



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 SUAREZ	SEGUNDO APELLIDO CASALLAS	NOMBRES NICOLAS
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 80134705	DEPENDENCIA Subdirección de Formación y Empleabilidad
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:
Certificar a 249 vendedores (as) de la economía informal y sus familias, en competencias específicas y habilidades laborales.	NUMERO DE PERSONAS CERTIFICADAS/NUMERO DE PERSONAS CONVOCADAS	40 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Socialización y divulgación de la oferta de formación integral via pagina web de la entidad, redes sociales y otros medios de comunicación.		15 %
Desarrollar convocatorias en calle para la población sujeto de atención ofreciendo la oferta institucional de formación.		15 %
Socialización y divulgación de la oferta de formación a las Alcaldías Locales para beneficiar a la población sujeto de atención y generar alianzas estratégicas		5 %
Gestionar la certificación de los actores de la economía social formados mensualmente en el marco de los proyectos de inversión.		5 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-11-15

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Formar a 800 vendedores (as) de la economía informal y sus familias en habilidades blandas a través de la Ruta de Orientación para el empleo del IPES.	NUMERO DE PERSONAS FORMADAS EN HABILIDADES BLANDAS/NUMERO DE PERSONAS CONVOCADAS	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Promover los programas de orientación para el empleo a través de mesas de trabajo con las Alcaldías Locales, medios de comunicación, redes sociales u otros medios de comunicación, para lograr para q		20 %
Realizar una feria de servicios de formación en habilidades blandas bajo convocatoria en calle		10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar las acciones necesarias para ejecutar el 100% del presupuesto asignado	100% ejecución del presupuesto asignado	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar las acciones para lograr la ejecución y comprometer dentro de la vigencia el presupuesto asignado al 100%		10 %
Establecer acciones que permitan no generar reservas y si se dieran que no sean superiores al 5% del valor del presupuesto en vigencia		5 %
Desarrollar las acciones necesarias que eviten constituir pasivos dentro de la vigencia		5 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar las acciones necesarias para ejecutar cumplir la ejecución del PAC de las obligaciones contractuales	100% ejecución del PAC - Obligaciones contractuales	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar las acciones necesarias para dar cumplimiento al plan de pagos mensual de las obligaciones contractuales		10 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-11-15

Periodo 2024

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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: Visión estratégica	Definición: Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país
--	---

Conductas Asociadas

- Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor
- Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos
- Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales
- Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-11-15

Periodo 2024

Competencia Comportamental

Nombre:

Aprendizaje continuo

Definición:

Identifica, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.

Conductas Asociadas

- Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.
- Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.
- Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 15/11/24 16:30

Aprobado por Nominador: 15/11/24 20:39

Documento electrónico: EGC_1623_e06b112b-3846-4868-9c0a-ed79d8709b19