

**FORMATO
ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: Concejo de Bogotá, D.C. Fecha: 19 de abril de 2024

Objetivo:

Adelantar la etapa de instrucción en primera instancia de los procesos disciplinarios que sean materia de conocimiento en contra de los servidores y exservidores públicos, en los términos de oportunidad, de conformidad con la normatividad vigente, como de los asuntos propios de las funciones y competencias.

Concertación de compromisos					Evaluación de compromisos				
compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Adecuar la arquitectura organizacional a los desafíos de una gestión pública innovadora, inteligente, sostenible y efectiva.	50%	Dar impulso procesal a las acciones y expedientes disciplinarios que cursan contra servidores y exservidores de la Corporación.	31-12-2024	(No. de expedientes disciplinarios con impulso procesal / No. expedientes disciplinarios activos) * 100	5				
Fortalecer y promover mecanismos de atención a la ciudadanía con carácter plural e incluyente.	30%	Tramitar quejas y denuncias de orden disciplinario radicadas ante la corporación de acuerdo con la normatividad vigente.	31-12-2024	(No. de quejas y denuncias disciplinarias tramitadas / No. de denuncias disciplinarias radicadas) * 100	5				
Adecuar la arquitectura organizacional al desafío de una gestión pública innovadora, inteligente, sostenible y efectiva.	30%	Mantener y Actualizar la información de los expedientes disciplinarios en la base de datos, de acuerdo con el estado procesal de cada uno.	31-12-2024	(No. de expedientes disciplinarios actualizados en la base de datos / No. de expedientes disciplinarios con cambio en el estado procesal) * 100	5				

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al Superior Jerárquico, en los temas propios de la misión y objetivos de la Entidad	Resolver y/o formular recomendaciones de solución a los problemas o contingencias planteadas, de modo que los resultados se traduzcan en eficacia y eficiencia.	31-12-2024		X	
Desarrollar con diligencia las funciones delegadas y encargo de labores concretas.	Llevar a cabo desempeño efectivo de la delegación o del encargo, que se traduzca en mejoras a nivel de la organización.	31-12-2024		X	
Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la corporación	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la corporación	31-12-2024		X	
Afrontar y asumir los cambios de la organización y/o reformas contingentes de la corporación	Responder con gestión y coherentemente frente a situaciones consecuencia de procesos de cambio organizacional.	31-12-2024		X	
Resolver y gestionar la problemática que se produzca en el funcionamiento ordinario de la corporación	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas que se generen en la corporación	31-12-2024		X	

FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha 30 de agosto del 2024
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
ÁMBITOS DE COMPROMISO		Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
			No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos, establecer y mantener la cohesión del grupo de trabajo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.		X	
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, objetivos, responsables, plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y confiables.	X		
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.	X		
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	- Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.		X	

Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.	X		
--------------------------	---	---	---	--	--

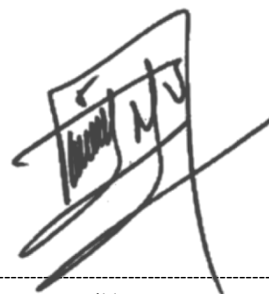
NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario; la finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

Observaciones:
La oficina de Control Interno Disciplinario funciona solo con el jefe de dicha oficina lo que dificulta la gestión de casos y el cubrimiento de las necesidades de la corporación.

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas



Firma Superior Jerárquico



Firma Gerente Público