

**FORMATO
ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. Fecha: 31 de diciembre de 2022

| Objetivo: Asesorar a la alta dirección en la implementación, ejecución, evaluación y seguimiento de los componentes del Sistema de Control Interno y en la adopción de mecanismos de autocontrol, autorregulación institucional, valoración del riesgo y mejoramiento continuo, para el cumplimiento de la misión y objetivos de la Corporación, así como las relaciones con entes externos, de conformidad con las normas legales vigentes. | | | | | | | | | |
|---|---------|--|--------------|--|---------------------------|---|---|---|---|
| Concertación de compromisos | | | | | Evaluación de compromisos | | | | |
| compromisos Institucionales | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha Límite | Indicadores | % de cumplimiento | | | | |
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderar la evaluación del proceso de administración del riesgo de la Corporación, con el fin de emprender las medidas necesarias para mitigarlos de manera oportuna y eficaz. | 40% | Las mejores prácticas en la gestión de los procesos misionales y de apoyo para incrementar la eficiencia, la eficacia y la economía por medio de la tecnología y la seguridad. | 31-12-2022 | Eficacia: # de seguimientos a los riesgos / total de riesgos | 100 % | | | | |
| Evaluar la implementación del plan de acción, los programas, proyectos y estrategias del proceso conforme a las políticas y la misión de la Corporación. | 30% | Lograr identificar los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos previstos. | 31-12-2022 | % Logro de Metas % Logro de Objetivos | 100 % | | | | |
| Realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento de la Corporación formulados con base en los resultados de las evaluaciones internas, externas y autoevaluación para evaluar su cumplimiento y consolidar informes de avance para los organismos de control de manera oportuna y de acuerdo con la normatividad vigente. | 30% | Verificar que las acciones definidas para los procesos y actividades de la Corporación se cumplan por los responsables de su ejecución y aborden la causa. | 31-12-2022 | % acciones cerradas | 100% | | | | |

| Compromisos Contingentes o Adicionales | Resultados Esperados | Fecha Límite | Evaluación cualitativa | | |
|--|--|--------------|------------------------|---------------|-----------------|
| | | | Muy Satisfactoria | Satisfactoria | Insatisfactoria |
| Identificar, valorar y tratar los riesgos estratégicos de la Corporación. | Definir instrumentos que garanticen el logro de las metas en los procesos. | 31-12-2022 | X | | |
| Monitorear los planes de acción de cada uno de los procesos de la Corporación. | Obtención de la mejora continua para la modernización de la Corporación. | 31-12-2022 | X | | |

| | | | | | |
|--|---|------------|---|--|--|
| Impulsar la actualización de los procedimientos con la definición de políticas de operación y puntos de control. | Identificar alertas tempranas en los riesgos que puedan afectar la gestión en los procesos. | 31-12-2022 | X | | |
|--|---|------------|---|--|--|

| FASE DE SEGUIMIENTO | |
|----------------------|---|
| PRIMERO SEGUIMIENTO: | Fecha 31-08-2022 Publicación del informe de seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano; y elaboración y publicación del Mapa de Riesgos de Corrupción. |
| SEGUNDO SEGUIMIENTO: | Fecha 26-09-2022 Programación de las auditorías durante el segundo semestre para los procesos de Atención al Ciudadano, Gestión de Mejora continua y Direccionamiento Estratégico. |
| SEGUIMIENTO n: | Fecha 25-10-2022 Proyecto para actualización de la Política del Sistema de Control Interno de la Corporación. |

| 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 y establecer y mantener la cohesión de grupo 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, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas. | Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables. | 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. | <ul style="list-style-type: none"> - 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:

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



Firmado digitalmente por
Gloria María
Gómez Cardona

Firma Gerente Público – Gloria María Gómez