

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	Prevención disciplinaria. Implementar estrategias para prevenir faltas disciplinarias en los servidores públicos.	Gestionar el 100% de los procesos disciplinarios a cargo de la dependencia observando los términos legales encaminados a mitigar el riesgo de prescripción.	Porcentaje de expedientes gestionados en la dependencia	Marzo 2025 - Diciembre 2025	Generar una estrategia al interior del equipo de trabajo para dar atención al 100% de los expedientes allegados a la DDAD.	40%	30%	30%	N/A	70%	70%	100%	40%	Relación de autos y actuaciones expedidas en el marco de los proceos disciplinarios	https://drive.google.com/drive/folders/18pDe3ZIZ1t8MJWVLwRdM-Bzh4nN7usp?drive_link=https://drive.google.com/drive/folders/1InD-H366ZE3meG4wb55TeAshaEa_TFX7usp?sharing
2	Prevención disciplinaria. Implementar estrategias para prevenir faltas disciplinarias en los servidores públicos.	Llevar a cabo dos (2) brigadas de gestión del conocimiento disciplinario en territorio dirigido a los colaboradores y oficinas de control interno disciplinario del distrito capital, en las cuales se hará gestión de conocimiento de la DDAD a las Entidades adscritas.	Cantidad de brigadas realizadas/cantidad d de brigadas programadas	Marzo 2025 - Diciembre 2025	Liderar el desarrollo de la gestión del conocimiento en dos entidades distritales, a través de las fases de planeación, organización, desarrollo, y evaluación posterior.	30%	50%	50%	N/A	50%	50%	100%	30%	Informes de brigadas	https://drive.google.com/drive/folders/18pDe3ZIZ1t8MJWVLwRdM-Bzh4nN7usp?drive_link=https://drive.google.com/drive/folders/1InD-H366ZE3meG4wb55TeAshaEa_TFX7usp?sharing
3	Prevención disciplinaria. Implementar estrategias para prevenir faltas disciplinarias en los servidores públicos.	Adelantar al menos seis eventos (Charlas/tallares/etc) de orientación en derecho disciplinario y público de manera presencial o virtual, buscando el posicionamiento de la Entidad como ente rector de la materia.	Cantidad de eventos realizados/cantidad de eventos programados	Marzo 2025 - Diciembre 2025	Coordinar el desarrollo de al menos seis eventos, sean presenciales o virtuales, con la finalidad de posicionar la Entidad como ente rector en temas disciplinarios.	30%	50%	50%	N/A	50%	50%	100%	30%	Invitaciones y listados de asistencia	https://drive.google.com/drive/folders/18pDe3ZIZ1t8MJWVLwRdM-Bzh4nN7usp?drive_link=https://drive.google.com/drive/folders/1InD-H366ZE3meG4wb55TeAshaEa_TFX7usp?sharing
4															
5															
Total						100%									
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													100%		
													0%		
													100%		
FECHA						27/2/20226									
VIGENCIA						2025				Firma del Gerente Público - MARINA LUZ ORTEGA MONTERO					
						Firma del Superior Jerárquico - DR. MAURICIO ALEJANDRO MONCAYO VALENCIA									



El servicio público
es de todos

Función
Pública

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
	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			
			60%	20%	20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4,33	4,9		
		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	4,33			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4,67			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4,67			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4,67			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	4,00			
		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	4,33			
Total Puntaje del valorador			3,0	1,0	0,9			
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	4,33	4,8		
		Crea compromisos y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y desafíos, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	4,33			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte los mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	3,67			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	3,67			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4,00			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
3	Planeación	Identifica situaciones y escenarios futuros	5	5	4,67	4,9		
		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	4,67			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y reorientando el proceso.	5	5	4,67			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4,67			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4,33			
		Conoce oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4,67			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9			
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	4,33	4,8		
		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	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre, teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	4	4,33			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	4	4,67			
		Derecha amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	4	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4,67			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	0,9			
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, los evalúa y los impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4,33	4,8		
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4,00			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la performance profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	3,67			
		Asume una función orientadora para promover y alcanzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4,67			
		Empodera a los miembros del equipo otorgándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	4,00			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4,33			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varios ámbitos de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4,67	4,9		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4,33			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4,67			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4,33			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diferentes enfoques para interpretar el entorno	5	5	4,33			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4,33	4,9		
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	4	4,67			
		Decide bajo presión.	5	5	4,67			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,67			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
TOTAL			3,0	1,0	0,9			

valoracion final 4,86 97,24%

FECHA	27/02/2026
VIGENCIA	2025

Firma del Gerente Público - MARINA LUZ ORTEGA MONTERO	Firma Superior Jerárquico - DR. MAURICIO ALEJANDRO MONCAYO VALENCIA
---	---



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Marina Luz Ortega
Área en la que se desempeña: Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios
Fecha: 27/02/2026

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,00%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,86	19,44%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99,44%

CONCERTACION	5%	
--------------	----	--

CUMPLIMIENTO FINAL

99,44%

Firma del Superior Jerárquico - DR. MAURICIO ALEJANDRO MONCAYO VALENCIA


Firma del Gerente Público - MARINA LUZ ORTEGA

FECHA: 27/02/2026
VIGENCIA: 2025