

FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN
Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-09-23

1

DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO GARCIA	SEGUNDO APELLIDO CARDOZO	NOMBRES DAVIES BATEMAN
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 74184787	DEPENDENCIA Oficina de Control Disciplinario Interno
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO JEFE DE OFICINA	CÓDIGO DEL EMPLEO 006	GRADO 1

2

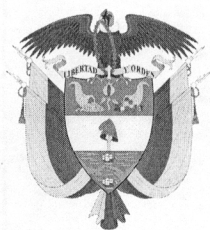
DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO GARCIA	SEGUNDO APELLIDO CAÑÓN	NOMBRES DANIEL ANDRES
TIPO DE DOCUMENTO C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 79797399	DEPENDENCIA Dirección General
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR O GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	CÓDIGO DEL EMPLEO 050	GRADO 4

3

COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Identificar las áreas con mayor cantidad de quejas por acciones u omisiones, incluidos los presuntos actos de corrupción, afin de solicitar acciones correctivas.	# de autos que declaran y ordenan terminación y archivo definitivo en indagación preliminar o investigación disciplinaria / # de autos informados al área que pertenezca el servidor de planta y/o contratista que declaran y ordenan terminación y archivo definitivo en indagación preliminar o investigación disciplinaria.	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Informar 5 autos interlocutorios que declaran la terminación y se ordena el archivo definitivo a las reas a las que pertenezcan los servidores de planta y/o contratistas, para que adopten medidas		20 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN
Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-09-23

Compromiso Gerencial

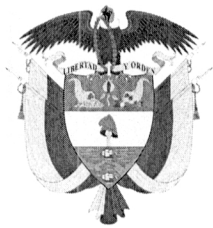
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Realizar mesas de trabajo jurídicas con el equipo de trabajo de la Oficina de Control Disciplinario Interno, para debatir los problemas jurídicos a resolver en procesos de mayor relevancia, a fin de que, con los aspectos fácticos, jurídicos y probatorios del	# de mesas de trabajo realizadas / # de clínicas jurídicas programadas	45 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos Realizar 6 mesas de trabajo con los servidores de planta y contratistas adscritos a la Oficina de Control Disciplinario Interno, para continuar en la consolidación de nuestro criterio garantista qu		Porcentaje 45 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Prevenir la vulneración al régimen de deberes y prohibiciones inherentes a los servidores públicos. (artículos 37, 38, 39 de la Ley 1952 de 2019,) y demás normas complementarias relacionadas con el régimen disciplinario establecido para todos	# de jornadas de sensibilización realizadas/ # de jornadas de sensibilización programadas	15 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos Realizar 4 jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores de planta y/o contratistas adscritos a las áreas identificadas como vulneradores del régimen de deberes y prohibiciones inherentes los		Porcentaje 15 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Establecer medidas de contingencia concertadas con los encargados de las áreas misionales con poder decisorio que prevengan comportamientos susceptibles de reproche disciplinario y/o actos de corrupción.	# de reuniones programadas/#de reuniones realizadas.	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos Realizar 1 reunión con los encargados de las áreas misionales con poder decisorio para establecer y evaluar las medidas de contingencia que prevengan comportamientos susceptibles de reproche discipli		Porcentaje 20 %



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024

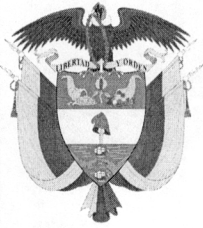


Fecha Concertación: 2024-09-23

4 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental	
Nombre: derazgo 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 - 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: 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	



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2024



Fecha Concertación: 2024-09-23

Competencia Comportamental

Nombre:

Definición:

Toma de decisiones

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

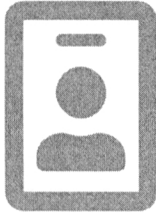
5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 11/09/24 15:47

Aprobado por Nominador: 23/09/24 8:35

Documento electrónico: EGC_1523_e55e4704-34ff-4284-9d8f-f6b42c9411b1

**DAVIES BATEMAN GARCIA CARDOZO** **Identificación:** 74184787 **Dependencia:** Oficina de Control Disciplinario Interno **Código Empleo:** 006 **Denominación Empleo:** JEFE DE OFICINA

Avance Calificación Periodo 2024

Resultado Evaluación Final

Componenete Gerencial

Calificación Compromisos Gerenciales: 200.0

Calificación Compromiso Gerencial Sobresaliente:

Componenete Comportamental

Calificación Superior Jerarquico: 100.0

Calificación Par:

Calificación Equipo de Trabajo:

índice de desempeño Institucional IDI

Calificación Índice de Desempeño Institucional IDI : 92.0

Total

175.0

A-

A+

[Consolidar evaluación](#)