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


Entidad: Municipio de Santiago de Cali

Fecha: A Diciembre 31 de 2015

Objetivos: - Desarrollar planes y programas para una adecuada formulación, ejecución y control del recaudo, pagos, el manejo y administración de los excedentes de liquidez y del cobro persuasivo como de jurisdicción coactiva. 2.- Intensificar las gestiones para mejorar el recaudo de los ingresos y rentas del Municipio. 3.- Implementar políticas que maximicen la rentabilidad en la administración de excedentes de liquidez, bajo unos parámetros que minimicen los riesgos en dichas operaciones.


Concertación de compromisos					Resultado a Diciembre 31 de 2015	Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	Valor variable indicador	1	2	3	4	5
Incrementar el recaudo de cartera tributaria vencida.	25%	Recaudo de \$79.250 millones de cartera tributaria vencida.	Dic. 31/15	$\left(\frac{\text{Valor recaudado}}{\text{Meta de recaudo}}\right) \times 100$	$\text{CUMPLIMIENTO} = \left(\frac{\$126.078}{\$79.250}\right) \times 100 = 161.61\%$	25%				
Disminuir el número de contribuyentes morosos en el Municipio a través del cobro persuasivo por concepto del IPU.	12.5%	Obtener un recaudo superior en el 2015 en relación al 2014.	Dic. 31/15	$\left(\frac{\text{Recaudo cartera IPU 2015 mill.} - \text{Recaudo cartera IPU 2014 mill.}}{\text{Recaudo cartera IPU 2014 mill.}}\right) \times 100$	$\left(\frac{\$100.843 - \$59.259}{\$59.259}\right) \times 100 = 73.05\%$	12.5%				
Disminuir el número de contribuyentes morosos en el Municipio a través del cobro persuasivo por concepto de ICA	12.5%	Obtener un recaudo superior en el 2015 en relación al 2014.	Dic. 31/15	$\left(\frac{\text{Recaudo cartera ICA 2015 mill.} - \text{Recaudo cartera ICA 2014 mill.}}{\text{Recaudo cartera ICA 2014 mill.}}\right) \times 100$	$\left(\frac{\$9.343 - \$6.641}{\$6.641}\right) \times 100 = 25.63\%$	12.5%				
Gestionar a través del cobro persuasivo, el incremento del número de facilidades de pago a realizar en la vigencia 2015, con respecto a las suscritas en la vigencia 2014.	5%	Número de Facilidades de Pago suscritas en 2015 superior a 7.369, correspondiente a la vigencia 2014.	Dic. 31/15	$\left(\frac{\text{Cantidad de acuerdos suscritos en 2015}}{\text{Cantidad de acuerdos suscritos en 2014}}\right) \times 100$	$\left(\frac{\$9.115 - \$7.369}{\$7.369}\right) \times 100 = 23.69\%$	5%				
Optimizar la información del recaudo a través del seguimiento al cumplimiento de la Resolución No. 4131.0.21.0593 de autorización de recaudo a las entidades Bancarias.	15%	Realizar seguimiento al cumplimiento de la resolución No. 4131.0.21.0593 de conformidad a las disposiciones contenidas en esta.	Dic. 31/15	Informe de Seguimiento a la Resolución No. 4131.0.21.0593 de Septiembre 30 de 2014. La cual empezara a regir a partir del primer semestre 2015.	1 Informe de seguimiento	15%				
Incrementar el recaudo electrónico a través del botón PSE de las rentas IPU y Megaobras para la vigencia 2015 respecto al recaudo obtenido en la vigencia 2014.	5%	Recaudo electrónico de las rentas IPU y Megaobras en la vigencia 2015 superior al correspondiente a la vigencia 2014.	Dic. 31/15	$\left(\frac{\text{Recaudo electrónico 2015} - \text{Recaudo electrónico 2014}}{\text{Recaudo electrónico 2014}}\right) \times 100$	20.310.507.184	5%				



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

Concertación de compromisos					Resultado a Diciembre 31 de 2015	Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Valor variable indicador	1	2	3	4	5
Incrementar el pago electrónico a proveedores y contratistas en relación a los realizados en la vigencia 2014.	5%	Número de Pagos electrónicos a proveedores y contratistas en el 2015, superior al correspondiente a la vigencia 2014.	Dic. 31/15	$\left(\frac{\text{Pagos electrónicos 2015} - \text{Pagos electrónicos 2014}}{\text{Pagos electrónicos 2014}} \right) \times 100$	$\text{VARIACION} = \left(\frac{74775 - 61339}{61339} \right) \times 100 = 21.92\%$					5%
Colocar los excedentes de liquidez del Municipio de Santiago de Cali, tomando como base la Tasa de Intervención Banco de la Republica (TIBR)	10%	Inversión de excedentes de liquidez del Municipio en el 2015 a una rentabilidad mayor o igual a la Tasa de Intervención del Banco de la Republica (TIBR).	Dic. 31/15	$\left(\frac{\text{Rentabilidad Obtenida}}{\text{TIBR}} \right) \times 100$	$\left(\frac{6.15}{5.75} \right) \times 100 = 106.96\%$					10%
Analizar la ejecución mensual de los ingresos y de los pagos a través del Plan Anual Mensualizado de Caja - PAC.	10%	Plan Anual Mensualizado de Caja - PAC.	Dic. 31/15	<ol style="list-style-type: none"> $\left(\frac{\text{PAC ejecutado (billones)}}{\text{PAC Asignado (billones)}} \right) \times 100$ $\left(\frac{\text{PAC asignado (billones)}}{\text{Presupuesto (billones)}} \right) \times 100$ $\left(\frac{\text{Ingreso de la vigencia}}{\text{PAC asignado de la vigencia}} \right) \times 100$ 	<ol style="list-style-type: none"> $\left(\frac{2.409}{2.514} \right) \times 100 = 95.82\%$ $\left(\frac{2.514}{2.602} \right) \times 100 = 96.62\%$ $\left(\frac{2.53}{2.514} \right) \times 100 = 100.64\%$ 					10%

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. 31/15	X		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Dic. 31/15	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. 31/15	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic. 31/15	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. 31/15	X		


 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

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha _____
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha <u>Diciembre 31 de 2015</u>

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.	<ul style="list-style-type: none"> - 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.



 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

Observaciones:

Teniendo en cuenta que la norma prevé que la situación de predio errado se presente "con ocasión de consignaciones" entendiéndose consignación como el trámite que hace quien va a realizar el pago mediante el diligenciamiento de un formato establecido por las entidades financieras, que para la época de expedición del decreto 411.20.0.0982 se utilizaba como el medio a través del cual se realizaban los pagos en las entidades recaudadoras de los ingresos del Municipio. En la actualidad dicho trámite ha caído en desuso, toda vez que los desarrollos tecnológicos realizados por la Dirección de Hacienda en los que se ha implementado facturación con código de barra y declaraciones vía página web eliminan los posibles errores que se regulaban en el artículo 3 párrafo único numeral 16 del decreto en mención. Por lo anterior, el compromiso institucional de implementar el formato de predio errado en Ventanilla QAP y Página Web no se puede realizar.

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

Maria Virginia Jordan Quintero

 MARIA VIRGINIA JORDAN QUINTERO
 Directora Departamento Administrativo de Hacienda

Luzy Dary Bara Jimenez

 LUZ DARY BARA JIMÉNEZ
 Subdirector de Tesorería de Rentas