

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

Entidad: SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN Fecha: Diciembre 31 de 2015

Objetivos: Dimensión Territorio. Objetivo General: Hacer del territorio un espacio ambientalmente sostenible, solidario, amable, incluyente y competitivo, que promuevan la integración MUNDIAL de la región y la construcción de plataformas productivas y de servicios, que promuevan la integración nacional y metropolitana y estimulen plataformas productivas y de servicios ambientalmente sostenibles.										
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos					
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento					
					1	2	3	4	5	
Apoyo técnico a la Secretaría para la formulación y aprobación de los proyectos, modificaciones al presupuesto, seguimiento a la ejecución presupuestal, Cumplimiento de metas del Plan de Acción y del Plan de Desarrollo, acompañamiento en la formulación y aprobación del presupuesto 2.015.	40	Atender los requerimientos en materia presupuestal 2.015, formular proyectos de presupuesto POAI 2.016, seguimiento al cumplimiento de metas de los Planes de Acción y de Desarrollo de la Entidad 2.015.	Dic-31-15	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos formulados • Modificaciones realizadas • Seguimiento a la Ejecución Presupuestal • Cumplimiento de metas: • Plan de Acción. • Plan de Desarrollo. • Formulación y aprobación presupuesto POAI 2016. 						5
Coordinar las actividades para el Proceso de cobro persuasivo de la Contribución de Valorización, para la ejecución del Plan de Obras denominado Megaobras.	40	Alcanzar un recaudo superior al 50% el valor del recaudo en el año 2014.	Dic-31-15	Más del 50% del valor recaudado en el año 2014.						5
Coordinar la elaboración de los actos Admtivos. de rectificación de la liquidación de la Contribución de Valorización.	10	Actos Administrativos	Dic-31-15	Actos Administrativos elaborados.						5
Expedición de paz y salvos, levantamiento de gravámenes, autorización de otorgamiento para los notarios y autorización de registro, para los contribuyentes que han cumplido con el pago de la Contribución de la Valorización.	10	Peticiones atendidas	Dic-31-15	Número de Peticiones atendidas						5

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

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.	Dic-31-15	X		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Dic-31-15	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-31-15	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic-31-15	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-31-15	x		

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha <u>30 de Junio de 2015</u>
<hr/> <hr/> <hr/>	
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha <u>31 de Diciembre de 2015</u>
<hr/> <hr/> <hr/>	
SEGUIMIENTO :	Fecha Diciembre 31 de 2015
<p>A la fecha se realizó el seguimiento del cumplimiento del Acuerdo de Gestión al 31 de Diciembre de 2015, encontrándose un cumplimiento muy satisfactorio de los acuerdos suscritos, alcanzando las metas trazadas y los objetivos propuestos.</p> <hr/>	



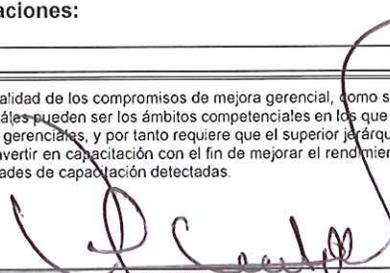
 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA FORMATO ACUERDO DE GESTION	MATH02.02.18.P02.F02	
		VERSIÓN	1
		FECHA APROBACIÓN	08/abril/2011

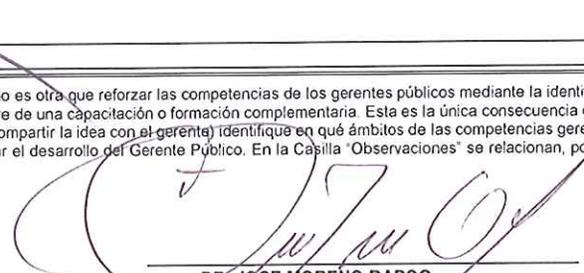
COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
			No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos 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		
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:

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 Capilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas.


ING. OMAR JESUS CANTILLO PERDOMO
 Firma Superior Jerárquico


DR. JOSE MORENO BARCO
 Firma Gerente Público