

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

En la ciudad de Santiago de Cali a los 16 días del mes junio de 2016, se reúnen MARIA VIRGINIA JORDAN QUINTERO, Directora del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, en adelante superior jerárquico, y JUAN FELIPE PARRA OSORIO Subdirector de CATASTRO Municipal, 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 Catastro 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.

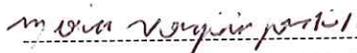
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte 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 9 meses, desde el mes de abril de 2016 hasta el 31 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:

  
 -----  
 MARIA VIRGINIA JORDAN QUINTERO  
 Directora Departamento Administrativo de Hacienda

  
 -----  
 JUAN FELIPE PARRA OSORIO  
 Subdirector de Catastro Municipal.



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

Entidad: Municipio de Santiago de Cali Fecha: junio 2016

Objetivos: Administrar La Dependencia de Catastro Municipal la cual es la encargada del inventario o censo debidamente actualizado y clasificado, de los bienes inmuebles pertenecientes al estado y a los particulares, para lograr su correcta identificación Integración y registro de los elementos físicos, técnicos, históricos, administrativos, geográficos, estadísticos, fiscales, económicos, jurídicos y sociales inherentes a la propiedad raíz y sus construcciones para fines fiscales, jurídicos administrativos, geográficos, estadísticos, socioeconómicos y de planeación.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Actualización de predios por proceso de Conservación Catastral.	30%	Actualizar 85.000 predios del Municipio Santiago de Cali por proceso de Conservación Catastral.	Dic-31-16	Predios Actualizados Predios proyectados					
Depuración cartográfica de los predios del área rural	15%	Depurar 10.000 predios cartográficamente del área rural del Municipio Santiago de Cali.	Dic-31-16	Predios Depurados Base cartográfica					
Mejora continua a los procesos y procedimientos	10%	Revisión de procesos catastrales Seguimiento de planes de mejoramiento Seguimiento al aplicativo SIGCAT	Dic-31-16	Auditorias Atendidas Auditorias programadas					
Cálculo del Índice de Valoración predial	20%	Calcular el índice de valoración predial para liquidación de 3.500 puntos muestra.	Dic-31-16	IVP para área urbana y rural del Municipio Santiago de Cali.					
Cálculo del efecto Plusvalía.	15%	Elaboración de informes técnicos para el cálculo del efecto plusvalía.	Dic-31-16	2 Informes elaborados.					
Capacitación	10%	Capacitación técnica catastral	Dic 31-16	Capacitaciones realizadas Capacitaciones programadas					

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.	Dic 31-16			
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Dic 31-16			

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

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 31-16			
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic 31-16			
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	Dic 31-16			

**FASE DE SEGUIMIENTO**

PRIMER SEGUIMIENTO:

Fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SEGUNDO SEGUIMIENTO:

Fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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.			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
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.			



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

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:**

---



---



---

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

*Maria Virginia Jordán Quintero*

María Virginia Jordán Quintero  
Superior Jerárquico

*Juan Felipe Parra Osorio*

Juan Felipe Parra Osorio  
Gerente Público

