

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EVALUACION DE DESEMPEÑO	SISTEMAS DE GESTIÓN SGC - MECI - SISTEDA		MATH02.06.03.18.P03.F01	
	<b>FORMALIZACION ACUERDO DE          GESTION ENTRE EL SUPERIOR          JERARQUICO Y EL GERENTE          PUBLICO</b>		VERSIÓN	2
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	04/mar/2016

En la ciudad de Santiago de Cali a los 14 días del mes enero de 2016, se reúnen Maria Virginia Jordán Quintero, titular del cargo Directora Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, con cedula de ciudadanía No.67.020.057 en adelante superior jerárquico, y titular del cargo Subdirectora de Tesorería de Rentas Municipales, con cedula de ciudadanía No.31.150.683 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 el área Tesorería de Rentas, (oficina,...) 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.

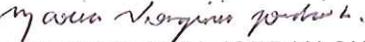
QUINTA:El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte 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 12 meses, desde el 02 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

  
LUZ DARY BARA JIMENEZ  
 Firma Gerente Público

 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	
			VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/may/2015
<b>ACUERDO DE GESTION</b>				

Entidad: Subdirección de Tesorería de Rentas Fecha: Enero 2016

Objetivos										
1.- 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					Evaluación de compromisos					
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento					
					1	2	3	4	5	
Gestionar el recaudo de la cartera tributaria vencida .	10%	Recaudo de \$70.000 millones de cartera tributaria vencida.	Dic. 31/16	$\text{Cumplimiento} = \left( \frac{\text{Recaudo cartera actual}}{\text{meta recaudo}} \right) + 100$						
Disminuir el número de contribuyentes morosos en el Municipio a través del cobro persuasivo por concepto del IPU.	12.5%	Cantidad de contribuyentes que pagaron deudas por concepto del Impuesto Predial en la vigencia 2016.	Dic. 31/16	Número de contribuyentes que pagaron IPU de la vigencia 2006						
Disminuir el número de contribuyentes morosos en el Municipio a través del cobro persuasivo por concepto del ICA.	12.5%	Cantidad de contribuyentes que pagaron deudas por concepto del Impuesto de Industria y Comercio en la vigencia 2016.	Dic. 31/16	Número de contribuyentes que pagaron ICA de la vigencia 2006						
Gestionar a través del cobro persuasivo, la suscripción de facilidades de pago para incrementar los ingresos del Municipio.	5%	Suscribir 7.369 Facilidades de Pago para la vigencia 2016.	Dic. 31/16	$\text{Cumplimiento} = \left( \frac{\text{Número de facilidades de pago}}{\text{meta}} \right) + 100$						
Optimizar la información del recaudo a través del seguimiento al cumplimiento de la Resolución 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. 31/16	Número de informes de seguimiento realizados						

A



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
GESTION 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

Incrementar el recaudo electrónico a través del botón PSE de las rentas IPU y Megaobras para la vigencia 2016 respecto al recaudo obtenido en la vigencia 2015.	5%	Recaudo electrónico de las rentas IPU y Megaobras en la vigencia 2016 superior al correspondiente a la vigencia 2015.	Dic. 31/16	$Variación = \left( \frac{\text{Recaudo 2016} - \text{Recaudo 2015}}{\text{Recaudo 2015}} \right) \cdot 100$	
Incrementar el pago electrónico a proveedores y contratistas en relación a los realizados en la vigencia 2015.	15%	Número de Pagos electrónicos a proveedores y contratistas en el 2016, superior al correspondiente a la vigencia 2015.	Dic. 31/16	$Variación = \left( \frac{\text{Pagos 2016} - \text{Pagos 2015}}{\text{Pagos 2015}} \right) \cdot 100$	
Colocar los excedentes de liquidez del Municipio de Santiago de Cali, tomando como base la Tasa de Intervención Banco de la Republica (TIBR)	15%	Inversión de excedentes de liquidez del Municipio en el 2016 a una rentabilidad mayor o igual a la Tasa de Intervención del Banco de la Republica (TIBR).	Dic. 31/16	$Cumplimiento = \left( \frac{\text{Tasa de rentabilidad municipio}}{\text{meta}} \right) \cdot 100$	
Analizar la ejecución de los ingresos y de los pagos a través del Plan Anual Mensualizado de Caja - PAC.	10%	Ejecución Plan Anual Mensualizado de Caja - PAC.	Dic. 31/16	<p>1. <math display="block">Cumplimiento = \left( \frac{\text{PAC asignado}}{\text{Presupuesto}} \right) \cdot 100</math></p> <p>2. <math display="block">Cumplimiento = \left( \frac{\text{PAC utilizado}}{\text{PAC asignado}} \right) \cdot 100</math></p> <p>3. <math display="block">Cumplimiento = \left( \frac{\text{PAC asignado}}{\text{Ingreso}} \right) \cdot 100</math></p>	

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

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. 31/16			
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. 31/16			
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. 31/16			
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic. 31/16			
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	Dic. 31/16			

<b>FASE DE SEGUIMIENTO</b>	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha _____
_____	_____
_____	_____
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____
_____	_____
_____	_____
SEGUIMIENTO :	Fecha _____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

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

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.			

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 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

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

*Maria Virginia Jordan Quintero*  
 \_\_\_\_\_  
 MARIA VIRGINIA JORDAN QUINTERO  
 Directora Dpto. Administrativo de Hacienda Municipal

*Luz Dary Baja Jimenez*  
 \_\_\_\_\_  
 LUZ DARY BAJA JIMENEZ  
 Subdirectora Tesorería de Rentas Municipales