

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

En la ciudad de Santiago de Cali a los cinco (5) días del mes de Enero de 2016, se reúnen LEÓN DARÍO ESPINOSA RESTREPO, titular del cargo de DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL, en adelante el superior jerárquico, y ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA, titular del cargo de SUBDIRECTOR DE DESARROLLO INTEGRAL, 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 SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN MUNICIPAL 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 periodo de DOCE (12) meses, desde el día cinco (05) del mes de enero de 2016 hasta el TREINTA Y UNO (31) de Diciembre.

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:


 LEÓN DARÍO ESPINOSA RESTREPO
 Superior Jerárquico


 ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
 Gerente Público

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

Entidad: ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI – DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN

Fecha: Enero 5 de 2016

Objetivos:

Estrategias, instrumentos y mecanismos de participación diseñados e implementados con el objeto incentivar la participación y organización ciudadana.

Programas de fomento y fortalecimiento de clústeres existentes en la ciudad

Implementación centro del servicio público de empleo

Empresas MiPymes que mejoran integralmente sus capacidades competitivas con instrumentos de fortalecimiento empresarial, debe orientarse a las Mipymes que son las que generan empleo

MiPymes apoyadas y fortalecidas

Investigaciones o estudios de factibilidad realizados de proyectos de interés común de la ciudad-región

Nuevas empresas extranjeras que invierten en la ciudad-región

Requisitos de la Norma NTCGP1000:2009 implementados

Elementos del Modelo Estándar de Control Interno implementados

Base de datos de estratificación actualizada

Dependencias capacitadas y con asistencia técnica en formulación de proyectos

Documentos con estadísticas básicas en el Municipio publicados

Participación en la atención a solicitudes de encuesta del Sisbén

Instrumento de planificación formulado, evaluado y divulgado

 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	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015
ACUERDO DE GESTION				

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos					
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento					
					1	2	3	4	5	
Apoyo administrativo y logístico al Consejo Municipal de Planeación del Municipio de Santiago de Cali	5	<ul style="list-style-type: none"> • Concejo Municipal de Planeación apoyado logística y administrativamente 	Dic 31/16	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo logístico y administrativo a reuniones del CMP. • Apoyo técnico al CMP para emitir concepto del Plan de desarrollo 2016 - 2019. • Apoyo técnico al CMP para realizar evaluación del Plan de Desarrollo 2012 - 2015 y al Plan de Ordenamiento Territorial del Municipio de Santiago de Cali. • Apoyo para la publicación e impresión de documentos del CMP. • Apoyo logístico en la organización de los 2 foros en temas de ciudad priorizados por el CMP relacionados con el Plan de Desarrollo. • Desplazamiento de representante(s) seleccionados por el CMP (Aéreo o Terrestre) 						



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GESTIÓN Y DESARROLLO
HUMANO

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL
INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02

VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Apoyo a la Dirección del DAPM en temas relacionados con la competitividad, el emprendimiento y la innovación	10	<ul style="list-style-type: none"> Formulación de programas de fomento y fortalecimiento de clúster en el Municipio de Santiago de Cali Implementación del centro de servicio público de empleo en Santiago de Cali Mejoramiento de las capacidades competitivas con instrumentos de fortalecimiento empresarial orientadas a las Mipymes del Municipio Santiago de Cali Implementación del programa de apoyo y fortalecimiento a las Mipymes en Santiago de Cali 	Dic 31/16	<ul style="list-style-type: none"> Clústeres con asistencia técnica Centro de empleo funcionando Mipymes con propuesta de un programa empresarial para su fortalecimiento Mipymes del sector de la economía solidaria fortalecidas 					
Apoyo a la Dirección del DAPM en temas para posicionar a Cali como destino de inversión	5	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia técnica para la realización de estudios de proyectos de interés común de la ciudad región en Santiago de Cali Apoyo para la promoción de Cali como destino de inversión en el marco de la ciudad - región 	Dic 31/16	<ul style="list-style-type: none"> Estudios para el plan de ordenamiento regional que consoliden a Cali como ciudad región realizados Evento de negocios para consolidar la relación de la ciudad región con su diáspora, realizado Estrategia de mercadeo y comunicaciones para la promoción de Cali elaborada 					



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GESTIÓN Y DESARROLLO
HUMANO

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL
INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)

ACUERDO DE GESTION

MATH02.06.03.18.P03.F02

VERSIÓN

1

FECHA
ENTRADA EN
VIGENCIA

19/may/2015

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
		<ul style="list-style-type: none"> Documentos del Sistema de indicadores Sociales del municipio de Santiago de Cali elaborados 	Dic 31/16	<ul style="list-style-type: none"> Documento de los parámetros de medición de la noción de desarrollo social elaborado Documento del concepto de Desarrollo Social y sus dimensiones de medición elaborado Documento técnico del modelo de medición del Sistema de Indicadores elaborado Documento técnico con problemáticas del desarrollo social elaborado Informe de análisis conceptual de la información estadística elaborado Informe de análisis numérico de la información elaborado Informe de análisis del proceso de generación de los indicadores elaborado Documento técnico que caracteriza los indicadores producidos por las dependencias elaborado Documento web de visualización de la información que despliega el sistema de indicadores elaborado 					

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

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.				
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.				
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.				
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.				
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad				

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha _____
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____
SEGUIMIENTO :	Fecha _____

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTION Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) ACUERDO DE GESTION	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.			

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.

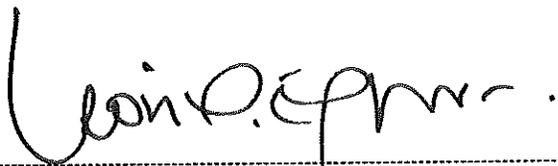
La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

Observaciones:

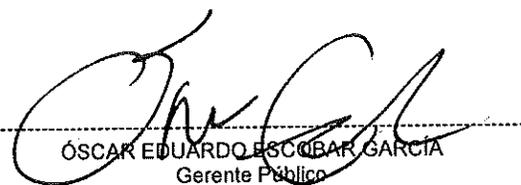
Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

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

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



LEÓN DARIÓ ESPINOSA RESTREPO
Superior Jerárquico



ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Gerente Público

