



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 CASTAÑO	SEGUNDO APELLIDO ALVAREZ	NOMBRES CARLOS ROBERTO
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 7275811	DEPENDENCIA Gerencia de Infraestructura Urbana
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO GERENTE	CÓDIGO DEL EMPLEO 039	GRADO 1

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO PINZON	SEGUNDO APELLIDO REYES	NOMBRES JULIO CESAR
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 79578511	DEPENDENCIA Subdirección de Intervención e Infraestructura
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO	CÓDIGO DEL EMPLEO 068	GRADO 2

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Coordinar la programación y ejecución de los segmentos viales Urbanos priorizados por la Subdirección de Planificación y de Conservación	(# km carril intervenido/ # km carril programado)x100 (# m2 intervenido/ # m2 programado)x100	35 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos

3. Mejorar el estado de la malla vial local, intermedia, rural, y de la ciclo-infraestructura de Bogotá D.C., a través de la formulación de un modelo de conservación - Coordinar y controlar la interve

Porcentaje

35 %



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:
Realizar seguimiento y consolidación de las actividades realizadas diariamente en los diferentes frentes de obra en donde se detallan los insumos necesarios, maquinaria y personal requerido para la ejecución de las obras	(# Informes realizados / # Informes programados)x100	25 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 3. Mejorar el estado de la malla vial local, intermedia, rural, y de la ciclo-infraestructura de Bogotá D.C., a través de la formulación de un modelo de conservación - Coordinar y controlar la interve		Porcentaje 25 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Realizar comités técnicos de intervención con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento de metas	(# comités técnicos realizados / # comités técnicos programados)x100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 4. OBJETIVO INSTITUCIONAL Mejorar las condiciones infraestructura que permitan el uso y disfrute del espacio público en Bogotá D.C. - COMPROMISO GERENCIAL Coordinar y controlar la intervención de los		Porcentaje 10 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Aprobar la proyección de los insumos requeridos para cada vigencia de las intervenciones a la malla vial local e intermedia, cicloinfraestructura y de espacio público competencia de la Gerencia de Infraestructura Urbana, según modelo de	(# aprobacion de insumos realizadas/ # aprobacion de insumos solicitadas)*100	15 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 3. Mejorar el estado de la malla vial local, intermedia, rural, y de la ciclo-infraestructura de Bogotá D.C., a través de la formulación de un modelo de conservación - Coordinar y controlar la interve		Porcentaje 15 %



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:
Liderar las acciones de apoyo interinstitucional competencia de la Unidad para atender las situaciones que dificulten la movilidad en la red vial de la ciudad cuando se requiera y de acuerdo con los lineamientos de la Subdirección de	(# acciones de apoyo interinstitucional realizadas/ # acciones de apoyo interinstitucional solicitadas)*100	15 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos 3. Mejorar el estado de la malla vial local, intermedia, rural, y de la ciclo-infraestructura de Bogotá D.C., a través de la formulación de un modelo de conservación - Coordinar y controlar la interve		Porcentaje 15 %

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
Periodo 2023

Fecha Concertación: 2024-01-02

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:
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: 2/01/24 15:40

Aprobado por Nominador: 2/01/24 18:14

Documentro electrónico: EGC_652_0396a902-ca06-471a-aaf8-bee82e88f921