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

Entidad: SECRETARÍA DE GOBIERNO CONVIVENCIA Y SEGURIDAD Fecha: 1 de Enero de 2015 al 31 Diciembre de 2015

Objetivos:									
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los servicios que mejoran la convivencia pacífica Desarrollar una política de seguridad y convivencia estable y sostenible 									
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Control de Establecimientos	30	Realizar 4600 visitas de control a establecimientos de comercio	31-12-15	No. de visitas realizadas/ No. de visitas proyectadas 5354/4600=0.90	4				
Control del Espacio Público	10	Realizar 1400 operativos para controlar la invasión del espacio público y	31-12-15	No. operativos realizados/ No. operativos proyectados 2676/1400= 1.05	4				
	30	Recuperar 20.000 m2	31-12-15	No. m2 recuperados/ No.m2 proyectados. 11972/20000=0.38	4				
Protección al consumidor	10	Realizar 68 operativos de protección y metrología legal	31-12-15	No. Operativos realizados/ No. Operativos proyectados. 39/68=0.57	4				
Matricula arrendador	10	Proyectar el 100% de actos administrativos (DEL TOTAL DEL 100% DE LAS MATRICULAS DE ARRENDADOR SOLICITADAS)	31-12-15	No. Actos administrativos proyectados/ No. Matricula arrendadores solicitados. 78/78=1	4				
Control a publicidad exterior visual	10	Realizar 1000 operativos de desmonte de publicidad exterior visual	31-12-15	No. operativos realizados/ No. operativos proyectados 2169/1000=2.169	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.	31-12-15	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.	31-12-15	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.	31-12-15	x		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31-12-15	x		
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	31-12-15	x		



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.F01

VERSIÓN

1

FECHA
APROBACIÓN

01/oct/2009

ASE DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO:

Fecha : 31 de Octubre de 2015

SEGUNDO SEGUIMIENTO:

SEGUIMIENTO :

Fecha:


COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL

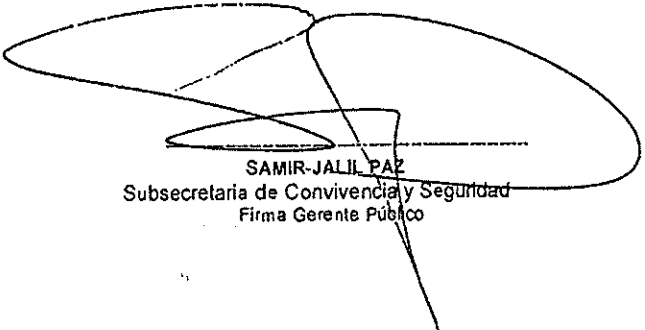
ÁMBITOS DE COMPROMISO	Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
		No se detectan	Se detectan	Son imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	x		
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	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.	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.	x		
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	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 al desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas.


LAURA LUGO MARIN
Secretaría de Gobierno, Convivencia y Seguridad
Firma Superior Jerárquico


SAMIR JALIL PAZ
Subsecretaria de Convivencia y Seguridad
Firma Gerente Público