



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:02:45.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:02:45.64

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CAMARGO	SEGUNDO APELLIDO ORTIZ	NOMBRES CRISTIAN RICARDO
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 1013600388	DEPENDENCIA Oficina de Control Disciplinario Interno
CARGO Jefe de Oficina		

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO OJEDA	SEGUNDO APELLIDO ACOSTA	NOMBRES ARMANDO
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 79980265	DEPENDENCIA Dirección General
CARGO DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA		

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Cumplimiento del 100% del Plan de Acción de la Dependencia o Área que lidera	Porcentaje de actuaciones disciplinarias tramitadas oportunamente en la etapa de instrucción en primera instancia, conforme a los términos legales y metas establecidas en el plan de acción	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar revisiones periódicas de control interno, verificando el cumplimiento de los requisitos legales y procedimentales en cada actuación surtida dentro de la etapa de instrucción		30 %
Asignar y distribuir estratégicamente la carga laboral, garantizando que los procesos disciplinarios en primera instancia cuenten con responsables definidos y con tiempos de respuesta acordes a la normatividad vigente.		15 %
Realizar comités periódicos de seguimiento y control, para evaluar el estado de los procesos en instrucción, adoptar acciones correctivas oportunas y dejar trazabilidad de las decisiones adoptadas.		15 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:02:45.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:02:45.64

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Implementar un sistema de seguimiento y control de términos procesales, que permita monitorear en tiempo real el avance de los procesos disciplinarios en etapa de instrucción y generar alertas preventivas frente a posibles vencimientos.	Nivel de implementación del sistema y control de terminos procesales para los procesos disciplinarios en etapa de instrucción, que permita monitoreo en tiempo real y generación de alertas preventivas	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar un diagnóstico inicial del estado de los procesos disciplinarios en etapa de instrucción, identificando términos procesales vigentes, riesgos de vencimiento y necesidades de control.		2 %
Diseñar la herramienta o matriz de seguimiento de términos, definiendo variables clave como fecha de apertura, actuaciones surtidas, términos legales aplicables, responsables y fechas límite.		4 %
Configurar un sistema de alertas preventivas, manual o automatizado, que notifique oportunamente a los responsables sobre la proximidad de vencimientos procesales.		2 %
Realizar revisiones periódicas de verificación y mejora del sistema, evaluando su efectividad en la reducción de vencimientos y adoptando ajustes cuando sea necesario.		2 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la apropiación y aplicación del Código de Integridad y los valores institucionales al interior de la dependencia, mediante la planificación, ejecución y seguimiento de actividades pedagógicas y de sensibilización dirigidas a los servidores	Nivel de implementación de actividades pedagógicas y de sensibilización orientadas al fortalecimiento del Código de Integridad y los valores institucionales de la dependencia	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Socializar el Código de Integridad y valores institucionales.		3 %
Programar jornadas de sensibilización y espacios pedagógicos.		3 %
Incorporar los valores en reuniones.		2 %
Realizar seguimiento a la apropiación mediante evidencias.		2 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la cultura organizacional en la Oficina de Control Disciplinario Interno mediante la implementación y seguimiento de actividades que generen valor a la gestión disciplinaria, promuevan la identidad del equipo de trabajo y consoliden la	Nivel de implementación de actividades orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional en la Oficina de Control Disciplinario Interno y la adopción de mejores prácticas en la gestión disciplinaria	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Promover espacios de socialización de buenas prácticas en la gestión disciplinaria		4 %
Estandarizar criterios y lineamientos para la gestión de actuaciones disciplinarias.		3 %
Realizar seguimiento a la aplicación de mejores prácticas en los procesos disciplinarios.		3 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:02:45.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:02:45.64

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer las competencias del equipo disciplinario mediante jornadas de actualización normativa y procedimental, con el fin de asegurar que las actuaciones en la etapa de instrucción se desarrollen con criterios técnicos unificados, oportunidad y	Nivel de ejecución de jornadas de actualización normativa procedimental dirigidas al equipo disciplinario para el fortalecimiento de competencias técnicas en la etapa de instrucción	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Elaborar un plan anual de actualización normativa y procedimental disciplinaria, priorizando temas relacionados con la etapa de instrucción.		4 %
Realizar jornadas periódicas de capacitación jurídica, orientadas a cambios normativos, jurisprudencia relevante y lineamientos aplicables a la actuación disciplinaria.		3 %
Establecer procesos y plataformas que integren información confiable, indicadores clave de desempeño y reportes de análisis.		3 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.

Conductas Asociadas

- Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.
- Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.
- Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad.



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:02:45.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:02:45.64

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

- Asume los riesgos de las decisiones tomadas
- Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente
- Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla

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

- Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo
- 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
- Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto

Competencia Comportamental

Nombre: Planeación	Definición: 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
- Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:02:45.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:02:45.64

Competencia Comportamental

Nombre:

Integración a la Cultura Organizacional

Definición:

Disposición para conocer el contexto institucional, aceptar y apropiar las normas, reglamentos, procedimientos y características de la entidad, la dependencia o el equipo de trabajo al que pertenece.

Conductas Asociadas

- Su actitud le permite integrarse y aportar al equipo de trabajo, reconoce los avances, logros y desarrollos alcanzados por la entidad o la dependencia
- Cuando la necesidad del servicio lo amerita, se muestra dispuesto a participar de las actividades requeridas por la entidad.
- Reconoce, valora y da un trato digno a todas las personas sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición, incorporando el Respeto como un valor característico del servicio público, que hace parte de los valores institucionales de la entidad.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/27/26, 10:54 PM

Aprobado por Nominador: 2/28/26, 1:02 AM

Documentro electrónico: EGC_2542_269c2333-cf1f-4069-ad27-6821bc30c181