FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Sideap 2.0

Fecha Concertación: 2024-02-16

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES
CUARTAS	JIMÉNEZ	DIANA PAOLA
TIPO DE DOCUMENTO C.C ⊗ C.E ○ PAS ○	NÚMERO DE DOCUMENTO 1015401339	DEPENDENCIA Oficina de control disciplinario interno
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO JEFE DE OFICINA	CÓDIGO DEL EMPLEO 006	GRADO 5

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES
RUIZ	VALDES	MARTHA YOLANDA
TIPO DE DOCUMENTO C.C ⊗ C.E ○ PAS ○	NÚMERO DE DOCUMENTO 51837463	DEPENDENCIA Despacho del gerente
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	CÓDIGO DEL EMPLEO 085	GRADO 9

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Tramitar dentro del término de ley el 100% de las diligencias disciplinarias iniciadas o recibidas por la Oficina de Control Disciplinario Interno en etapa de instrucción salvaguardando los derechos constitucionales y legales.	Número de procesos disciplinarios sustanciados / Número total de procesos disciplinarios en etapa de instrucción * 100	20 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	Porcentaje
1. Mantener actualizado cuadro de control en formato excel denominado "Control Procesos Disciplinarios", con los términos de prescripción y de vencimiento de cada etapa procesal de la acción disciplin	10 %
2. Realizar con los abogados sustanciadores y apoyos administrativos de la Oficina, mínimo un comité técnico al mes, para unificar criterios, actualizarse en materia normativa y jurisprudencial, revis	10 %

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Sideap 2.0

Fecha Concertación: 2024-02-16

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
Responder oportunamente, el 100% de las PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) instauradas por los diferentes entes de control, funcionarios públicos, contratistas y particulares a la Oficina de Control Disciplinario Interno.	Número de PQRS respondidas / Número total PQRS recibidas * 100	15 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
1. Brindar respuesta dentro de los términos de la Ley 1437 de 2011 modificada parcialmente por la Ley 1755 de 2015, a las PQRS recibidas ante la Oficina de Control Disciplinario Interno.	10 %
2. Difundir a los funcionarios y contratistas vinculados a la entidad, información relativa a las consecuencias disciplinarias, por incumplir los términos de respuesta del derecho de petición.	2 %
3. Actualizar y continuar con la implementación de cuadro de control en formato Excel, "Base General Correspondencia", incluyendo la fecha de respuesta y radicado o medio por el que se realiza el trám	3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
Proponer acciones dentro de procesos disciplinarios en etapa de instrucción, que contribuyan a optimizar la gestión de la entidad teniendo en cuenta evaluaciones y diagnósticos con miras a mejorar y fortalecer la actuación disciplinaria.	Número de comités de seguimiento procesal programados / Número de comités de seguimiento procesal realizados * 100.	15 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
1. Realizar un cronograma de comités de seguimiento procesal para que los abogados sustanciadores que tienen a cargo procesos disciplinaros en etapa de instrucción, informen sobre el estado de cada ac	5 %
2. Efectuar propuestas en el desarrollo de los comités de seguimiento procesal, en los eventos que lo amerite.	10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento de a las sanciones disciplinarias efectuadas por la Entidad a sus funcionarios y/o exfuncionarios, con especial énfasis en las consistentes en multas.	Número de seguimientos de actuaciones disciplinarias sancionatorias en firme / Número Total de actuaciones disciplinarias sancionatorias en firme * 100.	20 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
1. Hacer indagaciones formales sobre sanciones disciplinarias impuestas por la Entidad a la Dirección de Talento Humano y a la Oficina Jurídica en etapa de juzgamiento de la acción disciplinaria, soli	10 %
2. En caso de evidenciar sanciones disciplinarias consistentes en multa, se hará seguimiento de su cumplimiento por parte del sancionado con las dependencias pertinentes, a fin de acatar lo dispuesto	10 %

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-02-16

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	***Indicador:***	***Peso porcentual:***
A 2024 lograr el 100% de adherencia de los funcionarios y contratistas al Plan Preventivo Disciplinario ¡La oficina de Control Disciplinario Te lo Cuenta!	Número de criterios con calificación superior al 80% Adherencia al Plan Preventivo Disciplinario / Número de criterios evaluados para medir la adherencia al Plan Preventivo Disciplinario por parte de colaboradores y funcionario * 100	30 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	***Porcentaje***
1. Realizar conforme al cronograma de visitas del PPD 2024, sensibilizaciones presenciales y/o virtuales a los servidores y contratistas vinculados a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occi	15 %
2. Suscribir registros de asistencia, efectuar piezas comunicativas en materia preventiva disciplinaria gestionando su divulgación y, realizar encuestas de adherencia con cada contratista y funcionari	15 %

4 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	***Definición:***
Compromiso con la organización	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.

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Sideap 2.0

Fecha Concertación: 2024-02-16

Periodo 2024

Competencia Comportamental

Nombre:	***Definición:***
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas

Conductas Asociadas

- Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo
- Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones
- Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo
- Asume como propia la solución acordada por el equipo
- Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares

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:***
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.

Conductas Asociadas

- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.
- Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.
- Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.
- Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.
- Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.
- Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.
- Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad.
- Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.

FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

Fecha Concertación: 2024-02-16

5 FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público:	15/02/24 15:28
Aprobado por Nominador:	16/02/24 13:02
Documentro electrónico:	EGC_691_b4d59685-4770-468a-bfa0-9f262416a110