



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 17:22:28.35

Fecha Aprobación: 2026-02-26 17:22:28.35

Periodo 2026

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CARDENAS	SEGUNDO APELLIDO MOGOLLON	NOMBRES GEOVANNI ANDRES
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 80792896	DEPENDENCIA Oficina Jurídica
CARGO JEFE DE OFICINA		

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO BASTIDAS	SEGUNDO APELLIDO UBATE	NOMBRES DORA LUCIA
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 51960124	DEPENDENCIA Dirección
CARGO DIRECTORA		

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Cumplimiento del 100% del Plan de Acción de la Dependencia o Área que lidera	100% de cumplimiento del plan de acción	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar seguimiento y retroalimentación a los equipos CIOM sobre las atenciones y las actividades de empoderamiento registradas en SIMISIONAL		25 %
Realizar seguimiento a las estrategias propias de la Dirección.		25 %
Estandarizar formatos y plantillas obligatorias (contratos, conceptos, actas de sustanciación) y publicarlas en el repositorio interno		10 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 17:22:28.35

Fecha Aprobación: 2026-02-26 17:22:28.35

Periodo 2026

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Incorporar soluciones tecnológicas y prácticas innovadoras que permitan seguimiento en tiempo real de procesos jurídicos y de contratación, agilizando la gestión y mejorando trazabilidad y transparencia.	Estado de implementación del sistema (MVP/deploy), número de plantillas en banco de conceptos, reducción porcentual de tiempos tras implementación.	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Despliegue de información de Talento Capital en el chatbot Datazo		3 %
Crear y publicar el banco digital de conceptos y precedentes (mín. 80 entradas) y establecer mecanismo de actualización.		3 %
Capacitar al equipo en uso de la herramienta y en buenas prácticas para la entrada y consulta de evidencias.		4 %

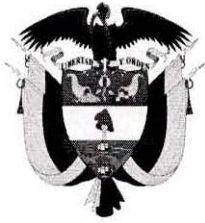
Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer los mecanismos de integridad y control jurídico para reducir contingencias, asegurar la conformidad legal de actos y contratos y fomentar prácticas transparentes en la dependencia.	% actos verificados con protocolo, número de demandas por vicios formales, número de capacitaciones en integridad realizadas.	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Diseñar y aprobar el Protocolo Común de Revisión Legal (listas de verificación, pasos de validación).		3 %
Recepción de solicitudes en la Gerencia de Pensiones, de prestaciones sociales y económicas, radicados y/o solicitada por los grupos de valor o interesados legales en tramites con Foncep. Se realiza estudio de procedibilidad de la solicitud. Se realiza seguimiento, gestión, control, revisión y elaboración de resoluciones de actos administrativos. comunicación del acto administrativo que resuelve la solicitud de prestación económica.		3 %

Manejo de plataformas tecnológicas de la entidad, suministradas por el área de sistemas (SISLA, SIDEAF, SIGEF, SI FONCEP).		
Implementar controles previos (checklist obligatorio en el aplicativo) para actos y contratos con registro de aprobación jerárquica.		4 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la cultura organizacional de la Oficina Jurídica y mejorar la coordinación con otras dependencias para facilitar la gestión integrada del espacio público y la prevención de conflictos judiciales.	Número de mesas coordinación realizadas	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Organizar mesas técnicas para coordinar criterios y prioridades		3 %
Publicar los diferentes algoritmos de selección de oferta y aspirantes de las convocatorias 2026		3 %
Realizar sesiones trimestrales de construcción y fortalecimiento de la identidad del equipo, orientadas a definir principios y buenas prácticas basadas en datos.		4 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 17:22:28.35

Fecha Aprobación: 2026-02-26 17:22:28.35

Periodo 2026

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Desarrollar capacidades técnicas y comportamentales del equipo jurídico para mejorar la calidad de la gestión, la capacidad de defensa jurídica y la eficiencia operativa.	Número de sesiones de formación realizadas	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Acompañar el diseño Plan Anual de Capacitación que realiza la subdirección de gestión corporativa		3 %
Implementar programa de mentorías internas y sesiones de revisión de casos		3 %
Promover rotación de funciones/control de carga para evitar cuellos de botella y mejorar transferencia de conocimiento.		4 %

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.
- 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
- Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 17:22:28.35

Fecha Aprobación: 2026-02-26 17:22:28.35

Periodo 2026

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
- 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

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
- Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños

Competencia Comportamental

Nombre:

Disposición de aprendizaje

Definición:

Disposición para conocer y acatar los lineamientos institucionales y dar aplicación a los procesos y procedimientos definidos por la entidad en el marco de sus competencias.

Conductas Asociadas

- Reconoce y valora la experticia y conocimientos de sus compañeros incorporando lo necesario al desarrollo de su propia gestión y el cumplimiento de las actividades a su cargo.
- Se muestra dispuesto a aprender sobre el manejo de los aplicativos, herramientas ofimáticas o de otro tipo con que cuenta la entidad y dar el uso adecuado a las mismas.
- Se mantiene actualizado en las normas, decretos, protocolos, procesos, procedimientos y demás lineamientos o instrucciones necesarias para su adecuado desempeño laboral.



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 17:22:28.35

Fecha Aprobación: 2026-02-26 17:22:28.35

Periodo 2026

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

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/26/26, 2:23 PM

Aprobado por Nominador: 2/26/26, 5:22 PM

Documento electrónico: EGC_2215_c946c75a-b731-4533-a323-f4d272228785