

ANEXO 11: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETRIBUTIVIDAD E EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES																		
Compromiso						Avance						Evidencias						
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	Cumpliment o año	Resultado	Descripción	Ubicación			
1		Identificar las áreas con mayor cantidad de casos por acciones a sesionar, indicadas las prioridades antes de sesionar, de modo de subsanar problemáticas correspondientes.	# de autos que deciden y ordenan sesionando y autos definitivos en investigación preliminar e investigación disciplinaria. F# de autos definitivos en autos que sesionaron al exterior y autos que sesionaron al interior por contravención, para que adopten medidas preventivas y/o correctivas.	10/10/2021 / 31/12/2021	Informar 5 autos definitivos que ordenan la sesión y/o autos definitivos en autos que sesionaron al exterior y autos que sesionaron al interior por contravención, para que adopten medidas preventivas y/o correctivas.	40%	50%	50%	1er SEMESTRE: Con fundamento en la función preventiva y correctiva prevista en el artículo 5° de la Ley 1952 de 2019 y la Política de Gestión Preventiva Disciplinaria se remitieron 2 Autos que se relacionan a continuación: Radicado IDRD No.20252209203 se remite a la Subdirección de Contratación copia del Auto 136 de mayo 27 de 2025 expediente 007-2025 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas. Radicado IDRD No.2025220924783 se remite a la Subdirección Técnica de Parques copia del Auto 137 de mayo 29 de 2025 expediente 071-2023 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas. 2do SEMESTRE Con fundamento en la función preventiva y correctiva prevista en el artículo 5° de la Ley 1952 de 2019 Política de Gestión Preventiva Disciplinaria se remitieron 4 Autos que se relacionan a continuación: Radicado IDRD No.20252209426003 se remite a la Subdirección Técnica de Recreación y Deporte copia del Auto 289 de noviembre 11 de 2025 expediente 045-2023 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas. Radicado IDRD No.20252209442493 se remite a la Subdirección Técnica de Parques copia del Auto 290 de noviembre 11 de 2025 expediente 044-2022 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas. Radicado IDRD No.20252209445563 se remite a la Subdirección Técnica de Parques copia del Auto 295 de noviembre 26 de 2025 expediente 043-2024 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas. Radicado IDRD No.20252209445013 se remite a la Subdirección Técnica de Parques copia del Auto 295 de noviembre 26 de 2025 expediente 043-2024 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas.	50%	50%	100%	40%	1er Semestre: Autos Números: 136 May 27 de 2025 137 May 29 de 2025. 2do Semestre: Se Anexan cuatro (4) PDF cada uno con copia del Memorando remitido y copia de los Autos Números: 289 Nov 11 de 2025 290 Nov 11 de 2025 291 Nov 26 de 2025 295 Nov 26 de 2025				
2		ACUERDO No. 027 DE 2024, PLAN DE DESARROLLO DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024, TROSCITA CAMAÑA SECURIA - Anexo 176, Convocatoria de la gestión jurídica pública. En virtud de lo previsto en el Acuerdo Distrital EPD de 2015 y por el objeto de materializar los principios de eficiencia, eficacia, seguridad jurídica, transparencia y probidad, así como de mejorar el servicio público y el bienestar de la ciudadanía, se convocan a las personas interesadas, a fin de que, con los recursos humanos, técnicos y materiales de que disponga, se concierte en conjunto la gestión que en adelante corresponde, en el marco del dicho proceso, que regule el Código General Disciplinario, establecido por la Ley 2024 de 2021.	# de meses de trabajo realizados / # de otros parámetros programados	11/10/2021 / 31/12/2021	Realizar 8 meses de trabajo con los servidores de planta y/o contratistas adscritos a la Oficina de Control Disciplinario Interno para definir los aspectos técnicos y legales de la gestión que en adelante corresponde, en el marco del dicho proceso, que regule el Código General Disciplinario, establecido por la Ley 2024 de 2021.	30%	50%	50%	1er SEMESTRE Realizaron 5 meses de trabajo con los servidores de planta y contratistas adscritos a la Oficina de Control Disciplinario Interno que se relacionan a continuación: Acta No.001-2025 del 13-01-2025. Acta No.002-2025 del 28-02-2025. Acta No.003-2025 del 28-03-2025. Acta No.004-2025 del 22-04-2025. Acta No.005-2025 del 22-05-2025. 2do SEMESTRE Realizaron 8 meses de trabajo con los servidores de planta y contratistas adscritos a la Oficina de Control Disciplinario Interno que se relacionan a continuación: Acta No.006-2025 del 19-06-2025. Acta No.007-2025 del 24-07-2025. Acta No.008-2025 del 27-08-2025. Acta No.009-2025 del 18-09-2025. Acta No.010-2025 del 09-10-2025. Acta No.011-2025 del 28-10-2025. Acta No.012-2025 del 25-11-2025. Acta No.013-2025 del 01-12-2025.	50%	50%	100%	30%	1er Semestre Actas mesas de trabajo jurídicas realizadas en las fechas: 13-01-2025, 28-02-2025, 28-03-2025, 22-04-2025, 22-05-2025. 2do Semestre Se anexa un (1) PDF con Actas de la No.006 a la No. 013, de las mesas de trabajo y/o clínicas jurídicas realizadas en las fechas: 19-06-2025, 24-07-2025, 27-08-2025, 18-09-2025, 09-10-2025, 28-10-2025, 25-11-2025, 01-12-2025.				
3		Prevenir la subseñalación al régimen de salarios y prestaciones inferiores a los servidores públicos, conforme a la Ley 1952 de 2019, y/o realizar las sensibilizaciones correspondientes con el régimen disciplinario establecido para estos fin.	# de jornadas de sensibilización realizadas / # de jornadas de sensibilización programadas	11/10/2021 / 31/12/2021	Realizar 3 jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores de planta y/o contratistas, que se relacionan a continuación: Charla DEBER FUNCIONAL EN EL MARCO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL DEL IDRD realizada el 18-02-2025 Expositor Dr. Rafael Alberto García Adarve. Charla RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE SUPERVISORES E INTERVENIENTES EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL, realizada el 29-05-2025 Expositor Dr. Agustín Ibarra Salas 2do SEMESTRE Realizaron 2 jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores de planta y/o contratistas, que se relacionan a continuación: Charla TÉRMINOS LEGALES DEL DERECHO DE PETICIÓN realizada el 10-11-2025 Expositora Dra. Fanny Edilia Ariza Ariza Charla TÉRMINOS PARA RESOLVER LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PETICIONES, realizada el 25-11-2025 Expositor Dr. John Edson Jiménez Ostiales	30%	50%	50%	1er SEMESTRE Realizaron 2 jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores de planta y/o contratistas, que se relacionan a continuación: Charla DEBER FUNCIONAL EN EL MARCO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL DEL IDRD realizada el 18-02-2025 Expositor Dr. Rafael Alberto García Adarve. Charla RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE SUPERVISORES E INTERVENIENTES EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL, realizada el 29-05-2025 Expositor Dr. Agustín Ibarra Salas 2do SEMESTRE Realizaron 2 jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores de planta y/o contratistas, que se relacionan a continuación: Charla TÉRMINOS LEGALES DEL DERECHO DE PETICIÓN realizada el 10-11-2025 Expositora Dra. Fanny Edilia Ariza Ariza Charla TÉRMINOS PARA RESOLVER LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PETICIONES, realizada el 25-11-2025 Expositor Dr. John Edson Jiménez Ostiales	50%	50%	100%	30%	1er Semestre: Durante el semestre se realizaron dos jornadas de sensibilización que se relacionan a continuación: Charla deber funcional del 18-02-2025 Charla Responsabilidad disciplinaria en supervisores del 29-05-2025. 2do Semestre: Se anexan dos (2) PDF donde se encuentran en cada uno de ellos la citación a la charla y el listado de asistencia. Durante el semestre se realizaron dos jornadas de sensibilización: Charla Términos Legales del Derecho de Petición del 10-11-2025 Charla Términos para Resolver las Distintas Modalidades de Peticiones del 25-11-2025				
Total						100%							100%					
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional). Describir los compromisos gerenciales adicionales													0%					
													100%					

FECHA

31 de enero de 2026

VIGENCIA

2025

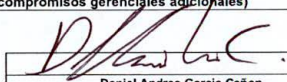
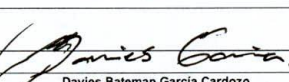
Daniel Andrea García Cañon

Director General

Davies Bateman García Cardozo

Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación							Avance					Evaluación			
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	ACUERDO No. 927 DE 2024, PLAN DE DESARROLLO DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024 "BOGOTÁ CAMINA SEGURA", Artículo 210. Coordinación de la gestión jurídica pública. En virtud de lo previsto en el Acuerdo Distrital 638 de 2016 y con el objeto de materializar los principios de eficiencia, eficacia, seguridad jurídica, transparencia y moralidad pública mediante el ejercicio unificado y coherente de la defensa de los intereses distritales, la recuperación del patrimonio público, la prevención del daño antijurídico y la lucha contra la corrupción administrativa (...).	Identificar las áreas con mayor cantidad de quejas por acciones u omisiones, incluidos los presuntos actos de corrupción, afín de solicitar acciones correctivas.	# de autos que declaran y ordenan terminación y archivo definitivo en investigación preliminar o investigación disciplinaria. / # de autos informados al área que pertenezca el servidor de planta y/o contratista que declaran y ordenan terminación y archivo definitivo en investigación preliminar o investigación disciplinaria.	1/01/2025 / 31/12/2025	Informar 5 autos interlocutorios que declaran la terminación y se ordena el archivo definitivo a las áreas a las que pertenecen los servidores de planta y/o contratistas, para que adopten medidas preventivas y/o correctivas.	40%	50%	50%	1er SEMESTRE: Con fundamento en la función preventiva y correctiva prevista en el artículo 5° de la Ley 1952 de 2019 y la Política de Gestión Preventiva Disciplinaria se remitieron 2 Autos que se relacionan a continuación: Radicado IDRD No.20252200209203 se remite a la Subdirección de Contratación copia del Auto 136 de mayo 27 de 2025 expediente 007-2025 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas. Radicado IDRD No.20252200224793 se remite a la Subdirección Técnica de Parques copia del Auto 137 de mayo 29 de 2025 expediente 071-2023 para adoptar medidas preventivas y/o correctivas	50%		50%	20%	1er Semestre: Autos Números: 136 May 27 de 2025 137 May 29 de 2025.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornorma/detallar.asp?ID_PUBLICACION=136&ID_PUBLICACION=137
2	Acuerdo Distrital 038 de 2016 y con el objeto de materializar los principios de eficiencia, eficacia, seguridad jurídica, transparencia y moralidad pública mediante el ejercicio unificado y coherente de la defensa de los intereses distritales, la recuperación del patrimonio público, la prevención del daño antijurídico y la lucha contra la corrupción administrativa (...).	Realizar mesas de trabajo jurídicas con el equipo de trabajo de la Oficina de Control Disciplinario Interno, para debatir los problemas jurídicos a resolver en procesos de mayor relevancia, a fin de que, con los aspectos fácticos, jurídicos y probatorios del caso concreto, se construya en colectivo la decisión que en derecho corresponda, en el marco del debido proceso que regula el Código General Disciplinario reformado por la Ley 2094 de 2021.	# de mesas de trabajo realizadas / # de clínicas jurídicas programadas	1/01/2025 / 31/12/2025	Realizar 6 mesas de trabajo con los servidores de planta y contratistas adscritos a la Oficina de Control Disciplinario Interno, para continuar en la consolidación de nuestro criterio garantista que se funda en la presunción de inocencia y recaudo probatorio que exige el Código General Disciplinario en la etapa instructiva.	30%	50%	50%	1er SEMESTRE Realizaron 5 mesas de trabajo con los servidores de planta y contratistas adscritos a la Oficina de Control Disciplinario Interno que se relacionan a continuación: Acta No.001-2025 del 13-01-2025. Acta No.002-2025 del 28-02-2025. Acta No.003-2025 del 28-03-2025. Acta No.004-2025 del 22-04-2025. Acta No.005-2025 del 22-05-2025.	50%		50%	15%	1er Semestre Actas mesas de trabajo clínicas jurídicas realizadas en las fechas: 13-01-2025, 28-02-2025, 28-03-2025, 22-04-2025, 22-05-2025.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornorma/detallar.asp?ID_PUBLICACION=136&ID_PUBLICACION=137
3		Prevenir la vulneración al régimen de deberes y prohibiciones inherentes a los servidores públicos, (artículos 37, 38, 39 de la Ley 1952 de 2019) y demás normas complementarias relacionadas con el régimen disciplinario establecido para todos los	# de jornadas de sensibilización realizadas/ # de jornadas de sensibilización programadas	1/01/2025 / 31/12/2025	Realizar 4 jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores de planta y/o contratistas adscritos a las áreas identificadas como vulneradores del régimen de deberes y prohibiciones inherentes los servidores públicos, durante la vigencia 2024.	30%	50%	50%	1er SEMESTRE Realizaron 2 jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores de planta y/o contratistas, que se relacionan a continuación: Charla DEBER FUNCIONAL EN EL MARCO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL DEL IDRD realizada el 18-02-2025 Expositor Dr. Rafael Alberto García Adarve. Charla RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE SUPERVISORES E INTERVENTORES EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL realizada el 29-05-2025 Expositor Dr. Agustín Ibarra Salas	50%		50%	15%	1er Semestre: Durante el semestre se realizaron dos jornadas de sensibilización que se relacionan a continuación: Charla deber funcional del 18-02-2025 Charla Responsabilidad disciplinaria en supervisores del 29-05-2025.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornorma/detallar.asp?ID_PUBLICACION=136&ID_PUBLICACION=137
Total						100%							50%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%		
													50%		
FECHA		09 de julio 2025				Daniel Andres Garcia Cañon Director General				Davies Bateman Garcia Cardozo Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno					
VIGENCIA		2025													



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion

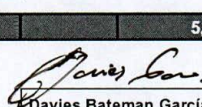
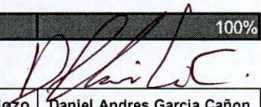
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		70%	30%	0%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5			5,0	
	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	5	5				
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5				
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5				
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5				
	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5				
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5				
	Total Puntaje del valorador	3,5	1,5	0,0			
2 Liderazgo efectivo	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5			5,0	
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5				
	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.	5	5				
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5				
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	3,5	1,5	0,0			
3 Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5			5,0	
	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	5	5				
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5				
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5				
	Optimiza el uso de los recursos.	5	5				
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	3,5	1,5	0,0			
4 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5			5,0	
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5				
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5				
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5				
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5				
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	3,5	1,5	0,0			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5			5,0	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5				
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5				

		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,5	1,5	0,0		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5		5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,5	1,5	0,0		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5		5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5			
		Decide bajo presión.	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,5		
TOTAL			3,5	1,5	0,0		

valoracion final	5,0	100%
------------------	-----	------

FECHA	31 de enero de 2026
VIGENCIA	2025

	
Davies Bateman García Cardozo	Daniel Andres García Cañon
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico