



MINISTERIO DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
 SISTEMA DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
 (SISTEMA SOC Y MCI)

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión Día Mes Año al Día Mes Año 1 1 2018 al 31 12 2019	Nombre Completo EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	Documento de Identidad Nivel Jerárquico 18029728 DIRECTIVO	Dependencia o Área Funcional 05	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión Día Mes Año al Día Mes Año 2 1 2020 al 2 1 2020	Nombre Completo LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	Documento de Identidad Nivel Jerárquico 26865049 DIRECTIVO	Organismo 078	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL

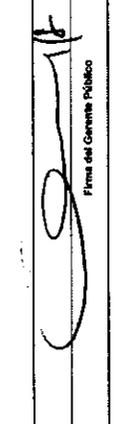
CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN		EVALUACIÓN		AJUSTE A COMPROMISOS								
Nº	Objetivos verificables	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin definitiva	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	Observaciones del avance y oportunidades de mejora	% cumplimiento del indicador (Barras)	% cumplimiento del indicador (Barras)	Resultados	Descripción	Evidencias

4	Valor por el cumplimiento de las metas propuestas para el mes de mayo en la recuperación de cartera.	Incrementar nivel de recupero de las metas mediante cobro conciso en un porcentaje mayor o igual al 30%	30%	01/01/2019 al 31/12/2019	<p>Realizar el pago de todas las facturas emitidas con base en todas las acciones autorizadas por la Oficina Técnica Operativa de Cobro Conciso.</p> <p>Supervisar que se ejecuten todas las acciones encaminadas a la recuperación de cartera.</p> <p>Realizar visitas o entrevistas a los contribuyentes deudores con la finalidad de obtener el pago de la obligación.</p>	25 %	40 %	60 %		5 %	6 %	2 %	Indicadores de gestión de la Oficina de Cobro Conciso, con corte a noviembre 30 de 2019.	Archivo de gestión documental del despacho Subdirección de Tesorería Municipal.	
Total													77 %		

Concertación para el desempeño sobresaliente (75) adicional de logro cumplimiento del 100% para el indicador (No. 7) antes del tiempo estimado



 Firma del Supervisor Jerárquico



 Firma del Gerente Público

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC Y MECI)		VALORACION DE COMPETENCIAS		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	
MATH02.06.03.18.P03.F05		VERSIÓN		11/02/2019	
ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GERENCIA DE TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO		Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión de Día Mes Año al Día Mes Año 1 1 2019 31 12 2019			
DATOS EVALUADO (Gerente Público) Nombre Completo EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO Documento de Identidad 16928728 Dependencia o Área Funcional SUBDIRECCION DE TESORERIA MUNICIPAL		JEFE DE OFICINA Nivel Jerárquico DIRECTIVO Código 06 Grado 03			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO Nombre Completo LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO Documento de Identidad 2965049 Organismo SUBDIRECCION DE TESORERIA MUNICIPAL		SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO Nivel Jerárquico DIRECTIVO Código 076 Grado 05			
DATOS DEL PAR Nombre Completo KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS Documento de Identidad 1130615063 Dependencia o Área Funcional SUBDIRECCION DE TESORERIA MUNICIPAL		JEFE DE OFICINA Nivel Jerárquico DIRECTIVO Código 06 Grado 03			
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. Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.					
Competencias comunes y directivas Conductas asociadas Valoración de los servidores públicos [1-5] Superior Par Subalterno 60% 20% 20%		Valoración anterior Valoración actual 5.0		Comentarios para la retroalimentación	
Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. 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. Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos. Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.		Total Puntaje Evaluador 3.0 1.0 1.0		5 5 5 5 5 5 5	

Handwritten signature

Competencias y directivas comunes	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación						
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%									
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5,0							
			Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5			5					
			Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y direcciones, sueradas 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, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5			5					
			Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5			5					
			Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5			5					
			Total Puntaje Evaluador					3,0	1,0	1,0			
			3	Planeación	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, plazos y responsables, recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.			5	5	5	5,0		
								Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5			5
								Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5			5
Optimiza el uso de los recursos.	5	5				5							
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5				5							
Total Puntaje Evaluador						3,0	1,0	1,0					

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la reevaluación
		Superior	Par	Subinferior			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
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	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Asume una función orientadora para promover y elevar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, presentando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5	5,0	5,0	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

Comunas y directivas	Conductas asociadas	Valoración actual			Valoración anterior			Valoración actual	Comentarios
		Superior	Par	Subalterno	Superior	Par	Subalterno		
6 Pensamiento Sistémico	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5	5	5	5	5.0	
		5	5	5	5	5	5		
		5	5	5	5	5	5		
6 Pensamiento Sistémico	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5	5	5	5	5.0	
		5	5	5	5	5	5		
		5	5	5	5	5	5		
6 Pensamiento Sistémico	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5	5	5	5	5.0	
		5	5	5	5	5	5		
		5	5	5	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		15	15	15	15	15	15		

Handwritten signature

Firma Gerente Público
 Firma Superior Jerárquico
 Firma del Par

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subterno			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo Asume como propia la solución acordada por el equipo Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	3.0	3.0	3.0	5.00	5.00	
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
		5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3.0	3.0	3.0			100 %





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

VERSIÓN

3

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA
31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:	EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO
Área en la que se desempeña:	SUBDIRECCION DE TESORERIA MUNICIPAL
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	31-DIC-2019

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	77 %	62 %
PONDERADO	80 %	
CONCERTACIÓN	5 %	5 %
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	
PONDERADO	20 %	20 %
NOTA FINAL		87 %

CUMPLIMIENTO FINAL 87 %

[Firma]
Firma del Supervisor Jerárquico

[Firma]
Firma del Gerente Público.





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

MATH02.06.03 18.P03.F06
VERSIÓN 4
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/04/2019

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año
	1	1	2019		31	12	2019		2	1	2020

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
EDWIN ALBERTO PÉREA SERRANO	16928728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
LETTY MARGARETH ESCOBAR BÚRBANO	29685049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05

DATOS DEL PAR			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130615063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03

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

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

[Handwritten signature]

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5			0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.	5				
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5				
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5				
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
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				
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5					

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

[Handwritten signature]

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5				0,0	
	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			
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					
	Assume 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 Superior Jerárquico


 Firma del Par

Elaborado por: Giovanni Andras Ronro Rodríguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Herrera Caseroña Claudia Kyra 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:



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

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

MATH02.06.03.16 P03 F06
VERSIÓN 4
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/04/2019

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 (Gestión Pública)				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO		16928728		SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO		06
Grado		06		
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Organismo
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO		2965049		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		DIRECTIVO		076
Grado		05		
DATOS DEL PAR				
Nombre Completo		Documento de Identidad		Dependencia o Área Funcional
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS		1130615063		SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL
Denominación del Empleo		Nivel Jerárquico		Código
JEFE DE OFICINA		DIRECTIVO		06
Grado		03		

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

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.		5		0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y dificultades, suerando intereses personales para alcanzar las metas.		5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.		5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.		5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.		5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
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			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.		5			

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 %			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.		5			0,0	
	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			
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			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno		5				

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa		5		0,0		
	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			
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 Pst
-----------------------	---------------------------	--

Elaborado por: Giovanni Andres Romro Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angella María Herrera Cacerossa Claudia Kyra 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:

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

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	16928728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	29665049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130615063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03	

Criterios de valoración

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80 %	Par 20 %	Subalterno 20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0,0	
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5	0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			3	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.			3		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
				5			
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
4	Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5	0,0	
		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 exige de forma pertinente			5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5		
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la 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			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del 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 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5		0,0	
	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			
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: Angeli María Herrera Castañeda Claudia Kyra Abadía	Cargo: Profesional Especializado (E) Universtario (E)	Profesional Fecha: 07/oct/2019	Firma:
Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramírez	Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo	Fecha: 07/oct/2019	Firma:



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
SECTOR DEL TALENTO HUMANO
GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

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

VALORACION DE COMPETENCIAS

MATH02.06.03.16.P03.F05

VERSIÓN

4

FECHA DE ENTRADA
EN VIGENCIA

11/06/2019

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
	1	1	2019		31	12	2019	Día	2	Mes	1

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional			
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	16928728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05		

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo			
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	29665049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05		

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional			
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130615063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03		

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 %	Subóptimo 20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0,0	
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntos Evaluador		0,0	0,0	0,0			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			

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	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5	0,0	
		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			
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			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		0.0	
	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			
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			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del 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 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4		0,0	
	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			
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: ANGELA MARIA PEREZ CORTES Claudia Kyra Abadie	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:



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.F06

VERSION

4

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA

11/ene/2018

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

DATOS EVALUADO
(Género Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	16928728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	29665049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130615063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03

Criterios de valoración

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5	0,0		
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4	0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			4		
		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		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			4	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.			4		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4		
		Optimiza el uso de los recursos.			5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4		
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subótimo			
		60 %	20 %	20 %			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5	0,0		
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4			
	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			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			5	0,0		
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4			
	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.			4			
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del 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 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5	0,0		
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			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			4			
	Assume como propia la solución acordada por el equipo			5			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Valoración final					0,00	0 %	

Firma Garante Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par
------------------------------	----------------------------------	----------------------

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



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/oct/2018

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
	1	1	2019		31	12	2019	Día	2	Mes	1

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional			
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	18928728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05		

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo			
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	29665049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05		

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional			
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130815063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03		

Criterios de valoración

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

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

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	Fórma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4	0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, sustrando intereses personales para alcanzar las metas.			4		
		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.			4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Préve 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.			4		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4		
		Optimiza el uso de los recursos.			4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4		
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			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			
		80 %	20 %	20 %			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		0.0	
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4		0.0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			3			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			5			
Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			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			
		80 %	20 %	20 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participe			5	0,0		
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	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			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4	0,0		
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			3			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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

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

Elaborado por: Giovanni Andres Romo Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Henríquez Cordero Cecilia 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:



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

VALORACION DE COMPETENCIAS

MATH02.06.03.16.P03.F05

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

DATOS EVALUADO
(Cargo Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	16828728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	29655049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130615063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03	

Criterios de valoración

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

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
2 Liderazgo efectivo	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4		0,0	
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			4			
	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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.			4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4			
	Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
3 Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			4		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.			4			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			4			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4			
	Optimiza el uso de los recursos.			4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4			
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			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			
		80 %	20 %	20 %			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			4		0,0	
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			4			
	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4		0,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			4			
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			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 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4	0,0		
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4	0,0		
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			

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

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

Elaborado por: Giovanni Andrés Romo Rodríguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Ramírez Cárdenas Claudia Kyra Abada	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)							MATH02.06.03.19.P03.F05						
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSIÓN 4						
								FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/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 (General Público)														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO			16926728			SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico		Código		Grado					
JEFE DE OFICINA					DIRECTIVO		06		05					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo								
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO			29665049			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico		Código		Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO					DIRECTIVO		076		05					
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS			1130615063			SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico		Código		Grado					
JEFE DE OFICINA					DIRECTIVO		06		03					
Criterios de Valoración														
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.												5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.												4		
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.												3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.												2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.												1		
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación							
		Superior	Par	Subalterno										
		50 %	20 %	20 %										
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			5		0,0								
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			5										
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			5										
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.			5										
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.			5										
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5										
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0										
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5										

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	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5	0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros			5	0,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y 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				
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5	0,0		
	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			
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				
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del 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 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			5	0,0		
	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			
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: Angélica María Herrera Cárdenas Claudia Kyra 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:

 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/oct/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

DATOS EVALUADO (Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	16928728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05	

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo		
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	29665049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05	

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional		
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130615063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL		
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03	

Criterios de valoración:

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.			4		0,0	
	Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.			4			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.			4			
	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.			4			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			4			

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	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			4	0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			4		
		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.			4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			4		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			4		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
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.			4		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.			4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.			4		
		Optimiza el uso de los recursos.			4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.			4		
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			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 %			
4 Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			4		0,0	
	Decide en situaciones de alta complejidad o incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad			4			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada			4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente			4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.			4		0,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.			4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.			4			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.			4			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.			4			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			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 %			
6 Pensamiento Sistémico	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa			4		0,0	
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno			4			
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados			4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo			4		0,0	
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones			4			
	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo			4			
	Asume como propia la solución acordada por el equipo			4			
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares			4			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Valoración final					0,00	0 %	

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

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



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

MATH02.06.03.18.P03.F05

VERSIÓN 4

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/06/2019

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
	1	1	2019		31	12	2019	Día	2	Mes	1

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional			
EDWIN ALBERTO PEREA SERRANO	16928728	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	05		

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo			
LETTY MARGARETH ESCOBAR BURBANO	29665049	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	076	05		

DATOS DEL PAR

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional			
KAREN LORENA HERNÁNDEZ BUSTOS	1130915063	SUBDIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL			
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado		
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	03		

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			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.			5			
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.			5			

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	Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.			5	0,0	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.			5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.			5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.			5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.			5		
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
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				
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.			5		

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		80 %	20 %	20 %			
4	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.			5		0,0	
	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 exige de forma pertinente			5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas			5			
Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
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		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			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno			5			

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

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

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

Elaborado por: Giovanni Andres Romo Rodriguez	Cargo: No Aplica	Fecha: 04/oct/2019	Firma:
Revisado por: Angélica María Herrera Cáceres Claudia Kyrle 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: