

440

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

Entidad: Subdirección de Tesorería de Rentas Fecha: Mayo 18 de 2016

Concertación de compromisos					Resultado a Marzo 31 de 2016	Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Valor variable indicador	% de cumplimiento				
						1	2	3	4	5
Gestionar el recaudo de la cartera tributaria vencida.	25%	Recaudo de \$70.000 millones de cartera tributaria vencida.	Dic. 31/16	$\left( \frac{\text{Recaudo cartera actual}}{\text{Meta recaudo}} \right) \cdot 100$	$\left( \frac{\$ 23.885}{\$ 70.000} \right) \cdot 100 = 34.12\%$	8.53%				
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 en la vigencia 2016	26.996 Contribuyentes	3.125%				
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 en la vigencia 2016	1.079 Contribuyentes	3.125%				
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	$\left( \frac{\text{Número de facilidades de pago}}{\text{meta}} \right) \cdot 100$	$\left( \frac{1.797}{7.369} \right) \cdot 100 = 24.39\%$	1.22%				

18031635

9

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

Concertación de compromisos					Resultado a Marzo 31 de 2016	Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Valor variable indicador	% de cumplimiento				
						1	2	3	4	5
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	1 Informe de 4 posibles	3.75%				
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	$\left( \frac{\text{Recaudo 2016} - \text{Recaudo 2015}}{\text{Recaudo 2015}} \right) * 100$	$\left( \frac{\$9.018 - \$12.291}{\$12.291} \right) * 100 = -26.63\%$	En la semana del 28 de marzo el botón PSE presento fallas técnicas que afecto el recaudo en el primer trimestre de 2016.				
Incrementar el pago electrónico a proveedores y contratistas en relación a los realizados en la vigencia 2015.	5%	Número de Pagos electrónicos a proveedores y contratistas en el 2016, superior al correspondiente a la vigencia 2015.	Dic. 31/16	$\left( \frac{\text{Pagos 2016} - \text{Pagos 2015}}{\text{Pagos 2015}} \right) * 100$	$\left( \frac{9.804 - 9.791}{9.791} \right) * 100 = 0.13\%$	1.25%				
Colocar los excedentes de liquidez del Municipio de Santiago de Cali, tomando como base la Tasa de Intervención Banco de la República (TIBR)	10%	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 República (TIBR).	Dic. 31/16	$\left( \frac{\text{Tasa de rentabilidad municipio}}{\text{meta}} \right) * 100$	$\left( \frac{6.99\%}{6.25\%} \right) * 100 = 111.84\%$	2.5%				

Q

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

Concertación de compromisos					Resultado a Marzo 31 de 2016	Evaluación de compromisos				
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Valor variable indicador	% de cumplimiento				
						1	2	3	4	5
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	1. $\left( \frac{PAC\ asignado}{Presupuesto} \right) * 100$ 2. $\left( \frac{PAC\ utilizado}{PAC\ asignado} \right) * 100$ 3. $\left( \frac{PAC\ asignado}{Ingreso} \right) * 100$	1. $\left( \frac{1,5485\ Bill.}{2,5696\ Bill.} \right) * 100$ = 60.26% 2. $\left( \frac{0,7413\ Bill.}{1,5485\ Bill.} \right) * 100$ = 47.87%	6.03%				

Q

4

443

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GESTIÓN 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/mayo/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	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.	Dic. 31/16	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. 31/16	X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	Dic. 31/16	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. 31/16	X		

<b>FASE DE SEGUIMIENTO</b>	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha A <u>Marzo 31 de 2016</u>
_____	
_____	
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha _____
_____	
_____	
SEGUIMIENTO :	Fecha _____
_____	
_____	

4

5

444

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

A

6

445

 ALCALDÍA 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	
	<b>ACUERDO DE GESTION</b>		VERSIÓN	1
			FECHA ENTRADA EN VIGENCIA	19/mayo/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 Depto. Administrativo de Hacienda Municipal

*Luzy Dary Bara Jimenez*  
 \_\_\_\_\_  
**LUZ DARY BARA JIMENEZ**  
 Subdirectora de Tesorería de Rentas