



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

SECRETARÍA DE GOBIERNO,  
CONVIVENCIA Y SEGURIDAD

\*2015416100040894\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 2015416100040894

Fecha: 02-12-2015

TRD: 4161.0.10.1.823.004089

Rad. Padre: 2015412210081904

Doctora  
MARIA XIMENA ROMÁN GARCIA  
Subdirectora de Recurso Humano

Asunto: Radicado No. 2015412210081904


Cordial saludo,

Siguiendo instrucciones de la Doctora Laura Beatriz Lugo Marín, Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad, adjunto envío formatos de acuerdo de gestión suscritos desde del 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 entre la Secretaria de Gobierno y las Subsecretarías de Policía y Justicia y Convivencia y Seguridad,

Atentamente,

DIANA PATRICIA CADAVID TOBON  
Asesora

Elaboró: Doris Gómez

 <b>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>	<b>SISTEMAS DE GESTIÓN</b> <b>SGC - MECI - SISTEDA</b> <b>FORMATO ACUERDO DE GESTION</b>	MATH02.02.18.P02.F02	
		VERSIÓN	1
		FECHA APROBACIÓN	08/abril/2011


Entidad: SECRETARÍA DE GOBIERNO CONVIVENCIA Y SEGURIDAD Fecha: 01 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2015

Objetivos: Fortalecer el acceso a la justicia, a las mujeres y a la comunidad en general a través de las Casas de Justicia, Comisarias de Familia, Inspecciones de Policía y las Inspecciones de los Corregimientos, con el fin de mantener la cohesión y coordinación con las autoridades Judiciales y de policía, para hacer cumplir las normas de policía de conformidad con la Ley.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Conferencias educativas dirigidas a la comunidad.	20	Realizar 50 conferencias a la comunidad en el tema de resolución pacífica de conflictos.	31/12/2015	N°. de conferencias realizadas 73 / No. de conferencias programadas 73 X100					4
Fortalecer ante la comunidad la presencia de la administración a través de la descentralización de los servicios.	20	Realizar con las Casas de Justicia, 3 jornadas de atención a la población en espacios comunitarios implementando mecanismos de resolución de conflictos como los conciliadores en derecho.	31/12/2015	N°. de jornadas de atención a la población realizadas 5 / N°. de jornadas programadas 5X100					4
Realizar operativos de control a menores de edad de acuerdo al Decreto 0039 de 2012 (loque de queda para menores)	20	Se proyecta realizar 30 operativos de control a menores de edad de acuerdo al Decreto 0039 de 2012 (loque de queda para menores)	31/12/2015	N°. de Operativos realizadas 57 / N°. de operativos programadas 57 X100					4
Recuperación de bienes de uso público y Fiscal.	20	Se proyecta la recuperación de 122 bienes de uso público y fiscal.	31/12/2015	N°. de Operativos realizados en restitución 594 / No. de operativos programadas 594 X100					4
Atender peticiones recibidas ante las comisarias de Familia por Violencia Intrafamiliar.	20	Resolver las peticiones por Violencia Intrafamiliar	31/12/2015	N°. de peticiones atendidas 1474 / No. de peticiones programadas 1474X100					4

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	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.	31/12/2015	si		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	31/12/2015	si		
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.	31/12/2015	si		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31/12/2015	si		


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

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA  <b>FORMATO ACUERDO DE GESTION</b>	MATH02.02.18.P02.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA APROBACIÓN	01/oct/2009

Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	31/12/ 2015	si		
---	--	-------------	----	--	--

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha <u>31 de Octubre 2015</u>
<hr/> <hr/> <hr/>	
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha <u>31 de diciembre 2015</u>
<hr/> <hr/> <hr/>	
SEGUIMIENTO :	Fecha <u>   </u>
<hr/> <hr/> <hr/>	

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.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.	x		
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		

 <b>ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	<b>SISTEMAS DE GESTIÓN          SGC - MECI - SISTEDA</b>		<b>MATH02.02.18.P02.F01</b>	
			<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>FECHA APROBACIÓN</b>	<b>01/oct/2009</b>
<b>FORMATO ACUERDO DE GESTION</b>				

<b>Dirección y Desarrollo de Personal</b>	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	
<b>Conocimiento del entorno</b>	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:** Los 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:**

---



---

**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

**LAURA BEATRIZ LUGO MARIN**  
 Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad

**CLAUDIA LORENA MUNOZ OROZCO**  
 Subsecretaria de Policía y Justicia

*Si todo el año*

*Gobierno*

*Samir Jali 1 par*

*Si todo el año*