



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2023

Fecha Concertación: 2024-01-02

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CAMELO	SEGUNDO APELLIDO CASTILLO	NOMBRES CARLOS ENRIQUE
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 79594203	DEPENDENCIA Gerencia Administrativa y Financiera
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO GERENTE	CÓDIGO DEL EMPLEO 039	GRADO 1

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO AGUILAR	SEGUNDO APELLIDO COPETE	NOMBRES MARTHA PATRICIA
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 52516419	DEPENDENCIA Secretaría General
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SECRETARIO GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	CÓDIGO DEL EMPLEO 054	GRADO 3

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
1. Efectuar la estandarización del proceso de inventarios a través del MIPG, mejorando los tiempos de ingreso al almacén y despacho a las dependencias que requieren los bienes y servicios.	Cantidad de Ingreso sobre egreso de bienes y servicios del almacén de acuerdo con las necesidades y cronogramas de las dependencias.	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 1. Actualizar el procedimiento para ingreso de bienes y servicios. 2. Socialización procedimiento de ingreso de bienes y servicios al almacén. 3. Mejorar los tiempos de ingreso y entrega de bienes y servicios.		Porcentaje 20 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2023

Fecha Concertación: 2024-01-02

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
2. Implementar la contabilidad de costos y gastos para hacer más eficiente los recursos con que cuenta la UMV.	Desarrollo SICAPITAL efectuado con la mejora de la contabilidad de costos/ los tiempos de la programación del desarrollo.	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 1. Desarrollo de las necesidades del software de Si Capital. 2. Reuniones de capacitación e implementación. 3. Revisión de funcionalidad del software.		Porcentaje 30 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
3. Mejorar las acciones para la prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales y riesgo psicosocial en el marco de la ejecución de los planes y programas y proyectos del PGTH conforme al MIPG.	Cantidad de actividades ejecutadas en el marco del plan de SST/ cantidad de actividades programadas	30 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 1. Hacer seguimiento y ejecución al plan de seguridad y salud en el trabajo. 2. Hacer seguimiento y ejecución al plan estratégico de GTH.		Porcentaje 30 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
4. Avanzar en la implementación del proceso de gestión documental recaudando los documentos para darle disposición técnica a cada uno.	Inventario y almacenamiento realizado/sobre lo programada	20 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 1. 2.045 CDs almacenados en 18 cajas de conservación. 2. Se han inventariado 1305 planos, cronogramas y diagramas, correspondientes a la serie "CONTRATOS" de las vigencias 2010 a 2013		Porcentaje 20 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales
Periodo 2023

Fecha Concertación: 2024-01-02

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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:

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 2023

Fecha Concertación: 2024-01-02

Competencia Comportamental

Nombre:

Visión estratégica

Definición:

Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país

Conductas Asociadas

- Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor
- Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos
- Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales
- Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/01/24 11:56

Aprobado por Nominador: 2/01/24 18:28

Documentro electrónico: EGC_659_df04f71a-03a1-4847-8381-22ec70a84a1a