



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2023

Fecha Concertación: 2023-03-31

1

DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO BALLESTEROS	SEGUNDO APELLIDO GUTIERREZ	NOMBRES JAVIER RICARDO
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="checkbox"/> C.E <input type="checkbox"/> PAS <input type="checkbox"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 16536780	DEPENDENCIA Subdirección de Gestión Humana
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 068	GRADO 7

2

DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO MORENO	SEGUNDO APELLIDO BEDOYA	NOMBRES DIEGO ANDRES
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="checkbox"/> C.E <input type="checkbox"/> PAS <input type="checkbox"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 71780500	DEPENDENCIA Dirección
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 009	GRADO 9

3

COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Líderar y ejecutar la estrategia del rediseño institucional y los respectivos nombramientos, garantizand el mejoramiento del clima y la cultura organizacional.	Aplicación de actos administrativos Rediseño Institucional	33 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Estructura e implementación del rediseño institucional.		17 %
Nombramiento y posesión de las vacantes.		16 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2023

Sideap_{2.0}

Fecha Concertación: 2023-03-31

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar y ejecutar el fortalecimiento de la gestión del conocimiento de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, mediante la formación de los servidores y la implementación de la Escuela de Formación Bomberil.	Impacto del programa de capacitación, formación y entrenamiento al personal de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	34 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	Porcentaje
Desarrollar escenarios prácticos y teóricos que permitan el fortalecimiento de las competencias de los servidores en su misionalidad.	34 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar y ejecutar a estrategia del Talento Humano mediante la simplicidad y mejoramiento de los procedimientos, planes, políticas y dimensiones propias del área que permitan ver al servidor como el activo más valioso de la Entidad.	Actividades ejecutadas del Plan Estratégico de Talento Humano / Actividades planeadas del Plan Estratégico de Talento Humano	33 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	Porcentaje
Fortalecimiento de los programas de vigilancia epidemiológica que permitan la prevención del riesgo a los servidores de la Entidad.	11 %
Fortalecimiento del programa de acondicionamiento físico y mental.	11 %
Dar cumplimiento a los indicadores de impacto del Plan Estratégico del Talento Humano PETH de la Entidad.	11 %



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales Periodo 2023

Fecha Concertación: 2023-03-31

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.

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.
- Adopts 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.

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Toma de decisiones	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



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2023

Fecha Concertación: 2023-03-31

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

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 31/03/23 17:57

Aprobado por Nominador: 31/03/23 17:58

Documento electrónico: EGC_193_5d049ece-e289-4733-ae56-7cc505f3d53c