



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-07-18

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO MANRIQUE	SEGUNDO APELLIDO FORERO	NOMBRES RODRIGO ALBERTO
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NUMERO DE DOCUMENTO 80243688	DEPENDENCIA Subdirección Técnica de Parques
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 068	GRADO 2

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO GARCIA	SEGUNDO APELLIDO CAÑÓN	NOMBRES DANIEL ANDRÉS
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NUMERO 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:
Administrar, mantener o adecuar parques del sistema del espacio público peatonal para el encuentro.	No. Parques y Escenarios intervenidos / No. de Parques y Escenarios programados para intervenir	40 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar 100% de las acciones para garantizar la sostenibilidad ambiental de los parques y escenarios.		5 %
Administrar y/o mantener Parques y escenarios del Distrito Capital		35 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-07-18

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Desarrollar acciones innovadoras en los parques para su sostenibilidad y adaptación al cambio climático y mejorar la capacidad instalada de los parques y equipamientos de Bogotá para competencias deportivas nacionales e internacionales.	No de acciones de innovación en parques del sistema del espacio público peatonal para el encuentro	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Implementar tecnología en parques y escenarios		10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Implementar acciones de gobernanza en parques del sistema del espacio público peatonal para el encuentro	No de acciones de gobernanza en parques del sistema del espacio público peatonal para el encuentro	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Ampliar horario de funcionamiento de parques priorizados		5 %
Promover la convivencia pacífica en los parques - guardaparques		5 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la economía del sector deporte, recreación y actividad física de Bogotá	No de alianzas gestionadas para promover el aprovechamiento de la infraestructura recreo deportiva del Distrito	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar instrumentos de aprovechamiento económicos		25 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-07-18

Periodo 2024

120

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Gestionar y ejecutar el presupuesto asignado para el cumplimiento de las metas PDD y P.I	(Suma del Valor de presupuesto ejecutado de los proyectos a cargo de la STP/Suma del valor de presupuesto Apropriado de los proyectos a cargo de la STP)*(Suma del Valor de presupuesto ejecutado de los proyectos a cargo de la STP/Suma del valor de presupuesto Apropriado de los proyectos a cargo de la STP)	15 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar y ejecutar el presupuesto asignado en la vigencia, para el cumplimiento de las metas del proyecto de inversión de los proyectos de inversión a cargo de la STP		10 %
Gestionar la ejecución de las reservas presupuestales, de modo que no se constituyan en pasivos en la vigencia 2025.		5 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental	
Nombre:	Definición:
Liderazgo efectivo	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	



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



Fecha Concertación: 2024-07-16

Periodo 2024

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas

Conductas Asociadas

- Prevé situaciones y escenarios futuros
- Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño
- Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso
- Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos
- Optimiza el uso de los recursos
- Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales

Conductas Asociadas

- Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión del servicio a corto, mediano y largo plazo
- Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje excluyente
- Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales
- Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano
- Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas
- Alinea las necesidades de la organización a sus propias necesidades

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 18/07/24 12:28
Aprobado por Nominador: 18/07/24 13:45
Documento electrónico: EGC_1375_472b498f-c652-4dc8-be40-bf156c11131b

**RODRIGO ALBERTO MANRIQUE FORERO** **Identificación:** 80243688 **Dependencia:** Subdirección Técnica de Parques **Código Empleo:** 068 **Denominación Empleo:** SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO

Consolidado Final Calificación Periodo 2024

Resultado Evaluación Final

Componente Gerencial

Calificación Compromisos Gerenciales: 162.5

Calificación Compromiso Gerencial Sobresaliente:

Componente 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

146.88

A-

A+

