



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-08-22

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CARRILLO	SEGUNDO APELLIDO GOMEZ	NOMBRES HUGO ALBERTO
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 88153092	DEPENDENCIA Subdirección de Gestión Corporativa
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBDIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 076	GRADO 8

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO BASTIDAS	SEGUNDO APELLIDO UBATE	NOMBRES DORA LUCIA
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 51960124	DEPENDENCIA Dirección
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 055	GRADO 9

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Diseñar estrategias para mejorar las competencias laborales y definir acciones estratégicas del Sistema de Gestión de Calidad (SGC).	Número de estrategias por competencias mejoradas	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Desarrollar los diferentes planes y programas a cargo de la Subdirección de Gestión Corporativa		15 %
Hacer seguimiento a la ejecución presupuestal asignada a la entidad		15 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-08-22

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Optimizar el proceso de gestión documental de la entidad.	Número de acciones por tiempo reducido	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Centralizar la gestión documental, realizando las transferencias documentales requeridas y la organización de archivo central		10 %
Contar con el personal idóneo para el desarrollo de la gestión documental de la entidad		10 %

Compromiso Gerencial

<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Crear estrategias que promuevan la mejora continua del servicio a la ciudadanía y refuercen la imagen institucional.	Número de estrategias por indicadores de satisfacción del usuario	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar respuesta oportuna a las solicitudes presentadas a la ciudadanía que sean competencia de la entidad		15 %
Fortalecer los nuevos canales de atención a la ciudadanía, desarrollados en la vigencia		15 %

Compromiso Gerencial

<i>Descripción:</i>	<i>Indicador:</i>	<i>Peso porcentual:</i>
Cumplir con los requerimientos del proceso de Gestión de Recursos bajo la responsabilidad del SGC.	Número de requerimientos solicitados por número de requerimiento realizados	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar actividades necesarias para el mantenimiento de las sedes del DADEP		20 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2024-08-22

Periodo 2024

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:

Trabajo en equipo

Definición:

Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.

Conductas Asociadas

- Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.
- Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.
- Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.
- Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.
- Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.
- Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.
- Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad.
- Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.

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



Fecha Concertación: 2024-08-22

Periodo 2024

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: 15/08/24 9:59

Aprobado por Nominador: 22/08/24 16:21

Documento electrónico: EGC_1494_db891add-48dc-469e-a803-1110b03ccb40