

| | | | |
|--|---|---------------------------|-------------|
|  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 |

Entidad: SECRETARÍA DE GOBIERNO CONVIVENCIA Y SEGURIDAD Fecha: 31 - MARZO - 2016

Objetivos: Fortalecer el acceso a la justicia, a las mujeres y a la comunidad en general a través de las Casas de Justicia, Comisarias de Familia, Inspecciones de Policía y las Inspecciones de los Corregimientos, con el fin de mantener la cohesión y coordinación con las autoridades Judiciales y de policía, para hacer cumplir las normas de policía de conformidad con la Ley

| CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS | | | | | Evaluación de compromisos | | | | |
|---|---------|--|--------------|---|---------------------------|---|---|---|---|
| Compromisos Institucionales | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha Límite | Indicadores | % de cumplimiento | | | | |
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Conferencias educativas dirigidas a la comunidad. | 20% | Realizar 50 conferencias a la comunidad en el tema de resolución pacífica de conflictos. | 31 Dic. 2016 | Nº. 35 de conferencias realizadas / 50 No. de conferencias programadas. X100 | 5 | | | | |
| Fortalecer ante la comunidad la presencia de la administración a través de la descentralización de los servicios. | 20% | Realizar con las Casas de Justicia, 3 jornadas de atención a la población en espacios comunitarios implementando mecanismos de resolución de conflictos como los conciliadores en derecho. | 31 Dic. 2016 | Nº. 1 de jornadas de atención a la población realizadas / Nº 3 de jornadas programadas X100 | 5 | | | | |
| Realizar operativos de control a menores de edad de acuerdo al Decreto 0039 de 2012 (toque de queda para menores) | 20% | Se proyecta realizar 30 operativos de control a menores de edad de acuerdo al Decreto 0039 de 2012 (toque de queda para menores) | 31 Dic. 2016 | Nº 15 de Operativos realizadas / 30 Nº de operativos programadas X100 | 5 | | | | |
| Recuperación de bienes de uso público y Fiscal. | 20% | Se proyecta la recuperación de bienes de uso público y fiscal. | 31 Dic. 2016 | Nº656 de Operativos realizados en restitución / No 60 de operativos programadas X100 | 5 | | | | |
| Atender peticiones recibidas ante las comisarias de Familia por Violencia Intrafamiliar. | 20% | Resolver las peticiones por Violencia Intrafamiliar | 31 Dic. 2016 | Nº 70 de peticiones atendidas / No.70 de peticiones programadas X100 | 5 | | | | |

| 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 dic - 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 dic - 2016 | X | | |

007

| | | | | |
|--|--|--|---------------------------|-------------|
|  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 |

| | | | | | |
|---|---|---------------|---|--|--|
| 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 dic - 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 dic - 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 dic - 2016 | X | | |

| FASE DE SEGUIMIENTO | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|-------------|---------------------|
| PRIMER SEGUIMIENTO: | | | Fecha <u>30 de junio 2016</u> | | |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO: | | | Fecha: <u>31 de diciembre 2016</u> | | |
| 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. | | | |
| 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. | | | |
| 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. | | | |

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------------|--------------------|
|  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 |

| | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 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. | | | |
| 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. | | | |

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: <hr/> <hr/> |
|---|

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


LAURA BEATRIZ LUGO MARIN
 Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad


CLAUDIA LORENA MUÑOZ OROZCO
 Subsecretaria de Policía y Justicia