

										MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG 1)										MATH02.06.03 P000 F004									
DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO CULTURAL SECRETARÍA DE PATRIMONIO CULTURAL										CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										VERSIÓN: 01									
DATOS EVALUADO (Gerente Público)																													
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	LEONARDO MEDINA PATIÑO			Documento de Identidad	94492059		Dependencia o Área Funcional	SUBSECRETARÍA DE PATRIMONIO, BIBLIOTECAS E INFRAESTRUCTURA CULTURAL												
		1	1	2022		31	12	2022	Denominación del Empleo	SUBSECRETARIO DESPACHO			Nivel Jerárquico	Directivo			Código	045		Grado	05								
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO																													
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	Nombre Completo	ROBERT ANDREY MADRIGAL ARCE			Documento de Identidad	1130827209		Organismo	SECRETARÍA DE CULTURA																
		10	1	2023	Denominación del Empleo	SECRETARIO DESPACHO			Nivel Jerárquico	Directivo			Código	020		Grado	07												
CONCERTACIÓN					SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN					EVALUACIÓN					AJUSTE A COMPROMISOS														
Concertación																													
Evaluación																													
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fín dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de Indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias															
														Descripción	Ubicación														
1	Bienes muebles documentales patrimoniales y de interés cultural, protegidos, conservados y divulgados	Realizar seguimiento y gestión de los procesos relacionados con el Patrimonio Material Mueble de la Subsecretaría de Patrimonio, Bibliotecas e Infraestructura Cultural	Tres (3) bienes muebles documentales patrimoniales y de interés cultural, protegidos, conservados y divulgados	01/01/2022 31/12/2022	Realizar el seguimiento de las estrategias de organización, conservación y divulgación del patrimonio material audiovisual y sonoro. Realizar el seguimiento de las estrategias de la preservación, conservación y custodia de los documentos del archivo histórico de Call Realizar el seguimiento de las estrategias de la protección y divulgación de los acervos documentales y bibliográficos de la biblioteca patrimonial del centenario de Santiago de Call	15%	20%	20%		80%	80%	100%	15%	Se realizaron actividades para la preservación, conservación y divulgación del (1) archivo Histórico de Call, (2) la Sala audiovisual y (3) la Sala audiovisual oficina 106 Biblioteca Centenario.	Esta información se puede evidenciar con el líder del área: 1ºdel Archivo Histórico de Call oficina 207 2ºla Sala audiovisual oficina 106 3ºBiblioteca Centenario														
2	Bienes materiales de interés cultural protegidos y conservados	Realizar seguimiento y gestión de los procesos relacionados con el Patrimonio Material Inmueble de la Subsecretaría de Patrimonio, Bibliotecas e Infraestructura Cultural	Tres (3) bienes materiales de interés cultural protegidos y conservados	01/01/2022 31/12/2022	Realizar el seguimiento de las estrategias para la protección de la infraestructura patrimonial de Call Realizar el seguimiento de las estrategias para la protección de los inmuebles declarados como bienes de interés cultural de Call Realizar el seguimiento de las estrategias para divulgación de valores culturales en sectores urbanos declarados como bienes de interés cultural de Santiago de Call	15%	20%	20%		80%	80%	100%	15%	1. Se realizaron mesas de trabajo: 1.San Antonio, 2.San Cayetano y 3.Centro Histórico con el objeto de dar a conocer la norma sobre el PEIMP. Con los comerciantes de San Antonio y los residentes. 2. Se han Realizado 153 visitas a inmuebles que adelantan intervención. 3. Se realizaron talleres de patrimonio inmaterial en el sector patrimonial. 4. Se han realizado 14 piezas gráficas: 1 sobre solicitud de conceptos, 5 sobre divulgación de valores patrimoniales, 1 Normativa Centro Histórico, 1 foto recorrido barrio san Antonio 1 concurso de fotografía "Ojo al Centro", 3 para la semana del patrimonio, 1	Esta información se puede evidenciar con el líder del área de patrimonio material inmueble oficina 215 Centro Cultural de Call														
3	Manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial identificadas, visibilizadas y salvaguardadas	Realizar seguimiento y gestión de los procesos relacionados con el Patrimonio cultural inmaterial de la Subsecretaría de Patrimonio, Bibliotecas e Infraestructura Cultural	Siete (7) manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial identificadas, visibilizadas y salvaguardadas	01/01/2022 31/12/2022	Realizar el seguimiento de las estrategias para desarrollar acciones orientadas a la salvaguardia de las manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial identificadas y reconocidas. Realizar el seguimiento de las estrategias para consolidar espacio de participación ciudadana e institucional. Realizar el seguimiento de las estrategias para actualización, divulgación y apropiación del inventario del Patrimonio Cultural Inmaterial.	20%	20%	20%		80%	80%	100%	20%	Se han desarrollado acciones de difusión a siete (7) manifestaciones: 1ºPlan Especial de Salvaguardia del Complejo de la Salsa caleña 2ºFestival de macetas de alfarero. 3. Rogativas virgen de la asunción con valseadas del río cauca 4. Prácticas y saberes asociados al trenzado, peinado y cuidado del caballo afro. 5. Saberes y prácticas asociadas al carnaval de Call Viejo. 6. Las artes y oficios de lino grabados y tipologías con tipos sueltos – Linterna 7.Fiestas patronales de la virgen de la concepción	Esta información se puede evidenciar: 1ºCon el líder del área de patrimonio cultural inmaterial oficina 104 Centro Cultural de Call 2ºEn el Segundo contrato No. 4148.010.201.529-2022.														

<div><div>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</div></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					
		1	1	2022		31	12	2022	Día	10	Mes	1	Año	2023
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
LEONARDO MEDINA PATIÑO				94492059				SUBSECRETARIA DE PATRIMONIO, BIBLIOTECAS E INFRAESTRURA CULTURAL						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
SUBSECRETARIO DESPACHO				Directivo				045		05				
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo						
ROBERT ANDREY MADRIGAL ARCE				1130627209				SECRETARIA DE CULTURA						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
SECRETARIO DESPACHO				Directivo				020		07				
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional						
ROBERT ANDREY MADRIGAL ARCE				1130627209				UNIDAD APOYO A LA GESTIÓN						
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado				
JEFE DE OFICINA				Directivo				006		04				
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	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	4,9	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	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	4,9	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 polivalencia 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			

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%			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5,0	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	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			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0			

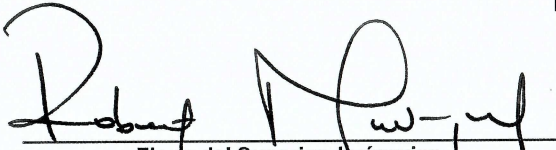
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	4,8	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		

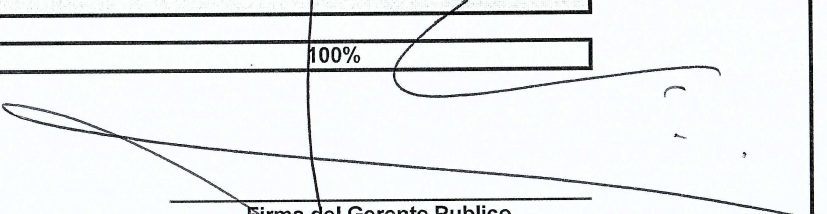
 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	MATH02.06.03.P003.F006	
	CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	004

Nombre del Gerente Público:	LEONARDO MEDINA PATIÑO
Área en la que se desempeña:	SUBSECRETARIA DE PATRIMONIO, BIBLIOTECAS E INFRAESTRURA CULTURAL
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	10/01/2023

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.