fna AHORRO	FORMATO ACUERDO DE GESTION	CODIGO: GSO-GH-FO-001
	PROCESO DE GESTION HUMANA	VERSION: 0

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación							Avance					Evaluación		Evidencias	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	**EFECTIVIDAD OPERACIONAL** Consolidar al FNA como una Entidad eficiente y de alto rendimiento	Medir ambiente laboral	Cobertura de medición del 85% de trabajadores del FNA y terceros	2/01/2023 31/12/2023	1. Campaña de expectativa y socialización del modelo 2. Gestionar el contrato para la medicion de clima 3.Realizar la medicion de clima laboral del FNA 4. Socialización de resultados a la Alta Dirección y dependencias 5. Generar plan de accion con los resultados de los mismos de acuerdo a micro climas 6. Seguimiento a planes de accion derivados de la medición	20%	30%	20%	El proceso para la contratación de la medición de ambiente laboral en el FNA está radicado en contratación desde el 17 de enero de 2023 teniendo diferentes cambios frente al estudio de mercado y proceso de contratación, a la fecha se realizó el segundo estudio de mercado y actualización de la información. En espera de respuesta por parte de la gerencia de contratación	80%			0%		
2		Definir política de Gestión del Conocimiento del FNA	Una política definida, documentada y socializada	2/01/2023 31/12/2023	1. Definir política y áreas responsables de su implementación 2. Elaborar y aprobar Plan de Gestión del Conocimiento y la innovación para el FNA 3. Elaborar y aprobar la propuesta de documentación inicial 4. Socialización de la política definida	20%	35%	30%	Se elaboró el borrador del acto administrativo de formalización de la política y designación de responsables de su implementación, la cual se remitió a la Gerencia de Asesorías y conceptos para su validación, de lo cual se obtuvo revisión jurídica. De igual manera se remitió a la Gerencia de Planeación estratégica, como líder de MIPG , de lo cual no se ha obtenido respuesta, una vez se cuente con esta validación se realizaran los ajustes que ellos consideren pertinentes, se formalizará con firma de Presidencia y posterior socialización al interior de la Entidad	70%		0%	0%		
3		Implementar un modelo de evaluación de desempeño por objetivos	Cobertura de medición del 85% de trabajadores oficiales	2/01/2023 31/12/2023	1. Estructuración nuevo modelo de evaluación del desempeño para trabajadores oficiales del FNA 2. Aprobación del nuevo modelo de evaluación del desempeño para trabajadores oficiales del FNA 3. Campaña de sensibilización y socialización del nuevo modelo 4. Desarrollo de la Evaluación del Desempeño 5. Acompañamiento a servidores públicos 6. Monitoreo periódico de implementación 7. Informe de resultados del modelo 8. Resultados de la medición 9. Formulación de planes de acción a partir de los resultados obtenidos	20%	30%	25%		75%		#¡REF!	0%		
		Realizar campaña del plan de Gestión Ambiental a nivel Nacional	Visita a los Puntos de Atención 75% del total	03/30/2023	1. Realizar acompañamiento y seguimiento a los puntos de atención a nivel nacional por medio de campañas de concientización de la Gestión Ambiental Institucional. 2. Verificar el cumplimiento de las condiciones ambientales en los puntos de atención 3. Calculo y compensación de los impactos negativos generados por las actividades ralizadas por el FNA	20%	50%	60%		40%					
		Implementar acciones encaminadas a disminuir las peticiones, quejas y reclamos por seguros, mejorando la satisfacción del consumidor financiero	Disminución de las quejas por seguros (porcentualmente)	2/01/2023 31/12/2023	1. Implementación del documento de conocimiento de seguros y autorización del cobro del seguro voluntario (desempleo) por parte del cliente 2. Procedimentar el proceso de vinculación del cliente y notificación de la información de seguros recurrentemente. 3. Liderar el desarrollo tecnico para la marcación y desmarcación del seguro de desempleo en el core (COBIS) durante la vigencia del crédito 4. Ciclo de capacitaciones a las areas comerciales, de apoyo e internas	20%	30%	30%	3. En el mes de julio se nos comunico por parte de la vicepresidencia de tencnologia que la metodologia de proyectos cambio y la aprobación de primera instancia que se tenia desde el 2021 y su priorización no se tiene en cuenta en la metodologia neuva por lo que se debe volver a radicar, lo anterior impactando la fecha de compromiso establecida para esta actividad y el cumplimento del requerimiento de la SFC, siendo esta la principal actividad del Compromiso se afecta directamente la fecha de las otras dos actividades por su dependencia 2. El procedimiento de vinculación del cliente y notificación de la información de seguros recurrentemente, se encuentra en borrador sin embargo depende del punto 3 para poder formalizar en isolución las actividades enmarcadas en el desarrollo, como plan de contingencia se considera el minimo viable con la operación semiautomatica y manual actual para poder avanzar en el plan de acción. Siendo esta actividad liderada por la Gerencia de Seguros pero dependiente de la Vicepresidencia de Tecnologia en su desarrollo se considera la oporunidad de mejora de vincular la responsabilidad compartida y las consideraciones de ampliación de la fecha de compromiso conforme su metodologia de proyectos nueva y la priorización de la instancia correspondiente para poder dar cierre a la ejecución	70%					
Total						100%							0%		
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%		
													0%		

FECHA: 13/09/2023

VIGENCIA: 2023

Laura M Roa Ze.

LAURA MILENA ROA ZEIDAN
Firma del Supervidor Jerárquico

GIOVANNI ALBERTO SANCHEZ GONZALEZ
Firma del Gerente Público