



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-06-18

1

DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO ORTIZ	SEGUNDO APELLIDO SALGADO	NOMBRES MARIO ALEXANDER
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 79876751	DEPENDENCIA Dirección de tecnologías e información
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 009	GRADO 7

2

DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO PENING	SEGUNDO APELLIDO GAVIRIA	NOMBRES CARINE
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 60352424	DEPENDENCIA Subsecretaria gestión institucional
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBSECRETARIO DE DESPACHO	CÓDIGO DEL EMPLEO 045	GRADO 8

3

COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Garantizar el 96 % de la disponibilidad de los servicios de la infraestructura y plataforma tecnológica (Procesamiento, almacenamiento, conectividad)	Porcentaje de disponibilidad	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Adquisición de recursos		7 %
Monitoreo de Plataforma de Computo		7 %
Construcción de informes		6 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-06-18

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Mantener al 93% el Acuerdo de Niveles de Servicio (ANS) en la solución de los requerimientos asignados a la Dirección de Tecnologías e Información mediante la Herramienta de Gestión de Servicios.	Porcentaje de cumplimiento de ANS	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Monitoreo de los servicios de TI		10 %
Construcción de informes		10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la cultura tecnológica bajo una estrategia de uso y aprovechamiento de las herramientas, priorizando temas asociados a la estrategia de trabajo inteligente.	No. de sesiones de sensibilización de tecnología	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Desarrollo de sensibilización o capacitaciones		8 %
Procesos de sensibilización de aplicaciones TI		7 %
Participar en reuniones de acompañamiento solicitadas		5 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Coordinar la implementación de la transformación digital e implementación de herramientas en los procesos de la SDG	Actividades ejecutadas /Actividades programadas	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar las actividades establecidas en el plan de trabajo de intercambio de información con otras entidades		7 %
Realizar las actividades establecidas en el plan de trabajo de intercambio de información con otras entidades		7 %
Apoyar en el diseño e implementación de herramientas para medir el grado de satisfacción de servicio de la SGD		6 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-06-18

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Coordinar la implementación de la Política Digital de la entidad	Actividades ejecutadas /Actividades programadas	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar el análisis del estado de implementación de la Política de Gobierno Digital, basado en el índice de Gobierno Digital definido por Mintic		5 %
Definir la situación objetivo frente al cumplimiento de la Política de Gobierno Digital por la Secretaría de Gobierno		5 %
Desarrollar la arquitectura de información siguiendo los principios y estándares de DAMA		5 %
Establecer un marco de gobierno de datos que cumpla con las directrices de DAMA o MRAE		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	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-06-18

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: Planeación	Definición: Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas
----------------------------------	---

Conductas Asociadas

- Prevé situaciones y escenarios futuros
- Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño
- Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso
- Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos
- Optimiza el uso de los recursos
- Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo

Competencia Comportamental

Nombre: Toma de decisiones	Definición: Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión
--	---

Conductas Asociadas

- Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad
- Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla
- Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad
- Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada
- Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente
- Asume los riesgos de las decisiones tomadas



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-06-18

Competencia Comportamental

Nombre:

Gestión del desarrollo de las
personas

Definición:

Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se
armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando
oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el
alto rendimiento

Conductas Asociadas

- Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas
- Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas
- Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas
- Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños
- Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo
- Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 15/05/24 14:53

Aprobado por Nominador: 18/06/24 13:15

Documentro electrónico: EGC_1223_1ffdc7a6-d37c-4bb0-a8ff-54a381d89139