

SIEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
(SISTEMA SOC Y MEC)

4.1. PROCESAMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

[illegible]

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----|-----|------|-----|-----|------|-------------------------|--------------------------|--|---|--|
| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión | | Día | Mes | Año | Día | Mes | Año | Nombre Completo | Oscar Antonio Orejuela | | SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | |
| | | 1 | 1 | 2019 | 31 | 12 | 2019 | Denominación del Empleo | SUBSECRETARIO DESPACHO | | SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | |
| Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación o Evaluación de Acuerdo de Gestión | | Día | Mes | Año | Día | Mes | Año | Nombre Completo | Rodrigo Zambrano Sánchez | | SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | |
| | | 31 | 12 | 2019 | 31 | 12 | 2019 | Denominación del Empleo | SECRETARIO DESPACHO | | SECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | |
| CONCERTACIÓN | | | | | | | | | | | | |
| SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN | | | | | | | | | | | | |
| EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | |
| X | | | | | | | | | | | | |
| AJUSTE A COMPROMISOS | | | | | | | | | | | | |
| SEGUIMIENTO | | | | | | | | | | | | |
| Avances | | | | | | | | | | | | |
| Observaciones del avance y oportunidad de mejora | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 1er semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 2º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 3º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 4º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 5º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 6º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 7º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 8º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 9º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 10º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 11º semestre | | | | | | | | | | | | |
| % cumplimiento del indicador 12º semestre | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | | |
| 100% | | | | | | | | | | | | |
| Concertación para el desarrollo sostenimiento (5% adicional, describir los compromisos generados) | | | | | | | | | | | | |
| En el compromiso número 1 se suplen las validaciones a corte 31 de diciembre | | | | | | | | | | | | |
| 100% | | | | | | | | | | | | |
| 5% | | | | | | | | | | | | |
| 100% | | | | | | | | | | | | |

En el compromiso número 1 se suplen las validaciones a corte 31 de diciembre

100%

5%

100%

En el compromiso número 1 se suplen las validaciones a corte 31 de diciembre

100%

5%


100%

En el compromiso número 1 se suplen las validaciones a corte 31 de diciembre

100%

5%

100%



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

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

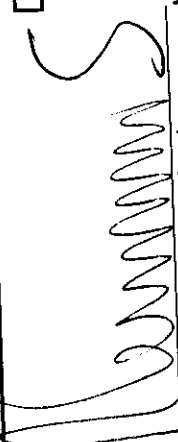
CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F06


| | |
|------------------------------|-------------|
| VERSIÓN | 3 |
| FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA | 31/ene/2018 |

| | |
|---|--|
| Nombre del Gerente Público: OSCAR ANTONIO OREJUELA | |
| Area en la que se desempeña: SECRETARIA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | |
| Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión 31/12/2019 | |

| | | |
|--|------|------|
| 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% |



Firma del Supervisor Jerárquico




Firma del Gerente Público

CUMPLIMIENTO FINAL

105%

| | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------|-------|
| Elaborado por: Ángela María Herrera Calero | Cargo: Profesional Universitario | Fecha: 23/ene/2018 | Firma |
| Revisado por: Ángela María Herrera Calero | Cargo: Profesional Especializado (E) | Fecha: 23/ene/2018 | Firma |

| | |
|---|--|
| Aprobado por: Carlos Alberto Burgos Ramirez | <div data-bbox="219 1017 246 1381">Cargo: Subdirector de Departamento Administrativo</div> <div data-bbox="240 569 267 724">Fecha: 28/ene/2018</div> <div data-bbox="246 482 267 534">Firma:</div> |
|---|--|

| | | | | |
|---|---|--|---------------------------------|-------------|
|  ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI GESTION DEL TALENTO HUMANO GESTION 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 |

| Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión | | | | Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión | | | |
|---|-----|------|----|---|-----|------|--|
| Día | Mes | Año | al | Día | Mes | Año | |
| 1 | 1 | 2019 | | 31 | 12 | 2019 | |

| DATOS EVALUADO (Gerente Público) | | | | |
|-------------------------------------|--|------------------------|---|-------|
| Nombre Completo | | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | |
| OSCAR ANTONIO OREJUELA | | 16598081 | SECRETARIA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | |
| Denominación del Empleo | | Nivel Jerárquico | Código | Grado |
| SUBSECRETARIO DESPACHO | | DIRECTIVO | 045 | 05 |

| DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO | | | | |
|-------------------------------|--|------------------------|---|-------|
| Nombre Completo | | Documento de Identidad | Organismo | |
| Rodrigo Zamorano sanclemente | | 19249691 | SECRETARIA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES | |
| Denominación del Empleo | | Nivel Jerárquico | Código | Grado |
| SECRETARIO DESPACHO | | DIRECTIVO | 020 | 07 |

| DATOS DEL PAR | | | | |
|------------------------------|--|------------------------|------------------------------|-------|
| Nombre Completo | | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | |
| Gloria Alicia Ramos Trujillo | | 31-980-036 | | |
| Denominación del Empleo | | Nivel Jerárquico | Código | Grado |
| SUBSECRETARIO DE 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 | | | |
| | | 80% | 20% | 20% | | | |
| 1 | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | 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 | | | |
| | Visión estratégica | | | | | 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% | | | |
| | 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 60% | Par 20% | Subalterno 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 | | |



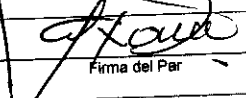
| Competencias comunes y directivas | Conductas asociadas | Valoración de los servidores públicos [1-5] | | | Valoración anterior | Valoración actual | Comentarios para la retroalimentación | |
|-----------------------------------|--|--|-----|------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|--|
| | | Superior | Par | Subalterno | | | | |
| | | 60% | 20% | 20% | | | | |
| | 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 | | | |
| | | 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 | | 5,0 | |
| | | 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 | 5,00 | 100% |
|------------------|------|------|

| | | |
|---|---|---|
|  |  |  |
| Firma Serenito Público | Firma Superior Jerárquico | Firma del Par |

