 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA		MATH02.02.18.P02.F01	
	FORMATO FORMALIZACION ACUERDO DE GESTION ENTRE EL SUPERIOR JERARQUICO Y EL GERENTE PUBLICO		VERSIÓN	1
			FECHA APROBACIÓN	08/abril/2011

En la ciudad de Santiago de Cali, a los cuatro (04) días del mes de enero de dos mil diez y seis (2016), se reúnen **LAURA BEATRIZ LUGO MARIN**, titular del cargo Secretario de Gobierno, convivencia y Seguridad, en adelante superior jerárquico, y **CLAUDIA LORENA MUÑOZ OROZCO** titular del cargo Subsecretaria de Policía y Justicia, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTION.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por el área Subsecretaría de Policía y Justicia, respecto al logro de resultados y en la habilidades gerenciales requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente acuerdo son:

PRIMERA: EL ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y calidad de los productos encomendados.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; así mismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestarios necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

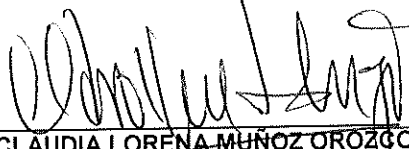
SEXTA: Medios de verificación. Para la evaluación y seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.


SEPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un periodo de doce (12) meses, desde el 1 de enero 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:


LAURA BEATRIZ LUGO MARIN
 Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad


CLAUDIA LORENA MUÑOZ OROZCO
 Subsecretaria de Policía y Justicia.

 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

1Entidad: SECRETARÍA DE GOBIERNO CONVIVENCIA Y SEGURIDAD Fecha: diciembre 31 de 2016

Objetivos: Fortalecer el acceso a la justicia, a las mujeres y a la comunidad en general a través de las Casas de Justicia, Comisarías 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 dic - 2016	N°. de conferencias realizadas / No. de conferencias programadas .. X100					
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 dic - 2016	N°. de jornadas de atención a la población realizadas / N°. de jornadas programadas X100					
Realizar operativos de control a menores de edad de acuerdo al Decreto 0039 de 2012 (toque de queda para menores)	20%	Se proyecta realizar 30 operativos de control a menores de edad de acuerdo al Decreto 0039 de 2012 (toque de queda para menores)	31 dic - 2016	N°. de Operativos realizadas / N°. de operativos programadas X100					
Recuperación de bienes de uso público y Fiscal.	20%	Se proyecta la recuperación de 60 bienes de uso público y fiscal.	31 dic - 2016	N°. de Operativos realizados en restitución / No. de operativos programadas X100					
Atender peticiones recibidas ante las comisarías de Familia por Violencia Intrafamiliar.	20%	Resolver las peticiones por Violencia Intrafamiliar	31 dic - 2016	N°. de peticiones atendidas / No. de peticiones programadas X100					

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 dic - 2016			
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 dic - 2016			
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 dic - 2016			
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31 dic - 2016			

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

FORMATO ACUERDO DE GESTION

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 dic - 2016			
---	--	---------------	--	--	--

FASE DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha <u>30 de junio 2016</u>

SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha <u>31 de diciembre 2016</u>

SEGUIMIENTO :	Fecha <u> </u>

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.			
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.			
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.			



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.F01

VERSIÓN

1

FECHA
APROBACIÓN

01/oct/2009

<p>Dirección y Desarrollo de Personal</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>			
<p>Conocimiento del entorno</p>	<p>Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.</p>	<p>En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.</p>			

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 Casilla 'Observaciones' se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

LAURA BEATRIZ LUGO MARIN
Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad

CLAUDIA LORENA MUÑOZ OROZCO
Subsecretaria de Policía y Justicia