



FORMATO ÚNICO  
**ACUERDO DE GESTIÓN**



Concertación de Compromisos Gerenciales y  
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-26 19:37:17.76

Fecha Aprobación: 2026-02-26 19:37:17.76

**1 DATOS GERENTE PUBLICO**

|                                                                                                                 |                                 |                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------|
| PRIMER APELLIDO<br>RODRIGUEZ                                                                                    | SEGUNDO APELLIDO<br>WALTERO     | NOMBRES<br>JUAN CARLOS                                  |
| TIPO DE DOCUMENTO<br>C.C. <input checked="" type="radio"/> C.E. <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO<br>79567523 | DEPENDENCIA<br>Subdirección Administrativa y Financiera |
| CARGO<br>Subdirector Administrativo y Financiero                                                                |                                 |                                                         |

**2 DATOS NOMINADOR**

|                                                                                                                 |                                 |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| PRIMER APELLIDO<br>GARCIA                                                                                       | SEGUNDO APELLIDO<br>CAÑÓN       | NOMBRES<br>DANIEL ANDRES         |
| TIPO DE DOCUMENTO<br>C.C. <input checked="" type="radio"/> C.E. <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO<br>79797399 | DEPENDENCIA<br>Dirección General |
| CARGO<br>Director General                                                                                       |                                 |                                  |

**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       |
| Realizar 4 seguimientos de las actividades del POA 2026.                                                                                                                                          |                                      | 15 %             |
| Generar un tablero de control de seguimiento a las actividades del plan operativo                                                                                                                 |                                      | 15 %             |
| Identificar 2 acciones de mejora dentro del plan operativo que aporten al Decreto de austeridad de la Alcaldía Mayor                                                                              |                                      | 15 %             |
| Realizar seguimiento a las actividades relacionadas al proyecto de inversión 8165 de la actividad Plan de Acción para el cierre de brechas de las políticas de gestión y desempeño institucional. |                                      | 15 %             |



# FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



## Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-26 19:37:17.76

Fecha Aprobación: 2026-02-26 19:37:17.76

### Compromiso Gerencial

| Descripción:                                                                                                                                                                                                                             | Indicador:                                     | Peso porcentual: |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------|
| Diseñar e implementar una solución innovadora que optimice un proceso crítico de la Subdirección Administrativa y Financiera (SAF), incorporando herramientas digitales o automatización que mejoren tiempos, trazabilidad y experiencia | (Solución implementada en operación / 1) * 100 | 10 %             |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos                                                                                                                                                                                                    |                                                | Porcentaje       |
| Realizar el levantamiento de necesidades, generando un prototipo diseñado y validado.                                                                                                                                                    |                                                | 3 %              |
| Implementar la solución innovadora en operación real, garantizando su uso por parte del equipo responsable y documentando mejoras en eficiencia.                                                                                         |                                                | 3 %              |
| Optimizar los procesos misionales mediante digitalización o automatización de tres servicios internos.                                                                                                                                   |                                                | 4 %              |

### Compromiso Gerencial

| Descripción:                                                                                   | Indicador:                            | Peso porcentual: |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|
| Fortalecimiento de la cultura de integridad en el IDRD, mediante 2 espacios de sensibilización | (N° de sesiones realizadas / 2) * 100 | 10 %             |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos                                                          |                                       | Porcentaje       |
| Verificar trimestralmente la actualización de información del Índice de Transparencia.         |                                       | 2 %              |
| Implementar un mecanismo interno de reporte ético.                                             |                                       | 3 %              |
| 2 Capacitaciones de cultura entorno a la integridad                                            |                                       | 5 %              |

### Compromiso Gerencial

| Descripción:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Indicador:                                       | Peso porcentual: |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------|
| Fortalecimiento de la identidad organizacional y del clima laboral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Actividades ejecutadas / actividades programadas | 10 %             |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                  | Porcentaje       |
| Realizar 1 actividad comunicacional en el primer semestre que sensibilicen a los funcionarios sobre los valores de la organización, a través de la construcción del dialogo como herramienta que fortalece las relaciones entre las diferentes dependencias de la SAF.                                                                                                                                                                                                                      |                                                  | 2 %              |
| Evaluar por lo menos tres (3) procedimientos y/o prácticas operativas de los procesos de la SAF, con el propósito de fortalecer una cultura organizacional orientada al valor agregado, la articulación transversal y la contribución efectiva al cumplimiento de las metas estratégicas institucionales. Para ello, se realizarán mesas de trabajo con los equipos involucrados, que permitan una construcción colectiva de las oportunidades de mejora y el ajuste de los procedimientos. |                                                  | 5 %              |
| Realizar 1 actividad comunicacional en el segundo semestre que sensibilicen a los funcionarios sobre los valores de la organización, a través de la construcción del dialogo como herramienta que fortalece las relaciones entre las diferentes dependencias de la SAF.                                                                                                                                                                                                                     |                                                  | 3 %              |



FORMATO ÚNICO  
**ACUERDO DE GESTIÓN**



Concertación de Compromisos Gerenciales y  
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-26 19:37:17.76

Fecha Aprobación: 2026-02-26 19:37:17.76

**Compromiso Gerencial**

| Descripción:                                                                                                                                                                                                                                                 | Indicador:                                     | Peso porcentual:  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------|
| Fortalecimiento de las capacidades técnicas y comportamentales del equipo SAF.                                                                                                                                                                               | (N° de ciclos formativos ejecutados / 3) * 100 | 10 %              |
| <b>Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos</b>                                                                                                                                                                                                                 |                                                | <b>Porcentaje</b> |
| Diseñar e Implementar un plan de formación interna que permita fortalecer capacidades al personal para el cumplimiento de las metas, planes o programas de la SAF en el marco del desarrollo de competencias.                                                |                                                | 3 %               |
| Implementar un sistema de transferencia de conocimiento que permita potencializar las habilidades, competencias, conocimientos y destrezas, con miras a mejorar la gestión en un clima laboral positivo, creando una red de conocimiento y buenas prácticas. |                                                | 4 %               |
| Realizar actividad de fortalecimiento y competencia al equipo con el fin de identificar buenas prácticas en el cumplimiento de las metas institucionales.                                                                                                    |                                                | 3 %               |

4

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

**Competencia Comportamental**

| Nombre:            | Definición:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Visión estratégica | 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
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo



FORMATO ÚNICO  
**ACUERDO DE GESTIÓN**



Concertación de Compromisos Gerenciales y  
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-26 19:37:17.76

Fecha Aprobación: 2026-02-26 19:37:17.76

**Competencia Comportamental**

|                                                      |                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre:</b><br><br>Compromiso con la organización | <b>Definición:</b><br><br>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.
- Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión del servicio a corto, mediano y largo plazo.
- Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje excluyente.

**Competencia Comportamental**

|                                          |                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre:</b><br><br>Liderazgo efectivo | <b>Definición:</b><br><br>Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Conductas Asociadas**

- Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones
- 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
- Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas

**Competencia Comportamental**

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre:</b><br><br>Capacidad de aporte a la gestión | <b>Definición:</b><br><br>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.



FORMATO ÚNICO  
**ACUERDO DE GESTIÓN**



Concertación de Compromisos Gerenciales y  
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-26 19:37:17.76

Fecha Aprobación: 2026-02-26 19:37:17.76

*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**

- 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

5

**FIRMA ELECTRÓNICA**

Enviado por el Gerente Público: 2/26/26, 2:32 PM

Aprobado por Nominador: 2/26/26, 7:37 PM

Documentro electrónico: EGC\_1858\_f9e919ad-53c2-4213-b183-492c01e487ea