

 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
ACUERDO DE GESTION				

Entidad: ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Fecha: junio 30 de 2016

Objetivos 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.									
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					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 encuentra validado por el nivel directivo de la Dirección de Desarrollo Administrativo.	3				
2. Realizar convocatoria internas 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: Se realizaron 4 Convocatorias internas. ----- Logro: Se realizaron 4 convocatorias internas de la siguiente manera: ----- Convocatoria No 1: Se suplió la vacante de Comisario de Familia 202-03 – Secretaria de Gobierno.	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.

R



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

Convocatoria No 2: Se suplió la vacante de Profesional Universitario 219-04 Dagma.

Convocatoria No 3: Se suplió la vacante con el cargo Profesional Universitario 219-04 – Secretaria de Salud Pública.

Convocatoria No 4: Se postuló solo un servidor público con derechos de carrera administrativa y no cumplió con los requisitos mínimos del cargo, por lo anterior los cien (100) empleos temporales creados serán provistos mediante nombramiento, con candidatos que cumplan el perfil y que no sean servidores de carrera administrativa.

3. Divulgar el Manual de Funciones adoptado mediante decreto 1221 del 31 de diciembre 2016.	3	Implementar estrategia de divulgación para el Manual de Funciones.	31/dic/2016	Número de actividades implementadas. ----- Indicador: 2 estrategias de divulgación. ----- Logro: 1) En la intranet esta publicado el decreto 411.0.20.01221 de 2015 y el 411.0.20.020 de 2016. 2) En el link de gestión del talento humano se encuentra cargado el juego interactivo "MANUALITO"	5

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) ACUERDO DE GESTION		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

4. Capacitar la metodología de evaluación del desempeño laboral a los responsables en la Administración Municipal	3	Capacitar a los responsables de la evaluación del desempeño en la Administración Municipal	31/dic/2016	<p>Numero de dependencias capacitadas en evaluación de desempeño.</p> <p>-----</p> <p>Indicador: 5 dependencias capacitadas.</p> <p>-----</p> <p>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.</p>	3
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	<p>Numero de Gerentes Públicos capacitados</p> <p>-----</p> <p>Indicador: 23 gerentes públicos capacitados.</p> <p>-----</p> <p>Logro: Formalización y suscripción de 23 acuerdos de gestión de Gerentes públicos de acuerdo a los lineamientos generados por la función pública y direccionando su gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan de desarrollos y de los procesos que lideran.</p>	5

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>6. Diseñar y capacitar sobre la metodología de planes de mejoramiento individual resultado de la evaluación de desempeño anual o definitivo a los facilitadores de las dependencias.</p>	<p>3</p>	<p>Capacitar facilitadores en planes de mejoramiento individual</p>	<p>31/dic/2016</p>	<p>Numero de facilitadores capacitados en planes de mejoramiento individual. ----- Indicador: Capacitaciones en planes de mejoramiento individual en desarrollo. ----- Logro: A Febrero 28 de 2016 se encuentra validado por el Departamento Administrativo de Planeación Municipal, el formato de Plan de Mejoramiento Individual y fue enviado a todos los facilitadores de las 18 dependencias.</p>	<p>2</p>
<p>7. Realizar el diagnóstico de clima y cultura organizacional</p>	<p>5</p>	<p>Diagnóstico de Clima y Cultura Implementado</p>	<p>31/dic/2016</p>	<p>Documento Diagnostico de Clima y Cultura. ----- Indicador: Realización de 1 diagnóstico de Clima y Cultura organizacional, en desarrollo. ----- Logro: Se presentó el requerimiento de contratación para la elaboración del diagnóstico de clima y cultura mediante radicado 2016412210028414 del 25 de Abril de 2016.</p>	<p>3</p>
<p>8. Realizar la formación y cualificar a los servidores públicos en el desarrollo de competencias laborales requeridas</p>	<p>5</p>	<p>Adoptar y ejecutar el PIC de la Administración Municipal</p>	<p>31/dic/2016</p>	<p>PIC Ejecutado ----- Indicador: Se adoptó 1 PIC para la vigencia 2016 mediante Decreto 411.0.20.0186 del 31 de Marzo de 2016.</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.

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

a los programas, procesos y planes de la organización.				Logro: Se recibieron 52 propuestas de 7 Entidades Educativas para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2016. Se han remitido las propuestas del Colombo mediante radicado No. 2016412210036274 del 27/05/2016, Universidad Javeriana radicado No. 2016412210039604 del 14/06/2016 y Universidad ICESI radicado No. 2015412210038844 del 10/06/2016.	3
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: 9 actividades del programa de bienestar llevados a cabo. ----- Logro: Al 30 de Junio se han realizado los siguientes eventos celebración Día del Agente de Tránsito, Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Escuelas Deportivas para Servidores Públicos del Municipio de Santiago de Cali 2016 (Natación, Voleibol, baloncesto, bolo, Tenis de campo, Atletismo), olimpiadas Confraternidades de Comfenalco (Futbol 11), intervención al stress, pausas activas, convenio	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.

 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

				con el Centro de Acondicionamiento Físico, Día del Servidor Público.	
10.Implementar la Política de Ética en la Administración Central Municipal	5	Política de Ética validada e implementada	31/dic/2016	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.	5
11.Ejecutar el programa de gestión del cambio organizacional - Atención Integral al Prejubilado	5	Intervenir a los funcionarios próximo a jubilarse, a través del Programa de gestión del cambio - Atención Integral al Prejubilado	31/dic/2016	Programa de gestión del cambio - Atención Integral al Prejubilado ejecutado. ----- Indicador: 1 programa de gestión del cambio - Atención Integral al Prejubilado ejecutado en desarrollo. ----- Logro: Se presentó el requerimiento de contratación para desarrollar el Programa de Atención Integral al Prejubilado mediante radicado 2016412210028484 del 26 de Abril de 2016.	3
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: 1301 historias laborales actualizadas, organizadas e indexadas al sistema.	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) ACUERDO DE GESTION		MATH02.06.03.18.P03.F02	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015

				Logro: 1. Se viene adelantando la depuración de las historias y/o expedientes laborales, así como el escaneo de dichas carpetas. 2. A la fecha se han actualizado 1846 Historias Laborales y 4011 Pensionados en la carpeta física. 3. En el aplicativo de consulta virtual se han actualizado 1.846 Historias Laborales.	
13.Implementación del SG-SST bajo el ciclo PHVA	14	Tener implementado el SGSST 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: Implementación del SGSST en desarrollo. ----- Logro: Se están realizando avances en el programa de estructura empresarial en tareas tales como: 1. Diseño de la guía del SGSST con sus respectivos anexos. Mesas de trabajo para articulación de los SGI. 2. Mesas de trabajo con el DAPM y calidad para la formulación de la política. 3. Plan de acción del SGSST estructurado para justificación de la asignación de presupuesto. 4. Se realizó ajuste y actualización de la matriz legal en el marco legal	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.

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

				nacional y las normas adoptadas de la institución.	
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: Programa de liderazgo implementado, en desarrollo. ----- Logro: Se presentó el requerimiento de contratación para el acompañamiento conceptual, técnico y metodológico de Estilos de Dirección y Liderazgo mediante radicado 2016412210031074 del 06 de Mayo de 2016.	3
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: 51 bonos pensionales tramitados. ----- Logro: Se tramitaron las 51 solicitudes de las AFPs, de las cuales 17 fueron para pago por un valor de \$ 1.1165.726.183 y 34 fueron para reconocimiento y emite.	3
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 tiene un avance del 30%. ----- Logro: Se elaboró y entregó la matriz de	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	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

				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.	
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	<p>Porcentaje de cesantías parciales y definitivas reconocidas / total cesantías parciales y definitivas solicitadas.</p> <p>-----</p> <p>Indicador: Se tiene un avance del 42%.</p> <p>-----</p> <p>Logro: En las cesantías definitivas, de las 42 solicitudes radicadas, se tramitaron 30, con un porcentaje del 71%.</p> <p>En las cesantías parciales, de 405 solicitudes radicadas, se tramitaron 403, con un porcentaje de 99%.</p>	3
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 tiene un avance del 30%.</p> <p>-----</p> <p>Logro: La meta anual es de 240 compartibilidades, a junio se ha logrado la</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
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

				compartibilidad de 52, obteniendo un porcentaje del 30%.	
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	Número de acciones realizadas para la gestión de pago por concepto de cuotas partes. ----- Indicador: Se tiene un avance del 38%. ----- Logro: Se cancelaron \$160.921.833, por concepto de cuotas partes pensionales por pagar a 28 entidades Correspondientes a 577 cuotas partes pensionales.	3
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: 320 cuentas tramitadas para cobro persuasivo por concepto de cuotas partes. ----- Logro: Se realizó cobro por valor de \$26.000 millones y se ha recaudado \$300 millones, y se elaboró 2 títulos ejecutivos remitidos a cobro coactivo por valor \$5.600 millones.	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.

 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
	ACUERDO DE GESTION		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	<p>Número de acciones realizadas para la administración del pasivo pensional.</p> <p>Indicador: Se realizaron 6 acciones para la administración del pasivo pensional, entre ellas la depuración y el seguimiento.</p> <p>-----</p> <p>Logro: Se realiza seguimiento mensual de los recursos consignados en el FONPET y en el Patrimonio Autónomo, ultimo corte mayo 31/2016. Pasivo \$2.616.204.487.883 Cobertura \$1.116.235.763.008 porcentaje de Cobertura de Pasivo Pensional 42,67%. Se inició el proceso de descargue de los Bonos Pensionales efectivamente pagados por valor de \$1.811.215.155. Por fuentes de financiación del pasivo pensional por un valor \$730.294.014.998, con corte a mayo 31/2016.</p>	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.



 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

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.	31 de diciembre 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.	31 de diciembre 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.	31 de diciembre 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.	31 de diciembre 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	31 de diciembre de 2016		X	

 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

FASE DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO: 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
SEGUNDO SEGUIMIENTO: Se vienen avanzado en importantes temas para la Dirección, con la entrada en funcionamiento de un nuevo Plan de desarrollo las orientaciones están dadas para alinear los productos y las acciones al cumplimiento de las metas, por lo cual se dieron las respectivas instrucciones por lo cual el avance llega al 57% de lo planeado, con hecho significativos como la divulgación del manual de funciones, la capacitación de los acuerdos de gestión, el diagnóstico de percepción de la gestión ética y Política de Gestión Ética divulgada y las acciones para la administración del pasivo pensional, entre ellas la depuración y el seguimiento, entre otras acciones que repuntaron en este semestre.	Fecha: Junio 2016
TERCER SEGUIMIENTO: <hr/> <hr/> <hr/>	Fecha: Septiembre 2016
CUARTO SEGUIMIENTO: <hr/> <hr/> <hr/>	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	

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

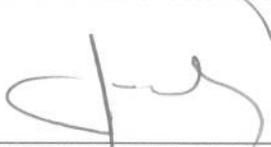
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos 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:
 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



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.