



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-06-14

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO BELLO	SEGUNDO APELLIDO GONZALEZ	NOMBRES JUAN SEBASTIAN
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 1014239094	DEPENDENCIA Dirección de relaciones políticas
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 009	GRADO 7

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO QUINTERO	SEGUNDO APELLIDO ARDILA	NOMBRES GUSTAVO ALBERTO
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 80039399	DEPENDENCIA Despacho del secretario de gobierno
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SECRETARIO DE DESPACHO	CÓDIGO DEL EMPLEO 020	GRADO 9

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Realizar cinco (5) procesos de apoyo para el fortalecimiento de las relaciones estratégicas entre la Administración Distrital y las corporaciones de elección popular del orden nacional y distrital, garantizando el trámite del 100% de los asuntos normativos,	(Trámites realizados / trámites solicitados)*100	40 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar el trámite ante los sectores de la Administración Distrital del 100% de las solicitudes de comentarios para el análisis técnico, jurídico y presupuestal de los proyectos de acuerdo radicados		15 %
Tramitar oportunamente el 100% de las proposiciones y debates de control político que cite el Concejo de Bogotá, así como las solicitudes de derechos de petición del Cabildo Distrital y el Congreso d		10 %
Realizar 12 sesiones de los Comites de seguimiento a las relaciones con el Concejo de Bogotá D.C. y el Congreso de la República, en cumplimiento de los decretos distritales No. 438 de 2019 y		5 %
Atender oportunamente el 100% de los requerimientos presentados por las 20 Juntas Administradoras Locales a la Administración Distrital y realizar actividades de fortalecimiento con las corporaciones		5 %
Realizar la articulación del 100% de las Mesas de Gestión Territorial que citen los concejales de Bogotá y congresistas de la República.		5 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-06-14

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Acompañar el 100% de los espacios de democracia participativa a través del apoyo a las elecciones típicas y atípicas que tengan injerencia en el Distrito Capital citadas por la autoridad electoral.	(Número de elecciones típicas y atípicas realizadas / Número de elecciones típicas y atípicas acompañadas)*100	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Formular, implementar y hacer seguimiento al Plan de Accion, de los Procesos Electorales 2024-2026; que sean convocados por la autoridad electoral.		10 %
Participar en las instancias distritales programadas para el desarrollo de los procesos electorales atípicos que convoque la autoridad electoral durante la vigencia de 2024.		5 %
Presentar los informes periodicos, que sean requeridos por las instancias distritales y nacionales, frente a los procesos electorales atípicos que sean convocados por la Registraduría Nacional de		5 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer las capacidades de la dirección para la planeación, seguimiento, gestión y ejecución de sus metas y recursos.	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Actualizar el 100% de los documentos del proceso de Relaciones Estratégicas, conforme al plan de trabajo definido para la vigencia 2024.		2 %
Mantener actualizada al 100% la información de la Herramienta Estratégica para el Seguimiento y Monitoreo de Actores Políticos - HESMAP.		3 %
Realizar el 100% los reportes establecidos por la Oficina Asesora de Planeación, en el marco de las acciones orientadas a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.		3 %
Participar del 100% de las capacitaciones que se realicen en gestión de riesgos, planes de mejora, y sistema de gestión institucional y ambiental.		2 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Desarrollar el 100% de las líneas de investigación del Observatorio de Asuntos Políticos de acuerdo con los lineamientos de la Red de Observatorios.	Porcentaje de avance en el desarrollo de las documentos técnicos y de investigación del Observatorio de Asuntos Políticos	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Producir 5 documentos técnicos de seguimiento a las sesiones y comisiones realizadas por el Concejo de Bogotá D.C.		10 %
Elaborar un documento de investigación sobre las tendencias, retos y necesidades de la administración frente al análisis del comportamiento de actores políticos.		20 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-06-14

Compromiso Adicional

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Desarrollar el 100% de las líneas de investigación del Observatorio de Asuntos Políticos de acuerdo con los lineamientos de la Red de Observatorios.	Porcentaje de avance en el desarrollo de las documentos técnicos y de investigación del Observatorio de Asuntos Políticos	5 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Implementación de visualizaciones en la página web del Observatorio de Asuntos Políticos.		5 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Visión estratégica	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	

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. - 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.	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-06-14

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

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 14/06/24 17:17

Aprobado por Nominador: 14/06/24 17:21

Documentro electrónico: EGC_1291_a8b8d56e-bc24-457e-8929-66c115fa2227