

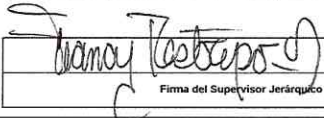



<div><div><div>GOBIERNO DE SANTANDER</div><div>GOBIERNO DEL DEPARTAMENTO CAUCA</div></div></div>										<div><div>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN)</div><div>CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES</div></div>										<div>MATRIZ DE DATOS</div> <table><tr><td>VERSIÓN</td><td>1</td></tr><tr><td>FECHA DE ENTREGA</td><td>SIN DATOS</td></tr></table>				VERSIÓN	1	FECHA DE ENTREGA	SIN DATOS
VERSIÓN	1																										
FECHA DE ENTREGA	SIN DATOS																										

		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SIGTEGA, SOC Y MEGI) CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										MAT-1402-06-03-18-P03-F04																									
VERSIÓN																3																					
FECHA DE ENTREGA EN VIGENCIA																31/04/2018																					
DATOS EVALUADO (Gerente Público)																																					
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día		Mes		Año		al		Día		Mes		Año		Nombre Completo		JOHN ALEXANDER POSSO OSORIO		Documento de Identidad		94493405		Dependencia o Área Funcional		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD AMBIENTAL											
		1		1		2021				2		7		2021		Denominación del Empleo		SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		Nivel Jerárquico		DIRECTIVO		Código		076		Grado		05							
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO																																					
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día		Mes		Año				Día		Mes		Año		Nombre Completo		FRANCY RESTREPO APARICIO		Documento de Identidad		66905024		Organismo		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE - DAGMA											
		6		7		2021				6		7		2021		Denominación del Empleo		DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO		Nivel Jerárquico		DIRECTIVO		Código		055		Grado		07							
CONCERTACIÓN								SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN								EVALUACIÓN		X		AJUSTE A COMPROMISOS																	
Concertación																		Seguimiento										Evaluación									
Avance																		Evidencias																			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-Fin dd/mm/aa	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	Descripción	Ubicación																						
4	Dimensión 53. Cali, por nuestra casa común. Programa S301. Fortalecimiento y Gestión de los Socioecosistemas. Línea Estratégica S301001. Conservación de las Cuencas Hidrográficas	Direccionar y/o redireccionar la operatividad del grupo de recurso hídrico para la gestión de los proyectos de obras de control de vertimientos	Contratación de proyectos de obras de control de vertimientos (3 obras)	01/01/2021 02/07/2021	Revisión y actualización de documentos precontractuales (estudios previos y análisis del sector) Reuniones de seguimiento y de comité estructurador Seguimiento y apoyo a la supervisión Recibo y entrega a operador de alcantarillado, EMCALI EICE ESP	25%	50%	50%		50%	0%	50%	13%	Informes y documentos técnicos de análisis del sector y estudios previos para el proceso de contratación de 9 obras de control de vertimientos con su respectiva interventoría	Expediente del proceso de contratación de 9 obras de control de vertimientos, expediente del proceso de interventoría de 9 obras de control de vertimientos																						
5												0%	0%																								
Total						100%							46%																								
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																46%																					
																Firma del Supervisor Jerárquico												Firma del Gerente Público									

 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		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión					
		1	1	2021		2	7	2021	Día	6	Mes	7	Año	2021
DATOS EVALUADO (Gerente Público)														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
JOHN ALEXANDER POSSO OSORIO			94493405			SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD AMBIENTAL								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico			Código			Grado			
SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO					DIRECTIVO			076			05			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Organismo								
FRANCY RESTREPO APARICIO			66905024			DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE - DAGMA								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico			Código			Grado			
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO					DIRECTIVO			055			07			
DATOS DEL PAR														
Nombre Completo			Documento de Identidad			Dependencia o Área Funcional								
Diego Carvajal Trujillo			16656664			Unidad de Apoyo a la Gestión - DAGMA								
Denominación del Empleo					Nivel Jerárquico			Código			Grado			
Jefe de Oficina					Directivo			006			04			
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 60%	Par 20%	Subalterno 20%									
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	4	4	4	5,0	3,7							
		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.	4	4	3									
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	4	4									
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	3	4	3									
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	3	4	3									
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo y compromiso de los equipos de trabajo.	4	4	3									
Total Puntaje Evaluador			2,2	0,8	0,7									


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.	4	4	3	4,8	3,5
		Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4	4	3		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, suerando intereses personales para alcanzar las metas.	3	4	3		
		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.	3	4	3		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión.	3	4	3		
		Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto.	4	4	3		
	Total Puntaje Evaluador		2,1	0,8	0,6		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	4	4	4	5,0	3,9
		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.	4	5	4		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	4	4	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4	4	4		

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%			
	Optimiza el uso de los recursos.	4	4	3			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	3	4	4			
	Total Puntaje Evaluador	2,3	0,8	0,6			
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.	3	4	4,7	3,7	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	4	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	4	4			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	3	4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,2	0,8			
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.	4	4	4,8	3,7	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	3	4			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	3	4			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4	4			

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%			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	4	3			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	3			
Total Puntaje Evaluador			2,3	0,8	0,6			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	4	4,8	4,3	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	4	4	3			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	3	4	3			
		Total Puntaje Evaluador			2,6			
7	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	3	4	2	4,4	3,1	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	3	4	2			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	3	4	2			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	3	5	2			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	3	5	2			
		Total Puntaje Evaluador			1,8			

Valoración final		3,89	74%
------------------	--	------	-----


		
Firma Gerente Público	Firma Superior Jerárquico	Firma del P


 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.F06	
	CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION		VERSIÓN	3
			FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	31/ene/2018

Nombre del Gerente Público:	JOHN ALEXANDER POSSO OSORIO		
Área en la que se desempeña:	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD AMBIENTAL		
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	6 julio de 2021		

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	46%	37%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	3,7	15%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	51%	

CUMPLIMIENTO FINAL	51%
--------------------	-----


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Publico.