

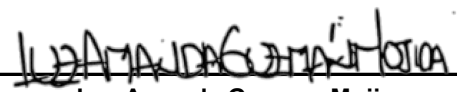
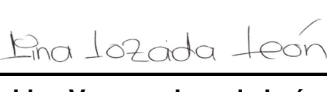
ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación												Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% 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			Descripción	Ubicación
1	Fomentar una cultura de paz para la promoción, garantía, protección y apropiación de los Derechos Humanos y la convivencia pacífica.	Fortalecer la territorialización de las políticas públicas de Derechos Humanos en las 20 localidades de Bogotá	Porcentaje de localidades con acciones implementadas de territorialización del Sistema Distrital de Derechos Humanos	02-07-2025	Coordinar la articulación interinstitucional con entidades distritales y locales y con organizaciones para la implementación del Sistema Distrital de Derechos Humanos.	40%			Se dirigió y orientó la implementación de estrategias territoriales de promoción, prevención y fortalecimiento de capacidades en las 20 localidades, articulando entidades distritales, organizaciones y comunidades. Las acciones priorizaron desestigmatización de liderazgos, prevención de vulneraciones, como la trata de personas, protección de personas defensoras y construcción de memoria. Se alcanzó la participación de 5.387 personas, fortaleciendo la apropiación de los derechos humanos y la prevención de riesgos en los territorios.	50%	50%	50%	20%	Informes de implementación de 20 estrategias territoriales	https://gobiernobogota-my.sharepoint.com/:f/g/personal/luz_guzman_gobiernobogota_gov_co?igDLexk50r6DSbTmT-GzOmYHAXzCx31Lake/7ITEm1XXx47e=mUAi65
			(Número de localidades con acciones implementadas / Total de localidades) x 100	31-12-2025	Coordinar y orientar, por medio de la Secretaría Técnica, la oferta pública de bienes y servicios con enfoque basado en Derechos Humanos, así como el acceso a bienes y servicios para la acogida e inclusión de la población migrante internacional.		Actas de sesión de instancias de coordinación								
				Orientar la aplicación de enfoques en las políticas públicas a cargo de la Dirección de Derechos Humanos.	1. Mesas técnicas 2. Concepto EBDHH Política Pública de Servicio a la Ciudadanía										
2	Fomentar una cultura de paz para la promoción, garantía, protección y apropiación de los Derechos Humanos y la convivencia pacífica.	Garantizar la atención efectiva del 100% de las personas que acuden a las rutas de prevención de vulneraciones de Derechos Humanos	Porcentaje de personas atendidas frente a la demanda total en las rutas de prevención de vulneraciones de Derechos Humanos	02-07-2025	Brindar lineamientos para el diseño e implementación de la estrategia de difusión para informar a la ciudadanía sobre el acceso y funcionamiento de las rutas atención de la Dirección de Derechos Humanos.	30%			Se orientaron lineamientos para la difusión y apropiación de las rutas de atención, fortaleciendo el acceso de la ciudadanía a los servicios de la Dirección. En el marco de la estrategia Territorios de Paz, se logró el desarrollo de 219 espacios pedagógicos que permitieron informar y fortalecer capacidades en derechos humanos a 13.601 personas en el territorio.	50%	50%	50%	15%	Informe de Gestión del componente de prevención	https://gobiernobogota-my.sharepoint.com/:f/g/personal/luz_guzman_gobiernobogota_gov_co?igDLexk50r6DSbTmT-GzOmYHAXzCx31Lake/7ITEm1XXx47e=mUAi65
			(Número de personas atendidas / Total de personas que solicitaron atención) x 100	31-12-2025	Gestionar espacios de articulación con otras entidades para optimizar la respuesta institucional y fortalecer la promoción de los Derechos Humanos.		Se dirigieron lineamientos de articulación interinstitucional que fortalecieron la operación de las rutas de atención. Desde el componente de prevención se orientaron 137 articulaciones con sectores estratégicos, optimizando la respuesta institucional, reduciendo barreras de acceso y consolidando un modelo de atención integral en derechos humanos.	Evidencia de reunión - Articulaciones interinstitucionales							
				Optimizar los procesos de atención en las rutas de atención, fortaleciendo la capacidad operativa y mejorando los protocolos de respuesta.	Se orientó el fortalecimiento de la capacidad operativa de las rutas de atención, garantizando atención jurídica y psicosocial a 461 casos. Se dirigió el registro y seguimiento de 2.605 atenciones, mejorando la trazabilidad, la activación oportuna de rutas y la gestión integral de ingresos, orientaciones, seguimientos y nuevos hechos.		Informe de Gestión del componente de prevención								
3	Fomentar una cultura de paz para la promoción, garantía, protección y apropiación de los Derechos Humanos y la convivencia pacífica.	Garantizar la cobertura del 100% de la demanda de servicios de formación en Derechos Humanos, paz y reconciliación.	Porcentaje de personas formadas en derechos humanos y enfoque diferencial de la Reconciliación a través del ejercicio de presidencia en el Comité Interinstitucional de Educación en Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación	02-07-2025	Difundir, divulgar y promover los Derechos Humanos, Deberes y Garantías, y Pedagogía de la Reconciliación a través del ejercicio de presidencia en el Comité Interinstitucional de Educación en Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación.	30%			Desde la presidencia y Secretaría Técnica del CIEDDHH se orientó el desarrollo de seis sesiones interinstitucionales, consolidando este espacio como instancia regular de articulación y planeación estratégica. Se dirigió la discusión y avance en la integración del Observatorio de Educación en Derechos Humanos con la infraestructura del Observatorio de Conflictividades, el seguimiento a la oferta institucional, la planeación 2026 y la adopción de orientaciones pedagógicas, fortaleciendo la coordinación, la sistematización de información y la sostenibilidad de la política de educación en derechos humanos en el Distrito.	50%	50%	50%	15%	Actas de sesión del Comité Interinstitucional de Educación en Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación.	https://gobiernobogota-my.sharepoint.com/:f/g/personal/luz_guzman_gobiernobogota_gov_co?igDLexk50r6DSbTmT-GzOmYHAXzCx31Lake/7ITEm1XXx47e=mUAi65
Total													50%		
Concertación para el desempeño sobresaliente: Diseñar e implementar un mapa sonoro de Bogotá (5%)													5%		
Indicador: Implementación del Mapa Sonoro de Bogotá por fases															
Fórmula de Indicador: (Número de fases implementadas / Número total de fases previstas) / 100%															
Fases previstas: 1 Convocatoria abierta, 2 Selección de contenidos, 3. Diseño y carga en la herramienta digital, 4. Publicación del Mapa Sonoro, 5. Lanzamiento público y reconocimiento participantes seleccionados															
Resultado: El Mapa Sonoro de los Derechos Humanos se desarrolló en cinco fases consecutivas. Inició con una convocatoria abierta a la ciudadanía y organizaciones sociales, que permitió recopilar 177 postulaciones provenientes de las 20 localidades de Bogotá. Posteriormente, se realizó la selección de contenidos, en articulación con la Oficina Asesora de Comunicaciones, de la cual se escogieron 59 expresiones sonoras representativas de la diversidad territorial y cultural. En una tercera fase se adelantó el diseño, georreferenciación e inclusión de material del mapa en la herramienta digital, en coordinación con la Dirección de Tecnologías de la Información. A continuación, se efectuó la publicación institucional del Mapa Sonoro en la página web de la Secretaría Distrital de Gobierno y difusión en las redes sociales. Finalmente, el proceso culminó con el lanzamiento público y el reconocimiento a las y los participantes, realizado en el marco del Día Internacional de los Derechos Humanos, como parte de la exposición "Bogotá: Ciudad de los Derechos Humanos" en el Museo de Bogotá.													55%		
Enlace evidencias: https://gobiernobogota-my.sharepoint.com/:f/g/personal/luz_guzman_gobiernobogota_gov_co?igDLexk50r6DSbTmT-GzOmYHAXzCx31Lake/7ITEm1XXx47e=mUAi65															
FECHA				Lina Lozada León											
VIGENCIA				Luz Amanda Guzmán Mojica											
				Luz Amanda Guzmán Mojica											

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	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	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	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	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	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	5			
		Total Puntaje del valorador			3,0			
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		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	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	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	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	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	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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		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	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	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	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
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		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	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	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	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	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	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	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	5			
		Decide bajo presión.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
TOTAL			3,0	1,0	1,0			

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

FECHA	26 de enero de 2026
VIGENCIA	2025

 Luz Amanda Guzman Mojica Firma del Gerente Público	 Lina Vanessa Lozada León Firma Superior Jerárquico
--	--



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Luz Amanda Guzmán Mojica
Área en la que se desempeña: Dirección de Derechos Humanos
Fecha: 26 de enero de 2026

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

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

CUMPLIMIENTO FINAL

105%

Lina Lozada León

Lina Vanessa Lozada León
Firma Superior Jerárquico

Luz Amanda Guzmán Mojica

Firma del Gerente Público

FECHA: 26 de enero de 2026
VIGENCIA: 2025