
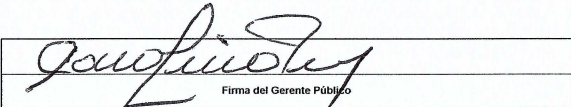



MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN
(MIPG I)
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

MA-TH02 06 03 P023 F004

VERSION

004

DATOS EVALUADO (Gerente Público)																	
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	CAROLINA MORENO CASTAÑEDA	Documento de Identidad	29.125.408	Dependencia o Área Funcional	SUBDIRECCION DE TESORERIA MUNICIPAL				
	24	5	2023		30	12	2023	Denominación del Empleo	SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO		Código	076	Grado	05	
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO																	
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	SANTIAGO HUNG DUQUE	Documento de Identidad	16658090	Organismo	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA				
	30	12	2023		30	12	2023	Denominación del Empleo	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO		Código	055	Grado	07	
CONCERTACIÓN					SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN						EVALUACIÓN	x	AJUSTE A COMPROMISOS				
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fín dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Seguimiento					% Cumplimiento año	Resultado	Evaluación			
							Avance							Descripción	Ubicación		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre						
4													0%	0%			
5													0%	0%			
Total						100%								100%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																	
															100%		
													<div><div></div><div></div></div>				

<div><p>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p></div>	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)										MATH02.06.03.P003.F005			
	VALORACION DE COMPETENCIAS										VERSIÓN		005	
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión						
	24	5	2023		30	12	2023	Día	30	Mes	12	Año	2023	
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
CAROLINA MORENO CASTAÑEDA		29125408			SUBDIRECCION DE TESORERIA MUNICIPAL									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código		Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO			076		05					
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
SANTIAGO HUNG DUQUE		16658090			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE HACIENDA									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código		Grado					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO			055		07					
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
PAULA ANDREA LOAIZA GIRALDO		29435276			SUBDIRECTOR DE FINANZAS PUBLICAS									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico			Código		Grado					
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO				DIRECTIVO			076		05					
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	5	5		5,0							
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5									
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5									
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5									
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5									
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5									
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0										

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
2	Liderazgo efectivo	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5,0	
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores practicas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recurso requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5		

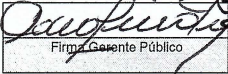
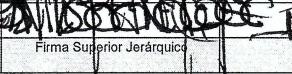
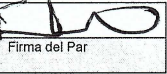
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
	Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5		5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	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	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		
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	5		5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5			

Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5		5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			

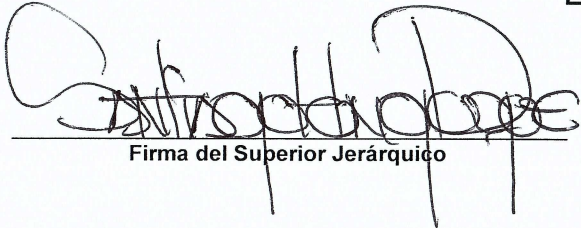



Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5		5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			

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

		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	MATH02.06.03.P003.F006	
	CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	004

Nombre del Gerente Público:	CAROLINA MORENO CASTAÑEDA		
Área en la que se desempeña:	SUBDIRECCION DE TESORERIA MUNICIPAL		
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	30/12/2023		
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%	
PONDERADO	80%		
CONCERTACION	5%	0%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%	
PONDERADO	20%		
NOTA FINAL	100%		
CUMPLIMIENTO FINAL		100%	
 Firma del Superior Jerárquico		 Firma del Gerente Publico.	