



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-04-24

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO BALLESTEROS	SEGUNDO APELLIDO GUTIERREZ	NOMBRES JAVIER RICARDO
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	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 HENAQ	SEGUNDO APELLIDO ESCOBAR	NOMBRES PAULA XIMENA
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 52816932	DEPENDENCIA Dirección General
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:
Liderar la ejecución del estudio de cargas laborales, insumo requerido para estructurar la modificación de la planta de cargos.	Informe consolidado final del estudio de cargas laborales.	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
1. Consolidar el proceso contractual para el estudio de Cargas Laborales.		15 %
2. Divulgación a la alta Dirección del resultado del estudio de cargas (Informe consolidado final)		10 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-04-24

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos, para la vigencia 2024.	Dar trámite a los diferentes Procesos de Provisión de los empleos que se encuentran en vacancia (temporal y definitiva), de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos de provisión definitiva establecidos por la CNSC.	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
1. Adelantar los procesos administrativos para la provisión de los empleos de carrera, mediante nombramiento en encargo o provisionalidad.		15 %
2. Adelantar los procedimientos administrativos establecidos por el DASCD para la provisión de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción.		10 %

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/as servidores/as y la implementación de la Escuela de Formación Bomberil.	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, adoptado a través de la Resolución 120 de 2024. Ejecutar las acciones pertinentes para la actualización del Proyecto Educativo Institucional PEI, de la Escuela de Formación Bomberil.	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
1. Ejecutar los cursos proyectados en el PIC para la vigencia 2024.		8 %
2. Adelantar las gestiones administrativas pertinentes para la actualización del PEI tanto al interior de la Entidad como ante la Secretaría de Educación Distrital.		9 %
3. Fortalecer las competencias de los Servidores a través de prácticas en los escenarios simulados con los que cuenta la Escuela.		8 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo definido para la vigencia 2024, promoviendo la salud física y mental de los servidores y contratistas de la Entidad.	Ejecutar el Plan Operativo diseñado para dar cumplimiento al Plan de Seguridad y Seguridad en el Trabajo	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
1. Fortalecer los programas de vigilancia epidemiológica que permitan la prevención del riesgo a los/as servidores/as de la Entidad.		6 %
2. Fortalecer el programa de acondicionamiento físico y mental.		6 %
3. Establecer e implementar el programa de reincorporación laboral y ocupacional		6 %
4. Implementar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de los objetivos establecidos.		7 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-04-24

Periodo 2024

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:

Orientación a resultados

Definición:

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

Fecha Concertación: 2024-04-24

Periodo 2024

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

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 22/04/24 17:43

Aprobado por Nominador: 24/04/24 8:34

Documentro electrónico: EGC_1123_0d7aa1d0-15f2-4c79-8eb1-d8a9d62c6f18