



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:31:12.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:31:12.64

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO LOAIZA	SEGUNDO APELLIDO ORTIZ	NOMBRES JUAN CAMILO
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 1010183358	DEPENDENCIA Subdirección de Asuntos Legales
CARGO Subdirector Técnico 084-07		

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	Porcentaje de cumplimiento de las metas del Plan de Acción de la Subdirección de Asuntos Legales	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Representación judicial y extrajudicial de la UAESP.		12 %
Emisión oportuna de conceptos jurídicos		12 %
Revisión legal de actos administrativos y contratos		12 %
Seguimiento a procesos disciplinarios y administrativos		12 %
Implementación de acciones para reducir riesgos jurídicos		12 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:31:12.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:31:12.64

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Implementación de acciones de innovación que optimicen la gestión jurídica de la Subdirección de Asuntos Legales.	Porcentaje de implementación de las estrategias de innovación en los procesos jurídicos de la Subdirección de Asuntos Legales	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Implementación de formatos estandarizados.		3 %
2.Desarrollar jornadas de capacitación y socialización del Código de Integridad, implementando estrategias de multiplicadores en los establecimientos educativos, direcciones locales y dependencias del nivel central.		3 %
Protocolos para litigios recurrentes		4 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Implementación de acciones orientadas al fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la prevención del riesgo jurídico en la gestión institucional.	Porcentaje de implementación de acciones para el fortalecimiento de la integridad y la prevención del riesgo jurídico en la Subdirección de Asuntos Legales	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Asesoría jurídica en temas de transparencia		4 %
Socialización de normas anticorrupción		3 %
Apoyo al cumplimiento normativo institucional		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Implementación de acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional basada en la legalidad, el servicio y la articulación interdependencial.	Porcentaje de implementación de acciones de fortalecimiento de la cultura organizacional y la articulación interdependencial en la Subdirección de Asuntos Legales	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Protocolos de atención a requerimientos legales		3 %
Lineamientos para solicitudes jurídicas		4 %
Buenas prácticas de comunicación institucional		3 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:31:12.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:31:12.64

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Implementación de acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias del equipo jurídico, la gestión del conocimiento y el mejoramiento del clima laboral.	Porcentaje de implementación de acciones de fortalecimiento de competencias y desarrollo del equipo de la Subdirección de Asuntos Legales.	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Capacitaciones en normativa vigente		4 %
Espacios de actualización jurisprudencial		3 %
Gestionar un buen ambiente laboral a partir del desarrollo de espacios de retroalimentación, que redunden en una mayor armonización de los equipos de trabajo.		3 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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	
- Asume los riesgos de las decisiones tomadas - 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	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:31:12.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:31:12.64

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.

Conductas Asociadas

- Asume la responsabilidad por sus resultados.
- Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.
- Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo los estándares, objetivos y tiempo establecido por la entidad.

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Integración a la Cultura Organizacional	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.
- Desempeña con transparencia y rectitud las actividades a su cargo, favoreciendo el interés general y demostrando Honestidad en todas sus actuaciones, conforme al Código de Integridad del servicio público.

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas

Conductas Asociadas

- Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo
- Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones
- Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-28 01:31:12.64

Fecha Aprobación: 2026-02-28 01:31:12.64

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

- 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
- Optimiza el uso de los recursos

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/28/26, 12:03 AM

Aprobado por Nominador: 2/28/26, 1:31 AM

Documentro electrónico: EGC_2555_79396b9e-e52b-4f04-bb7f-156282a943a7