



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<br>RAMIREZ                                                                                    | SEGUNDO APELLIDO<br>FERIZ         | NOMBRES<br>LUISA FERNANDA               |
| TIPO DE DOCUMENTO<br>C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO<br>1110488251 | DEPENDENCIA<br>Dirección administrativa |
| DENOMINACIÓN DEL EMPLEO<br>DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O<br>TECNICO U OPERATIVO                      | CÓDIGO DEL EMPLEO<br>009          | GRADO<br>7                              |

2

DATOS NOMINADOR

|                                                                                                               |                                 |                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------|
| PRIMER APELLIDO<br>PENING                                                                                     | SEGUNDO APELLIDO<br>GAVIRIA     | NOMBRES<br>CARINE                                  |
| TIPO DE DOCUMENTO<br>C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO<br>60352424 | DEPENDENCIA<br>Subsecretaria gestión institucional |
| DENOMINACIÓN DEL EMPLEO<br>SUBSECRETARIO DE DESPACHO                                                          | CÓDIGO DEL EMPLEO<br>045        | GRADO<br>8                                         |

3

COMPROMISOS GERENCIALES

| Compromiso Gerencial                                                                      |                                      |                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------|
| Descripción:                                                                              | Indicador:                           | Peso porcentual: |
| Contar con un inventario actualizado de los bienes e inmuebles del nivel central y local. | Porcentaje de inventario actualizado | 33 %             |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos                                                     |                                      | Porcentaje       |
| Adelantar inventario de los bienes muebles las dependencias del nivel central y local.    |                                      | 16 %             |
| Realizar tres (3) procesos de baja de bienes.                                             |                                      | 17 %             |



FORMATO ÚNICO  
**ACUERDO DE GESTIÓN**

Concertación de Compromisos Gerenciales y  
Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-04-11

*Compromiso Gerencial*

| Descripción:                                                                             | Indicador:                         | Peso porcentual:  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Actualizar las TRD (cuadros de actulauzacion-caracterizacion documental)                 | % Tablas de retencion actualizadas | 33 %              |
| <b>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</b>                                             |                                    | <b>Porcentaje</b> |
| Revisión y actulizacion de las TRD (cuadros de actulaizacion-caracterizacion documental) |                                    | 33 %              |

*Compromiso Gerencial*

| Descripción:                                                                                                                        | Indicador:                       | Peso porcentual:  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Acompañar la ejecución de intervenciones de adecuación del inmueble donde se ubicaran las inspecciones de policia del Nivel Central | No. de intervenciones realizadas | 34 %              |
| <b>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</b>                                                                                        |                                  | <b>Porcentaje</b> |
| Traslado de mobiliario                                                                                                              |                                  | 17 %              |
| Adecuación de los puestos de trabajo                                                                                                |                                  | 17 %              |



FORMATO ÚNICO  
**ACUERDO DE GESTIÓN**

Concertación de Compromisos Gerenciales y  
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-04-11

Periodo 2024

**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:                                                                                                                                       |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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

**Competencia Comportamental**

| Nombre:    | Definición:                                                                                                                                                         |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planeación | 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



FORMATO ÚNICO  
**ACUERDO DE GESTIÓN**

Concertación de Compromisos Gerenciales y  
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-04-11

Periodo 2024

**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

**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: 3/04/24 20:41

Aprobado por Nominador: 11/04/24 15:27

Documentro electrónico: EGC\_1139\_1fca278d-b943-4a2f-abc1-3ae36a05db51