



| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--|----------------------|---------------|
|  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 |

Entidad: SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN Fecha: DICIEMBRE 31 DE 2015


| <p>Objetivo General: Ejecutar continuamente acciones que contribuyan al desarrollo físico atendiendo las necesidades actuales y futuras de los ciudadanos frente a la infraestructura física, ordenamiento vial, predial y urbanístico, para el crecimiento armónico del Municipio de Santiago de Cali.</p> | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------|-------------------|---------------------------|---|---|---|
| CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS | | | | | | Evaluación de compromisos | | | |
| Compromisos Institucionales | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha Límite | Indicadores | % de cumplimiento | | | | |
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Realizar matrices de evaluación y elaborar plan de mantenimiento | 5 | Cuadro priorizando atención vial | Dic -31-2015 | Evaluación de matrices | 80 | | | | |
| Continuación de la ejecución de obras a realizar por el sistema de contribución a valorización | 15 | Terminadas 13 obras por el sistema de contribución a valorización | Dic -31-2015 | Cantidad de obras realizadas | 80 | | | | |
| Longitud de via rehabilitada | 15 | Rehabilitar 64.3 Km de 67.4 Km | Dic -31-2015 | Porcentaje de avance | 95 | | | | |
| Longitud de via pavimento zona urbana | 10 | Pavimentar 2.2 Km de 22 Km | Dic -31-2015 | Porcentaje de avance | 70 | | | | |
| Mantenimiento de vías urbanas | 10 | Mantenimiento de vías con prioridad de atención 1, 38.8 KM reparados | Dic -31-2015 | Porcentaje de avance | 80 | | | | |
| Mantenimiento de vías rurales | 10 | Rehabilitar 42.9 Km de 60 Km | Dic -31-2015 | Porcentaje de avance | 80 | | | | |
| Construcción y mantenimiento de red de andenes priorizada | 10 | Construcción y mantenimiento de 52.56 M2 | Dic -31-2015 | Porcentaje de avance | 80 | | | | |
| Continuar con la ejecución de los contratos de la vigencia 2013 | 10 | Continuar 8 contratos | Dic -31-2015 | Cantidades de obras realizadas | 100 | | | | |
| Mantenimiento de equipos para tener capacidad de operación | 5 | Mantenimiento 40 equipos | Dic -31-2015 | Control y mantenimiento de equipos | 100 | | | | |
| Liquidar los contratos de obras vigencia 2012 -- 2013 (terminado y sin liquidar) | 10 | Liquidar la totalidad de los 8 contratos pendientes. | Dic -31-2015 | Cantidad contratos liquidados | 100 | | | | |

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 EVALUACION DE DESEMPEÑO | SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA | | MATH02.02.18.P02.F01 | |
| | FORMATO ACUERDO DE GESTION | | VERSIÓN | 1 |
| | | | FECHA APROBACIÓN | 01/oct/2009 |

| COMPROMISOS CONTINGENTES O ADICIONALES | RESULTADOS ESPERADOS | FECHA LIMITE | EVALUACIÓN CUALITATIVA | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------|--|
| Asesorar al supervisor 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 mas eficaz y eficiente | Dic -31-2015 | | |
| Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos | Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejor organización | Dic -31-2015 | | |
| 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 | | |
| Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad | Responder efectiva y coherentemente frente a situación derivadas de los procesos de cambio | Dic -31-2015 | | |
| 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 | | |

| FASE DE SEGUIMIENTO | |
|----------------------|-------------|
| PRIMER SEGUIMIENTO: | Fecha _____ |
| <hr/> <hr/> <hr/> | |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO: | Fecha _____ |
| <hr/> <hr/> <hr/> | |
| SEGUIMIENTO : | Fecha _____ |
| <hr/> <hr/> <hr/> | |


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

| 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

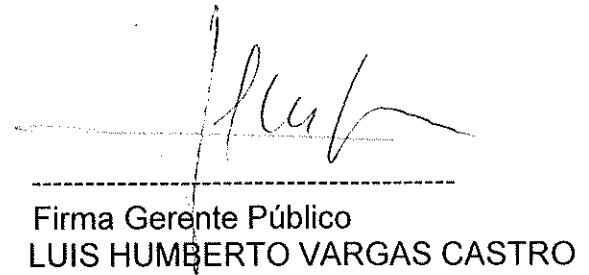
| |
|--------------------------------------|
| Observaciones: <hr/> <hr/> |
|--------------------------------------|

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|
|  ALCALDIA 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.F01 | |
| | | VERSIÓN | 1 |
| | | FECHA APROBACIÓN | 01/oct/2009 |

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



Firma Superior Jerárquico
OMAR JESÚS CANTILLO PERDOMO



Firma Gerente Público
LUIS HUMBERTO VARGAS CASTRO