



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-08-22

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CARDENAS	SEGUNDO APELLIDO MOGOLLON	NOMBRES GEOVANNI ANDRES
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 80792896	DEPENDENCIA Oficina Jurídica
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO JEFE DE OFICINA	CÓDIGO DEL EMPLEO 006	GRADO 7

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO BASTIDAS	SEGUNDO APELLIDO UBATE	NOMBRES DORA LUCIA
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 51960124	DEPENDENCIA Dirección
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 055	GRADO 9

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la defensa jurídica de la entidad para minimizar riesgos legales y financieros.	Número de procesos ganados vs. perdidos.	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Análisis de casos anteriores: Estudiar los casos anteriores para identificar patrones y áreas de vulnerabilidad.		10 %
Desarrollo de estrategias de defensa: Crear estrategias de defensa preventiva y reactiva para los casos más comunes.		15 %



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-08-22

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Asegurar que los actos administrativos estén en plena conformidad con la normatividad y los principios de legalidad y equidad.	Número de actos revisados.	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos estandarización de los procesos de revisión mediante un protocolo común, capacitaciones en normatividad vigente para asegurar la conformidad legal, y la implementación de un sistema de control de cali		Porcentaje 25 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Proveer respuestas jurídicas claras, oportunas y fundamentadas a las peticiones internas y externas.	Tiempo promedio de respuesta.	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos Alimentar el repositorio de conceptos comunes para agilizar las respuestas. Establecimiento de tiempos estándar: Definir y comunicar tiempos estándar para la entrega de conceptos. Monitoreo y retroalimentación: Implementar un sistema de retroalimentación para mejorar la calidad y pertinencia de los conceptos emitidos.		Porcentaje 10 % 10 % 5 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Garantizar la transparencia y eficiencia en los procesos de contratación, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente y la optimización de recursos.	Número de contratos auditados y cumplidos sin objeciones.	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos Revisión y actualización de procedimientos: Revisar los procedimientos actuales de contratación y actualizarlos para optimizar tiempos y cumplir con la normativa. Implementación de un sistema de seguimiento: Desarrollar e implementar un sistema que permita el seguimiento en tiempo real de cada proceso de contratación.		Porcentaje 10 % 15 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-08-22

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:

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



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-08-22

Periodo 2024

Competencia Comportamental

Nombre:

Visión estratégica

Definición:

Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país

Conductas Asociadas

- Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor
- Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos
- Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales
- Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo
- Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor
- Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos
- Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales
- Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo

Competencia Comportamental

Nombre:

Visión estratégica

Definición:

Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país

Conductas Asociadas

- Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor
- Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos
- Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales
- Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo
- Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor
- Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos
- Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales
- Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-08-22

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 16/08/24 11:46

Aprobado por Nominador: 22/08/24 16:19

Documentro electrónico: EGC_1500_45ae5a19-afc4-4f71-8eaa-5d91e3e00150