

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO MARIO ODILON OROZCO FONTALVO Y EL
FUNCIONARIO DIRECTIVO CLAUDIA CAMILA OSPINO POLO.**

En la ciudad de Barranquilla a los 23 días del mes de enero de 2017, se reúnen MARIO ODILON OROZCO FONTALVO, titular del cargo de Director General de la Entidad Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil, en adelante superior jerárquico, y CLAUDIA CAMILA OSPINO POLO. en el cargo de ADMINISTRADOR AEROPORTUARIO, AEROPUERTO DE SANTA MARTA, en adelante funcionario Directivo, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por el área Dirección Regional Atlántico, respecto al logro de resultados y en las habilidades gerencial requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del funcionario Directivo de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.

SEGUNDA: La funcionaria Directiva, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; asimismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar a la funcionaria Directiva para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por la funcionaria Directiva en el presente ACUERDO quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestarios necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por el periodo comprendido desde el dos (2) de enero hasta el 31 de diciembre de 2017.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:


MARIO ODILON OROZCO FONTALVO
Firma Superior Jerárquico


CLAUDIA CAMILA OSPINO POLO.
Firma funcionario Directivo

<p>Mejorar la eficiencia e incrementar la capacidad de los servicios a la navegación aérea y de los servicios aeroportuarios</p> <p>Alistamiento de infraestructura CNS/MET/AUT del Aeropuerto.</p> <p>AFTN Minimizar Facilidades.</p> <p>Los controladores informan sobre los equipos que están fuera de servicio, y el administrador del aeropuerto debe hacer el seguimiento y la gestión que corresponda, ante la Dirección Regional.</p> <p>Gestionar lo que corresponda al Aeropuerto.</p>	20%	<p>Mantener por encima del 95% indicador alistamiento infraestructura CNS</p> <p>Mantener por encima del 95% indicador alistamiento infraestructura aeroportuaria</p>	31 dic 2017	<p>*Indicador SIGMA</p> <p>*Indicador SUBD</p>	
<p>Fortalecer la gestión y eficacia Atender los Hallazgos de la OCI para el cierre de los mismos.</p> <p>Atender los hallazgos en Salud Ocupacional para el cierre de los mismos.</p> <p>Apoyar facilitar la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo</p> <p>Atender los hallazgos de la CGR y gestionar las acciones de mejoras tendientes a bajar los hallazgos dentro del plazo estipulado.</p>	20%	<p>Cierre 100% hallazgos MECI - OCI</p> <p>Cierre 100% hallazgos CGR</p> <p>Cierre 100% hallazgos Salud Ocupacional</p> <p>Ejecución 100% plan de trabajo EQUIPO MECICALIDAD - OAP</p>	31/12/17	<p>**Hallazgos resueltos/ Total hallazgos OCI</p> <p>*Hallazgos resueltos/ Total hallazgos CGR</p> <p>*Hallazgos resueltos/ Total hallazgos GSO</p> <p>*Ejecución plan trabajo</p>	
<p>Fortalecer la gestión y eficiencia institucional.</p> <p>Atender los requerimientos de políticas de gobierno relacionadas con las metas institucionales</p>	20%	<p>Mejoramiento de la gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de las políticas de Gobierno</p>	31/12/17	<p>Informes del avance trimestrales</p>	

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
			No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas. 			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.			


NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el funcionario Directivo. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario.

La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los funcionarios Directivos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

Observaciones: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del funcionario Directivo. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas


 MARIO ODILON OROZCO FONTALVO
 Firma Superior Jerárquico


 CLAUDIA CAMILA OSPINO POLO.
 Firma Funcionario Directivo