



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:29:53.67

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:29:53.67

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO ARIAS	SEGUNDO APELLIDO CASAS	NOMBRES DOLLY DOLLY
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 51812531	DEPENDENCIA Subdirección Administrativa y Financiera
CARGO Subdirectora Administrativa 068-07		

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	N° de actividades ejecutadas / N° de actividades programadas	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Coordinar con la OAP la elaboración del anteproyecto de presupuesto de la entidad		10 %
Ordenar el gasto y realizar seguimiento a la ejecución presupuestal, así como, aprobar los pagos institucionales programados en el PAC		20 %
Formular, validar e implementar el índice para medir la satisfacción ciudadana en relación con la prestación de los servicios públicos.		10 %
Lograr una efectividad anual del 80% de los objetivos proyectados en el plan estratégico de talento humano.		10 %

Liderar y hacer seguimiento al proceso de capacitación del 100% de los servidores públicos en diferentes temas de la entidad, logrando un puntaje igual o superior al 60% en las evaluaciones de conocimiento aplicadas posterior a la capacitación; conforme a lo establecido en el PAI.



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:29:53.67

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:29:53.67

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar la implementación y puesta en marcha de Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivo – SGDEA de la UAESP que permitirá el cumplimiento normativo del AGN, para que la documentación institucional se pueda	(N° de actividades ejecutadas del plan de implementación SGDEA / N° total de actividades programadas) × 100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Coordinar lo requerido para la implementación y puesta en marcha del SGDEA (Sistema de gestión de Documento electrónico de archivos) en cumplimiento a la normativa archivística.		4 %
Liderar el proceso de la elaboración de las tablas de retención de la entidad con el fin de que sean aprobadas y convalidadas por el CDA (Consejo Distrital de Archivo) para su aplicación en la Entidad.		3 %
Liderar el proceso de la elaboración de las tablas de valoración de los cuatro fondos de la entidad (EDIS, EDIS en liquidación, UESP y UAESP) con el fin de que sean aprobadas y convalidadas por el CDA (Consejo Distrital de Archivo) para su aplicación en la Entidad.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Liderar la política de integridad de la entidad la cual es gestionada desde el proceso de Talento Humano - Bienestar conforme a lo programado para la vigencia.	(N° de actividades ejecutadas del Plan de Integridad / N° de actividades programadas en la vigencia) × 100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Gestionar de manera oportuna la participación de la alta dirección en las actividades gestionadas en respuesta a lo establecido en el Plan de Integridad.		4 %
Asegurar el cumplimiento de las actividades gestionadas desde el Plan de Integridad		3 %
Fomentar desde la Política de Integridad la ruta de prevención de actos de corrupción, conflictos de interés, lavado de activos y financiación del terrorismo.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer y fomentar en los/as servidores/as de la UAESP; el desarrollo de la creatividad y la generación de ideas para el diseño de soluciones que respondan a las necesidades, problemas de la administración pública y derechos de los	(N° de actividades ejecutadas del Plan de Integridad / N° de actividades programadas en la vigencia) × 100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Promover la innovación en los/as servidores/as de la Entidad, para generar soluciones que aporten al mejoramiento continuo y la satisfacción de los grupos en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos.		2 %
Promover e incentivar a los servidores en los diferentes escenarios de participación que mejore sus aptitudes y habilidades con miras a ser elegidos mejores servidores de la entidad.		3 %
Fortalecer la integración de equipos mediante la promoción de una cultura organizacional y prevención de riesgo psicosocial, a través de la construcción de ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros (Programa de Clima Laboral y Cultura Organizacional) a través de las actividades programadas.		5 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:29:53.67

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:29:53.67

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Gestionar oportunamente los proyectos orientados al rediseño y modernización de la entidad en cumplimiento normativo y con base en las necesidades de la UAESP.	(N° de actividades ejecutadas del Plan de Integridad / N° de actividades programadas en la vigencia) × 100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Liderar la implementación efectiva del manual de funciones y competencias laborales de la entidad en cuanto se reciba la aprobación de la unificación y actualización normativa por parte del DASC.		2 %
Liderar y coordinar el proyecto de levantamiento de cargas laborales de la entidad		3 %
Gestionar la formalización de los Grupos Internos de Trabajo conforme se determine en el proyecto de levantamiento de cargas laborales por cada una de las dependencias		2 %
Avanzar en el proceso para obtener las viabilidades técnicas y financieras para modificar y adoptar la Escala Salarial de los Empleados de la Planta de Personal de la UAESP.		3 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
Conductas Asociadas - Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. - Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. - Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:29:53.67

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:29:53.67

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
- Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso
- Optimiza el uso de los recursos

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
- 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

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
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos



FORMATO ÚNICO

ACUERDO DE GESTIÓN

Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales



Fecha Concertación: 2026-02-28 01:29:53.67

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:29:53.67

Periodo 2026

Competencia Comportamental

Nombre:

Capacidad de aporte a la gestión

Definición:

Disposición para entregar a la entidad y al equipo de trabajo, sus conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas, para la realización de las funciones asignadas y el logro de los proyectos y actividades en los cuales participa

Conductas Asociadas

- Participa activamente en el equipo de trabajo aportando sus conocimientos en los temas de competencia del equipo o área de trabajo.
- Es propositivo y receptivo ante las oportunidades de mejora de la gestión y los retos institucionales.
- Se muestra dispuesto a enseñar las técnicas y estrategias que conoce y que podrían contribuir a la gestión institucional.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/27/26, 11:45 PM

Aprobado por Nominador: 2/28/26, 1:29 AM

Documentro electrónico: EGC_2556_10ed69ca-085c-4ae0-a9c7-14733d5d61a7