
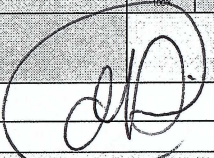
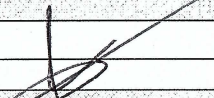

										SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SOC y MECI) CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										MATRIZ 06.02.10.025.F04 VERSIÓN: 3 FECHA DE EMISSION: 13/04/2018			
DATOS EVALUADO (Gerente Público)												SUBSECRETARÍA DE FOMENTO											
Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	Código	Grado										
		1	1	2022	al	30	3	2022	JOAN ANDRES OSORIO HERRERA	18471456	DIRECTIVO	045	05										
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO												SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN											
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión		Día	Mes	Año	Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	Código	Grado														
		7	4	2022	CARLOS ALBERTO DÍAZ ALZATE	14838634	DIRECTIVO	020	07														
CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN				EVALUACIÓN		X		AJUSTE A COMPROMISOS													
Concertación																Seguimiento				Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/dm/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								
1	Deporte para el Desarrollo Social del Distrito Especial	Gestionar la supervisión de los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, asignados a la subsecretaría de fomento.	100% de los contratos asignados al área de Fomento en el año 2022	01-01-2022 al 30-03-2022	Adelantar las actividades y fijar las necesidades a nivel asesor, profesional, técnico, asistencial, y los honorarios para la supervisión de la contratación por prestación de servicios. Hacer el debido seguimiento de ejecución presupuestal de los proyectos. Realizar los informes mensuales y/o finales a los contratos asignados (realizados, ejecutados)	30%	50%	25%		50%		25%	8%	408 CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - SUPERVISIÓN EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE 19 PROYECTOS DE SUBSECRETARÍA DE FOMENTO - INFORMES MENSUALES EJECUCIÓN DE PROYECTOS	ARCHIVO VIRTUAL SECOP II - https://colombiacompra.gov.co/secop-ii - ARCHIVO FISICO SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION								
2	Deporte para el Desarrollo Social del Distrito Especial	Fomentar y masificar el deporte, la actividad física y la recreación conforme al Plan de Desarrollo de la S.D.R.	100% de las actividades de fomento programadas para el año 2022	01-01-2022 al 30-03-2022	Realizar las diferentes acciones que integren la Actividad Física, Deportiva y Recreativa en el Municipio de Cali (Ejm: Ciclovía) Realizar la iniciación y formación deportiva a través de Capacitaciones, actividades diarias y eventos (Ejm: Campeonatos). Apoyar la realización de eventos deportivos y recreativos municipales, departamentales, nacionales e internacionales.	40%	50%	25%		50%		25%	10%	2 JORNADAS VIRTUALES. 237 GRUPOS EN PROCESO SEMANAL ADULTO MAYOR EN LAS 22 COMUNAS Y 15 CORREGIMIENTOS. 220 JORNADAS PRESENCIALES DE ACTIVIDADES QUE INTEGRAN EL DEPORTE, LA RECREACIÓN Y LA ACTIVIDAD FISICA - ACORDE A LOS PUNTOS ESTABLECIDOS EN PARRILLA - MAS VITALES. 186 GRUPOS EN PROCESO SEMANAL. 1336 JORNADAS PRESENCIALES POR MES - CALI EN FORMA 7 JORNADAS DE CICLOVIA	APLICACIÓN SIDER REGISTRO DE BENEFICIARIOS Y EN ARCHIVO DIGITAL DE LA SUBSECRETARÍA DE FOMENTO DONDE RESPONDA LA EVIDENCIA FOTOGRAFICA								
3	Deporte para el Desarrollo Social del Distrito Especial	Otorgar reconocimiento, renovación y/o revocatoria a los clubes deportivos inscritos en la S.D.R.	100% de lo solicitado en cuanto a otorgar reconocimiento, renovación y/o revocatoria a los clubes inscritos en la S.D.R. durante el año 2022	01-01-2022 al 30-03-2022	Verificar la debida "existencia" del Club en terreno (Visitas) Recepcionar, verificar y archivar la documentación requerida para la expedición del mismo Expedir el debido certificado de reconocimiento, renovación o revocatoria	30%	50%	25%		50%		25%	8%	VISITAS: 24 RECONOCIMIENTOS DEPORTIVOS, 23 RENOVACIONES DE RECONOCIMIENTO DEPORTIVO, TRAMITES: 0 DISOLUCIONES, 20 RECONOCIMIENTOS Y 23 RENOVACIONES	APLICACIÓN SIDER REGISTRO DE BENEFICIARIOS Y EN ARCHIVO DIGITAL DE LA SUBSECRETARÍA DE FOMENTO DONDE RESPONDA LA EVIDENCIA FOTOGRAFICA								

 GOBIERNO DEL DEPARTAMENTO DE CUSCO SECRETARÍA DE FOMENTO SECRETARÍA DE DEPORTE Y LA RECREACIÓN	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEMA: SIG y MEO) CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										MATRIZ DE SIG 16/03/2024	
											VERSION	1
											FECHA DE ENTREGA DE INFORME	16/03/2024

DATOS EVALUADO (Gerente Público)																
Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	al	Día	Mes	Año	Nombre Completo	JOAN ANDRES OSORIO HERRERA	Documento de Identidad	18471456	Dependencia o Área Funcional	SUBSECRETARÍA DE FOMENTO			
	1	1	2022		30	3	2022	Denominación del Empleo	SUBSECRETARIO DESPACHO	Nivel Jerárquico	DIRECTIVO	Código	045			
Grado 05																
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO																
Fecha de Concertación, Seguimiento y retroalimentación ó Evaluación de Acuerdo de Gestión	Día	Mes	Año	Nombre Completo	CARLOS ALBERTO DIAGO ALZATE	Documento de Identidad	14838634	Organismo	SECRETARÍA DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	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 efectivos	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	
4												0%	0%			
5												0%	0%			
Total													25%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													Superar el 80% de la ejecución del presupuesto asignado a la Subsecretaría de Fomento.			25%


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										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	2022		30	3	2022	Día	7	Mes	4	Año	2022

DATOS EVALUADO (Gerente Público)			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
JOAN ANDRES OSORIO HERRERA	18471456	SUBSECRETARÍA DE FOMENTO	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SUBSECRETARIO DESPACHO	DIRECTIVO	045	05

DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Organismo	
CARLOS ALBERTO DIAGO ALZATE	14838634	SECRETARIA DEL DEPORTE Y LA RECREACION	
Denominación del Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado
SECRETARIO DESPACHO	DIRECTIVO	020	07

DATOS DEL PAR			
Nombre Completo	Documento de Identidad	Dependencia o Área Funcional	
JHON JAIRO HENAO GRAJALES	94375279	UNIDAD DE APOYO A LA GESTION	
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.	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	
		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, sustrayendo 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	
		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	
		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 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				
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 Subgerente		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:	JOAN ANDRES OSORIO HERRERA
Área en la que se desempeña:	SUBSECRETARÍA DE FOMENTO
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	7/04/2022

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	25%	20%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	5,0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL	40%	

CUMPLIMIENTO FINAL	40%
--------------------	-----

Firma del Supervisor Jerarquico

Firma del Gerente Publico.