



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: null
Fecha Aprobación: null

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CHINDOY	SEGUNDO APELLIDO CHINDOY	NOMBRES MARIA CARMEN
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 59310282	DEPENDENCIA Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom
CARGO SUBDIRECTOR DE ASUNTOS INDÍGENAS Y RROM		

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO CORTES	SEGUNDO APELLIDO ARAUJO	NOMBRES DAVID
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 1087132323	DEPENDENCIA Dirección de asuntos étnicos
CARGO DIRECTOR DE ASUNTOS ÉTNICOS		

3 COMPROMISOS GERENCIALES

<i>Compromiso Gerencial</i>		
<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Cumplimiento del 100% del Plan de Acción de la Dependencia o Área que lidera	(número de actividades del Plan de Acción ejecutadas y soportadas / número total de actividades programadas) *100	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Elaboración y consolidación de actas y seguimiento a las mesas técnicas y Consejo Consultivo Indígena.		20 %
Se relacionan 118 actas de las vortechias y ruatas de implementación de los productos del plan de acción del pueblo Rrom o gitano CONPES 40.		20 %
Elaboración de 9 actas de mesas técnicas intersectoriales y formulación de un documento de propuesta para la conmemoración de las mujeres Muiscas.		20 %



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: null
Fecha Aprobación: null

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Apoyar técnicamente la operatividad de los espacios de atención diferenciada y los espacios locales (mesas indígenas) para pueblos Indígenas y el pueblo Rrom en Bogotá.	(número de espacios de atención y mesas locales realizadas con soporte documental / número de espacios programados) *100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Elaborar y presentar cuatro informes técnicos sobre el desarrollo del espacio de atención diferenciada en la Casa Gitana.		4 %
Elaborar y presentar cuatro informes técnicos sobre el desarrollo del espacio de atención diferenciada en la Casa Indígena.		3 %
Elaborar y consolidar cuarenta actas de las sesiones de las mesas locales indígenas en las 19 localidades del Distrito Capital.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Promover y fortalecer la cultura de integridad, transparencia y ética pública en el equipo de la Subdirección, conforme al Código de Integridad Distrital.	(número de acciones ejecutadas / número de acciones programadas) *100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar jornadas de socialización dirigidas al equipo de la Subdirección para dar a conocer los valores, principios y comportamientos esperados establecidos en el Código de Integridad Distrital, promoviendo su apropiación en el ejercicio de las funciones públicas.		4 %
Desarrollar talleres participativos sobre ética pública, integridad y transparencia, utilizando estudios de caso y situaciones cotidianas del servicio público que permitan reflexionar sobre la toma de decisiones éticas.		3 %
Promover el reconocimiento de servidores o equipos que demuestren comportamientos alineados con los valores del Código de Integridad, incentivando la cultura ética institucional.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la cultura organizacional del equipo de la Subdirección mediante prácticas de trabajo colaborativo, orientación a resultados y mejora continua.	(número de actividades de fortalecimiento organizacional realizadas / número de actividades programadas) *100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Desarrollar 2 espacios de integración que promuevan la confianza, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia entre los integrantes de la Subdirección.		4 %
Realizar 4 reuniones periódicas para revisar el avance de las metas y actividades de la Subdirección, promoviendo la corresponsabilidad, el análisis de resultados y la toma de decisiones oportunas.		3 %
Fomentar el desarrollo de 2 actividades en equipo que requieran coordinación entre los diferentes roles del área, fortaleciendo la cooperación y la articulación interna.		3 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: null

Fecha Aprobación: null

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer las competencias técnicas y comportamentales del equipo de la Subdirección mediante acciones de acompañamiento, retroalimentación y gestión del conocimiento.	(número de acciones de fortalecimiento de competencias realizadas / número de acciones programadas) *100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Promover o gestionar dos espacios de capacitación relacionados con los temas propios de la Subdirección, normatividad vigente, herramientas de gestión pública y buenas prácticas institucionales.		4 %
Desarrollar dos sesiones de acompañamiento entre líderes y miembros del equipo para orientar el desarrollo de competencias, resolver dudas técnicas y fortalecer el desempeño en las funciones asignadas.		3 %
Realizar cuatro revisiones periódicas al progreso en el fortalecimiento de competencias del equipo, identificando avances y definiendo acciones de mejora continua.		3 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.
Conductas Asociadas <ul style="list-style-type: none">- Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje excluyente.- Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.- Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: null
Fecha Aprobación: null

Periodo 2026

Competencia Comportamental

Nombre: Resolución de conflictos	Definición: Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas
--	--

Conductas Asociadas

- 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: Visión estratégica	Definición: 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

- 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
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales

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
- Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas
- Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: null

Fecha Aprobación: null

Competencia Comportamental

Nombre:

Disposición de aprendizaje

Definición:

Disposición para conocer y acatar los lineamientos institucionales y dar aplicación a los procesos y procedimientos definidos por la entidad en el marco de sus competencias.

Conductas Asociadas

- Reconoce y valora la experticia y conocimientos de sus compañeros incorporando lo necesario al desarrollo de su propia gestión y el cumplimiento de las actividades a su cargo.
- Se mantiene actualizado en las normas, decretos, protocolos, procesos, procedimientos y demás lineamientos o instrucciones necesarias para su adecuado desempeño laboral.
- Utiliza su rol para identificar, conocer, comprender y resolver las necesidades de los usuarios, procurando su bienestar en el marco de las competencias de la entidad, reflejando su Compromiso con los valores propios del servicio público

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: null

Aprobado por Nominador: null

Documento electrónico: EGC_2488_daae905e-303e-427e-8f54-9a54e0441d75