



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-06 16:38:11.12

Fecha Aprobación: 2026-03-06 16:38:11.12

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO QUINTERO	SEGUNDO APELLIDO BENAVIDES	NOMBRES ALEXANDRA
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 52696256	DEPENDENCIA Dirección de Eliminación de las Violencias Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia
CARGO DIRECTOR TÉCNICO		

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO CORTES	SEGUNDO APELLIDO GUERRA	NOMBRES JULIANA
TIPO DE DOCUMENTO C.C. ☒ C.E. ☐ PAS ☐	NÚMERO DE DOCUMENTO 52778353	DEPENDENCIA Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades
CARGO SECRETARIA DE DESPACHO		

3 COMPROMISOS GERENCIALES

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Cumplimiento del 100% del Plan de Acción de la Dependencia o Área que lidera	% de cumplimiento del plan de acción	60 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Garantizar la prestación de servicios socio jurídicos y psicosociales especializados, de manera ágil, clara y oportuna a las mujeres víctimas de violencias.		20 %
Garantizar la prestación del servicio de acogida a mujeres víctimas de violencia y sus grupos familiares en las tres modalidades de Casa Refugio.		20 %
Fortalecer el accionar interinstitucional, a nivel distrital y local, para la prevención de las violencias contra las mujeres y el riesgo de feminicidio en Bogotá		20 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-06 16:38:11.12

Fecha Aprobación: 2026-03-06 16:38:11.12

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Participación en los procesos y seguimiento a los planes y acciones para la optimización y mejora continua de los procesos y procedimientos a cargo de la dependencia.	Número de participación en procesos, planes y acciones	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Participar de los procesos de actualización documental en el marco de la implementación del proceso "Prevención de violencias y atención integral a mujeres"		4 %
Adelantar la formulación del planes de mejoramiento para la optimización y mejora continua de los procesos y procedimientos a cargo de la dependencia.		3 %
Realizar el seguimiento a la implementación de las acciones para la optimización y mejora continua de los procesos y procedimientos a cargo de la dependencia.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Acciones para la promoción de la comprensión y la apropiación progresiva del Código de Integridad de la Secretaría en la dependencia.	Número de acciones y gestiones adelantadas	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar una Mesa de Trabajo para la socialización y conocimiento del Código de Integridad de la Entidad con los apoyos a la supervisión de las estrategias de la Dirección.		4 %
Gestionar un Plan de Trabajo para la difusión interna sobre los valores del Código de Integridad en la práctica a las estrategias de la Dirección.		3 %
Realizar la difusión interna de infografías sobre los valores del Código de Integridad en la práctica a las estrategias de la Dirección.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Acciones para la promoción del conocimiento de la misión y visión institucional y el fortalecimiento de la identidad cultural en la dependencia.	Número de acciones y gestiones adelantadas	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Difusión interna de infografías para la socialización de la misión, visión e identidad institucional y de la dependencia.		3 %
Realización de encuentros de equipo enfocados en autocuidado, cuidado colectivo y reconocimiento de logros.		4 %
Implementar un Plan de Trabajo para la difusión interna de los logros de cada una de las estrategias de la Dirección.		3 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-06 16:38:11.12

Fecha Aprobación: 2026-03-06 16:38:11.12

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Acciones para la promoción del fortalecimiento y desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades en la dependencia.	Número de acciones y gestiones adelantadas	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Adelantar un plan de capacitaciones a los apoyos a la supervisión de los equipos de las estrategias de la Dirección.		3 %
Realizar espacios de intercambio de saberes y fortalecimiento de capacidades técnicas entre equipos de las diferentes estrategias de la Dirección		3 %
Realizar espacios internos de socialización de experiencias y estudio de casos al interior de los equipos de las estrategias de la Dirección.		4 %

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 - Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. - Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. - Asume la responsabilidad por sus resultados.	



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-06 16:38:11.12

Fecha Aprobación: 2026-03-06 16:38:11.12

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
- Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.

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

Competencia Comportamental

Nombre: Disposición de servicio	Definición: Demuestra interés por la atención de los usuarios internos y externos de la entidad, buscando soluciones a sus necesidades en el marco de sus competencias y las de la entidad
---	--

Conductas Asociadas

- Se muestra dispuesto a atender y dar respuesta a las necesidades, requerimientos, solicitudes e inquietudes de los usuarios internos y externos de la entidad.
- Es respetuoso en el lenguaje y trato al usuario, porque comprende que de su propio comportamiento depende el trato y el comportamiento de los demás.
- Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación, evidenciando la Justicia como un valor inherente al servicio público.



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-06 16:38:11.12

Fecha Aprobación: 2026-03-06 16:38:11.12

Competencia Comportamental

Nombre:

Pensamiento Sistémico

Definición:

Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados

Conductas Asociadas

- Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa
- Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno
- Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 3/4/26, 11:57 PM

Aprobado por Nominador: 3/6/26, 4:38 PM

Documentro electrónico: EGC_2243_bdf546e6-7e61-44a2-9ae2-a9cb633ec38f