

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	<b>SISTEMAS DE GESTIÓN  SGC - MECI - SISTEDA</b>		MATH02.06.03.18.P03.F01	
	<b>FORMALIZACION ACUERDO DE  GESTION ENTRE EL SUPERIOR  JERARQUICO Y EL GERENTE  PUBLICO</b>		<b>VERSIÓN</b>	1
			<b>FECHA  ENTRADA EN  VIGENCIA</b>	19/may/2015

En la ciudad de Santiago de Cali a los 2 días del mes febrero de 2016, se reúnen Dr. JUAN CARLOS OROBIO QUIÑONES, titular del cargo de SECRETARIO DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN, en adelante superior jerárquico, y Dr. OCTAVIO RAMIREZ CUARTAS titular del cargo SUBSECRETARIO DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO VIAL en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

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 la dependencia SUBSECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO VIAL respecto al logro de resultados y en las 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 la 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; asimismo 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 el 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.

**SÉPTIMA:** Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un período de (11) meses, desde el día (01) de mes de FEBRERO 2016 hasta día (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:

  
\_\_\_\_\_  
Firma Superior Jerárquico  
**JUAN CARLOS OROBIO QUIÑONES**

  
\_\_\_\_\_  
Firma Gerente Público  
**OCTAVIO RAMIREZ CUARTAS**

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)  <b>ACUERDO DE GESTION</b>	MATH02.06.03.18.P03.F02	
		VERSIÓN	1
		FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

Entidad: ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI Fecha: 01/FEB/2016

Objetivos: 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.  
 Evaluar la gestión administrativa de la SUBSECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO VIAL durante la vigencia 2016.

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 DE 2016	Evaluación de matrices					
Continuación de la ejecución de obras a realizar por el sistema de contribución a valorización	15	Terminadas 18 obras por el sistema de contribución a valorización	DIC 31 DE 2016	Cantidad de obras realizadas					
Longitud de vía rehabilitada	15	Rehabilitar 27,13 Km de 67.4 Km	DIC 31 DE 2016	Porcentaje de avance					
Longitud de vía pavimento zona urbana	10	Pavimentar 1.02 Km de 22 Km	DIC 31 DE 2016	Porcentaje de avance					
Mantenimiento de andenes	10	Mantenimiento de andenes 10.663 M2	DIC 31 DE 2016	Porcentaje de avance					
Mantenimiento de vías rurales	10	Rehabilitar 9,86 Km de 60 Km	DIC 31 DE 2016	Porcentaje de avance					
Construcción corredor verde	10	Construcción de 4,1 KM	DIC 31 DE 2016	Porcentaje de avance					
Continuar con la ejecución de los contratos de la vigencia 2013 - 2015	10	Continuar 50 contratos	DIC 31 DE 2016	Cantidades de obras realizadas					
Mantenimiento y compra de equipos para tener capacidad de operación	5	Mantenimiento 40 equipos Compra 12 equipos	DIC 31 DE 2016	Control y mantenimiento de equipos					
Liquidar los contratos de obras vigencia 2013 – 2015 (terminado y sin liquidar)	10	Liquidar la totalidad de los 18 contratos pendientes.	DIC 31 DE 2016	Cantidad contratos liquidados					



 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
	<b>ACUERDO DE GESTION</b>		VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Limite	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, nacionales, internacionales	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			
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			

<b>FASE DE SEGUIMIENTO</b>	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha _____
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____
SEGUIMIENTO :	Fecha _____



 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	<b>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS</b> (SISTEDA, SGC y MECI)  <b>ACUERDO DE GESTION</b>	MATH02.06.03.18.P03.F02	
		VERSIÓN	1
		FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

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.			
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.			
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.			



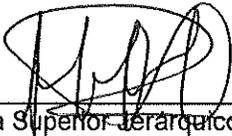
 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)  <b>ACUERDO DE GESTION</b>	MATH02.06.03.18.P03.F02	
		VERSIÓN	1
		FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

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/> <hr/>
-------------------------------------

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  
JUAN CARLOS OROBIO QUIÑONES



Firma Gerente Público  
OCTAVIO RAMIREZ CUARTAS