



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-04-02

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO ORTIZ	SEGUNDO APELLIDO SAAVEDRA	NOMBRES HENRY DAVID
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 80854735	DEPENDENCIA Dirección de gestión del talento humano
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 009	GRADO 7

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO PENING	SEGUNDO APELLIDO GAVIRIA	NOMBRES CARINE
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 60352424	DEPENDENCIA Subsecretaria gestión institucional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBSECRETARIO DE DESPACHO	CÓDIGO DEL EMPLEO 045	GRADO 8

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta permanente, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normativa vigente.	porcentaje de empleo provistos en la planta	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Efectuar nombramientos en provisionalidad, en las vacantes que no sea posible cubrir por medio del derecho preferencial a encargo.		13 %
Efectuar dos procesos de encargos que permitan la provisión de la planta		12 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-04-02

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Cumplir con mínimo el 90% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia de 2024 según cronograma definido.	$(\text{Número de actividades realizadas PBI} / \text{Número de actividades programadas PBI}) \times 100$	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar PIB para la vigencia del año 2024		7 %
Ejecutar programa planteado en el PIB		12 %
Elaborar el Informe de Gestión relacionado con el PIB		6 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Ejecutar el 80% de las actividades de capacitación programadas durante toda la vigencia.	$(\text{Número de actividades de capacitación ejecutadas} / \text{Total de actividades de capacitación planeadas para la vigencia}) \times 100$	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar PIC para la vigencia del año 2024		7 %
Ejecutar programa de acuerdo a lo establecido en el PIC		12 %
Realizar informe de gestión de la ejecución del PIC		6 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Lograr un cumplimiento del plan de trabajo del SGSST igual o superior a 90% en el periodo 2024	$(\text{Número de actividades de ejecutadas} / \text{Total de actividades programadas}) \times 100$	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Planteamiento del plan de trabajo		6 %
Implementar y ejecutar el plan de trabajo		15 %
Realizar informe de Gestión de la ejecución del plan		4 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-04-02

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:

Compromiso con la organización

Definición:

Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

Conductas Asociadas

- Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión del servicio a corto, mediano y largo plazo.
- Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje excluyente.
- Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales
- Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.
- Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.
- Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.

Competencia Comportamental

Nombre:

Gestión del desarrollo de las personas

Definición:

Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento

Conductas Asociadas

- Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas
- Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas
- Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas
- Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños
- Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo
- Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-04-02

Periodo 2024

Competencia Comportamental

Nombre:

Liderazgo efectivo

Definición:

Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados

Conductas Asociadas

- Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones
- Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo
- Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas
- Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral
- Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.
- Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto

Competencia Comportamental

Nombre:

Orientación a resultados

Definición:

Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.

Conductas Asociadas

- Asume la responsabilidad por sus resultados.
- Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.
- Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.
- Adopta medidas para minimizar riesgos.
- Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.
- Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.
- Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo los estándares, objetivos y tiempo establecido por la entidad.
- Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.
- Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.
- Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 27/03/24 15:05

Aprobado por Nominador: 2/04/24 14:50

Documentro electrónico: EGC_1025_ce23293f-e261-4373-aa9b-96e52babe19b