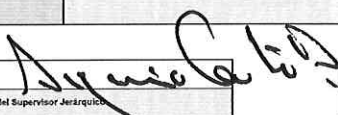


										SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (GESTIÓN SIGC-MET)										MATRIZ DE DATOS EVALUACIÓN	
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										NOMBRE		C									
										FECHA DE ENTREGA		F									
DATOS EVALUADO (Gerente Público)																					
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día 8	Mes 1	Año 2020	II	Día 31	Mes 12	Año 2020	Nombre Completo JARRINSON MARTINEZ COLLAZOS	Documento de Identidad 10584987	Dependencia o Área Funcional SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS PRODUCTIVOS Y COMERCIO COLABORATIVO										
								Denominación del Empleado 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 15	Mes 1	Año 2021		Día 	Mes 	Año 	Nombre Completo ARCEMIRO CORTEZ BUTRAGO	Documento de Identidad 10705036	Organismo SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO										
								Denominación del Empleado SECRETARIO DESPACHO	Nivel Jerárquico DIRECTIVO	Código 020	Grado 07										
CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN			EVALUACIÓN			AJUSTE A COMPROMISOS													
Concertación														Seguimiento		Evaluación					
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin dóminas	Actividades	Peso ponderado	Avance		Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias							
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre						Descripción	Ubicación						
4	Cal. Inteligente por la vida	Contribuir en la definición e implementación de la política pública para la economía solidaria en Santiago de Chile	Se incluye en el plan de desarrollo área estratégica y programa de Economía Solidaria que a su vez incorporan: - Proyectos para financiamiento y fortalecimiento de las Oryg - Formación de actores en Economía Social y Solidaria - Creación de Banca Solidaria y diagnóstica	06/01/2020 a 31/12/2020	Definir documento de la política pública para el sector de la economía solidaria en Santiago de Chile presentación de proyecto de acuerdo de la política pública ante el consejo de Santiago de Chile realización de acciones de fomento de las organizaciones de la economía solidaria Realización de acciones de fomento a una cultura del emprendimiento y la asociatividad en Santiago de Chile	20 %	50 %	50 %		50 %	50 %	100 %	20 %	1. Informe de gestión y cuadro 115 adjunto al Plan de Acción. 2. documentación de los procesos contributivos 3. Se incorpora en el plan de desarrollo la línea estratégica de economía solidaria y del bien común y las respectivas propuestas y metas que configuran la política pública de la economía solidaria. 4. Fomento a las organizaciones solidarias en las parroquias de las organizaciones contribuyendo a la reducción de redes de organizaciones y se tiene puesta con el sector cooperativo y el sector de las ONG's	1. Archivo documental de la secretaría de desarrollo económico ubicado en la oficina 513. 2. en la oficina del área jurídica Secretaría de Desarrollo Económico. 3. Oficina de planeación Secretaría de Desarrollo Económico. 4. Documento en elaboración definiendo política pública del sector solidario. 5. Se guarda disponibilidad en el correo institucional						
5												0 %	0 %								
Total						100 %							100 %								
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																					
															100 %						
Firma del Supervisor Jerárquico: 						Firma del Gerente Público: 															

 <p>AL CALI DIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO</p>		<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>						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	15	Mes	1	Año	2021
<p>DATOS EVALUADO (Gerente Público)</p>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
JARRINSON MARTINEZ COLLAZOS		16684987			SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS PRODUCTIVOS Y COMERCIO COLABORATIVO									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado					
SUBSECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		045			05					
<p>DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO</p>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Organismo									
ARGEMIRO CORTEZ BUITRAGO		16705636			SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado					
SECRETARIO DESPACHO				DIRECTIVO		020			07					
<p>DATOS DEL PAR</p>														
Nombre Completo		Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional									
TATIANA ZAMBRANO SANCHEZ		1107047409			SUBSECRETARIA DE CADENAS DE VALOR									
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico		Código			Grado					
SUBSECRETARIO DE DESPACHO				DIRECTIVO		045			05					
<p>Criterios de valoración</p>														
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		4,9							
		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									

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.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2,9	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

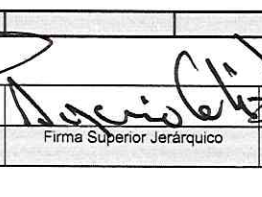
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60 %	20 %	20 %			
4	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	5,0		
	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			
	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			
	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	5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
	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			


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 %			
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	
		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		
		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		

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 %			
	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	4,99	100 %
------------------	------	-------


		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION</p>		MATH02.06.03.18.P03.F06	
			VERSIÓN	3
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:	JARRINSON MARTINEZ COLLAZOS
Área en la que se desempeña:	SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS PRODUCTIVOS Y COMERCIO COLABORATIVO
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	15/01/2020

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 Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.