



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 GARZÓN	SEGUNDO APELLIDO TORRES	NOMBRES EDUARDO ANDRÉS
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 80230445	DEPENDENCIA Subsecretaria de gestión local
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBSECRETARIO DE DESPACHO	CÓDIGO DEL EMPLEO 045	GRADO 8

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 12 informes de seguimiento y recomendaciones a los FDL frente a la materialización de las propuestas ciudadanas priorizadas en presupuestos participativos	Número de informes de seguimiento y recomendaciones a los FDL frente a la materialización de las propuestas ciudadanas realizados	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Actualizar la base de datos		5 %
Analizar información		5 %
Elaborar informe mensual de seguimiento		10 %



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:
Alcanzar 3000 participantes en procesos de formación para el fortalecimiento de la gestión local	Número de participantes en procesos de formación para el fortalecimiento de la gestión local	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Formular el plan de capacitación de la ECGL		5 %
Realizar reuniones de planeación y seguimiento		5 %
Realizar sesiones de capacitación		10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Realizar 3 informes de análisis en temas de gestión local que incluyan alertas tempranas para las Alcaldías Locales	Número de informes de análisis en temas de gestión local que incluyan alertas tempranas para las Alcaldías Locales realizados	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Actualizar la base de datos y la información a recolectar		5 %
Analizar información recolectada		5 %
Elaborar 3 informes de análisis en temas de gestión local		10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Ejecutar el 100% de la Estrategia de fortalecimiento del Observatorio de Gestión Local	(Actividades ejecutadas de la Estrategia de fortalecimiento del Observatorio de Gestión Local / Actividades programadas en la Estrategia de fortalecimiento del Observatorio de Gestión Local)*100	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Elaborar 2 Informes de alertas sobre los tableros de datos		4 %
Elaborar 2 reportes de actualización y consolidación de fichas en Formatos GCN-F013 Ficha técnica de visualización de datos o tableros de control		4 %
Elaborar 2 documentos de balance de la implementación de estrategia del GL		4 %
Elaborar 2 reportes de actualización de fichas de recorrido de localidad y 1 documento de alertas sobre fichas		8 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-06-14

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Ejecutar el 100% de avance de las metas PDD programadas en la vigencia	(% de avance de las metas PDD del periodo / 100% de programación de las metas PDD del periodo)	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Elaborar un plan de acción de las metas PDD que se van a ejecutar en el primer semestre		2 %
Implementar el 100% del plan de acción de las metas programadas del PDD que se van a ejecutar en el primer semestre		8 %
Elaborar un plan de acción de las metas PDD que se van a ejecutar en el segundo semestre		2 %
Implementar el 100% del plan de acción de las metas programadas del PDD que se van a ejecutar en el segundo semestre		8 %

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. - 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



Fecha Concertación: 2024-06-14

Periodo 2024

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

Competencia Comportamental

Nombre:

Trabajo en equipo

Definición:

Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.

Conductas Asociadas

- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.
- Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.
- Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.
- Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.
- Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.
- Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.
- Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad.
- Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 14/05/24 20:37

Aprobado por Nominador: 14/06/24 17:15

Documentro electrónico: EGC_1233_aa0688ae-46ff-4e79-b11e-315511baea32