



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACION DE DESEMPEÑO

SISTEMAS DE GESTIÓN
SGC - MECI - SISTEDA

FORMATO ACUERDO DE GESTION

MATH02.02.18.P02.F01

VERSIÓN

1

FECHA
APROBACIÓN

01/oct/2009

Entidad: Municipio de Santiago de Cali

Fecha: 31 de diciembre de 2015

Generar información contable, pertinente, oportuna y acorde con la realidad del municipio, 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 del municipio. Para la toma de decisiones así como también planear, organizar ejecutar y controlar los procesos contables, en el municipio de Santiago de Cali y de sus entidades agregadas, dirigida a todos los procesos y a los organismos de control.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Causar todas las cuentas por pagar que sean remitidas por las 17 dependencias del Municipio	5%	Cuentas por Pagar registradas en el SGFT	Dic. 31-2015	Total Cuentas por Pagar Contabilizadas en el mes / Cuentas por Pagar Radicadas en el mes Total Cuentas por Pagar Contabilizadas en el mes dentro del tiempo establecido / Cuentas por Pagar Radicadas en el mes Costo Total del personal operativo / N° de Cuentas contabilizadas Sumatoria de los tiempos de contabilización / N° de cuentas contabilizadas	5%				
Consolidar los EEFF de la Alcaldía de Santiago de Cali, del nivel central y descentralizado (Contraloría, Personería, Concejo, Teatro Municipal, Estudios Takeshima).	4%	Estados Financieros Consolidados Trimestralmente	Oct. 31-2015	Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar. Número de hallazgos en firme para la CGM / Total de hallazgos del AGI regular.	4%				
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.	4%	Estados Financieros reportados a la CGN en cumplimiento de la Resolución N° 375 de 2007	Oct. 31-2015	Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar. Número de hallazgos en firme para la CGM / Total de hallazgos del AGI regular.	4%				

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del señor Alcalde.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

SISTEMAS DE GESTIÓN
SGC - MECI - SISTEDA

FORMATO ACUERDO DE GESTION

MATH02.02.18.P02.F01

VERSIÓN

1

FECHA
APROBACIÓN

01/oct/2009

Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Remilir a la Contaduría General de la Nación sobre los Deudores Morosos del Estado con corte a Mayo 31-2015 y Nov. 30-2015.	5%	Reporte del BDME a la CGN	Dic. 10-2015	Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar.	5%				
Expedir Certificados de Disponibilidad de Ingresos	2%	Certificados de Disponibilidad de Ingresos expedidos de acuerdo con la información sobre ingresos de recursos contabilizados en el SGFT - SAP y reportados por la Tesorería Municipal	Dic. 31-2015	Certificados de Disponibilidad solicitados / Certificados de Disponibilidad Expedidos	2%				

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.	Dic. 31-2015	X		
Aplicar cambios o mejoras contingentes de la entidad.	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic. 31-2015	X		

FASE DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO:

Fecha 30 de junio de 2015

SEGUNDO SEGUIMIENTO:

Fecha 29 de octubre de 2015

Evaluación Parcial de Compromisos por Retiro voluntario del Gerente Público

SEGUIMIENTO :

Fecha 31 de diciembre de 2015

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del señor Alcalde.

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA FORMATO ACUERDO DE GESTION	MATH02.02.18.P02.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA APROBACIÓN	01/oct/2009

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		

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.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización del señor Alcalde.

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA FORMATO ACUERDO DE GESTION	MATH02.02.18.P02.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA APROBACIÓN	01/oct/2009

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

Myriam Virginia Padilla

 Firma Superior Jerárquico (e)

[Handwritten Signature]

 Firma Gerente Público