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

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

**CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

| | |
|---|---|
| MATHO 08 03 18 PIGS F04 | |
| VERSIÓN | 3 |
| FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA | 31/MAY/2018 |

**DATOS EVALUADO (Gerente Público)**

| Periodo de Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | | Día | Mes | Año | Nombre Completo | OFIR MUÑOZ VASQUEZ | Documento de Identidad | 66958166 | Dependencia o Área Funcional | SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 12 | 3 | 2021 | el | 31 | 12 | 2021 | 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 | JESUS DARIO GONZALEZ BOLAÑOS | Documento de Identidad | 16758928 | Organismo | SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 22 | 6 | 2021 | Denominación del Empleo | SECRETARIO DESPACHO | Nivel Jerárquico | DIRECTIVO | | Código | 020 | Grado | 07 |

| CONCERTACIÓN | | SEGUIMIENTO Y RETROALIMIENTACIÓN | | 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 |
| 1 | Cali, Solidaria por la Vida, Poblaciones Construyendo Territorio Todas las Mujeres Todos los Derechos. Mujeres víctimas de violencias basadas en género y su núcleo familiar con atención y orientación desde el enfoque de género y diferencial | Coordinar la asistencia y atención en el hogar de acogida para las mujeres víctimas de violencias basadas en género, en el municipio de Santiago de Cali | Ciento cuarenta (140) Mujeres víctimas de violencias basadas en género y sus núcleos familiares atendidas de manera integral. | 12/03/2021-31/12/2021 | Planear la ejecución del recurso que se destina mensualmente para el funcionamiento de la modalidad de acogida<br>Coordinar las actividades para la atención integral en el hogar de acogida<br>Liderar el equipo de trabajo de atención de la modalidad acogida<br>Direccionar la fase de seguimiento y acciones tras el egreso de las mujeres de la medida.<br>Apoyar el proceso administrativo de medidas de atención de mujeres víctimas de violencias basadas en género. | 25% | 30% | 55% | Dado el cambio de superior jerarquico la evaluación se realiza hasta el 10 de junio del 2021 | 70% | | 55% | 14% | Se cuenta con las actas y listados de asistencia, carpetas de cada caso con sus respectivos formatos diligenciados, validados y con puntos de control. | La documentacion reposa en Gestion documental de de la Subsecretaría de Equidad de Género |
| 2 | Cali, Solidaria por la Vida, Poblaciones Construyendo Territorio, Todas las Mujeres Todos los Derechos. Mujeres víctimas de violencias basadas en género y su núcleo familiar con atención y orientación desde el enfoque de género y diferencial | Liderar los procesos de atención integral a las mujeres víctimas de violencias basadas en género, en el municipio de Santiago de Cali | 100% mujeres víctimas de violencias basadas en género, atendidas de manera integral en modalidad día. | 12/03/2021-31/12/2021 | Apoyar el diseño de contenidos que tengan como objetivo la difusión del proceso de atención a mujeres víctimas de violencias basadas en género.<br>Supervisar y liderar el funcionamiento del equipo de trabajo del proceso de atención a mujeres víctimas de violencias basadas en género.<br>Coordinar el desarrollo de las estrategias de intervención grupal con mujeres víctimas y los dirigidos a sus redes de apoyo.<br>Direccionar las acciones que permitan avanzar en los procesos de atención en territorio.<br>Articular con las instancias de la ruta de atención para la atención de las mujeres víctimas de violencias basadas en género. | 25% | 30% | 30% | Dado el cambio de superior jerarquico la evaluación se realiza hasta el 10 de junio del 2021 | 70% | | 30% | 8% | Se cuenta con documento de prediagnostico psicosocial y juridico respecto a la adherencia de los procesos de las mujeres, Informe de seguimiento de casos de feminicidio y formatos de atencion por cada una de las mujeres (RIGO, historia integral, Plan de Intervencion, Cierre y Seguimiento ) | La documentacion reposa en Gestion documental de de la Subsecretaria de Equidad de Género |
| 3 | Cali, Solidaria por la Vida, Poblaciones Construyendo Territorio, Todas las Mujeres Todos los Derechos. Personas vinculadas a la estrategia de prevención de violencias contra la mujer e intervención social desde la perspectiva de género. | Articular el desarrollo de estrategias de intervención social para la prevención de violencias hacia las mujeres desde el enfoque de género en Santiago de Cali | Mil quinientas (1500) personas sensibilizadas para la prevención de las violencias basadas en género, en el marco de derechos desde la perspectiva de género. | 12/03/2021-31/12/2021 | Diseñar estrategias de comunicación pública no sexista para la ciudad que favorezcan la transformación de imaginarios de género, las cuales sustentan las discriminaciones y violencias hacia las mujeres.<br>Desarrollar estrategias de prevención de las violencias basadas en género, mediante acciones de información, formación, seguimiento y profundización para la acción.<br>Realizar articulacion interinstitucional para favorecer la prevención de violencias.<br>Desarrollar acciones para el empoderamiento político de las mujeres en Cali<br>Desarrollar acciones con sector privado para la prevención de violencias basadas en género, diseñar y ejecutar la Escuela Empresarial por la Equidad de Género. | 25% | 30% | 36% | Dado el cambio de superior jerarquico la evaluación se realiza hasta el 10 de junio del 2021 | 70% | | 35% | 9% | Se cuenta con formatos de seguimiento actualizados, con las fichas DUB, Informes de Gestión y encuestas de satisfacción | Las evidencias reposan en el drive del equipo de Prevención de la Subsecretaría de Equidad de Género |

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde

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

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS
(SISTEDA, SOG y MECI)

**CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

| | |
|---|---|
| | MATH02.08.03.18.FOS.F04 |
| VERSIÓN | 3 |
| FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA | 31-ene-2018 |

**DATOS EVALUADO**
**(Gerente Público)**

| Período de Evaluación de Acuerdo de Gestión | Día | Mes | Año | | Día | Mes | Año | Nombre Completo | OFIR MUÑOZ VASQUEZ | Documento de Identidad | 66958166 | Dependencia o Área Funcional | SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 12 | 3 | 2021 | al | 31 | 12 | 2021 | 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 | JESUS DARIO GONZALEZ BOLAÑOS | Documento de Identidad | 16758928 | Organismo | SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 22 | 6 | 2021 | Denominación del Empleo | SECRETARIO DESPACHO | Nivel Jerárquico | DIRECTIVO | Código | 020 | Grado | 07 |

| CONCERTACIÓN | | SEGUIMIENTO Y RETROALIMIENTACIÓN | | 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 | Cali, Gobierno Incluyente, Cali, Gobierno Inteligente, Fortalecimiento Institucional, Personal de la Administración Pública con formación en perspectiva de género y enfoque diferencial | Promover la transversalización de la Política Pública para las mujeres de Santiago de Cali: Reconocimiento, Equidad de género e Igualdad de oportunidades | Doscientas diez (210) personas sensibilizadas para la transversalización de la Política Pública para las mujeres de Santiago de Cali: Reconocimiento, Equidad de género e Igualdad de oportunidades | 12/03/2021-31/12/2021 | Direccionar el diseño de los planes de asesoría y asistencia técnica para los organismos priorizados, que favorezcan la implementación de la Política Pública para las mujeres de Santiago de Cali: Reconocimiento, Equidad de género e Igualdad de oportunidades.<br>Ejercer la secretaría técnica de la mesa interinstitucional de seguimiento a la política publica para las mujeres y la erradicacion de la violencia contra la mujer en el municipio de Santiago de Cali.<br>Supervisar los procesos de capacitación en temáticas de: género y transversalización de la Política Pública para las mujeres de Santiago de Cali: Reconocimiento, Equidad de género e Igualdad de oportunidades, dirigidos a personal de la administración.<br>Realizar seguimiento a las acciones de los organismos para la incorporación de componentes de género. | 25% | 30% | 45% | Dado el cambio de superior jerarquico la evaluación se realiza hasta el 10 de junio del 2021 | 70% | | 45% | 11% | Se cuenta con la evidencia de la realización de:<br>-La asistencia tecnica a los organismos<br>-El comité de transversalización<br>-El procesos de formación<br>-Los espacios de Ciudades Seguras | Las evidencias reposan en el drive del equipo de Transversalización de la Subsecretaría de Equidad de Género |
| 5 | | | | | | | | | | | | 0% | 0% | | |
| Total | | | | | | 100% | | | | | | | 41% | | |
| Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | 41% | | |

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del mismo

| ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO<br>GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO | SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS<br>(SISTEDA, SGC y MECI )<br>**VALORACION DE COMPETENCIAS** | MATH02.06.03.18.P03.F05 | |
|---|---|---|---|
| | | 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 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 12 | 3 | 2021 | | 31 | 12 | 2021 | Día | 22 | Mes | 6 | Año | 2021 |

**DATOS EVALUADO**
(Gerente Público)

| Nombre Completo | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | | |
|---|---|---|---|---|
| OFIR MUÑOZ VASQUEZ | 66958166 | SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO | | |
| **Denominación del Empleo** | | **Nivel Jerárquico** | **Código** | **Grado** |
| SUBSECRETARIO DESPACHO | | DIRECTIVO | 045 | 05 |

**DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO**

| Nombre Completo | Documento de Identidad | Organismo | | |
|---|---|---|---|---|
| JESUS DARIO GONZALEZ BOLAÑOS | 16758928 | SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL | | |
| **Denominación del Empleo** | | **Nivel Jerárquico** | **Código** | **Grado** |
| SECRETARIO DESPACHO | | DIRECTIVO | 020 | 07 |

**DATOS DEL PAR**

| Nombre Completo | Documento de Identidad | Dependencia o Área Funcional | | |
|---|---|---|---|---|
| DIEGO FERNANDO PADILLA PESCADOR | 16783716 | SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN INTEGRAL A VICTIMAS | | |
| **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 | Subaltemo | | | |
| | | | 60% | 20% | 20% | | | |
| 1 | Visión estratégica | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. | 4 | 5 | 5 | | 4,4 | |
| | | 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 | 5 | 5 | | | |
| | | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. | 4 | 5 | 5 | | | |

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

| 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. | 4 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 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. | 4 | 5 | 5 | | 4,4 | |
| | | Forma equipos, y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo. | 4 | 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. | 4 | 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. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno inclusión. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Fomenta la comunicación clara, concreta en un entorno de respeto. | 4 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 1,0 | 1,0 | | | |
| 3 | Planeación | Prevé situaciones y escenarios futuros | 4 | 5 | 5 | | 4,4 | |
| | | 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 | 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. | 4 | 5 | 5 | | | |

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

| 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 expectivas de los usuarios y ciudadanos. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Optimiza el uso de los recursos. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. | 4 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 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 prioriddes de la entidad. | 4 | 5 | 5 | | 4,4 | |
| | | Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad | 4 | 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 | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Asume los riesgos de las decisiones tomadas | 4 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 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. | 4 | 5 | 5 | | 4,4 | |
| | | Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. | 4 | 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. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños. | 4 | 5 | 5 | | | |

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

| | 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% | | | |
| | | 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 | 5 | | | |
| | | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas. | 4 | 5 | 5 | | | |
| | Total Puntaje Evaluador | | 2,4 | 1,0 | 1,0 | | | |
| 6 | Pensamiento Sistémico | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno | 4 | 5 | 5 | | 4,4 | |
| | | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno | 4 | 5 | 5 | | | |
| | Total Puntaje Evaluador | | 2,4 | 1,0 | 1,0 | | | |

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

| | 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 | 4 | 5 | 5 | | 4,4 | |
| | | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo | 4 | 5 | 5 | | | |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares | 4 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 2,4 | 1,0 | 1,0 | | | |

| Valoración final | | 4,40 | 88% |
|---|---|---|---|

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

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

| ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTION DEL TALENTO HUMANO<br>GESTION Y DESARROLLO HUMANO | SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS<br>(SISTEDA, SGC y MECI )<br>**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:** | OFIR MUÑOZ VASQUEZ |
| **Área en la que se desempeña:** | SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO |
| **Fecha de Evaluación de Acuerdo de Gestión** | **22 de Junio del 2021** |

| | | |
|---|---|---|
| **CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES** | 41% | 33% |
| **PONDERADO** | 80% | |
| **CONCERTACION** | 5% | 0% |
| **VALORACION DE COMPETENCIAS** | 4,4 | 18% |
| **PONDERADO** | 20% | |
| **NOTA FINAL** | | 51% |

| | |
|---|---|
| **CUMPLIMIENTO FINAL** | **51%** |

**Firma del Supervisor Jerárquico**

**Firma del Gerente Publico.**

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.