



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-04-11

Periodo 2024

1

DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CHINDOY	SEGUNDO APELLIDO CHINDOY	NOMBRES MARIA CARMEN
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 59310282	DEPENDENCIA Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 068	GRADO 6

2

DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO CORTES	SEGUNDO APELLIDO ARAUJO	NOMBRES DAVID
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 1087132323	DEPENDENCIA Dirección de asuntos étnicos
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 009	GRADO 7

3

COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Implementar las acciones programadas para la vigencia 2024 de los 2 planes de acción de las políticas públicas indígena y rrom	Número acciones implementadas durante la vigencia 2024 de los 2 planes de acción de las políticas públicas indígena y rrom	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos Dirigir el equipo de trabajo a cargo de implementación de las políticas públicas indígenas y rrom y de los planes de acción de politica pública entre sectores, pueblos indígenas y Rrom o Gitanos		Porcentaje 25 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-04-11

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Elaborar 1 Informe ejecutivo que evidencie los avances en la implementación de los Planes Integrales de Acciones Afirmativas 2024 y 1 informe que de cuenta del Cierre de las acciones Afirmativas para los pueblos indígenas y rrom	1 informe realizado del avance en la implementación de los Planes Integrales de Acciones afirmativas para los pueblos indígenas y rrom 2024 y 1 informe con el cierre de las Acciones Afirmativas para los pueblos indígenas y rrom	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Dirigir el equipo de trabajo a cargo del seguimiento a la implementación de los Planes Integrales de Acciones Afirmativas.		25 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Atender al 100% de la población que acuda a los espacios de Atención Diferenciada.	(Número de personas atendidas/ Número de personas que acuden a los espacios de atención diferenciada)*100	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Dirigir el equipo de trabajo que implementa la atención de las personas que acuden al Espacio de Atención Diferenciada Indígena		12 %
Dirigir el equipo de trabajo que implementa la atención de las personas que acuden al Espacio de Atención Diferenciada del pueblo Rrom		13 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Elaborar 3 Informes del avance en la implementación del Plan de vida del Pueblo Muisca de Bosa.	# de informes realizados (del avance en la implementación del Plan de Vida del Pueblo Muisca de Bosa)	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Dirigir la estructuración del plan de trabajo del equipo a cargo del seguimiento a la implementación del Plan de Vida del Pueblo Muisca de Bosa.		25 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-04-11

Compromiso Adicional

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Gestionar la realización de una feria étnica con la participación de los pueblos indígenas y rrom	una feria étnica con la participación de los pueblos indígenas y rrom	5 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar la realización de una feria étnica con la participación de los pueblos indígenas y rrom		5 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas
Conductas Asociadas - Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo - Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones - Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo - Asume como propia la solución acordada por el equipo - Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Liderazgo efectivo	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	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-04-11

Competencia Comportamental

Nombre:

Compromiso con la organización

Definición:

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.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 10/04/24 15:12

Aprobado por Nominador: 11/04/24 10:40

Documentro electrónico: EGC_1144_46a9b99f-6b9f-4e13-a5dc-37d0c8a354c2