



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-27 18:53:27.73

Fecha Aprobación: 2026-02-27 18:53:27.73

Periodo 2026

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO GARZÓN	SEGUNDO APELLIDO TORRES	NOMBRES EDUARDO ANDRÉS
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 80230445	DEPENDENCIA Subsecretaria de gestión local
CARGO SUBSECRETARIO DE GESTIÓN LOCAL		

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO QUINTERO	SEGUNDO APELLIDO ARDILA	NOMBRES GUSTAVO ALBERTO
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 80039399	DEPENDENCIA Despacho del secretario de gobierno
CARGO SECRETARIO DE DESPACHO		

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Cumplimiento del 100% del Plan de Acción de la Dependencia o Área que lidera	% de cumplimiento de las actividades ejecutadas del compromiso gerencial de la Subsecretaría de Gestión Local	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar 1 socialización del plan de gestión en la Subsecretaría de Gestión Local		10 %
Realizar 11 reuniones de seguimiento al cumplimiento de metas del plan de gestión, una mensual.		40 %
Remitir 4 seguimientos al cumplimiento de las metas del plan de gestión, mediante envío de correos electrónicos recordando las metas programadas y los entregables, uno trimestral		10 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-27 18:53:27.73

Fecha Aprobación: 2026-02-27 18:53:27.73

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Mantener 100% actualizado los tableros de datos de las líneas de investigación del Observatorio de Gestión Local y dispuestos en el portal web del Centro de Gobierno Local	Porcentaje de actualización de los tableros de datos de las líneas de investigación del Observatorio de Gestión Local	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Revisar trimestralmente la base de datos y la información registrada para los tableros de datos		2 %
Analizar trimestralmente la base de datos y la información registrada para los tableros de datos		2 %
Actualizar trimestralmente la base de datos de la información de los tableros de datos de las líneas de investigación		6 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer 100% la gestión y el cumplimiento de los objetivos planteados en materia de transparencia y control social.	Porcentaje de cumplimiento en materia de transparencia, de los objetivos planteados en el compromiso gerencial	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Atender el 100% de los requerimientos de la ciudadanía en materia de transparencia, que sean solicitados a la SGL.		5 %
Acompañar el 100% a las Alcaldías Locales en los procesos de transparencia a su gestión local, que sean solicitados a la SGL.		3 %
Acompañar 100% las reuniones de seguimiento institucional con el Equipo de Transparencia, en los que sea requerida la SGL.		2 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer 100% los valores institucionales y corporativos en la Subsecretaría de Gestión Local	Porcentaje de implementación de las actividades planteadas para fortalecer los valores institucionales de la SGL	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar una jornada de socialización del marco estratégico sobre los valores institucionales y corporativos de la SGL		3 %
Realizar una jornada de socialización sobre Mejores prácticas de Aprendizaje institucional, Trabajo en equipo e Innovación para el Liderazgo y desarrollo en la SGL		3 %
Realizar 2 seguimientos de retroalimentación sobre el cumplimiento de los valores institucionales y corporativos en la Subsecretaría de Gestión Local		4 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-27 18:53:27.73

Fecha Aprobación: 2026-02-27 18:53:27.73

Periodo 2026

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Realizar jornadas de articulación estratégica y operativa en la Subsecretaría de Gestión Local, con sus funcionarios y contratistas	Numero de jornadas de articulación estratégica y operativa realizadas en la Subsecretaría de Gestión Local	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar una jornada de planeación estratégica con los servidores públicos y contratistas de la Subsecretaría de Gestión Local		3 %
Realizar jornadas trimestrales de seguimiento y retroalimentación a los líderes de los equipos de la SGL		4 %
Realizar una jornada de retroalimentación y logros en los temas propios de la Subsecretaría de Gestión Local, a sus funcionarios y contratistas		3 %

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	
<ul style="list-style-type: none">- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales- 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- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-27 18:53:27.73

Fecha Aprobación: 2026-02-27 18:53:27.73

Periodo 2026

Competencia Comportamental

Nombre: Adaptación al cambio	Definición: Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.
--	---

Conductas Asociadas

- Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.
- Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, forma de trabajo y procedimientos.
- Promueve al grupo para que se adapten en las nuevas condiciones.

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

Competencia Comportamental

Nombre: Disposición de servicio	Definición: Demuestra interés por la atención de los usuarios internos y externos de la entidad, buscando soluciones a sus necesidades en el marco de sus competencias y las de la entidad
---	--

Conductas Asociadas

- Es respetuoso en el lenguaje y trato al usuario, porque comprende que de su propio comportamiento depende el trato y el comportamiento de los demás.
- Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación, evidenciando la Justicia como un valor inherente al servicio público.
- Se muestra dispuesto a atender y dar respuesta a las necesidades, requerimientos, solicitudes e inquietudes de los usuarios internos y externos de la entidad.



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-27 18:53:27.73

Fecha Aprobación: 2026-02-27 18:53:27.73

Periodo 2026

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

- 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.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/27/26, 5:13 PM

Aprobado por Nominador: 2/27/26, 6:53 PM

Documento electrónico: EGC_2351_88f0381c-03b2-452f-9f52-05f6607246f8