



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 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

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:
Ejecutar como mínimo el 90% del presupuesto asignado para la vigencia 2024 de la SDG	Porcentaje de ejecución del presupuesto apropiado en la vigencia 2024	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Ordenar el gasto de la entidad según la función delegada		11 %
Realizar seguimientos bimestrales al cumplimiento de la ejecución de recursos de los proyectos de inversión		7 %
Informar a la alta dirección de la entidad sobre la dinámica de la ejecución presupuestal		7 %



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:
Implementar el Programa de Transparencia y Ética Pública PTEP	Porcentaje de implementación de la estrategia de Transparencia	25 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	Porcentaje
Diseñar, fusionar o ajustar para aprobación, las políticas relacionadas con SARLAFT, Antisoborno, Anticorrupción para la SDG	9 %
Realizar diagnóstico en la SDG y Alcaldías Locales de los procesos clave que deben ser parte del PTEP (SARLAFT, Anticorrupción, Antisoborno)	8 %
Realizar sensibilización del proyecto PTEP al comité directivo, y al jefe y apoyo de las áreas clave de la SDG (que vamos a hacer, en que vamos, y próximas actividades)	8 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Gestionar el desarrollo y cumplimiento de las actividades propias del proceso de Servicio de Atención a la Ciudadanía, de acuerdo con los distintos Planes Institucionales de la entidad.	Porcentaje de actividades implementadas	25 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	Porcentaje
Efectuar ejercicios de monitoreo y seguimiento al 100% de los derechos de petición ciudadanos competencia de la Secretaría Distrital de Gobierno en la vigencia 2024	12 %
Gestionar el desarrollo de acciones afirmativas en el marco de la estrategia "Gobierno sin límites", con el fin de dar cumplimiento al 100% de lo programado para la vigencia 2024.	13 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Gestionar durante la vigencia la depuración de las Reservas Presupuestales.	Porcentaje de pago de Reservas Presupuestales constituidas	25 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos	Porcentaje
Gestionar el giro de las reservas presupuestales definitivas.	13 %
Realizar seguimientos periódicos a la depuración de las reservas presupuestales.	12 %



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:
Divulgar e implementar el trabajo inteligente con funcionarios y contratistas de la entidad.	Porcentaje de funcionarios y contratistas que usen de manera regular los temas de la estrategia de trabajo inteligente de la entidad.	5 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar una jornada de adopción de mascotas en la SDG.		2 %
Divulgar la estrategia de Carro Compartido.		2 %
Realizar 3 clubs de lectura en el segundo semestre del año.		1 %

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: 2024-06-14

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

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 28/05/24 14:37

Aprobado por Nominador: 14/06/24 17:20

Documentro electrónico: EGC_1256_3c007b1d-a9eb-45e2-8042-ccf3bcf83961