

MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
OFICINA GENERAL DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO URBANO

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
(GESTIÓN, SIGC Y SIGC)


CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES


MANEJO DE LOS RECURSOS

VERIFICACIÓN

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME

| DATOS EVALUADO (Gerente Público) | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---------------------------------|----------------------------|--|--------------------------|--|--|---|---|---|--------------------|-----------|--|---|
| Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | # | Día | Mes | Año | Nombre Completo | Documento de Identidad | Nivel Jerárquico | Dependencia o Área Funcional | Código | Grado | | |
| 1 | 1 | 2021 | 31 | 12 | 2021 | TATIANA ZAMBRANO SANCHEZ | 1107047409 | SUBSECRETARIO DESPACHO | Directivo | 045 | 05 | | | | |
| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | Nombre Completo | Documento de Identidad | Nivel Jerárquico | Organismo | Código | Grado | | | | | | |
| 22 | 10 | 2021 | MARIA FERNANDA SANTA PALACIOS | 1.130.615.273 | Directivo | 020 | 07 | | | | | | | | |
| CONCERTACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | |
| SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | |
| EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | |
| AJUSTE A COMPROMISOS | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | Objetivos institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin del ciclo | Actividades | Peso ponderado | % cumplimiento programado a 1er semestre | % cumplimiento de indicador 1er Semestre | Observaciones del avance y oportunidad de mejora | % cumplimiento programado a 2° semestre | % Cumplimiento de indicador 2° Semestre | % Cumplimiento año | Resultado | Evidencias | |
| | | | | | | | | | | | | | | Descripción | Ubicación |
| 1 | Emprendimientos y empresas de industrias creativas para la innovación, asesoración y fortalecimiento tecnológico. | Realizar proceso de incubación y acompañamiento a empresas emprendimiento impactadas por la pandemia COVID-19. Población objetivo: 35 empresas, que corresponden al 30% de la población objetivo. | 30% de la población objetivo | 1ENE/2021 - 31/DIC/2021 | Realizar seguimiento y documentación de los resultados de la aplicación del modelo de innovación y fortalecimiento a las emprendimientos y empresas de la industria de Ciencia, Tecnología e Innovación, desde se realice el análisis de la etapa de diagnóstico, en la que se encuentran los emprendimientos y empresas apoyadas. | 30% | 38% | 38,00% | Se realiza evaluación hasta el 16 de junio de 2021 por licencia de materialidad del gerente público: la cual tiene un periodo comprendido: del 17 de junio de 2021 hasta el 16 de octubre de 2021 | 62% | 45% | 83% | 25% | archivos digitales los cuales cuentan con muestras graficas, informes tecnico y planes de trabajo. Evidencias de ejecución de actividades entre otros requeridos por el supervisor | https://drive.google.com/drive/folders/18a-4w_Ka_Egpc3AG7CmUJ3Dz0s7uag9ahmg |
| 2 | Atención estratégica implementada para la promoción de la ciudad a nivel nacional e internacional. | Fortalecimiento a la promoción a nivel nacional e internacional, como destino de negocios de Santiago de Cali impulsar la ciudad como destino de negocios a nivel nacional e internacional. | 2% de la población objetivo | 1ENE/2021 - 31/DIC/2021 | Identificar las ventajas competitivas de los sectores prioritarios para promover a Cali como destino de negocios. Identificar obstáculos a la inversión en los sectores prioritarios de la ciudad. Realizar misiones con empresas previamente identificadas con potencial de inversión en la ciudad. Dirigir atención en el desarrollo de agendas con las empresas extranjeras y nacionales que están interesadas en conocer Cali ciudad según como destino de negocios. Desarrollar etapa de fertilización que permite promover a Cali como destino de negocios a nivel nacional e internacional. | 20% | 2% | 2% | Se realiza evaluación hasta el 16 de junio de 2021 por licencia de materialidad del gerente público: la cual tiene un periodo comprendido: del 17 de junio de 2021 hasta el 16 de octubre de 2021 | 98% | 70% | 72% | 14% | archivos digitales los cuales cuentan con muestras graficas, informes tecnico y planes de trabajo. Evidencias de ejecución de actividades entre otros requeridos por el supervisor | https://drive.google.com/drive/folders/18a-4w_Ka_Egpc3AG7CmUJ3Dz0s7uag9ahmg |
| 3 | CALI INTELIGENTE PARA LA VIDA | Implementación de una estrategia de generación de ingresos en unidades productivas del Plan Jerlén Cali número de empresas asistidas beneficiarias: Comuna 6, Comuna 7, Comuna 21, Corregimiento de Navarro: 3 personas por unidad productiva. | 30% de las unidades productivas | 1ENE/2021 - 31/DIC/2021 | Caracterizar las unidades productivas del Plan Jerlén. Realizar el fortalecimiento técnico de las unidades productivas del Plan Jerlén. Realizar el fortalecimiento financiero de las unidades productivas del Plan Jerlén. Hacer el seguimiento y control al proyecto | 30% | 30% | 30% | Se realiza evaluación hasta el 16 de junio de 2021 por licencia de materialidad del gerente público: la cual tiene un periodo comprendido: del 17 de junio de 2021 hasta el 16 de octubre de 2021 | 70% | 50% | 80% | 24% | archivos digitales los cuales cuentan con muestras graficas, informes tecnico y planes de trabajo. Evidencias de ejecución de actividades entre otros requeridos por el supervisor | https://drive.google.com/drive/folders/18a-4w_Ka_Egpc3AG7CmUJ3Dz0s7uag9ahmg |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|------------------------------|--------------------------|---|---|-----|-----|---|-----|-----|-----|-----|---|---|
| 4 | CALI INTELIGENTE PARA LA VIDA - Clusters de ciudad fortalecidos | Implementación de una estrategia de fortalecimiento a las iniciativas cluster de la ciudad de Cali en la implementación de los planes de acción, Rutas de negocios | 30% de la población objetivo | 1/ENE/2021 - 31/DIC/2021 | Diagnosticar instrumentos de fortalecimiento a las iniciativas cluster | 20% | 30% | 30% | Se realiza evaluación hasta el 15 de julio de 2021 por licencia de materialidad del gerente público: la cual tiene un periodo comprendido: del 17 de junio de 2021 hasta el 15 de octubre de 2021 | 70% | 35% | 65% | 13% | archivos digitales los cuales cuentan con manuales gráficos, informes técnicos y planes de trabajo. Evidencias de ejecución de actividades entre otros requeridos por el supervisor | https://drive.google.com/drive/folders/9qg-fv_Ka_EggSCvGTCdWuJ3GJ0sTuyj-rtarng |
| | | | | | Ejecutar los instrumentos de fortalecimiento a las iniciativas cluster | | | | | | | | | | |
| | | | | | Realizar un evento de conexiones de valor que genere oportunidades de negocio conjuntas | | | | | | | | | | |
| | | | | | Realizar el seguimiento y control al proyecto | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | 100% | | | | | | | 76% | | |
| Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) | | | | | | diseñar y aprobar la planeación de estrategias para el cumplimiento del plan de desarrollo de la ciudad de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando por contingencias | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | 76% | |
| Firma del Supervisor Jerárquico | | | | | | Firma del Gerente Público | | | | | | | | | |
| Elaborado por: Angulo María Herrera Cárdenas | | Cargo: Profesional Universitario | | Fecha: 22/ene/2018 | | Firma | | | | | | | | | |
| Revisado por: Angulo María Herrera Cárdenas | | Cargo: Profesional Especializado (E) | | Fecha: 23/ene/2018 | | Firma | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|-------------------------|--|--|--|
|  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 | | | | | | | 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 | | | | | |
|---|-----|-----|------|----|-----|-----|------|---|----|-----|----|-----|------|
| | 1 | 1 | 2021 | | 31 | 12 | 2021 | Día | 22 | Mes | 10 | Año | 2021 |

| DATOS EVALUADO (Gerente Público) | | | | |
|-------------------------------------|------------------------|--|-------|--|
| Nombre Completo | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | | |
| Tatiana Zambrano Sanchez | 1107047409 | Secretaría de Desarrollo Económico - Subsecretaría de Cadenas de Valor | | |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico | Código | Grado | |
| SUBSECRETARIO DESPACHO | Directivo | 045 | 05 | |

| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO | | | | |
|-------------------------------|------------------------|------------------------------------|-------|--|
| Nombre Completo | Documento de Identidad | Organismo | | |
| Maria Fernanda Santa | 1130615273 | Secretaría de Desarrollo Económico | | |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico | Código | Grado | |
| SECRETARIO DESPACHO | Directivo | 020 | 07 | |

| DATOS DEL PAR | | | | |
|-----------------------------|------------------------|--|-------|--|
| Nombre Completo | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | | |
| Jarrinson Martinez Collazos | 16684987 | Subsecretaría de Servicios Productivos y Ccio Colaborativo | | |
| Denominación del Empleo | Nivel Jerárquico | Código | Grado | |
| Subsecretario Despacho | Directivo | 045 | 05 | |

| 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 | 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 | | | |

| 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 contundenteel objetivo y compromiso de los equipos de trabajo. | 5 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | |
| 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 | 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 | | | |
| | | Prevé situaciones y escenarios futuros | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | 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 | | | |

| 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% | | | |
| 3 | Planeación | 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 | 5,0 | 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 | | | |
| | | 60% | 20% | 20% | | | |
| | 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 | | | |
| 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 | | | |
| | | 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 | | | |
| | | 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 | 3,0 | 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 | | | |

| 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 | 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 | 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 | 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 |



ALCALDIA 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: | Tatiana Zambrano Sancehz |
| Área en la que se desempeña: | Subsecretara de Cadenas de Valor |
| Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión | 22 de octubre de 2021 |

| | | |
|--|-----|-----|
| CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES | 76% | 61% |
| PONDERADO | 80% | |
| CONCERTACION | 5% | 0% |
| VALORACION DE COMPETENCIAS | 5,0 | 20% |
| PONDERADO | 20% | |
| NOTA FINAL | | 81% |

| | |
|--------------------|-----|
| CUMPLIMIENTO FINAL | 81% |
|--------------------|-----|

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.