



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-13 23:16:13.58

Fecha Aprobación: 2026-03-13 23:16:13.58

Periodo 2026

1 DATOS GERENTE PUBLICO

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| PRIMER APELLIDO PACHON | SEGUNDO APELLIDO BAQUERO | NOMBRES LEIDY MIREYA |
| TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO 1018415363 | DEPENDENCIA Subdirección Administrativa y Financiera |
| CARGO SUBDIRECTORA | | |

2 DATOS NOMINADOR

| | | |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| PRIMER APELLIDO ARCINIEGAS | SEGUNDO APELLIDO GONZALEZ | NOMBRES DIANA CATALINA |
| TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO 1019006070 | DEPENDENCIA Dirección General |
| CARGO DIRECTORA GENERAL | | |

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 del plan de acción | 60 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Informe de seguimiento trimestral a las PQRS ciudadanas, sobre las oportunas respuestas ingresadas por la Plataforma Bogotá Te Escucha - SDQS por parte de las área de la Entidad | | 20 % |
| Reporte de seguimiento mensual a los indicadores de gestión del plan anual de vacantes, respecto al avance de las actividades programadas para ejecutarse durante la vigencia 2026. | | 20 % |
| Reporte del Porcentaje de Recuperación de Cartera | | 20 % |



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-13 23:16:13.58

Fecha Aprobación: 2026-03-13 23:16:13.58

Periodo 2026

Compromiso Gerencial

| <i>Descripción:</i> | <i>Indicador:</i> | <i>Peso porcentual:</i> |
|--|--|-------------------------|
| Optimizar al 100% los procesos institucionales para mejorar la eficiencia administrativa y reducir reprocesos. | Resultado de gestión / numero de reporte de gestión. | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| OKR'S Implementar el Manual de Lenguaje Claro en la Subdirección, estableciendo prácticas que permitan optimizar y cumplir los tiempos de respuesta asignados. Asimismo, realizar la parametrización necesaria para garantizar respuestas oportunas y de calidad a la ciudadanía y a los entes de control. | | 3 % |
| Parametrización del proceso de cuentas de peronas naturales y proveedores, orientada a mejorar los tiempos de respuesta y prevenir traumatismos administrativos, garantizando mayor eficiencia y continuidad en la gestión. | | 4 % |
| Sistematización y fortalecimiento de los procesos de nómina, orientados al uso adecuado de los instrumentos institucionales y a la optimización de las herramientas actualmente aplicadas, evitando traumatismos operativos y reprocesos administrativos. | | 3 % |

Compromiso Gerencial

| <i>Descripción:</i> | <i>Indicador:</i> | <i>Peso porcentual:</i> |
|--|---------------------------|-------------------------|
| Incentivar a las y los colaboradores en la construcción de una propuesta de valor orientada al fortalecimiento de la gestión pública. | Reporte de implementación | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Elaborar y aprobar el instrumento de medición antes del cierre del trimestre de valorización de integridad de acuerdo a la gestión del talento humano. | | 3 % |
| Realizar mínimo 2 jornadas de capacitación sobre ética e integridad institucional, Relacionadas en el PIC institucional | | 4 % |
| Implementación de una propuesta de valoración que promueva la transparencia, la ética, la prevención de riesgos, y responsabilidad. | | 3 % |

Compromiso Gerencial

| <i>Descripción:</i> | <i>Indicador:</i> | <i>Peso porcentual:</i> |
|--|--|-------------------------|
| Impulsar acciones que fortalezcan el trabajo en equipo, la participación, el liderazgo y la mejora continua de los procesos en la subdirección | Medición de impacto/ actividades gestionadas | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Generar un ambiente amable en la subdirección, mediante actividades periódicas reconociendo y promoviendo el liderazgo en los equipos de trabajo mejorando el sentido de pertenencia, responsabilidad, y confianza. | | 4 % |
| Implementar plan de acción con la actividades encaminadas al fortalecimiento del clima laboral. | | 4 % |
| Diseñar y socializar una guía práctica que incluya estandarización de procesos, indicadores de seguimiento y espacios de retroalimentación periódica, con enfoque a resultados de impacto de gestión del conocimiento. | | 2 % |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-13 23:16:13.58

Fecha Aprobación: 2026-03-13 23:16:13.58

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|---|--|-------------------------|
| Fortalecer el trabajo en equipo mediante espacios de bienestar, análisis y mejora continua de los procesos de la subdirección | Actividad realizada/ medición de clima laboral | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Realizar una exposición mensual entre las áreas competentes de la SAF, Que permitan el dominio completo de las temáticas realizadas en la misma, y la comprensión conceptual de la subdirección | | 4 % |
| Implementación de capacitaciones para la dependencia, permita fortalecer las competencias y habilidades de las personas asignadas a la subdirección administrativa y financiera | | 3 % |
| Implementar mesas de trabajo de estudios de orientadas al análisis de resultados, identificación de oportunidades de mejora y fortalecimiento del desempeño colectivo y resultados obtenidos, promoviendo la retroalimentación constructiva y una mejora integral | | 3 % |

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

| Nombre: | Definición: |
|---|--|
| Orientación a resultados | Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad. |
| Conductas Asociadas <ul style="list-style-type: none">- Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.- Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.- Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos. | |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-13 23:16:13.58

Fecha Aprobación: 2026-03-13 23:16:13.58

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

- 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

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

- 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
- Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas

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

- Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad
- Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades 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



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-13 23:16:13.58

Fecha Aprobación: 2026-03-13 23:16:13.58

Periodo 2026

Competencia Comportamental

Nombre:

Integración a la Cultura Organizacional

Definición:

Disposición para conocer el contexto institucional, aceptar y apropiar las normas, reglamentos, procedimientos y características de la entidad, la dependencia o el equipo de trabajo al que pertenece.

Conductas Asociadas

- Su actitud le permite integrarse y aportar al equipo de trabajo, reconoce los avances, logros y desarrollos alcanzados por la entidad o la dependencia
- Cuando la necesidad del servicio lo amerita, se muestra dispuesto a participar de las actividades requeridas por la entidad.
- Desempeña con transparencia y rectitud las actividades a su cargo, favoreciendo el interés general y demostrando Honestidad en todas sus actuaciones, conforme al Código de Integridad del servicio público.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 3/13/26, 7:11 AM

Aprobado por Nominador: 3/13/26, 11:16 PM

Documento electrónico: EGC_1814_ba4eb4f2-928f-4bff-922d-33dc27f4f0a2