

|  |  |  |                                 |             |
|--|--|--|---------------------------------|-------------|
| <br>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO<br>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | SISTEMAS DE GESTIÓN<br>SGC - MECI - SISTEDA  |  | MATH02.06.03.18.P03.F01         |             |
|  | <b>FORMALIZACION ACUERDO DE<br/>         GESTION ENTRE EL SUPERIOR<br/>         JERARQUICO Y EL GERENTE<br/>         PUBLICO</b> |  | VERSIÓN<br>1                    |             |
|  |  |  | FECHA<br>ENTRADA EN<br>VIGENCIA | 19/may/2015 |

En la ciudad de Santiago de Cali a los catorce (14) días del mes enero de 2016, se reúnen MARÍA VIRGINIA JORDAN QUINTERO, titular del cargo Directora del Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, en adelante superior jerárquico, y FRANCISCO MEJÍA YEPES titular del cargo Jefe de Oficina de la Contaduría General del Municipio en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por la oficina de la Contaduría General del Municipio, respecto al logro de resultados y en las habilidades gerenciales requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.  
 SEGUNDA: El gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; asimismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestarios necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un período de doce (12) meses, desde el 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

*Maria Virginia Jordan Quintero*  
 \_\_\_\_\_  
 Firma Superior Jerárquico

*Francisco Mejía Yepes*  
 \_\_\_\_\_  
 Firma Gerente Público



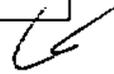
239

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

Entidad: Municipio de Santiago de Cali

Fecha: 14 de enero de 2016

| <b>Objetivo</b><br><br>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. |         |  |   |   |                                  |   |   |   |   |
|---|---------|--|---|---|----------------------------------|---|---|---|---|
| <b>CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS</b>  |         |  |   |   | <b>Evaluación de compromisos</b> |   |   |   |   |
| Compromisos Institucionales   | Puntaje | Resultados Esperados                             | Fecha Limite  | Indicadores   | % de cumplimiento                |   |   |   |   |
|   |         |  |   |   | 1                                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Causar todas las cuentas por pagar que sean remitidas por las 17 dependencias del Municipio.  | 30%     | Cuentas por Pagar registradas en el SGAF-T-SAP   | Dic. 31-2016  | Total Cuentas por Pagar Contabilizadas en el mes / Cuentas por Pagar Radicadas en el mes<br><br>Total Cuentas por Pagar Contabilizadas en el mes dentro del tiempo establecido / Cuentas por Pagar Radicadas en el mes<br><br>Costo Total del personal operativo / N° de Cuentas contabilizadas<br><br>Sumatoria de los tiempos de contabilización / N° de cuentas contabilizadas |                                  |   |   |   |   |
| 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.   | 15%     | Estados Financieros Consolidados Trimestralmente | Feb. 15-2016<br>Abril 30-2016<br>Jul. 31-2016<br>Oct. 31-2016 | Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar.<br><br>Número de hallazgos en firme para la CGM / Total de hallazgos del AGI regular.  |                                  |   |   |   |   |





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<br>Institucionales   | Puntaje | Resultados<br>Esperados  | Fecha Limite  | 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<br>Abril 30-2016<br>Jul. 31-2016<br>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. |                   |   |   |   |   |
| 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   |                   |   |   |   |   |
| 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.  |                   |   |   |   |   |
| 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 BOME 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<br>Dic. 10-2016                                 | Informes Financieros presentados oportunamente / Informes Financieros por presentar.  |                   |   |   |   |   |

240

|  |   |  |                           |             |
|--|---|--|---------------------------|-------------|
| <br>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO<br>GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO | SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS<br>(SISTEDA, SGC y MECI) |  | MATH02.06.03.18.P03.F02   |             |
|  | <b>ACUERDO DE GESTION</b>   |  | 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 |                   |   |   |   |   |

| 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 |                        |               |                 |
| 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 |                        |               |                 |
| 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 |                        |               |                 |
| 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 |                        |               |                 |
| 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 |                        |               |                 |



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 \_\_\_\_\_

SEGUNDO SEGUIMIENTO:

Fecha \_\_\_\_\_

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.   |                              |             |                     |
| 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.  |                              |             |                     |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <br>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI<br>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO<br>GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO | SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS<br>(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: 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*  
 \_\_\_\_\_  
 MARÍA VIRGINIA JORDAN QUINTERO  
 Firma Superior Jerárquico

*Francisco Mejía Yepes*  
 \_\_\_\_\_  
 FRANCISCO MEJÍA YEPES  
 Firma Gerente Público

RECIBO NÚMERO

23 FEB 2016

23 FEB 2016  
11:14 AM