

 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
<b>ACUERDO DE GESTION</b>				

Entidad: ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Fecha: Marzo 31 de 2016

<b>Objetivos</b> Fortalecer los procesos de cualificación y administración del talento humano en sus diferentes etapas y mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, con el fin de dignificar la labor del servidor público e incrementar sus niveles de gestión y atención a los ciudadanos.										
<b>CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS</b>						Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento					
					1	2	3	4	5	
1. Diseñar, socializar y evaluar el Plan Estratégico de Recurso Humano para la vigencia 2016	10	Diseñar el Plan Estratégico de Recurso Humano y realizar su evaluación semestral	31/dic/2016	Plan Estratégico de Recurso Humano elaborado y evaluado ----- Indicador: 1 Plan estratégico formulado ----- Logro: Se realizó solicitud de lineamientos mediante oficios al departamento administrativo de Planeación Municipal.		2				
2. Realizar convocatoria interna para cubrir los cargos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva de acuerdo a la necesidad del servicio.	3	Adelantar proceso de convocatorias internas según necesidad del servicio.	31/dic/2016	Numero de convocatorias internas realizadas ----- Indicador: 0 Convocatorias realizadas ----- Logro: No se realizaron convocatorias internas, porque en el momento no era necesario en el servicio.			1			

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.

4



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

<p>3. Divulgar el Manual de Funciones adoptado mediante decreto 1221 del 31 de diciembre 2016.</p>	<p>3</p>	<p>Implementar estrategia de divulgación para el Manual de Funciones.</p>	<p>31/dic/2016</p>	<p>Número de actividades implementadas de divulgación</p> <p>Indicador: Se implementó 2 estrategia de divulgación interactiva</p> <p>Logro: 1) En la intranet esta publicado el decreto 411.0.20.01221 de 2015 y el 411.0.20.020 de 2016.</p> <p>2) En la intranet se cargo el link de talento humano con el juego interactivo MANUALITO, el cual permite conocer el manual detalladamente.</p>	<p>4</p>
<p>4. Capacitar la metodología de evaluación del desempeño laboral a los responsables en la Administración Municipal</p>	<p>3</p>	<p>Capacitar a los responsables de la evaluación del desempeño en la Administración Municipal</p>	<p>31/dic/2016</p>	<p>Numero de dependencias capacitadas en evaluación de desempeño</p> <p>Indicador: 5 dependencias capacitadas</p>	<p>3</p>

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.

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

				Logro: El día 10 de Marzo de 2016, se capacito a 21 servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción (asesores y asistenciales) correspondiente a 5 dependencias de la Administración Central Municipal, en la metodología de evaluación del desempeño laboral, capacitación taller. Acta 4122.1.14.4.8- listado de asistencia.	
5. Capacitar en la metodología de evaluación del acuerdos de Gestión a los Gerentes Públicos en la Administración Municipal	3	Capacitar a los Gerentes Públicos sobre la metodología de Acuerdos de Gestión en la Administración Municipal	31/dic/2016	Numero de Gerentes Públicos capacitados ----- Indicador: Se capacito 10 Gerentes Públicos y se encuentran 11 debidamente formalizados y suscritos. ----- Logro: Formalización y suscripción de 23 acuerdos de gestión de gerentes públicos.	4

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.

f



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

6. Diseñar y capacitar sobre la metodología de planes de mejoramiento individual resultado de la evaluación de desempeño anual o definitiva a los facilitadores de las dependencias.	3	Capacitar facilitadores en planes de mejoramiento individual	31/dic/2016	Numero de facilitadores capacitados en planes de mejoramiento individual  Indicador: Envío de 1 formato de plan de mejoramiento individual con su respectivo instructivo a cada uno de los facilitadores de evaluación del desempeño laboral. Logro: Formato de plan de mejoramiento individual validado por el departamento de planeación y enviado a todos los facilitadores de las 18 dependencias.	2
7. Realizar el diagnóstico de clima y cultura organizacional	5	Diagnóstico de clima y cultura Implementado	31/dic/2016	Documento Diagnóstico de clima y cultura elaborado  Indicador: Realización de 1 diagnóstico de Clima y Cultura organizacional  Logro: Realización de un diagnóstico con la percepción del servidor público frente al clima y la cultura organizacional y la ubicación del Municipio	2

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.

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

				Santiago de Cali en el ranking de las mejores empresas para trabajar.	
8. Realizar la formación y cualificar a los servidores públicos en el desarrollo de competencias laborales requeridas a los programas, procesos y planes de la organización.	5	Adoptar y ejecutar el PIC de la Administración Municipal	3*- +1/dic/2016	PIC Ejecutado ----- Indicador: Se adoptó 1 PIC para la vigencia 2016 mediante Decreto 411.0.20.0186 del 31 de Marzo de 2016. ----- Logro: Se recibieron 52 propuestas de 7 Entidades Educativas para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2016.	2
9. Diseñar, formular, adoptar y ejecutar el programa de Bienestar e Incentivos	5	Ejecutar el Programa de Bienestar e Incentivos	31/dic/2016	Programa de Bienestar e Incentivos ejecutado ----- Indicador: Se diseñó y adoptó 1 programa de bienestar e incentivos mediante Decreto No. 411.0.20.0187 del 31 de marzo de 2016 ----- Logro: Programa de Bienestar e incentivos diseñado y ejecutado	3

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.

4



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

<p>10.Implementar la Política de Ética en la Administración Central Municipal</p>	<p>5</p>	<p>Política de Ética validada e implementada</p>	<p>31/dic/2016</p>	<p>Política de Ética implementada  Indicador: 1 política de ética validada e implementada.  Logro: Diagnóstico de percepción de la gestión ética y Política de Gestión Ética divulgada.</p>	<p>5</p>
<p>11.Ejecutar el programa de gestión del cambio organizacional - Atención Integral al Prejubilado</p>	<p>5</p>	<p>Intervenir a los funcionarios próximo a jubilarse, a través del Programa de gestión del cambio - Atención Integral al Prejubilado</p>	<p>31/dic/2016</p>	<p>Programa de gestión del cambio - Atención Integral al Prejubilado ejecutado.  Indicador: Desarrollo de 1 Programa de gestión del cambio - Atención Integral al Prejubilado  Logro: Programa de gestión del cambio organizacional - Atención Integral al Prejubilado diseñado y ejecutado, el cual busca brindar herramientas para su retiro laboral, que les permita una transición para su vida futura de manera autónoma y con proyección económica.</p>	<p>2</p>

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.

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

12. Adelantar Acciones de mejoramiento del registro y control de los expedientes laborales	5	Adelantar tres acciones de mejoramiento del registro y control de expedientes laborales	31/dic/2016	Número de acciones implementadas. ----- Indicador: Historias laborales actualizadas de acuerdo a la Ley General de Archivo circular 004 de 2003 del DAFP. De igual manera, actualización tecnológica para su consulta. ----- Logro: A la fecha se han actualizado 1846 Historias Laborales y 4011 Pensionados en la carpeta física. En el aplicativo de consulta virtual se han actualizado 1.846 Historias Laborales.	2
13. Implementación del SG-SST bajo el ciclo PHVA	14	Tener implementado el SG-SST acorde a los parámetros legales establecidos en Decreto 1072 de 2015 para diciembre de 2016, bajo un esquema de mejoramiento continuo	31/dic/2016	Sistema de Gestión de SST implementado al 70%. ----- Indicador: Realización de 1 diagnóstico de condiciones de salud, y conformación y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	2

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	<b>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS</b> (SISTEDA, SGC y MECI)		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
			<b>ACUERDO DE GESTION</b>	FECHA ENTRADA EN VIGENCIA

				Logro: Las actividades planteadas para la implementación del SG-SST se encuentra en proceso.	
14. Realizar la implementación de (1) programa de intervención de estilos de Liderazgo	3	Programa de estilos de liderazgo implementado	31/dic/2016	Programa implementado ----- Indicador: Desarrollo de 1 consultoría de estilos de dirección y liderazgo ----- Logro: Se desarrolló el requerimiento de contratación para el acompañamiento conceptual, técnico y metodológico de Estilos de Dirección y Liderazgo.	2
15. Gestionar los Bonos pensionales de Activos, pensionados y retirados de los funcionarios del Municipio de Santiago de Cali	3	A Diciembre de 2016 tramitar el 100% de los bonos pensionales sobre el total de solicitudes presentadas por parte de los fondos administradores de pensiones.	31/dic/2016	Porcentaje de Bonos pensionales tramitados ----- Indicador: Se liquidaron 27 solicitudes para fondos de pensiones privados RAIS ----- Logro: Se realizaron los actos administrativos correspondientes a las 27 solicitudes.	2

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

16. Normalización de las Nóminas de Activos y Pensionados liquidadas en el Módulo HCM del Sistema SAP.	3	Módulo HCM, para liquidación de la nómina, del Sistema SAP, afinado y normalizado.	31/dic/2016	Porcentaje de avance en la afinación y normalización del Módulo HCM del Sistema SAP. ----- Indicador: Se definieron los requerimientos para afinación y normalización del Modulo HCM en el sistema SAP, ----- Logro: Se elaboró y entregó la matriz de requerimientos de ajustes a la parametrización del aplicativo de liquidación de la nómina, al Asesor de Sistemas de Hacienda para que gestionará la cotización con una empresa consultora del SAP.	2
17. Liquidar y reconocer cesantías parciales y definitivas a través del Módulo HCM del Sistema SAP, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.	3	Liquidar y reconocer las cesantías parciales y definitivas solicitadas.	31/dic/2016	Porcentaje de cesantías parciales y definitivas reconocidas / total cesantías parciales y definitivas solicitadas. ----- Indicador: Liquidación del 70% de cesantías parciales y definitivas.	3

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.



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

				<p>Logro: Cesantías definitivas, de 42 solicitudes radicadas, se realizaron 30.</p> <p>Cesantías parciales, de 405 solicitudes radicadas, se realizaron 403.</p>	
18. Efectuar la compartibilidad pensional de los casos resueltos positivamente para la Alcaldía y gestionados ante Colpensiones.	3	Realizar las compartibilidades pensionales obtenidas a favor ante Colpensiones.	31/dic/2016	<p>Porcentaje de compartibilidades realizadas / total de compartibilidades gestionadas</p> <p>-----</p> <p>Indicador: Se obtuvo un porcentaje del 6% producto de la compartibilidad pensional.</p> <p>-----</p> <p>Logro: Se logró la compartibilidad de 15 pensionados teniendo como meta anual 240 compartibilidades.</p>	2
19. Gestionar el pago de las Cuotas Partes Pensionales adeudadas por la Administración Municipal.	3	Realizar la gestión de pago de las cuotas partes pensionales.	31/dic/2016	<p>Número de acciones realizadas para la gestión de pago por concepto de cuotas partes.</p> <p>-----</p> <p>Indicador: Se realizaron 6 acciones para la gestión de pago de cuotas partes.</p>	3

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

				Logro: Se pagaron \$160.921.833, por concepto de cuotas partes pensionales por pagar a 28 entidades, correspondiente a 577 cuotas partes pensionales.	
20. Gestionar el cobro persuasivo de las Cuotas Partes Pensionales.	3	Realizar el cobro persuasivo de las cuotas partes pensionales.	31/dic/2016	Número de acciones realizadas para la gestión de cobro persuasivo por concepto de cuotas partes.  Indicador: Se realizaron 6 acciones para la gestión de cobro persuasivo.  Logro: Se realizó cobro por valor de \$26.000 millones y se ha recaudado \$300 millones. Así mismo, se elaboró 2 títulos ejecutivos remitidos a cobro coactivo por valor \$5.600 millones.	3

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

21. Administrar el pasivo pensional de la Administración Central Municipal.	10	Amortizar, depurar y hacer seguimiento al pasivo pensional de la Administración Central Municipal.	31/dic/2016	Número de acciones realizadas para la administración del pasivo pensional. ----- Indicador: Se realizaron 7 acciones para la administración del pasivo pensional, entre ellas la depuración y el seguimiento. ----- Logro: Se solicitó información sobre Bonos pensionales, cuotas partes pensionales pagadas e indemnizaciones sustitutivas.	3
---	----	--	-------------	---	---

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.	Diciembre 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.	Diciembre 31 de 2016		X	

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.

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

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.	Diciembre 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.	Diciembre 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	Diciembre 31 de 2016		X	

<b>FASE DE SEGUIMIENTO</b>	
<b>PRIMER SEGUIMIENTO:</b> Se inició una nueva administración, el equipo de planta se mantiene, sin embargo la entrega paulatina de recursos trae consigo la dinámica propia de un inicio de año y de nuevo gobierno, por lo cual la contratación tanto de inversión como de funcionamiento frene muchas de las metas trazadas y estas iniciativas se ve rezagada un poco. Debo destacar que las actividades que significan gestión se viene desarrollando con el impulso los coordinadores de grupo y con el apoyo de los diferentes equipos de trabajo.	Fecha: Marzo 2016
<b>SEGUNDO SEGUIMIENTO:</b> <hr/> <hr/> <hr/>	Fecha: Junio 2016

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.

*f*

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

TERCER SEGUIMIENTO:	Fecha: Septiembre 2016
_____	
_____	
_____	

CUARTO SEGUIMIENTO:	Fecha: Diciembre 2016
_____	
_____	
_____	

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.	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		X	

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.

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

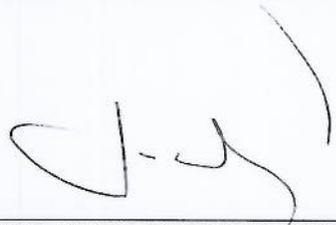
		concretas para satisfacerlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.		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:**  
 Se observa capacidad de liderazgo y manejo de equipo humano, se recomienda el reforzamiento en técnicas de coaching, que reforzarían el cumplimiento de las metas propuestas en la subdirección de recurso humano, se visualiza su capacidad de gestión y empatía con el grupo humano de la subdirección.

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



\_\_\_\_\_  
 HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID  
 DIRECTOR DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
 Firma Superior Jerárquico

X



\_\_\_\_\_  
 ALVARO DAVID ADARVE  
 SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO RECURSO HUMANO  
 Firma Gerente Público

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.

f

