



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

MATHIZ 06 US 1662 F094

VERSIÓN

004

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|-------------------------|-----------------------|------------------------|-----------|------------------------------|---|-------|----|
| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | al | Día | Mes | Año | Nombre Completo | DIEGO BARRAGAN RIVERA | Documento de Identidad | 16827410 | Dependencia o Área Funcional | CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I # 16 | | |
| | 1 | 1 | 2022 | | 31 | 12 | 2022 | Denominación del Empleo | JEFE DE OFICINA | Nivel Jerárquico | DIRECTIVO | Código | 006 | Grado | 03 |

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

| | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|------|-------------------------|--------------------------------|------------------------|------------|-----------|--|-------|----|
| Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | Nombre Completo | MONICA ANDREA JIMENEZ VALENCIA | Documento de Identidad | 1144066709 | Organismo | SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA | | |
| | 16 | 1 | 2023 | Denominación del Empleo | SECRETARIO DESPACHO | Nivel Jerárquico | DIRECTIVO | Código | 020 | Grado | 07 |

| | | | | |
|--------------|---------------------------------|------------|---|----------------------|
| CONCERTACIÓN | SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN | EVALUACIÓN | X | AJUSTE A COMPROMISOS |
|--------------|---------------------------------|------------|---|----------------------|

| Nº | Objetivos institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades | Peso ponderado | Seguimiento | | | | | Evaluación | | Evidencias | |
|----|--|---|---|-----------------------------|--|----------------|--|--|--|---|--------------------|------------|---|--|--|
| | | | | | | | Avance | | | % Cumplimiento de Indicador 2º Semestre | % Cumplimiento año | Resultado | Descripción | Ubicación | |
| | | | | | | | % cumplimiento programado a 1er semestre | % cumplimiento de Indicador 1er Semestre | Observaciones del avance y oportunidad de mejora | | | | | | |
| 1 | DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE. Personas pertenecientes a grupos de valor con capacidades comunitarias fortalecidas - 54030010002 | Desarrollar los procesos de planeación y seguimiento al plan de desarrollo de comunas y/o corregimientos y de gestión, atendiendo las necesidades y/o problemas de las comunidades. | 100 % Cumplimiento de la metodología dispuesta para la elaboración Plan Operativo Anual de Inversiones de comunas y corregimientos; y sus seguimientos, atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de Planeación y de la Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana. | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 | <p>Evaluar la información en el territorio para dar cumplimiento a los metas de plan de desarrollo identificando ideas de proyecto según el Plan indicativo de la Comuna periodo 2020-2023</p> <p>Realizar seguimiento a los proyectos del POAI territorial</p> <p>Cumplir los lineamientos metodológicos y procedimientos impartidos por el Departamento Administrativo de Planeación Municipal y la Secretaría de Desarrollo territorial y Participación Ciudadana para los procesos de Planeación en la comuna.</p> | 40% | 50% | 50% | 50% | 50% | 100% | 40% | <p>SE CUMPLIÓ EL 100% DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPROMISO 1.:</p> <p>1. Se presentó ante los diferentes organismos la identificación de ideas de proyectos de conformidad al plan indicativo de las comuna evidencias informadas en el seguimiento.</p> <p>2. Se realizó a través del Comité de Planeación o de los líderes representativos de la comuna seguimiento a los proyectos origen presupuesto participativo.</p> <p>3. Se cumplió a través de reuniones de socialización de la Metodología Temporal, comunicaciones oficiales y las Resoluciones presentando el Acuerdo Local de la Junta Administradora Local, donde se aprueba el Plan Operativo Anual de Inversiones para la vigencia fiscal 2023</p> | <p>Carpeta Plan de Desarrollo</p> <p>Carpeta Actas de Comité de Planeación</p> <p>Carpeta Resoluciones</p> | |
| 2 | DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE. Personas pertenecientes a grupos de valor con capacidades comunitarias fortalecidas - 54030010002 | Fortalecer la participación comunitaria y/o social mediante acciones de promoción | 100% Atendidas las necesidades de las organizaciones comunitarias y sociales. | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 | <p>Apoyar a la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación Ciudadana para la orientación y en IVC de las organizaciones comunitarias reconocidas por la Ley.</p> <p>Realizar acciones de promoción en la comuna de la participación ciudadana de acuerdo con las directrices establecidas por la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación Ciudadana.</p> <p>Orientar a las distintas organizaciones sociales y comunitarias.</p> | 30% | 50% | 50% | 50% | 50% | 100% | 30% | <p>SE CUMPLIÓ CON EL 100% DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPROMISO 2.:</p> <p>1. Se apoyo a la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento a la participación Ciudadana en la orientación y en proceso de IVC, a las Juntas de Acción Comunal, con el acompañamiento en el proceso de elección de nuevos dignatarios en el mes de Febrero y de los dignatarios de la ASOJAC. Evidencias ya identificadas.</p> <p>2. Se realizaron convocatorias para promover la participación ciudadana, para participar en los diferentes procesos de los organismos (Rendición de Cuentas, acompañamiento a socialización de proyectos por dependencia) cumpliendo con las directrices impartidas por la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento a la Participación.</p> <p>3. Se realizó a través de reuniones orientación a organizaciones sociales y comunitarias, promoviendo la participación ciudadana.</p> | <p>Carpeta Plan de Acción.</p> <p>Carpeta Informes</p> | |



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

MATH02 06 03 P003 F 004

VERSIÓN

004

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|-------------------------|-----------------------|------------------------|-----------|------------------------------|---|-------|----|
| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | al | Día | Mes | Año | Nombre Completo | DIEGO BARRAGAN RIVERA | Documento de Identidad | 16627410 | Dependencia o Área Funcional | CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I # 16 | | |
| | 1 | 1 | 2022 | | 31 | 12 | 2022 | Denominación del Empleo | JEFE DE OFICINA | Nivel Jerárquico | DIRECTIVO | Código | 006 | Grado | 03 |

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

| | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|------|-------------------------|--------------------------------|------------------------|------------|-----------|--|-------|----|
| Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | Nombre Completo | MONICA ANDREA JIMENEZ VALENCIA | Documento de Identidad | 1144066709 | Organismo | SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA | | |
| | 16 | 1 | 2023 | Denominación del Empleo | SECRETARIO DESPACHO | Nivel Jerárquico | DIRECTIVO | Código | 020 | Grado | 07 |

| | | | | |
|--------------|---------------------------------|------------|---|----------------------|
| CONCERTACIÓN | SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN | EVALUACIÓN | X | AJUSTE A COMPROMISOS |
|--------------|---------------------------------|------------|---|----------------------|

| Nº | Objetivos institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades | Peso ponderado | Seguimiento | | | | | % Cumplimiento año | Resultado | Evaluación | | |
|--|--|---|---|-----------------------------|--|----------------|--|--|--|---|---|--------------------|-----------|--|--|-----------|
| | | | | | | | Avance | | | | | | | % Resultado | Evidencias | |
| | | | | | | | % 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 | | | | Descripción | Ubicación |
| 3 | DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE. Personas pertenecientes a grupos de valor con capacidades comunitarias fortalecidas - 54030010002 | Prestar servicios y dar respuesta a los requerimientos de la comunidad. | 100% Cumplimiento de los lineamientos impartidos por el DADDI y la SDTPC para la prestación de los servicios y atención a los ciudadanos. | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 | Realizar seguimiento a la prestación de los servicios de los Organismos en el CALI. Reportar usuarios atendidos por los diferentes servicios del CALI Dar respuesta a las solicitudes y requerimientos de información que realice la comunidad sobre asuntos de su competencia | 30% | 50% | 50% | | 50% | 50% | 100% | 30% | SE CUMPLIÓ CON EL 100% DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPROMISO 3: 1. Se presentó dos informes de seguimiento a la prestación de los servicios en el CALI 16. 2. Se reportó mensualmente los usuarios atendidos en los diferentes servicios del CALI 16. 3. Se dio respuesta a las solicitudes y requerimientos presentados por la comunidad, con temas relacionados a las funciones en el territorio. | Carpeta PQRS Carpeta Informe de Gestión Carpeta de Instrumentos de Control Carpeta Programa de seguimiento a los sistemas integrados de gestión | |
| Total | | | | | | 100% | | | | | | 100% | | | | |
| Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) | | | | | | | | | | | | | | | | |

Marta Joly
 Firma del Superior Jerárquico

[Firma]
 Firma del Gerente Público



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

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN
(MIPG)

VALORACION DE COMPETENCIAS

MATH02.06.03.P003.F005

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 | 16 | Mes | 1 |

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

| Nombre Completo | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | |
|-------------------------|------------------------|---|-------|
| DIEGO BARRAGAN RIVERA | 16627410 | CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I.# 16 | |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico | Código | Grado |
| JEFE DE OFICINA | DIRECTIVO | 006 | 03 |

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

| Nombre Completo | Documento de Identidad | Organismo | |
|--------------------------------|------------------------|--|-------|
| MONICA ANDREA JIMENEZ VALENCIA | 1144066709 | SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA | |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico | Código | Grado |
| SECRETARIO DESPACHO | DIRECTIVO | 020 | 07 |

DATOS DEL PAR

| Nombre Completo | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | |
|--------------------------------|------------------------|--|-------|
| JAIRO WILLIAM DOMINGUEZ ZUÑIGA | 14984396 | CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I.# 8 | |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico | Código | Grado |
| JEFE DE OFICINA | DIRECTIVO | 006 | 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 |

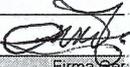
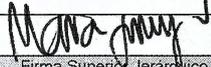
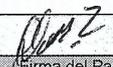
| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas | Valoración de los servidores públicos [1-5] | | | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---|---|------------|------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | | Superior 70% | Par 30% | Subalterno 0% | | | |
| 1 Visión estratégica | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. | 5 | 5 | | 4,8 | 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 | | | | |
| | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. | 5 | 5 | | | | |
| | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos. | 5 | 5 | | | | |
| | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. | 5 | 5 | | | | |
| | Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo. | 5 | 5 | | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | 0,0 | | | |

| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas | Valoración de los servidores públicos [-5] | | | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación |
|-----------------------------------|---------------------|---|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | | Superior | Par | Subalterno | | | |
| | | 70% | 30% | 0% | | | |
| 2 | Liderazgo efectivo | Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones. | 5 | 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 | | | |
| | | 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 | | | |
| | | 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 | | | |
| | | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión. | 5 | 3 | | | |
| | | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto. | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | 0,0 | | | |
| 3 | Planeación | Prevé situaciones y escenarios futuros | 5 | 5 | | 4,8 | 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 | 3 | | | |
| | | 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 | | | |
| | | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos. | 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 | | | |
| | | 70% | 30% | 0% | | | |
| | Optimiza el uso de los recursos. | 5 | 0 | | | | |
| | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. | 5 | 0 | | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | 0,0 | | | |
| 4 | Toma de decisiones | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad. | 5 | 0 | | 4,7 | 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 | 0 | | | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad | 5 | 0 | | | |
| | | Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada | 5 | 0 | | | |
| | | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente | 5 | 0 | | | |
| | | Asume los riesgos de las decisiones tomadas | 5 | 0 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | 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 | | 5,0 | |
| | | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. | 5 | 0 | | | |
| | | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas. | 5 | 0 | | | |
| | | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños. | 5 | 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 | | | |
| | | 70% | 30% | 0% | | | |
| | 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 | | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | 0,0 | | | |
| 3 | Pensamiento Sistémico | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno | 5 | 5 | | 4,7 | 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 | | 3,5 | 1,5 | 0,0 | | | |
| 7 | Resolución de conflictos | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo | 5 | 5 | | 4,3 | 5,0 |
| | | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones | 5 | 5 | | | |
| | | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | 5 | 5 | | | |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo | 5 | 5 | | | |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | 3,5 | 1,5 | 0,0 | | | |

| | | | |
|------------------|--|------|------|
| 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)

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTIÓN

MATH02.06.03.P003.F006

VERSIÓN

004

| | |
|---|---|
| Nombre del Gerente Público: | DIEGO BARRAGAN RIVERA |
| Área en la que se desempeña: | CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I # 16 |
| Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión | ENERO 16 DE 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.