

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

Entidad: ALCADÍA DE SANTIAGO DE CALI Fecha: 30 DE JUNIO DE 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 SUBSECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO VIAL durante la vigencia 2016.									
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS						Evaluación de compromisos			
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	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	45%				
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	25%				
Longitud de vía rehabilitada	15	Rehabilitar 27.13 Km de 67.4 Km	Dic 31 de 2016	Porcentaje de avance	35%				
Longitud de vía pavimento zona urbana	10	Pavimentar 1.02 Km de 22 Km	Dic 31 de 2016	Porcentaje de avance	20%				
Mantenimiento de andenes	10	Mantenimiento de andenes 10.663 M ²	M	Porcentaje de avance	20%				
Mantenimiento de vías rurales	10	Rehabilitar 9.86 Km de 60 Km	Dic 31 de 2016	Porcentaje de avance	30%				
Construcción Corredor Verde	10	Construcción de 4.1 Km	Dic 31 de 2016	Porcentaje de avance	30%				
Continuar con la ejecución de los contratos de la vigencia 2012-2015	10	Continuar 50 contratos	Dic 31 de 2016	Cantidades de obras realizadas	40%				
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	40%				
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	60%				

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 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 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.	Dic 31 de 2016	X		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos, nacionales, e internacionales	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Dic 31 de 2016	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.	Dic 31 de 2016	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 de 2016	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 de 2016	X		

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha MARZO 31 DE 2016
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha JUNIO 30 DE 2016
SEGUIMIENTO :	Fecha _____

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)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
	ACUERDO DE GESTION		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.	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		
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.	<p>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.</p> <p>Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad.</p> <p>Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.</p>	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		

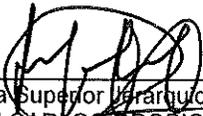
 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
	ACUERDO DE GESTION		VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

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:

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 RAMÍREZ CUARTAS