

\$ 10 a

		MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	
NCERTACIÓN :	ercumeruto.	DETROAL MENTACIÓN V EMILIACIÓN DE C	

MATTREES, SE PROFESSO VISIGÓN 504

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

建大量 (新		2 排 长度1		· 色色宝宝宝宝 (4) 多		DA (G	FOS EVALUADO erente Público)	多色色 体 多			42.4			
riodo de Evaluación de	Dia Mes Año	Día Mes Año	Nombre Completo	MARIA CRISTINA TORRA	DO RAMÍREZ		Documento de Identidad	1116256612	Dependencia o Área Funcional		k is an	UNIDAD DE AF	POYO A LA GESTIÓN	
cuerdo de Gestión	1 1 2022	31 7 2022	Denominación del Empleo	JEFE DE OFIC	INA		Nivel Jerárquico	DIRECTIV	0 11 11 11	Código		06,	Grado	04
						DATOS DE	SUPERIOR JERÁRQUICO		指数数数			8.66		建筑
ha de Concertación, Segu	ulmiento y retroalimentación ó	Día Mes Año	Nombre Completo	MARTHA LILIANA HERNA	NDEZ GALVIS	196	Documento de Identidad	29104402	Organismo	20 S S S S	SECR	ETARÍA DE VIV	TENDA SOCIAL Y HABITAT	65 E 66
Evaluación de A	cuerdo de Gestión	11 8 2022	Denominación del Empleo	SECRETARIO DES	PACHO		Nivel Jerárquico	DIRECTIV	0	Código	0	20	Grado	07
CONCERT	ACIÓN		SEGUIMIENT	O Y RETROALIMIENTACIÓN		EVALUACIÓN	X AJ	USTE A COMPROMISOS						
		Conce	rtación	85 7 7 5 5 6 7 6		94 55 95 5		Seguimiento		M 4 3 6 4			Evaluación	
8 D D E			Fecha inicio-fin	E E E P P E E E E E E	Peso	% cumplimiento	100000	Avance	% cumplimiento		% Cumplimient		Evid	enclas
Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	dd/mm/aa	Actividades	ponderado	programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	programado a 2º	% Gumplimiento de indicador a Semestre	año	Resultado	Descripción	Ubleación
FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL	DISMINURE LA CARTERA DE VINCIONE RESCUAL DE VINCIONE RESCUAL DE VINCIONE RESAULTACIONE SANTIAGO DE CALL - COORDINAR LAS ACCIONES ADMINISTRATIVA ENCAMINADAS A REALIZAS EL PROCESO DE PADICAÇÃO DE DEMANDA DE CONTROL DE CONT	S 150 DEMANDAS PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA	01/01/2022 HASTA 31/07/2022	GESTIONAR ANTE LA OFICINA DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS DE LA MINORIPO DE SANTIAGO DE CALI LA ENTREGA DE LOS CERTIFICADOS DE TRADICIÓN COMO REGUISTO DESTRIO DEL PROCESO DE RADICACIÓN DE LAS DEMANDAS COORDINAR REQUISTOS DESTRO DEL PRESUPUESTO DEL FONDO ESPECIAL DE VIVIENDA PARA LA COMPAR DE ESCRITURAS PÚBLICAS PRIMERA COPIA QUE ES ELTÍTULO BASE DE LESCUCIÓN DE LOS RECENTIVAS COORDINAR RECURSOSE EN LAS FICIALS APOYO A LA GESTIÓN (ABOSADOS) QUE ADELATATANA LOS PROCESOS DE DEMANDAS EJECUTIVAS	40%	50%	504		50%	13%	63%	25%	A la ficha se radicaron/20 demandas en los diferentes juzgados del Distrito da Sardiago de Call, en lo comó del segundo semeste, para un tido de Segundo semeste, para un tido de Segundo de Call, en lo como del segundo semeste, para un tido de Segundo de Call, en la como de Call, en la	Archivo de Grellôn de de vivlenda Sociel y
PORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	SISTEMATIZARY DIGITALIZAR EXPEDIENTES	3 483 EXPEDIENTES SISTEMATIZADOS Y DIGITALIZADOS	01/01/2022 HASTA 31/07/2022	ORGANIZAR INVENTARIO DOCUMENTAL DIGITALIZAR EXPEDIENTES CARGAR AL ARCHIVO DIGITAL LOS EXPEDIENTES DIGITALIZADOS	20%	50%	50%		50%	19%	68%	14%	Se suence en la organización del encihe documental de la entidad y ex digulatizaren 50 expedientes durante lo contról del segundo semestre, para un total de 2375 al 31/07/2022	Archive de Gestifan de la vivienda Social y
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	REALIZAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA GESTIÓN DEL GRAGNISMO, DOS (2) VECES AL ANO	100% DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS REALIZADA	01/01/2022 HASTA 31/07/2022	DISTINGUIR LOS TEMÁS A TRATAR EN LA RENDICIÓN DE CUENTAS POR LOS DIRECTIVOS DEL ORGANISMO. CONVOCAR EN LOS TIEMPOS ESTIPULADOS LA RENDICIÓN DE CUENTAS VELAR PARA RECIBIR LAS PREGUNTAS DE LA COMUNDIDAY RESOLUCIANO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS REALIZAR ACITA DE LAS JORNADAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS DIRECTIRESS EMANADAS POR EL DEPARTAMENTO. ACMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL	40%	50%	50%		50%	05	50%	20%	Is sejunds rendición de cuenta esta pendente popgamen antes de finalizar el segundo semestre.	Archivo de Gestión de la de vivlenda Social y

12545
1000
SANTIAGO DE CALI
CESTION DEL TALENTO HUMANO
CRETION DELTALENTO HUMAN SESTION Y DESAPPOLLO HUMAN

MODELO MITEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MITO) CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

MATH02.06.03.P003.F004						
VENSION	994					

用 维克克	22311		情 (14)	红度质量:		I to I	DA (C	TOS EVALUADO Gerente Público)	高春色图 (4)	医多生多生	医进程电影	NA SARAFI		
Período de Evaluación de	Día Mes Año	Día	Mes Año	Nombre Completo	MARIA CRISTINA TOP	RADO RAMÍREZ	是 图象景。	Documento de Identidad	1116256612	Dependencia o Área Funcional		UNIDAD DE APO	DYO A LA GESTIÓN	
Acuerdo de Gestión	1 1 2022	31	7 2022	Denominación del Empleo	JEFE DE O	ICINA	Marin 1875	Nivel Jerárquico	DIRECTI	ivo	Código	.006	Grado	04
965 (1912) A. D. D. D.		Día	Mes Año	Nombre Completo	MARTHA LILIANA HER	NANDEZ GALVIS		L SUPERIOR JERÁRQUICO Documento de Identidad	29104402	Organismo		SECRETARÍA DE VIVI	ENDA SOCIAL Y HÄBITAT	
Fecha de Concertación, Seguir Evaluación de Acu	niento y retroalimentación ó erdo de Gestión	- 11	8 2022	Denominación del Empleo	SECRETARIO D			Nivel Jerárquico	DIRECTI		Código	020	Grado	07
CONCERTAG	CIÓN				Y RETROALIMIENTACIÓN	Page 1	EVALUACIÓN	LA X	USTE A COMPROMISOS	d 2	3			2.00
85 ME C 15		197	Conce	rtación	MALL ELLE SE	2.7.2		10 10 100 1	Seguimiento				Evaluación	27 (A. 1965) (A. 192
Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	,	ndicador	Fecha Inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento	% cumplimiento de	Avance Observaciones del avance y	% cumplimiento	% Cumplimiento de indicador 2	% Gumplimiento Resultado	PRINCE SALE	enclas
数 提注法				Bullilliaa		politerado	programado a 1er semestre	Indicador 1er Semestre	oportunidad de mejora	programado a 2° semestre	Semestre	alio	Descripción	Ublicación
5.60 5.50	dia di ka	16.5			Markey Friends			1.00	10000000	20 7 46	Mar Casaka d		A. 15. 图像:15. 1	4. 抵抗
a Mala da	e advisacija s	1000		rust by state			5 A. S. S. S.	100000000000000000000000000000000000000	- 139. Ide		Bull Towns L		Lucie Bullio	Policy Teach
				,即海州第	CHANGE TO A SECTION					1多年的第一			77000	
affara kalis A										2 4000	50 F. 140% A			
					放射体 经产品 医皮肤	1,5200.0		7.74		2-0-2-04		0% 0%		
en market		100			Section Section 5			Bush Album		第1534 Fig	trana tran			
					医克勒氏病 化二氯甲基苯	1000	Table.	6 4 20 3					CALLAN STAFF.	
	Marter Ada				TEST TO 2007 (15) 28			1,191115		N. 14 A. M.	P 44 3 5			
			4.2 gr	2 F 130 F				1944		17.417.3				12.354 32.5
	a chulled bla				建建设的设施的	1.53.3	216 7 000	1 2 % Light		(A) (A) (A)				
				4815-214			14.15	31.36 1.32						
							R 200 557				The Ext.			
							lia a ju	Contract Con-						
	Maria de la composição de					7 5 5 4						0% 0%		11 42 12
		1.5	lay in the	era dus			- Y-10							11.00
		188.5	D'ANT	PARJAK)	医乳腺 医毛足术 经股票	Here's	356							STORY HA
				databaha			4 1 1 6 UF			医乳蛋白蛋白			CHARLES OF THE	
						1		15 6 70 5						
	7 1 0 55	17 : S	Total	A A SECULAR		100%	1 1 1 1 1 1	T 15 (415)	A 3 F 44 5	45.44	医连接 法 医	59%		
在 图 4 2 5	美国基金管		444	建基系基		1						NOTE: THE		
Gonce	rtación para el desempeño so	bresaliente (5% adicional, De	scribit los compromisos	gerenciales adicionales)		Salata da			Station is a		March & Levelle		
	3/10/20/20/20/20/20/20/20/20/20/20/20/20/20	3,44		4		4 - 1		02: 047.05P; P. 1.52,	######################################			59%		
									1	2. /	2,6)_/		
					-	1	10		manial	intura	Amodo & k	inner		
					Firma del Superior	Jerárquico -	7. 2. A 3. A 3. A 3.			Firma del Gerent				
						36 300 300	(1444) (145) (145) (145) (145) (145) (145)			V				



MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

MATH02.06.03.P003.F005

VALORACION DE COMPETENCIAS

VERSIÓN 005

	Período de Evaluación de Día		Mes	Año	al	Día Mes		Año	Fed	ha de E	Evaluación de Acuerdo de Gestión			ón
Acuerdo de G	Bestión	. 1=	1	2022		31	7	2022	Día	11	Mes	1.8	Año	2022
建 計畫	查请!					ATOS EVAL (Gerente Pú		预查员	1 1	9.5		多金)		
	Nombre Con	·		Docu	ımento de Ide	ntidad					rea Funcio			
MARIA CR	ISTINA TORI		A. C. S.	Exercise 3	1116256612		¥		UNIDAD D		O A LA GES	STIÓN	7-216	
12765 Zarocza		ominación o JEFE DE OF		2/4/		Ni	ivel Jerárqui DIRECTIVO			Código			Grado	
	200	OLF E DE OF	ICINA							006		1 2 2	04	
	Nombre Con	npleto		Doc	ımento de Ide		R JERÁRQU I	ico	No. of Co.	Organi				- 18 A
	LIANA HERI		LVIS		29104402	iiiiuau	E 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	SECF	RETARÍA DE			Y HÁBITA	T	7.000
	Den	ominación c	lel Empleo			Ni	ivel Jerárqui			Código		l	Grado	
	SEC	RETARIO D	ESPACHO	K. (30)			DIRECTIVO	taya.		020	119175-1	HEREIGA	07	tion is
	医电量	135			E 35	DATOS DEL	. PAR	医皮肤		NA S	8.1			147 万
	Nombre Con	·		Docu	ımento de ide	ntidad					rea Funcio			
ANDRES FERI		And the second second	W. C.	1, 2, 3,	94458188			SECRETAR	A DE MEJO			RAL Y LEG		NC
		ominación o		10	A 2-7-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-		ivel Jerárqui DIRECTIVO			Código 045			Grado 05	
32 62			2	Marie Strong	Crit	l erios de va				045		1	- 05	
onsistente en su	comportamien	to, da eiemplo	e influve en c	otros es un r	(0.00 (0.00			ontorno do ac	otión	. 2	6 4	r dr s	5	7 3
onsistente en su													4	
comportamiento s													3	
es consistente en													2	
comportamiento n	o se manifiesta	a, requiere de				o. Puede mejo	rar.						1	
Competencias	1.55		valoración	de los servi [1-5]	dores públicos	4		18.55						
comunes y directivas	Conductas	asociadas	Superior	Par	Subalterno	Valoració	n anterior	Valo	ración actua		Comenta	rios para la	retroalim	entación
	Artiquia	abjeth see	60%	20%	20%	15.759	728 3	2.5		70.5	ğ 4. A		1.05	71/181
	Articula o	metas de		300									Hillian	
		l que los s generen	5	5.	5							A, an in	7 2	
	val	lor.		W. 30										3 1
	Adopta alte	ernativas si									Miles in			
		o presenta iones a la			h									
	ejecucio	ón de la												
	planeaci involucrand	o al equipo,	5.	.5	5									
	aliados y :	superiores gro de los												
	objet											h (Xinder)	1-150/2	
		idencia				7								
	potencia resultados	al en los	New York											
	su carg	jo, para	5	5	5	-3					ni Na A			
Visión		icipar	J. Taga		100									
estratégica	negocia neces			\$4.5.			,0		5,0					
	Moni				100				5,0			15.13.		
	periódio	amente		d day	. 72. 11 I									
	lo result	tados			A 94									
	alcanzados cambio	e introduce	. 5	-5	5						Y#?il			
	planeac	ión para			W. E.	grad							7.2	
	alcanz													
	Presenta estrateg	ias ante									W.			NAM
	aliados y s	superiores	5	5	55									
	de los o	bjetivos												
	instituci	ionales.											1 18 M	
	Comunica	de manera										og Graffe Fr VIVI		
	asertiva contundent	, clara y	5											
	y compron		3	5	5						Verie			mail.

	Competencias	Maria ve	Valoración o	de los servid [1-5]	dores públicos		li wan i	Comentarios para la retroalimentación	
Section of the second	y directivas	Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual		
		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				
		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				
2	Liderazgo efectivo	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	5,0	5,0		
		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,							
		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 Pur	ntaje 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				
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		Valoración	de los servid [1-5]	lores públicos	(a. (3. 165)		
comunes	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
y directivas		60%	20%	20%		2043542	· 是 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
	Orienta la planeación						74 H S S 14 H M
	institucional con una visión estratégica, que						
	tiene en cuenta las necesidades y	5	5	5			
	expectivas de los						
	usuarios y ciudadanos.		Minel	14. 3			
	Optimiza el uso de los						
	recursos.	- 5	5	5			
4	Concreta						
	oportunidades que	5	5	- 5			
	generan valor a corto, mediano y largo plazo.						
Tatal Div	L.						
Total Pun	faje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
	Elige con oportunidad, entre las alternativas		ko-si				
	disponibles, los						
	proyectos a realizar, estableciendo	John Marie	14 m				
	responsabilidades	4	5.	5			
	precisas con base en las prioriddes de la						
	entidad.			75.55			
	Toma en cuenta la	HEREN					
	opinión técnica de los						
	miembros de su equipo al analizar las						
	alternativas existentes para tomar una	4,	: 5	5. 7			
	para tomar una decisión y	SP SE					
	desarrollarla.	F. 180.00	12.44	26-2-328			
	Decide en situaciones		4350	1			
	de alta complejidad e						
Toma de	incertidumbre teniendo						
decisiones	en consideración la consecución de logros	4	5	5			
	y objetivos de la entidad	an star			5,0	4,4	
	entidad						
	Efectúa los cambios que considera		F7 - 11 0.03				
	necesarios para						
8. 8.0	solucionar los problemas detectados	4	5	5			
	o atender situaciones	4		, ,			Service Colonia (Section)
	particulares y se hace responsable de la	7.20	8000				
	decisión tomada						
	Detecta amenazas y						
	oportunidades frente a		800				Cart (1/2 session (1/2) villa
	posibles decisiones y elige de forma	4	- 5	5 5			
	pertinente						
	Asume los riesgos de	18 1		21.71.12			
	las decisiones tomadas	4	- 5	5			HARLING COUNTY OFFICE
Total Pun	taje Evaluador	2,4	1,0	1,0			
	Identifica las		100				
	competencias de los			/a			
	miembros del equipo, las evalúa y las		helye				
	impulsa activamente	4	. 5	5			
	para su desarrollo y aplicación a las tareas						
	asignadas.						
	Promueve la formación		7. 7.79	59777			
	de equipos con			9/3:Uh			
	interdependencias positivas y genera	Marie		\$4(4)			
	espacios de	4	.5	5 - 5			
	aprendizaje colaborativo, poniendo	ly Vive					
	en común experiencias,			10%			
	hallazgos y problemas.						
		+ 75.55 5.15					
	Organiza los entornos de trabajo para			49			
1	fomentar la						
		CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE	CONTRACTOR &	Contract Contract			and the second second
Gestión del	polivalencia profesional	4	5.	5	TRANSMINISTER		
desarrollo de	de los miembros del equipo, facilitando la	4	5.	5	5.0	4.4	
	de los miembros del	4	5.	5	5,0	4,4	

, E

Competencias		Valoración d	e los servidi [1-5]	ores públicos		1111111			
comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentació		
		60%	20%	20%					
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempefios.	4	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.	4	5	6					
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	5	5					
Total Pur	taje Evaluador	2,4	1,0	1,0					
*	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los	4	5	5					
	efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del	4	5	5					
Pensamiento Sistémico	entorno Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	4	5	5	6,0	4.4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	4	5	5					
Total Pu	ntaje Evaluador	2,4	1,0	1,0					

A.

Competencias		Valoración	de los servic [1-5]	ores públicos		THASEA				
y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación			
		60%	20%	20%			11. 15. 15. 15. 15. 15. 15. 15. 15. 15.			
	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	4	5	5						
	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	4	5	5	5.0					
Resolución de conflictos	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	4	5	5		4,4				
	Asume como propia la solución acordada por el equipo	4	- 5	5						
	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	4	5	5						
Total Pur	ntaje Evaluador	2,4	1,0	1,0						

Valoración final 4,68 93%

Junio Lutturo Firma Superfos Jarárquico Firma del Par



MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

MATH02.06.03.P003.F006

VERSIÓN

004

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTIÓN INTO HUMANO

Nombre del Gerente Público:	MARIA CRISTINA TORRADO RAMÍREZ
Área en la que se desempeña:	UNIDAD DE APOYO A LA GESTIÓN
Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión	11/08/2022

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	59%	47%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,7	4
PONDERADO	20%	19%
NOTA FINAL	。 第一句题的数据或数据或数据。	66%

CUMPLIMIENTO FINAL

66%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.