

 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: Municipio de Santiago de Cali

Fecha: 30 de junio de 2016

<p>Objetivo</p> <p>Generar información contable pertinente, oportuna y acorde con la realidad del municipio, que permita planear, organizar, ejecutar y controlar los procesos contables, así como la toma de decisiones, en la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali y de sus entidades agregadas, a través de la ejecución de los procedimientos que rigen la contabilidad pública y de un sistema que permita establecer la relación costo beneficio de los productos y servicios generados por los procesos.</p>									
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
<p>Causar todas las cuentas por pagar que sean remitidas por las 17 dependencias del Municipio.</p>	30%	<p>Cuentas por Pagar registradas en el SGAFT-SAP</p>	Dic. 31-2016	<p>Total Cuentas por Pagar Contabilizadas en el mes / Cuentas por Pagar Radicadas en el mes</p> <p>Total Cuentas por Pagar Contabilizadas en el mes dentro del tiempo establecido / Cuentas por Pagar Radicadas en el mes</p> <p>Costo Total del personal operativo / N° de Cuentas contabilizadas</p> <p>Sumatoria de los tiempos de contabilización / N° de cuentas contabilizadas</p>	15%				
<p>Consolidar los EEFF de la Alcaldía de Santiago de Cali, del nivel central y descentralizado (Contraloría, Personería, Concejo, Teatro Municipal, Estudios Takeshima) y Fondos Educativos.</p>	15%	<p>Estados Financieros Consolidados Trimestralmente</p>	<p>Feb. 15-2016</p> <p>Abril 30-2016</p> <p>Jul. 31-2016</p> <p>Oct. 31-2016</p>	<p>Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar.</p> <p>Número de hallazgos en firme para la CGM / Total de hallazgos del AGI regular.</p>	7,5%				

m.j.

 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 Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Registrar los EEFF consolidados en el CHIP de acuerdo con las directrices de la Contaduría General de la Nación, con información oportuna, de calidad y veraz.	15%	Estados Financieros reportados a la CGN en cumplimiento de la Resolución N° 375 de 2007	Feb. 15-2016 Abril 30-2016 Jul. 31-2016 Oct. 31-2016	Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar. Número de hallazgos en firme para la CGM / Total de hallazgos del AGI regular.	7,5%				
Entrega de información Exógena de Medios Magnéticos vigencia 2015 a la DIAN, según Resolución N° 000220 de Oct. 31-2014.	10%	Reporte a la DIAN de medios magnéticos - Retención en la Fuente.	Abril 07-2016	Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar	10%				
Entrega de información Exógena de Medios Magnéticos vigencia 2015 a la Subdirección de Rentas, según Resolución N° 4131.1.12.6.15864 de Oct. 31-2014.	10%	Reporte a la Subdirección de Impuestos y Rentas del Municipio de Santiago de Cali de medios magnéticos – Industria y Comercio.	Junio 03-2016	Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar.	10%				
Remitir a la Contaduría General de la Nación sobre los Deudores Morosos del Estado con corte a Mayo 31-2016 y Nov. 30-2016.	10%	Reporte del BDME a la CGN. Resolución N° 248 de Julio 06 de 2007; parágrafo 3, artículo 2 de la Ley 901 de 2004 y numeral 5 artículo 2 de la Ley 1066 de 2006.	Junio 10-2016 Dic. 10-2016	Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar.	5%				



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 Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Expedir Certificados de Disponibilidad de Ingresos de	10%	Certificados de Disponibilidad de Ingresos expedidos de acuerdo con la información sobre ingresos de recursos contabilizados en el SGAFT – SAP y reportados por la Tesorería Municipal	Dic. 31-2016	Certificados de Disponibilidad solicitados / Certificados de Disponibilidad Expedidos	5%				

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. 31-2016	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. 31-2016	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. 31-2016	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic. 31-2016	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. 31-2016	X		

m.l.

 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: Fecha 31 de marzo de 2016

SEGUNDO SEGUIMIENTO: Fecha 30 de junio de 2016

Referente a la entrega de información Exógena de Medios Magnéticos vigencia 2015 a la DIAN, según artículo 37 de la Resolución N° 000220 de Oct. 31-2014, con plazo para la entrega abril 7 de 2016, artículo que fue modificado por la Resolución N° 000024 de marzo 8 de 2016, donde se amplían los plazos quedando para abril 28 de 2016.

Igualmente, se entregó el 28 de junio de 2016, información Exógena de Medios Magnéticos correspondiente al Impuesto de Industria, Comercio, Avisos y Tableros del año gravable 2015 – Formato 1481, de conformidad con el parágrafo segundo del artículo 18 de la Resolución N° 000024 de marzo 8 de 2016 y el parágrafo segundo del artículo 16 de la Resolución No. 000111 de octubre 29 de 2015, en las que se establece como plazo máximo el último día hábil de junio de 2016.

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		
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		

 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

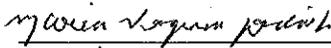
ÁMBITOS DE COMPROMISO		Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
			No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.	X		

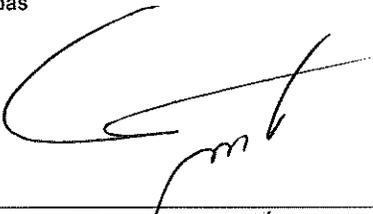
NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario.

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


 MARÍA VIRGINIA JORDAN QUINTERO
 Firma Superior Jerárquico


 FRANCISCO MEJÍA YEPES
 Firma Gerente Público

