



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-11-15

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO GARCIA	SEGUNDO APELLIDO ROJAS	NOMBRES NORA CAROLINA
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 52394207	DEPENDENCIA Subdirección Administrativa y Financiera
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBDIRECTOR	CÓDIGO DEL EMPLEO 070	GRADO 3

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO GRAJALES	SEGUNDO APELLIDO ROSAS	NOMBRES WILFREDO
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 80408301	DEPENDENCIA DIRECCIÓN GENERAL
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	CÓDIGO DEL EMPLEO 050	GRADO 9

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar las acciones que se requieran para realizar el seguimiento a la cartera en la Entidad	No. De acciones de seguimiento	50 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Fortalecer el equipo de cartera, mediante la contratación de un grupo interdisciplinario, que permita ejecutar estrategias más robustas y de alto impacto para la recuperación de cartera y el saneamiento		20 %
Realizar el proceso de depuración de saldos de cartera, en articulación con dependencias involucradas y acorde al Manual de Gestión y Recaudo de Cartera.		10 %
Implementar herramienta de costo beneficio, que se requiere para determinar los saldos mínimos en la toma de decisiones sobre depuración y recuperación de cartera.		10 %
Depurar y organizar el inventario documental a cargo del área de cartera de acuerdo a las directrices de gestión documental sobre la materia.		10 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-11-15

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Liderar e implementar acciones para lograr la ejecución del 100% del presupuesto asignado	% Ejecución Presupuestal	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Implementar acciones que permitan lograr el 100% de ejecución del presupuesto asignado		10 %
Ejecutar acciones que permitan no generar reservas y si se dieran que no sean superiores al 10% del valor del presupuesto en vigencia		10 %
Desarrollar las acciones necesarias que eviten constituir pasivos dentro de la vigencia		10 %

Compromiso Gerencial

<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Liderar las acciones necesarias para ejecutar cumplir la ejecución del PAC de las obligaciones contractuales	100% ejecución del PAC - Obligaciones contractuales	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar las acciones necesarias para dar cumplimiento al plan de pagos mensual - PAC respecto a las obligaciones contractuales de la Subdirección		20 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-11-15

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: Toma de decisiones	Definición: Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión
--	---

Conductas Asociadas

- Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad
- Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla
- Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad
- Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada
- Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente
- Asume los riesgos de las decisiones tomadas

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: 2024-11-15

Periodo 2024

Competencia Comportamental

Nombre:

Planeación

Definición:

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

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 15/11/24 20:52

Aprobado por Nominador: 15/11/24 21:09

Documento electrónico: EGC_1624_a04bf450-ce9a-4043-b029-6eb790ae4c2d