



SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MEC)
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

MATH-02.06.03.18.P03.F04

VERSIÓN

3

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA

31/ene/2018

DATOS EVALUADO (Gerente Público)																	
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	UNIDAD DE APOYO						
	8	1	2020		31	12	2020	MILBIA LEDY MONTAÑO NARVAEZ	36.281.056	DIRECTIVO	Código	06	Grado	04			
								JEFE DE OFICINA	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO							
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO																	
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA										
	5	1	2021	RODRIGO SALAZAR SARMIENTO	16.789.913	DIRECTIVO	Código	020	Grado	07							
				SECRETARIO DESPACHO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO											
CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				EVALUACIÓN	x	AJUSTE A COMPROMISOS									
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Seguimiento					Evaluación					
							Avance					% Cumplimiento año	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		
1	Dimensión 4. Cali, Gobierno Incluyente- Línea estratégica: Gobierno Inteligente	Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con el Talento Humano según directrices del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y el Departamento Administrativo de Contratación Pública.	100% De acuerdo a la necesidad del Organismo realizar los trámites de Proyección, actualización y ajuste al Plan de Proyección, actualización y ajuste al Plan de Proyección y el estudio de suficiencia del Organismo teniendo en cuenta todas las novedades del Talento Humano.	8/01/2020 hasta 31/12/2020	Panificar el Talento Humano Gestionar la contratación del Talento Humano Reportar novedades del Talento Humano	30%	49%	49%	51%	51%	100%	30%	Realizadas 4 actualizaciones del Estudio de suficiencia de Personal del Organismo 959 contratos de prestación de servicios realizados Se realizaron 53 resoluciones por concepto de vacaciones, aplazamientos, interrupción, horas extras y permisos-	Unidad de Apoyo			
2	Dimensión 4. Cali, Gobierno Incluyente- Línea estratégica: Gobierno Inteligente	Gestionar la ejecución presupuestal del Organismo velando por la adecuada administración de los recursos para el desarrollo de las políticas, planes, programas y proyectos en el marco de los sistemas de Gestión y Control y según directrices del Departamento Administrativo de Hacienda.	100% De acuerdo a las necesidades y los proyectos de inversión encaminados a cumplir el Plan de Desarrollo, gestionar el presupuesto de inversión y de funcionamiento del Organismo tramitando las solicitudes pertinentes para la utilización de la Caja menor, la toma de decisiones en materia presupuestal, el flujo de recursos económicos asignados y la gestión de bienes inmuebles a cargo.	8/01/2020 hasta 31/12/2020	Manejar y administrar la caja menor Presentar informes oportunos de ejecución presupuestal Tramitar las solicitudes de PAC Administrar bienes inmuebles a cargo del organismo	30%	35%	35%	65%	65%	100%	30%	En el manejo de la caja menor se tramitaron 167 Soportes (recibos, solicitudes de reembolso, actos administrativos) Se generaron 28 Informes (Z192, ZM007, Z258) Se tramitaron 29 solicitudes de PAC Se llevaron a cabo 97 visitas técnicas a las Sedes Comunales de las distintas comunas de Santiago de Cali Se realizaron 41 Visitas técnicas a los 23 Centros de Administración Local Integrada. Se llevaron a cabo 47 visitas de revisión jurídica a sedes Comunales en la diferentes comunas de Santiago de Cali, para determinar diagnóstico de estado.	Unidad de Apoyo			
3	Dimensión 4. Cali, Gobierno Incluyente- Línea estratégica: Gobierno Inteligente	Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de contratación determinados por el Departamento Administrativo Contratación Pública y adelantar el proceso contractual de acuerdo a las delegaciones que haga el Alcalde	100% De acuerdo a las necesidades del Organismo, realizar los trámites que permitan la planificación y el seguimiento a la contratación en el Organismo.	8/01/2020 hasta 31/12/2020	Articular la elaboración del plan Anual de Adquisición Coordinar la adquisición de bienes y servicios Realizar seguimiento y evaluación a los procesos de contratación del Organismo	40%	50%	50%	50%	50%	100%	40%	Se efectúa una proyección de 968 contratos a realizar y se articula con los responsables de cada área la elaboración de los documentos pre contractuales y post contractuales Se actualizan 28 proyectos en la plataforma del PAA, modificando las adquisiciones que se pretenden contratar Se asocian los contratos realizados a las adquisiciones proyectadas Se realizan 968 análisis de sector aprobados Participación en 2 comité extraordinario para ajustes en el PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES (PAA) Participación en 1 comité ordinario para ajustes al PAA Para la vigencia 2020, se elaboraron 968 contratos, los cuales fueron supervisados y evaluados de acuerdo a la normatividad.	Unidad de Apoyo			
Total						100%						100%					
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)						Caracterizar los Bienes Inmuebles (Sedes comunales) a cargo del Organismo; Dentro del proceso adelantado en el trabajo de campo adelantado a través de las visitas con los profesionales competentes, se logró identificar que actualmente el Organismo tiene a su cargo con base en la certificación de calidad del bien que expide la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios, cien (100) sedes comunales ubicadas en 20 comunas de Santiago de Cali						5%					
												105%					
						 Firma del Supervisor Jerárquico						 Firma del Gerente Público					



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

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

VALORACION DE COMPETENCIAS

MATH02.06.03.18.P03.F05

VERSIÓN 4

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2019

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
	8	1	2020		31	12	2020	Día	Mes	Año	2021

DATOS EVALUADO
(Gerente Público)

Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
MILBIA LEDY MONTAÑO NARVAEZ	36281056	UNIDAD DE APOYO	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	06	04

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
RODRIGO SALAZAR SARMIENTO	16789913	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION 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	
RIGOBERTO LASSO LASSO	14881878	CENTRO DE ATENCION LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. RURAL	
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.	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	4,8			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	4,8			
	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			

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	5	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	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	5	4,8		
		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		

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%				
	Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5				
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4,8				
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	4,8		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	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5	4,8			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador		3,0	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		5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	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%				
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5				
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5				
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5				
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5		5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				

Competencias comunes y directivas	Conductas 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		5,0	100%
------------------	--	-----	------

		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par



ALCALDÍA 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:	MILBIA LEDY MONTAÑO NARVAEZ
Área en la que se desempeña:	UNIDAD DE APOYO
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	ENERO 05 DE 2021

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	5%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	105%	

CUMPLIMIENTO FINAL	105%
---------------------------	-------------

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.