

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

Entidad: Municipio de Santiago de Cali Fecha: julio 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	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Predios Actualizados</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Predios proyectados</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> </table>	Predios Actualizados		Predios proyectados		5.2%				
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	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Predios Depurados</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Base cartográfica</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> </table>	Predios Depurados		Base cartográfica		7.5%				
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	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Auditorias Atendidas</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Auditorias programadas</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> </table>	Auditorias Atendidas		Auditorias programadas		5%				
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.	5%								
Cálculo del efecto Plusvalía.	15%	Elaboración de informes técnicos para el cálculo del efecto plusvalía.	Dic-31-16	2 Informes elaborados.	5%								
Capacitación	10%	Capacitación técnica catastral	Dic 31-16	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Capacitaciones realizadas</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Capacitaciones programadas</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> </table>	Capacitaciones realizadas		Capacitaciones programadas		5%				
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	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.	Dic 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.



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	x		
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	x		
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	x		

FASE DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO:

Fecha : julio 2016.

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.	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		

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA		MATH02.02.18.P02.F01	
	FORMATO ACUERDO DE GESTION		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.	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


 Juan Felipe Parra Osorio
 Gerente Público

