

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

Entidad: Municipio de Santiago de Cali Fecha: MARZO 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
Difundir los resultados del Censo Inmobiliario rural 2015, mediante las reuniones informativas y la entrega de cartas personalizadas.	50%	Informar a la comunidad sobre los resultados del censo inmobiliario (avalúo catastral) para despejar inquietudes y evitar reclamaciones ante el Municipio de Santiago de Cali.	marzo 31-16	$\frac{\text{Socializaciones realizadas (21)}}{\text{Socializaciones programadas (21)}}$	50%				
Realizar jornadas Hacienda en tu corregimiento	30%	Atender de manera personalizada los propietarios del área rural del Municipio de Santiago de Cali.	marzo 31-16	$\frac{\text{Visitas realizadas (24)}}{\text{Visitas programadas (24)}}$	30%				
Actualizar predios por proceso de Conservación Catastral.	10%	Actualizar 85.000 predios del Municipio Santiago de Cali por proceso de Conservación Catastral para la vigencia.	marzo 31-16	$\frac{\text{Predios Actualizados (6.400)}}{\text{Predios proyectados al trimestre (21.250)}}$	3%				
Mejorar continuamente los procesos y procedimientos mediante el seguimiento de las actividades planificadas.	10%	Asegurar el cumplimiento de las metas proyectadas mediante el seguimiento al interior de los Grupos.	marzo-31-16	$\frac{\text{Seguimientos realizados}}{\text{Seguimiento programados}}$	10%				

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.	marzo 31-16	x		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	marzo 31-16	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.	marzo 31-16	x		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Marzo 31-16	x		

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.

*A*

*m.r*

 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 ACUERDO DE GESTION</b>		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	marzo 31-16	x		
---	--	-------------	---	--	--

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha: marzo 2016
<hr/> <hr/> <hr/>	
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____
<hr/> <hr/> <hr/>	
SEGUIMIENTO :	Fecha _____
<hr/> <hr/> <hr/>	

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.	x		
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.	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.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.	x		

*A*

*m.18*

 <b>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	<b>SISTEMAS DE GESTIÓN          SGC - MECI - SISTEDA</b>		<b>MATH02.02.18.P02.F01</b>	
			<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>FORMATO ACUERDO DE GESTION</b>		<b>FECHA APROBACIÓN</b>	<b>01/oct/2009</b>

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.	x		
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.	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 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

*Sandra Patricia Samacá Rojas*  
 \_\_\_\_\_  
 SANDRA PATRICIA SAMACÁ ROJAS  
 Gerente Público