



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02

VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

Entidad: ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI Fecha: Diciembre 30 de 2015

Objetivos

Fortalecer los procesos de cualificación y administración del talento humano en sus diferentes etapas y mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, con el fin de dignificar la labor del servidor público e incrementar sus niveles de gestión y atención a los ciudadanos.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
1. Realizar campañas de socialización por dependencia acerca del funcionamiento de los 3 primeros módulos del Aplicativo SAP Sucess Factors (perfil, objetivos y EDL)	5	A diciembre 31 de 2015 Socializar en el 100% de las dependencias el funcionamiento del Aplicativo SAP Sucess Factor.	A 31 de diciembre de 2015.	Porcentaje en un 100% de dependencias donde se realizó la socialización. ----- Logro: Se realizó la Divulgación a los líderes de Apoyo Administrativos, el funcionamiento del Aplicativo SAP Sucess Factor.	5				
2. Realizar las convocatorias internas para cubrir las vacantes de los cargos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva de acuerdo a la necesidad del servicio.	5	A diciembre 31 de 2015 Proveer las vacantes generadas, de acuerdo a la necesidad del servicio.	A 31 de diciembre de 2015	Número de vacantes provistas a través de procesos de Convocatorias Internas, de acuerdo a la necesidad del servicio. ----- Logro: En el año 2015 conforme a las convocatorias realizadas se cubrieron 71 vacantes.	5				
3. Capacitar la metodología de evaluación del desempeño laboral a los	4	A diciembre 31 de 2015 Capacitar a los responsables de la evaluación del desempeño en la	A 31 de diciembre de 2015	Numero de responsables de la evaluación de desempeño capacitados ----- Logro: Se realizaron	5				



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02


VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

responsables en la Administración Municipal.		Administración Municipal.		cuatro capacitaciones masivas para una población de en grupos de 250 funcionarios para un total de 873 servidores. Se adelantó cinco capacitaciones en grupos de 25 personas, dirigidas a funcionarios de Secretaria de Educación entre Rectores y Administrativos donde se abordó las mismas temáticas.	
4. Capacitar la metodología de evaluación de acuerdos de Gestión a los Gerentes Públicos en la Administración Municipal.	4	A diciembre 31 de 2015 Capacitar a los Gerentes Públicos sobre la metodología de Acuerdos de Gestión en la Administración Municipal.	A 31 de diciembre de 2015.	Numero de Gerentes Públicos capacitados ----- Logro: Se capacitaron 6 gerentes públicos de los 23 objetivo.	5
5. Diseñar, formular, adoptar y ejecutar el programa reintucción.	4	A diciembre 31 de 2015 Ejecutar el programa reintucción.	A 31 de diciembre de 2015.	Programa de reintucción ejecutado. ----- Logro: Programa de reintucción ejecutado con la capacitación y entrega del material pertinente al programa de reintucción a 144 servidores públicos en Encargo, por Movilidades a 2 servidores públicos y por Acciones de Tutela a 47 para un total de a 193 servidores públicos capacitados por reintucción.	5

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015
ACUERDO DE GESTION				

6. Diseñar, formular, adoptar y ejecutar el programa de inducción.	4	A diciembre 31 de 2015 Ejecutar el programa de inducción.	A 31 de diciembre de 2015.	Programa de Inducción ejecutado ----- Logro: Programa de inducción ejecutado con la capacitación y entrega del material pertinente a 152 servidores públicos.	5
7. Diseñar, formular, adoptar y ejecutar el programa de bienestar.	4	A diciembre 31 de 2015 Ejecutar el programa de bienestar.	A 31 de diciembre de 2015.	Programa de bienestar implementado. ----- Logro: Se diseñó el Programa de Bienestar Social. Se convocó a las Organizaciones Sindicales para dar a conocer el Programa. Se elaboró el bosquejo de Decreto del programa de Bienestar Social	5
8. Acciones de mejoramiento del registro y control de los expedientes laborales.	4	A diciembre 31 de 2015 Adelantar acciones para conservar y mantener actualizada la información del archivo de historias laborales de servidores públicos, activos, jubilados, pensionados y retirados de la Administración Municipal.	A 31 de diciembre de 2015.	Número de acciones adelantadas. ----- Logro: Se han archivado y actualizado 19.821 historias así: 1.873 de servidores, 3.931 de pensionados, 14.017 de retirados, con los respectivos soportes entregados por los usuarios (en la carpeta física)	5



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACION DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02


VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

<p>9. Regularizar la situación del personal del IPC (Instituto Popular de Cultura).</p>	<p>4</p>	<p>A diciembre 31 de 2015 Regularizar la situación de los funcionarios del IPC en lo referente a la seguridad social.</p>	<p>A 31 de diciembre de 2015.</p>	<p>Número de acciones adelantadas</p> <p>Logro: Se realizaron 3 mesas de trabajo entre funcionarios de Municipio de Santiago de Cali (Subdirectora Administrativa del Recurso Humano, Proceso Gestión de Seguridad Social Integral, proceso de Liquidaciones Laborales, Secretaria de Educación y Gestión Jurídica de la Dirección de Desarrollo Administrativo) y funcionarios administrativos del IPC. Se definió la base de datos de los 30 funcionarios del IPC, a los cuales se le acreditarían los aportes en pensión a la historia laboral de Colpensiones</p>	<p>5</p>
<p>10. Modelar e implementar el subproceso de Planeación del Talento Humano (MOP).</p>	<p>4</p>	<p>A diciembre 31 de 2015 Modelar el 100% del Subproceso de Planeación del Talento Humano (MOP).</p>	<p>A 31 de diciembre de 2015.</p>	<p>Porcentaje de avance en la modelación e implementación del subproceso de Talento Humano.</p> <p>-----</p> <p>Logro: Validación de la modelación del subproceso de Talento Humano ante Planeación Municipal</p>	<p>5</p>
<p>11. Crear los cargos para Secretaria de Gestión y Riesgo de la Alcaldía de</p>	<p>4</p>	<p>A diciembre 31 de 2015 Estructurar el proyecto de acto administrativo por medio del cual se</p>	<p>A 31 de diciembre de 2015.</p>	<p>Número de acciones adelantadas</p> <p>-----</p> <p>Logro: Se adelantó los estudios para crear los</p>	<p>5</p>

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
	ACUERDO DE GESTION		VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

Cali.		crean los cargos de la Secretaría de Gestión y Riesgo de la Alcaldía de Cali.		cargos de la Secretaría de Gestión del Riesgo y el Fondo de Municipal para la Gestión del Riesgo de Desastres, para lo cual se realizó el estudio técnico aportado por la Secretaria de Gobierno, acorde a los lineamientos de la función pública, para lo cual se efectuó el análisis de las vacantes en la planta de cargos, lo que determinó la creación de cargos para Subsecretario y Secretario que se cristalizó mediante la expedición del Acuerdo 0387 de junio de 2015 mediante el cual se crea la Secretaria de Gestión y Riesgo	
12. Realizar el análisis de la planta actual de la entidad, identificando la dependencia y proceso al cual pertenece, la identificación de los cargos, los requisitos de estudio y experiencia, la naturaleza del cargo, la forma de provisión y las situaciones administrativas.	4	A diciembre 31 de 2015 Realizar el análisis al 100% de los cargos de la entidad por proceso.	A 31 de diciembre de 2015.	Un formato diligenciado y aprobado ----- Logro: Se diligencio el Formato de análisis de la planta, la consolidaron de todos los actos administrativos con supresión o creación de cargos para modificar la Planta de personal.	5



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02


VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

<p>13. Determinar el procedimiento para el reporte de las novedades o situaciones administrativas que no afectan la nómina con el fin mantener actualizada la planta de personal en el SGAFT</p>	<p>4</p>	<p>A diciembre 31 de 2015 Centralizar la información de movilidades o traslados en la Administración Municipal.</p>	<p>A 31 de diciembre de 2015.</p>	<p>Porcentaje de avance en la modelación del procedimiento para el reporte de las novedades o situaciones administrativas</p> <p>-----</p> <p>Logro: Se adelantó la validación de la modelación del Procedimiento y sus formatos operativos ante Planeación Municipal.</p>	<p>5</p>
<p>14. Divulgar las Políticas Operativas para la Administración del Talento Humano en las jornadas de Inducción y Reinducción servidores públicos</p>	<p>4</p>	<p>A diciembre 31 de 2015 tener Servidores públicos sensibilizados en la aplicabilidad y manejo de las Políticas Operativas de Talento Humano.</p>	<p>A 31 de diciembre de 2015.</p>	<p>Políticas operativas divulgadas</p> <p>-----</p> <p>Logro: Se ha logrado difundir las Políticas Operativas de Talento Humano tanto en la intranet como a 402 servidores públicos por medio de las jornadas de Inducción y Reinducción.</p>	<p>5</p>
<p>15. Seguimiento y medición de indicadores de gestión de los 3 procesos pertenecientes a la Subdirección de Recurso Humano.</p>	<p>4</p>	<p>A diciembre 31 de 2015 contar con Indicadores de gestión medidos y analizados respecto de los 5 procesos de la Subdirección de Recurso Humano.</p>	<p>A 31 de diciembre de 2015.</p>	<p>Porcentaje 100% de seguimientos.</p> <p>.....</p> <p>Logro: Validación de las Fichas de Técnicas de seguimiento de indicadores de gestión así: (15) Indicadores del Proceso Gestión y Desarrollo Humano indicadores, (6) indicadores Gestión de Seguridad Social Integra y (3) indicadores Liquidaciones Laborales a los cuales se realizaron los</p>	<p>5</p>

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
	ACUERDO DE GESTION		FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

				seguimientos programados.	
16. Seguimiento y medición de indicadores de los trámites y servicios pertenecientes a la Subdirección de Recurso Humano.	4	A diciembre 31 de 2015 contar con Indicadores de gestión medidos y analizados con respecto a los trámites de la Subdirección de Recurso Humano.	A 31 de diciembre de 2015.	Porcentaje 100% de seguimientos Logro: validación de las Fichas de Técnicas de seguimiento de indicadores de Trámites y Servicios así: (1) indicador de Gestión y Desarrollo Humano, (1) indicador de Gestión de Seguridad Social Integral y (5) indicadores de Liquidaciones Laborales a los cuales se realizaron los seguimientos programados.	5
17. Seguimiento Planes de mejoramiento suscritos con la Dirección de Control Interno y los entes de control externos.	4	A diciembre 31 de 2015 haber presentado los Seguimientos a los entes de control internos y externos.	A 31 de diciembre de 2015.	Numero de seguimientos presentados a los entes de control internos y externos. Logro: Se atendieron y se ejecutaron (12) Auditorías de la Dirección de Control Interno a las cuales, se realizó los (2) seguimientos. Se adelantó un seguimiento semestral de 11 planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría Municipal.	5
18. Implementar y socializar el Módulo de Nómina del SAP.	4	A diciembre 31 de 2015 Implementar y socializar el Módulo de Nómina del SAP.	A 31 de diciembre de 2015.	Número de acciones adelantadas en la implementación y socialización del Módulo de Nómina del SAP.	5



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACION DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02


VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

				<p>.....</p> <p>Logro: Se han completado cinco etapas de la implementación del aplicativo SAP, alcanzando las siguientes actividades: 1. Se realizó el Diagnostico de las necesidades del Municipio con respecto al aplicativo. 2. Se realizó la socialización del aplicativo a los grupos de trabajo que intervienen en la DDA. 3. Se está elaborando el documento BBP que será la guía del uso del aplicativo. 4. Se está llevando a cabo el levantamiento de toda la información de la Data Maestra, cargue de acumulados y detalle de muestras. 5. Se efectuaron pruebas unitarias e integrales. 6. Se efectuó el cargue de datos acumulados</p>	
19. Gestionar la compartibilidad pensional con Colpensiones.	5	A diciembre 31 de 2015 Tener concretadas el 100% de las compartibilidades pensionales gestionadas.	A 31 de diciembre de 2015.	<p>Número de acciones de compartibilidad concretadas</p> <p>Logro: Se ha revisado 101 actos administrativos de reconocimiento de pensión de vejez de Colpensiones / Se ha verificado la notificación de actos administrativos de reconocimiento de pensión por Colpensiones a 101 pensionado /Se ha confirmado el recibo de mesada pensional</p>	5

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015
ACUERDO DE GESTION				

				reconocida por Colpensiones por parte de 101 pensionados /Se ha revisado los expedientes laborales e información de nómina de 101 pensionados /Se ha determinado el valor proporcional de la mesada pensional a pagar por parte del Municipio, a 101 pensionados /Se ha proyectado 101 actos administrativos de compartibilidad pensional, y se han incluido en nómina 59 compartibilidades que han originado un ahorro a junio de \$124.626.241	
20. Apoyar a la Secretaría de Educación en el proceso de depuración del pasivo por reserva actuarial del personal docente afiliado al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio.	4	A diciembre 31 de 2015 Apoyar la depuración por reserva actuarial del personal docente.	A 31 de diciembre de 2015.	Número de acciones adelantadas. Logro: 1. Se efectuó la depuración de la base de datos de docentes logrando disminuir el monto de los valores cobrados. 2. Se presentaron excepciones a la información de deuda reportada por la FIDUPREVISORA, mediante comunicación firmada por el Alcalde. 3. A través de comunicación 2015-41110-065233-2 del 28 de mayo de 2015, el Ministerio de Hacienda informa que se generó el cálculo actuarial persona por persona a 31 de diciembre de 2012 FIDUPREVISORA-POR	5



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACION DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02


VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

				MAGISTERIO por valor de \$3.729.067.263 correspondientes a 505 cuotas partes resultado de esto se reconoció la cuota parte por pagar a 505 cuota partes por valor de \$3.729.067.263, los cual evita inicio de acciones de cobro coactivo en contra del Municipio y disciplinarias en contra de los funcionarios	
21. Adelantar gestiones para el cobro de las Cuotas Partes Pensionales a las entidades públicas en procesos especiales.	5	A diciembre 31 de 2015 Tener gestionado el cobro de las cuotas partes pensionales a las entidades públicas en procesos especiales.	A 31 de diciembre de 2015.	Número de acciones para la gestión de cobro por cuotas partes. ----- Logro: 1. Se ha revisado los expedientes de pensionados con cuotas partes por cobrar a FIDUPREVISORA, GOBERNACION DEL VALLE, UGPP, EMSIRVA, ISS PATRONO 2. Se ha realizado la liquidación de capital e interés según el DTF, de cuotas partes por cobrar de FIDUPREVISORA, GOBERNACION DEL VALLE, UGPP, EMSIRVA, ISS PATRONO 3. Se ha realizado la liquidación de capital e interés según el DTF, de cuotas partes por cobrar de FIDUPREVISORA, GOBERNACION DEL VALLE, UGPP, EMSIRVA, ISS	5

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015
ACUERDO DE GESTION				

				PATRONO 4. Se ha elaborado la cuenta de cobro y oficio para FIDUPREVISORA, GOBERNACION DEL VALLE, CAJAL EMSIRVA, ISS PATRONO, DPTO DE CALDAS, por valor de \$8.025.995.514..	
22. Realizar corrección de historia laboral ante Colpensiones de inconsistencia de personal activo y retirado de la Administración Municipal.	4	A diciembre 31 de 2015 adelantar acciones de corrección de Historias Laborales de de funcionarios ante Colpensiones,	A 31 de diciembre de 2015.	Porcentaje de registros detectados con inconsistencia retirados de colpensiones ----- Logro: Se tiene el 92 % de registros normalizadas en las historias laborales ante Colpensiones	5
23. Depurar y cancelar la deuda presunta y real con los operadores del sistema de Seguridad Social.	4	A diciembre 31 de 2015 Solicitar estados de cuenta, uno a cada una de las 5 Administradoras de Fondos de Pensiones	A 31 de diciembre de 2015.	Porcentaje de deuda real depurada ----- Logro: En cuanto a la deuda presunta se logró también disminuir con el trabajo realizado más de \$26.590.103.719, deuda que aún se encuentra en proceso de depuración para el año 2016, donde se estima bajar aún más del 70%. Se logró depurar el 34% de la deuda real con COLPENSIONES de \$3.122.203.025 sobre el total de \$ 9.206.476.968	5
24. Ejecución Plan de Trabajo en Seguridad Salud en el trabajo con el	4	A diciembre 31 de 2015 Desarrollar 1 programa de medicina preventiva	A 31 de diciembre de 2015	Programa de medicina preventiva implementado. -----	5



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACION DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02


VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

<p>Desarrollo programa higiene seguridad industrial.</p>	<p>de y</p>	<p>y del trabajo.</p>	<p>Logro: Se tiene un (1) programa de medicina preventiva implementado y un / (1) Programa de higiene y seguridad industrial implementada con las siguientes acciones <i>adelantas</i> Aplicación de batería de riesgo psicosocial a secretaria de salud pública a 35 funcionarios /Programa de acondicionamiento físico para 160 servidores públicos / Aplicación de 360 dosis de hepatitis B y 100 dosis de hepatitis A, 500 dosis de Influenza, 100 dosis de Varicela / Programa de áreas protegidas que permite la Atención Medica Pre hospitalaria / Se realizaron 414 exámenes de ingreso, 356 exámenes de retiro y 185 consultas de medicina laboral</p> <p>Valoración psicológica ocupacional. Además se inició con la elaboración del protocolo de vigilancia epidemiológica para Riesgo psicosocial, para su respectiva implementación por parte de la empresa. Se realizó la socialización de resultado de la batería de riesgo psicosocial en la secretaria de paz y salud pública / Se han beneficiado 733 personas entre servidores públicos y</p>	
--	-----------------	-----------------------	--	--

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015
ACUERDO DE GESTION				

				contratistas de Secretaria de Vivienda, DAGMA, Familias en Acción, Asesoría de Paz, Archivo Educación, Valorización e Infraestructura, Desarrollo Administrativo, Bienes inmuebles y Piso 16
--	--	--	--	--

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Limite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad	Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.	Dic-31 -2015	X		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.,nacionales e internacionales	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Dic-31 -2015	X		
Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.	Dic-31 -2015	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic-31 -2015	X		
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	Dic-31 -2015	X		

FASE DE SEGUIMIENTO				
PRIMER SEGUIMIENTO:		Fecha: Junio de 2015		
Se anexa informa de gestión por procesos.				
SEGUNDO SEGUIMIENTO:		Fecha . Diciembre de 2015		
Se anexa informa de gestión por procesos				
COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL				
ÁMBITOS DE COMPROMISO	Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
		No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.		X	
	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.			



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACION DE DESEMPEÑO

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

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02

VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.		X	
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.		X	
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.		X	
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.		X	

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

Observaciones: El principal inconveniente a la hora de cumplir con las metas del primer semestre fue el proceso de contratación el personal, por cuanto sigue siendo lento la forma en que asigna el PAC y se contrata por prestación de servicios en toda la Administración, por lo cual es un elemento a mejorar en próximas vigencias. Debo resaltar las acciones gestión de los diferentes sobprocesos de talento humano, que con imaginación y aprovechando los pocos recursos se han logrado adelantar importantes logros para la dependencia.

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

JUAN FERNANDO REYES KURI
DIRECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
Firma Superior Jerárquico

MARIA XIMENA ROMAN GARCIA
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO RECURSO HUMANO
Firma Gerente Público