



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-27 22:03:13.51

Fecha Aprobación: 2026-02-27 22:03:13.51

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO PEDROZA	SEGUNDO APELLIDO CUBIDES	NOMBRES MARIA CAMILA
TIPO DE DOCUMENTO C.C ☒ C.E ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 1019065393	DEPENDENCIA Subdirección de Aprovechamiento
CARGO Subdirectora Técnica 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	100% de cumplimiento del plan de acción	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Implementar las acciones afirmativas a favor de la población recicladora que permita el fortalecimiento de la actividad de aprovechamiento		20 %
Implementar acciones para seguimiento de las infraestructuras de Asociadas a la actividad de Aprovechamiento		10 %
Garantizar el proceso de verificación de los recicladores de oficio y las organizaciones de recicladores de oficio, con el fin de mantener el actualizados los registros RURO y RUOR, de acuerdo con el marco jurídico establecido		15 %
Formalizar e implementar la ficha técnica transformada de CDC		15 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-27 22:03:13.51

Fecha Aprobación: 2026-02-27 22:03:13.51

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer los sistemas de información de la subdirección que permitan mejorar la gestión de datos.	Actividades programadas / actividades ejecutadas * 100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Fortalecimiento del Sistema de Información de los registros de Aprovechamiento -SIRA		4 %
Promover la participación activa del talento humano de la Subdirección Local, en los espacios de fortalecimiento de habilidades blandas.		3 %
Elaborar una propuesta para el desarrollo del módulo RUOR en el sistema SIRA con la articulación de las acciones afirmativas Dirigidas a la población recicladora de oficio.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la transparencia, principios y valores institucionales en el personal de la subdirección.	Actividades programadas / actividades ejecutadas * 100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Desarrollar actividades de promoción del código de integridad al interior de la subdirección		4 %
Implementar la encuesta anticorrupción frente a los procesos de inclusión al RUOR y RURO		3 %
Realizar seguimiento del cumplimiento de requisitos para el acceso de la población recicladora a las acciones afirmativas.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Promover en los equipos de la subdirección el compromiso institucional para el logro de los objetivos	Actividades programadas / actividades ejecutadas * 100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Comunicar a los diferentes equipos sobre el estado de las estrategias promoviendo sus aportes para su cumplimiento		4 %
Realizar reuniones periódicas con cada equipos para seguimiento y toma de acciones frente a la gestión		3 %
Promover la participación del personal en los diferentes espacios institucionales que promuevan cultura organizacional		3 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-27 22:03:13.51

Fecha Aprobación: 2026-02-27 22:03:13.51

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Fortalecer la comunicación y promover un clima laboral positivo en la subdirección	Actividades programadas / actividades ejecutadas * 100	10 %

Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos

	Porcentaje
Promover la participación de los diferentes equipos de la subdirección en la jornada anual de tardes de en equipo donde se comparta y fortalezca la camaradería y el trabajo en equipo.	4 %
Implementar la estrategia "Tomémonos un café" donde se genera espacios de diálogos con el personal y propiciar espacios para las celebraciones especiales	3 %
Mantener canales de comunicación eficientes con el equipo de trabajo a través de los comités y las diferentes reuniones de equipo.	3 %

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

Nombre:	Definición:
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas

Conductas Asociadas

- Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso
- 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
- Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-27 22:03:13.51

Fecha Aprobación: 2026-02-27 22:03:13.51

Competencia Comportamental

Nombre: Compromiso con la organización	Definición: Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.
--	---

Conductas Asociadas

- Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.
- Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales
- Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.

Competencia Comportamental

Nombre: Gestión del desarrollo de las personas	Definición: Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento
--	--

Conductas Asociadas

- Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas
- Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños
- Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo

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

- Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto
- 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



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-27 22:03:13.51

Fecha Aprobación: 2026-02-27 22:03:13.51

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

- 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.
- Participa activamente en el equipo de trabajo aportando sus conocimientos en los temas de competencia del equipo o área de trabajo.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/27/26, 9:27 PM

Aprobado por Nominador: 2/27/26, 10:03 PM

Documentro electrónico: EGC_2473_86ccc741-d8bd-439e-90d5-c7e9011c46ef