



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 00:17:33.02

Fecha Aprobación: 2026-02-26 00:17:33.02

Periodo 2026

1 DATOS GERENTE PUBLICO

PRIMER APELLIDO CALDERON	SEGUNDO APELLIDO DMARTINO	NOMBRES ALBERTO LUCAS
TIPO DE DOCUMENTO C.C. <input checked="" type="radio"/> C.E. <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 79787244	DEPENDENCIA Oficina Jurídica
CARGO Jefe Oficina Jurídica		

2 DATOS NOMINADOR

PRIMER APELLIDO GARCIA	SEGUNDO APELLIDO CAÑÓN	NOMBRES DANIEL ANDRES
TIPO DE DOCUMENTO C.C. <input checked="" type="radio"/> C.E. <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/>	NÚMERO DE DOCUMENTO 79797399	DEPENDENCIA Dirección General
CARGO 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 dos (2) retroalimentaciones a los abogados que adelantan la representación administrativa y judicial sobre el uso y actualización de la plataforma SIPROJ WEB de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y exponer los nuevos lineamientos en materia de defensa judicial y administrativa.		20 %
Realizar seis (6) seguimientos con el equipo de abogados, administradores deportivos y demás colaboradores, dejando como evidencia acta y/o correo con compromisos.		20 %
Realizar una (1) solicitud de actualización de la matriz de información reservada y clasificada a las dependencias del Instituto y publicarla en la página web y en portal datos.gov.co		20 %



FORMATO ÚNICO ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-02-26 00:17:33.02

Fecha Aprobación: 2026-02-26 00:17:33.02

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Formular una política de prevención de daño antijurídico teniendo en cuenta los temas relevantes por los cuales se ha visto afectada la defensa judicial de la entidad, a través de los aportes realizados por el equipo de la Oficina en las sesiones de	(N° de políticas formuladas y socializadas/N° de políticas programadas(1))*100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
(1) política de prevención del daño antijurídico adoptada para 31 de diciembre de 2025.		4 %
Realizar lluvia de ideas para la construcción de la política de daño antijurídico, en los comités que se desarrollan al interior de la Oficina Jurídica.		3 %
Realizar socialización de la política de daño antijurídico adoptada, a través de correo electrónico a los jefes de dependencia.		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Promover una adecuada gestión al interior de la entidad y de la Oficina Jurídica que promueva los valores definidos en el código de integridad y permitan que las actividades estén enmarcadas en la normatividad vigente y las políticas del daño antijurídico	(N° de sensibilizaciones realizadas/N° de sensibilizaciones programadas)*100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar 1 sesión de socialización en el primer semestre al interior del IDR y de la Oficina Jurídica, así como divulgación por memorandos y correos electrónicos sobre las Políticas de prevención del daño antijurídico dirigidas los servidores y contratistas enfocado al cumplimiento del código de integridad.		4 %
Realizar 1 sesión de socialización en el segundo semestre al interior del IDR y de la Oficina Jurídica, así como divulgación por memorandos y correos electrónicos sobre las Políticas de prevención del daño antijurídico dirigidas los servidores y contratistas enfocado al cumplimiento del código de integridad.		3 %
Realizar lluvia de ideas para definir la metodología de las socializaciones de las políticas de daño antijurídico al interior de la oficina Jurídica		3 %

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Incentivar el compromiso del equipo con la correcta gestión en la ejecución y seguimiento de los diferentes procesos de defensa judicial que lleva a cabo la oficina Jurídica en el marco de sus funciones.	(N° de retroalimentaciones realizadas/N° de retroalimentaciones programadas)*100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar cuatro (4) mesas de trabajo con las dependencias y/o áreas pertinentes para reportar los avances y/o adelantar las acciones que correspondan frente a los procesos de cobro persuasivo y/o coactivo a cargo de la Oficina Jurídica relacionados con obligaciones a favor del IDR.		6 %
Realizar una sensibilización a los abogados que adelantan la gestión de los procesos policivos.		2 %
Realizar una retroalimentación a los abogados que adelantan la gestión de los procesos de control de legalidad.		2 %



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 00:17:33.02

Fecha Aprobación: 2026-02-26 00:17:33.02

Periodo 2026

Compromiso Gerencial

Descripción:	Indicador:	Peso porcentual:
Impulsar la incorporación de consideraciones estratégicas en la defensa judicial en los procesos litigiosos que se adelanten en contra de la Entidad o en los que este intervenga como demandante, como tercero interviniente o coadyuvante, en	(N° de retroalimentaciones realizadas/N° de retroalimentaciones programadas)*100	10 %
Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos		Porcentaje
Realizar una retroalimentación a los abogados que adelantan la representación administrativa y judicial sobre el uso y actualización de la plataforma SIPROJ WEB de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y exponer los nuevos lineamientos en materia de defensa judicial y administrativa lo cual permitirá fortalecer sus competencias.		3 %
Realizar una retroalimentación a los abogados que adelantan la representación administrativa y judicial sobre el uso y actualización de la plataforma SIPROJ WEB de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y exponer los nuevos lineamientos en materia de defensa judicial y administrativa lo cual permitirá fortalecer sus competencias.		3 %
Llevar a cabo una mesa de trabajo para la revisión y/o formulación de los riesgos asociados al proceso Gestión Jurídica que permita fortalecer las acciones de autocontrol que realiza cada abogado encargado de la defensa judicial.		4 %

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

- 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
- Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos
- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 00:17:33.02

Fecha Aprobación: 2026-02-26 00:17:33.02

Periodo 2026

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

- Su actitud es receptiva respecto de los lineamientos e instrucciones impartidas por el superior inmediato.
- Se muestra dispuesto a atender y dar respuesta a las necesidades, requerimientos, solicitudes e inquietudes de los usuarios internos y externos de la entidad.
- 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.

Competencia Comportamental

Nombre:

Toma de decisiones

Definición:

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

- 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
- Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente

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.
- Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.
- Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión del servicio a corto, mediano y largo plazo.



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-02-26 00:17:33.02

Fecha Aprobación: 2026-02-26 00:17:33.02

Periodo 2026

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

- Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas
- 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
- Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/24/26, 7:31 PM

Aprobado por Nominador: 2/26/26, 12:17 AM

Documento electrónico: EGC_1891_14812eb9-5c58-41b7-8d5a-22b4308d7646