 ALCALDIA 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


Entidad: ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI Fecha: 30 de septiembre de 2016

Asesorar a la Alcaldía Municipal de Santiago de Cali, en el diseño, implementación y la aplicación del Sistema de Control Interno en cada uno de sus elementos.

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS					Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Realizar y ejecutar el programa anual de auditorías vigencia 2016	60%	Cumplimiento del 100% del programa anual de auditoría	Dic 30 de 2016	No. de auditorías ejecutadas / No. auditorías programadas x 100	20%				
Presentar ante el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP el informe ejecutivo anual de control interno de la vigencia 2015	20%	Informe ejecutivo anual de control interno vigencia 2015	27 de febrero de 2016	Informe	0%				
Supervisar la realización y el cargue de los informes pormenorizados del estado de control interno	10%	Informes pormenorizados del estado de control interno	31 de noviembre de 2016	Informes	0%				
Realizar la evaluación y seguimiento al cumplimiento de las normas en materia de derechos de autor sobre programas de computadores (software) según directiva presidencial 01 del 25 de noviembre de 1999.	10%	Informe y registro de la auditoría ante el Consejo asesor del gobierno nacional en materia de control interno de las entidades del orden nacional y territorial a través del medio del aplicativo que tiene la Dirección Nacional de Derechos de Autor	20 de marzo de 2016	Informe	0%				

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.	31/12/2016	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.	31/12/2016	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.


 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)  <b>ACUERDO DE GESTION</b>	MATH02.06.03.18.P03.F02	
		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.	31/12/2016	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31/12/2016	X		
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	31/12/2016	X		

<b>FASE DE SEGUIMIENTO</b>				
<b>PRIMER SEGUIMIENTO:</b>		Fecha <u>31 de marzo de 2016</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>A marzo 31 de 2016, de acuerdo a lo establecido en el Programa Anual de Auditoría vigencia 2016 se ejecutaron 11 auditorías de las 57 programadas.</u></li> <li>• <u>De conformidad con lo establecido en el artículo 8 literal e del Decreto 2145 de 1999 se presentó oportunamente el informe de la evaluación del Sistema de Control Interno para la vigencia inmediatamente anterior.</u></li> <li>• <u>Conforme a lo definido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 se publicó en la página web de la entidad el informe pormenorizado del estado de control interno correspondiente al periodo noviembre 2015 – febrero 2016</u></li> </ul>				
<b>SEGUNDO SEGUIMIENTO:</b>		Fecha <u>30 de junio de 2016</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>A 30 de junio de 2016, de acuerdo a lo establecido en el Programa Anual de Auditoría vigencia 2016 se ejecutaron 29 auditorías de las 58 programadas.</u></li> <li>• <u>Conforme a lo definido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 se publicó en la página web de la entidad el informe pormenorizado del estado de control interno correspondiente al periodo marzo 2016 – junio 2016</u></li> <li>• <u>Según la directiva presidencial 01 del 25 de noviembre de 1999, se elaboró y cargó el informe de evaluación y seguimiento al cumplimiento de las normas en materia de derechos de autor sobre programas de computadores (software)</u></li> </ul>				
<b>TERCER SEGUIMIENTO :</b>		Fecha <u>30 de septiembre de 2016</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>A 30 de septiembre de 2016, de acuerdo a lo establecido en el Programa Anual de Auditoría vigencia 2016 se ejecutaron 38 auditorías de las 58 programadas.</u></li> <li>• <u>El informe pormenorizado, en este trimestre se desarrolla y se sube en el mes de noviembre del 2016.</u></li> </ul>				
<b>COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL</b>				
<b>ÁMBITOS DE COMPROMISO</b>	Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
		No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles

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.



 ALCALDIA 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>				

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		
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.

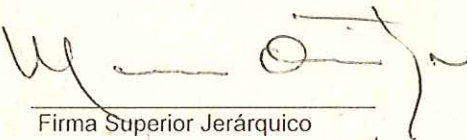
La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

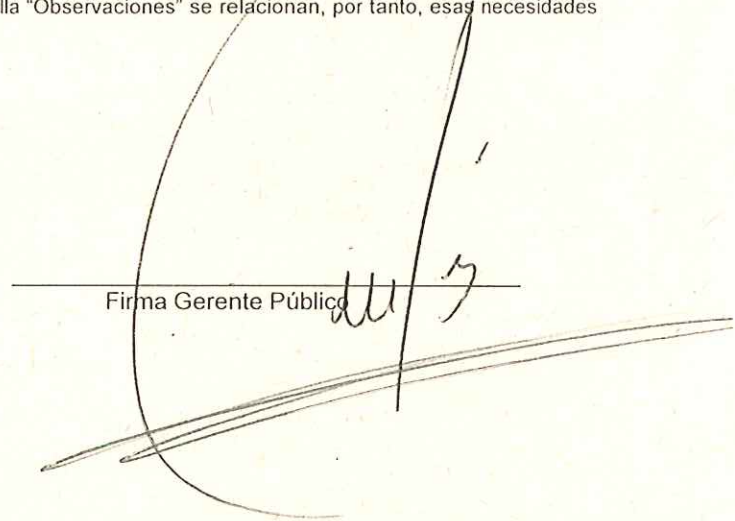
Observaciones: <hr/> <hr/>
-------------------------------

*M*

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

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

  
 Firma Superior Jerárquico

  
 Firma Gerente Público