FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Fecha Concertación: 2024-02-23

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES
COLMENARES	GONZALEZ	YEIMY LORENA
TIPO DE DOCUMENTO C.C (X) C.E ( ) PAS ( )	NÚMERO DE DOCUMENTO 1012379301	DEPENDENCIA Dirección de gestión del talento humano
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 009	GRADO 5

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES
ARIZA	MEDINA	ADRIANA FANNY
TIPO DE DOCUMENTO C.C (X) C.E ( ) PAS ( )	NÚMERO DE DOCUMENTO 52221081	DEPENDENCIA Subgerencia corporativa
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBGERENTE	CÓDIGO DEL EMPLEO 090	GRADO 7

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Realizar con oportunidad los procesos de selección del personal que se vincula por Orden de Prestación de Servicios, requeridos por todas las áreas y dependencias de la Subred.	(Sumatoria del tiempo transcurrido entre la radiación del requerimiento y la entrega a contratación / Total de requerimientos de procesos de selección gestionados)*100	20 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	Porcentaje
Realizar con oportunidad los procesos de selección del personal que se vincula por Orden de Prestación de Servicios, requeridos por todas las áreas y dependencias de la Subred.	20 %

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Fecha Concertación: 2024-02-23

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
A 2024 implementar al 90% la estrategia de formalización y dignificación laboral en la subred, que incluya la provisión de empleos en vacancia definitiva, estudio de cargas laborales y rediseño institucional conforme a lineamientos territoriales y disponibilidad	(Número de vacantes definitivas provistas en la planta de personal mediante nombramiento provisional en el periodo / Número de vacantes definitivas definidas para provisionar según disponibilidad presupuestal en el periodo)*100	20 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
Realizar el trámite para la provisión de las Vacantes definidas en la Subred través de la estrategia de formalización y dignificación laboral , teniendo en cuenta los criterios de la SDS.	10 %
Ejecutar el 100% de las actividades planeadas en el Plan de Trabajo de Dignificación Laboral	10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación formulado para la vigencia 2024, que contribuyan al fortalecimiento de los Conocimientos y habilidades que impacte en la calidad de la prestación de los servicios.	(Número de actividades ejecutadas del PIC en el periodo / Total de actividades planeadas en el mismo periodo) *100	15 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
Ejecutar en un 95% las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación formulado para la vigencia 2024.	15 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
Ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos definidas para la vigencia 2024 y Ejecutar los Planes de Trabajo que componen el SGSST definidos en la vigencia 2024.	(Numero de actividades de bienestar realizadas en el periodo / total de actividades programadas en el periodo)*100 (Número de acciones ejecutadas en el periodo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo / Número de acciones programadas en el periodo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)*100	30 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
Ejecutar en un 100% las actividades establecidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos definidas para la vigencia 2024 , que contribuyan con el bienestar de los colaboradores de la Entidad.	15 %
Ejecutar en un 95% los Planes de Trabajo que componen el SGSST definidos en la vigencia 2024., que contribuyan con la calidad de vida de los trabajadores.	15 %

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Fecha Concertación: 2024-02-23

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
Autoevaluar los estándares de Acreditación de Talento Humano y garantizar la ejecución de los planes de mejora que deriven de este ejercicio.	(Número de acciones de mejora cerradas en el periodo evaluado / Número de acciones de mejora programadas para cierre en el periodo evaluado)*100	15 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
Autoevaluar el 100% de los estándares de Acreditación de Talento Humano y garantizar la ejecución de los planes de mejora que deriven de este ejercicio.	15 %

4 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	***Definición:***
Orientación a resultados	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.

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Fecha Concertación: 2024-02-23

Competencia Comportamental

Nombre:	***Definición:***
Gestión del desarrollo de las personas	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

Competencia Comportamental

Nombre:	***Definición:***
Liderazgo efectivo	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:	***Definición:***
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas

Conductas Asociadas

- Prevé situaciones y escenarios futuros
- Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño
- Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso
- Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos
- Optimiza el uso de los recursos
- Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Fecha Concertación: 2024-02-23

Competencia Comportamental

Nombre:	***Definición:***
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.

Conductas Asociadas

- Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.
- Responde al cambio con flexibilidad.
- Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, forma de trabajo y procedimientos.
- Promueve al grupo para que se adapten en las nuevas condiciones.

5 FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público:	21/02/24 17:37	
Aprobado por Nominador:	23/02/24 14:43	
Documentro electrónico:	EGC_707_65a3b94b-1bbc-40a3-9224-157b77944d86	