


		SISTEMA DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN) CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										MAY-22 06:03:18 PM							
		VERSION										1							
		FECHA DE EVALUACIÓN										15/05/2022							
DATOS EVALUADO (Gerente Público)																			
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	LUZ PATRICIA BETANCURT OSPINA	Documento de Identidad	31.913.324	Dependencia o Área Funcional	CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. N° 20					
		1	1	2021		31	12	2021	Denominación del Empleo	JEFE DE OFICINA	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO	Código	005	Grado	03			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO																			
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	Nombre Completo	RODRIGO SALAZAR SARMIENTO	Documento de Identidad	16.789.913	Organismo	SECRETARÍA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA									
		15	6	2021	Denominación del Empleo	SECRETARIO DESPACHO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO	Código	020	Grado	07							
CONCERTACIÓN						SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				EVALUACIÓN		X	AJUSTE A COMPROMISOS						
Concertación														Seguimiento			Evaluación		
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin día/mes/año	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	DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE	Desarrollar los procesos de planeación y seguimiento al plan de desarrollo de comunas y/o corregimientos y de gestión, atendiendo las necesidades y/o programas de las comunas	100% Entrega de las Resoluciones del Plan Operativo Anual de Inversiones de la comuna, atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de Planeación y las necesidades de la comuna	01/01/2021 hasta 31/12/2021	Consultar las ideas de proyecto de la comunidad de acuerdo al Plan Indicativo de Comunas y Corregimientos periodo 2020-2023. Promover la participación de la comunidad durante la formulación y preparación de los proyectos de inversión del Presupuesto Participativo en la comuna. Realizar seguimiento a los proyectos del POAI territorial. Articular y coordinar entre los diferentes actores y la comunidad la identificación y atención de necesidades de la Comuna. Seguir 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.	40%	50%	45%	Corte a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico	50%		45%	18%	Corte a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico 1. Una Convocatoria para conformar el comité de planeación. 2. Dos Actas de seguimiento a los proyectos del POAI territorial. 3. Una Convocatoria para la participación en la identificación de ideas de proyectos, cumpliendo con los lineamientos del DAP y la Secretaría de Desarrollo Territorial.	Carpeta Actas de comité de planeación Carpeta Plan de Desarrollo				
2	DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE	Fortalecimiento a la participación comunitaria y/o social mediante acciones de promoción	100% De acuerdo a las necesidades de las organizaciones comunitarias y sociales, realizar el seguimiento a través del PAC y orientación que permitan el fortalecimiento y la participación	01/01/2021 hasta 31/12/2021	Articular con los actores institucionales, privados y comunitarios acciones de desarrollo territorial en la comuna. Realizar acciones de promoción en comunas y/o corregimientos de la participación ciudadana de acuerdo con las directrices establecidas por la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación Ciudadana. Convocar a las organizaciones sociales y comunitarias para que participen en espacios de planeación y concertación. Apoyar a la Subsecretaría de Promoción y Fortalecimiento de la Participación en la orientación y acompañamiento a los organismos comunitarios en el cumplimiento de sus funciones.	30%	50%	45%	Corte a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico	50%		45%	14%	Corte a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico 1. Dos Actas de articulación con otros organismos. 2. Un Acta de orientación a las JAC. 3. Dos Actas de reunión con organizaciones sociales promoviendo la participación. 4. Dos Actas de articulación con IVC en los procesos de Fortalecimiento y Promoción a las JAC.	Carpeta Plan de Acción				
3	DIMENSION 4. CALI GOBIERNO INCLUYENTE	Brindar atención y respuesta permanente a las requerimientos de la comunidad en general	100% De acuerdo a los lineamientos impartidos se establecerán las estrategias que permitan atender las necesidades de la comunidad	01/01/2021 hasta 31/12/2021	Diseñar y valorar la información del terreno para la generación de insumos aplicables en Políticas, estrategias y líneas de acción. Coordinar estrategias de atención al ciudadano en el territorio, conforme los lineamientos del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y la Secretaría de Desarrollo Territorial y Participación Ciudadana. Atender las solicitudes y requerimientos de información que realice la comunidad sobre asuntos del Comité de Planeación y demás de su competencia. Integrar las intervenciones sectoriales que adelante la administración Municipal en el territorio.	30%	50%	45%	Corte a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico	50%		45%	14%	Corte a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico 1. Un Acta de socialización de las estrategias de atención al ciudadano con los funcionarios del CALI. 2. Una Comunicación oficial a diferentes organismos para atender las necesidades de la comunidad. 3. Un Acta de socialización de carta de trato digno. 4. Dos Comunicaciones oficiales dando respuesta a derechos de petición. 5. Encuestas de satisfacción de atención al usuario canal presencial (45).	Carpeta Plan de Acción Carpeta Instrumentos de control Carpeta PQRs Carpeta PQRs				
Total						100%							45%						
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																			
													45%						
								Firma del Supervisor Jerárquico				Firma del Gerente Público							

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION DE COMPETENCIAS</p>								<p>MATH02.06.03.18.P03.F05</p>			
									<p>VERSIÓN</p> <p>4</p>			
									<p>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA</p> <p>11/oct/2019</p>			

Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
	1	1	2021		31	12	2021	Día	15	Mes	6	Año	2021

DATOS EVALUADO (Gerente Público)												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Dependencia o Área Funcional				
LUZ PATRICIA BETANCURT OSPINA				31.913.324				CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. N° 20				
Denominación del Empleo				Nivel Jerárquico				Código		Grado		
JEFE DE OFICINA				DIRECTIVO				006		03		

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												
Nombre Completo				Documento de Identidad				Organismo				
RODRIGO SALAZAR SARMIENTO				16.789.913				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				
JACQUELINE GALEANO VELEZ				31.642.781				CENTRO DE ADMINISTRACION LOCAL INTEGRADA C.A.L.I No. 17 y 18				
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			
		70%	30%				
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	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				
	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				


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%				
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	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	5			
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,5	1,5			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5,0	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			
		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			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,5	1,5			

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%				
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			
		Efectua 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		3,5	1,5				
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	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			
		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				

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%				
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		3,5	1,5				
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5,0	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				

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

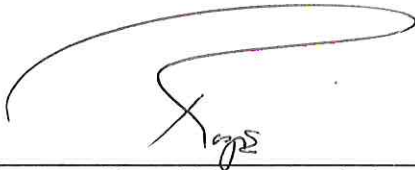
		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del Par


 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	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:	LUZ PATRICIA BETANCURT OSPINA	
Área en la que se desempeña:	CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. N° 20	
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	15 de junio de 2021	

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	45%	36%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	56%	

CUMPLIMIENTO FINAL	56%
---------------------------	------------


 Firma del Supervisor Jerárquico


 Firma del Gerente Publico.