



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-03-31

Periodo 2024

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO LOZANO	SEGUNDO APELLIDO ASCAINO	NOMBRES YENIRE YOHANSY
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 1032430539	DEPENDENCIA Oficina de Control Disciplinario Interno
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO JEFE DE OFICINA	CÓDIGO DEL EMPLEO 006	GRADO 5

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO HENAO	SEGUNDO APELLIDO ESCOBAR	NOMBRES PAULA XIMENA
TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 52816932	DEPENDENCIA Dirección General
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 009	GRADO 9

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial		
Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Realizar ocho (8) jornadas de sensibilización y prevención de las conductas previstas en el código General Disciplinario y de actos de corrupción dentro de la UAECOB, a través de la socialización de los deberes éticos y la responsabilidad disciplinaria de los	# de jornadas de sensibilización y prevención realizadas a los servidores públicos / ocho (8) jornadas de sensibilización y prevención programadas	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Preparar el material y presentación para las jornadas de sensibilización y/o prevención.		10 %
Definir el cronograma y realizar las correspondientes convocatorias a los servidores públicos que serán capacitados.		10 %
Realizar las jornadas de sensibilización y/o prevención a los servidores públicos.		10 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-03-31

Periodo 2024

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Actualizar los documentos asociados al proceso de evaluación y control de la Oficina de Control Disciplinario Interno, rol de instrucción, de conformidad a la Normatividad Disciplinaria Vigente	% de actualización de documentos asociados al proceso de evaluación y control relacionado con la OCDI	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Hacer la revisión y ajuste de los documentos que se encuentran asociados al proceso de evaluación y control de la Oficina de Control Disciplinario Interno, rol de instrucción, de conformidad con la no		5 %
Coordinar con la Oficina Asesora de Planeación la publicación de los formatos actualizados por la OCDI		15 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Instruir los procesos disciplinarios a cargo de la OCDI a prescribir en el año 2024 de acuerdo a la entrada en vigencia del artículo 33 de Ley 1952 de 2019, profiriendo las decisiones administrativas que correspondan.	# de procesos con decisiones administrativas / # total de procesos con riesgo de prescripción en el 2024	50 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Identificar y priorizar los procesos disciplinarios activos a prescribir en el año 2024		10 %
Realizar seguimiento mensual de los procesos a prescribir.		10 %
Emitir los Autos correspondientes dentro de los procesos disciplinarios en los cuales opera la prescripción en el año 2024.		30 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-03-31

Periodo 2024

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

- 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: 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

Competencia Comportamental

Nombre: Resolución de conflictos	Definición: Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas
--	--

Conductas Asociadas

- Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo
- Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones
- Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo
- Asume como propia la solución acordada por el equipo
- Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2024-03-31

Periodo 2024

Competencia Comportamental

Nombre: Orientación a resultados	Definición: Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
--	--

Conductas Asociadas

- Asume la responsabilidad por sus resultados.
- Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.
- Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.
- Adopta medidas para minimizar riesgos.
- Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.
- Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.
- Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo los estándares, objetivos y tiempo establecido por la entidad.
- Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.
- Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.
- Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.

Competencia Comportamental

Nombre: Compromiso con la organización	Definición: 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.
- Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 21/03/24 15:58
Aprobado por Nominador: 31/03/24 22:16
Documento electrónico: EGC_992_8bf064b1-5cdd-4a36-aadd-4c7fb4288294