



SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
(SISTE.GA, SIGC Y MISG)
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

MAI-12 DE 2018 P03 P04
VERSION 1
FECHA DE ENTREGA EN OFICINA 1/10/2018

DATOS EVALUADO (Gerente Público)															
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	RAUL MONTOYA MONTOYA	Documento de Identidad	6 245 789	Dependencia o Área Funcional	CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. N° 3 Y 10		
	f	f	2021		31	12	2021	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	RODRIGO SALAZAR SARMIENTO	Documento de Identidad	16 769 913	Organismo	SECRETARIA DE DESARROLLO TERRITORIAL Y PARTICIPACION 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
--------------	---------------------------------	------------	---	----------------------

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Seguimiento				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias			
							Avance						% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre						
1	DIMENSION 4: CALI GOBIERNO INCLUYENTE	Desarrollar los procesos de planeación y seguimiento al plan de desarrollo de comunas y comunitarias y de gestión, atendiendo las necesidades y/o problemas de las comunas	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 los datos 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 emitidos 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%	Corta a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico	50%	45%	18%	Corta a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico 1. Seis (6) Convocatorias para conformar el comité de planeación. 2. Cuatro (4) Actas de seguimiento a los proyectos del POAI territorial 3. Cuatro (4) Convocatorias para la participación en la identificación de ideas de proyectos, cumpliendo con los lineamientos del DAP y la Secretaría de Desarrollo territorial 4. Ocho (8) actas de comité de planeación	Carpeta Actas 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	De acuerdo a las necesidades de las organizaciones comunitarias y sociales, realizar el seguimiento a través del IVC y orientación que permita 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 los 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 promoción 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%	Corta a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico	50%	45%	14%	Corta a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico 1. Tres (3) Actas de articulación con otros organismos 2. Dos (2) Actas de orientación a las JAC 3. Dos (2) Actas de reunión con organizaciones sociales promoviendo la participación 4. Dos (2) 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 los requerimientos de la comunidad en general	De acuerdo a los lineamientos emitidos se establecieron las estrategias que permitan atender las necesidades de la comunidad	01/01/2021 hasta: 31/12/2021	Gestionar y valorar la información del territorio 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 Realizar las solicitudes y requerimientos de información que recibe la comunidad sobre asuntos del Comité de Planeación y demás de su competencia Integrar las intervenciones sectoriales que advierte la administración Municipal en el territorio.	30%	50%	45%	Corta a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico	50%	45%	14%	Corta a 3 de junio de 2021 por cambio de superior jerárquico 1. Dos actas de socialización de las estrategias de atención al ciudadano con los funcionarios del CALL y de la Resolución de uso de los CALL 2. Dos Comunicaciones oficiales a diferentes organismos para abordar las necesidades de la comunidad. 3. Dos Actas 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 (57)	Carpeta Plan de Acción Carpeta PQRS Carpeta Instrumentos de control		
Total						100%						45%				

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

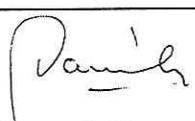
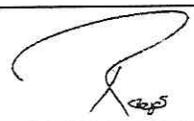
 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)							MATH02.06.03.18.P03.F05						
	VALORACION DE COMPETENCIAS							VERSION 4		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA 11/oct/2019				
	Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión			Día 1	Mes 1	Año 2021	al	Día 31	Mes 12	Año 2021	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión			
											Día 15	Mes 6	Año 2021	
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
RAUL MONTOYA MONTOYA			6.245.789			CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I. N° 3 Y 10								
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								
LUIS FERNANDO RUIZ RESTREPO			16.735.765			CENTRO DE ADMINISTRACION LOCAL INTEGRADA CALI 9 Y 19								
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										
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	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	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		
		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			

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	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	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	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			
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	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 polyvalencia 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					

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%			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	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	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			
7 Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5,0	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

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

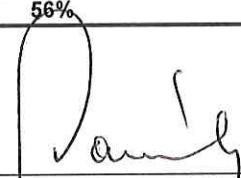
31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:	RAUL MONTOYA MONTOYA
Área en la que se desempeña:	CENTRO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL INTEGRADA C.A.L.I . N° 3 Y 10
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.