



SECRETARÍA DE  
MOVILIDAD

# INFORME CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS PERÍODO 2023 – 2024

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD

17 de mayo de 2023

Página 1

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 364 9400

[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)

Información: Línea 195

info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Informe Concertación de Compromisos Servidores Públicos Asesores y Carrera Administrativa SDM del período 1 febrero de 2023 al 31 de enero 2024 .....	10
3. Informe Concertación de Compromisos y Formalización Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos SMD de la vigencia 2023.....	12
4. Publicación Concertación de Compromisos y Formalización Acuerdos de Gestión 2023.....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

### SERVIDORES PÚBLICOS DEL NIVEL ASESOR, DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA

Para estos servidores Públicos, los compromisos laborales son los que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo(a) servidor(a) público(a) en el ejercicio del empleo.

**Competencias funcionales:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

**Competencias comportamentales:** Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.

Los compromisos deberán ser concertados por evaluador(a) y evaluado(a) dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor(a) en período de prueba, según corresponda.

Teniendo en cuenta que el aplicativo EDL permite que tanto evaluador(a) como evaluado(a) ingresen los compromisos a concertar, junto con el peso porcentual que se le otorgará a cada uno, desde la Dirección de Talento Humano, se recomienda que tanto evaluador(a) y evaluado(a) se reúnan para que de manera directa acuerden los compromisos a concertar, previamente al cargue de estos en el aplicativo EDL.

Lineamientos para la concertación de compromisos funcionales.

- El número de compromisos funcionales a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3). A cada compromiso funcional, medible y realizable, se le asignará un porcentaje de cumplimiento y su sumatoria debe ser igual a 100% en números enteros.

- Para la concertación de estos compromisos evaluado(a) y evaluador(a) partirán de la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad).

- El peso porcentual de los compromisos funcionales corresponde al 85% de la calificación total.

### **Lineamientos para la concertación de compromisos comportamentales**

El número de compromisos comportamentales a concertar para el período anual y período de prueba serán entre tres (3) y cinco (5), teniendo en cuenta los establecidos en el Manual Específico de Funciones o en su defecto los establecidos en el Decreto 815 de 2018.

Con el fin de que se evidencie el cumplimiento de la plataforma estratégica y de los lineamientos éticos y de integridad de la Entidad, el personal de carrera administrativa debe concertar de manera obligatoria la competencia comportamental Compromiso con la organización, conforme al artículo 2.2.4.7 del Decreto 815 de 2018 que define esta competencia como “*Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales*”

Estos tendrán un peso porcentual del 15% de la calificación definitiva del evaluado y la observación de su desarrollo podrá dar lugar a definición de compromisos de mejoramiento individual.

### **Ajuste de compromisos en período anual**

Durante el período de evaluación anual los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario, en cuyo caso previamente debe efectuarse una evaluación parcial eventual por este mismo motivo. Cuando el servidor o servidora retornen a su empleo, de ser necesario se concertan compromisos nuevamente.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo, en cuyo caso previamente se debe realizar una evaluación parcial eventual por este motivo.
- Por asignación de funciones, cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza, conforme en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 2017 o la norma que lo modifique o lo sustituya.

- El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de evaluación, lo que quiere decir que teniendo en cuenta que el período de evaluación anual tiene un total de 360 días, cuando se efectúe el ajuste de compromisos abarcará el tiempo faltante para evaluar.

### **Ajuste de compromisos en período de prueba**

Durante el período de prueba los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones:

- Si durante el período de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos, en cuyo caso previamente debe efectuarse una evaluación parcial eventual por este mismo motivo. Cuando el servidor o servidora retornen a su empleo, de ser necesario se concertan compromisos nuevamente.
- Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad y sea suprimido el cargo que ejerza un empleado sin derechos de carrera que se encuentre en período de prueba, este deberá ser incorporado al empleo igual o equivalente que exista en la nueva planta de personal. Igualmente, cuando los empleos de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación, los empleados en período de prueba deberán ser incorporados sin exigírseles nuevos requisitos, por considerarse que no hubo supresión de los empleos.
- En estos casos los empleados continuarán en período de prueba hasta su vencimiento, los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015.

El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de prueba, es decir que teniendo en cuenta que el período de evaluación del período de prueba tiene un total de 180 días, cuando se efectúe el ajuste de compromisos abarcará el tiempo faltante para evaluar.

### **GERENTES PÚBLICOS**

En el caso de los Gerentes Públicos, para la vigencia 2023 la evaluación de la gestión está reglamentada por la Circular Conjunta No. 003 de 2023 de La Secretaría General De La Alcaldía Mayor De Bogotá, D.C. y El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCDC, cuyo asunto es "Lineamientos sobre el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital", la cual a su vez se encuentra adoptada en la Entidad a través de la Resolución Número 124275 del 31 de marzo de 2023 "Por medio del cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCDC- mediante circular No. 03 de febrero del 2023", que puede ser consultada en la Matriz de cumplimiento legal de la entidad.

De conformidad con lo anterior, el formato para la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión se encuentra incorporado de manera digital en el Sistema

#### **Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 364 9400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195  
info: Línea 195

Distrital del Empleo y la Administración Pública —SIDEAP. Dentro del sistema se cuenta con un módulo que permite desde la concertación de los compromisos gerenciales hasta la realización de las evaluaciones finales del periodo anual.

Así, se prevé el desarrollo de cuatro (4) factores o parámetros de evaluación:

1. Los compromisos gerenciales que representan el 75% de la evaluación y son evaluados directamente por el jefe inmediato de acuerdo con los resultados del plan de acción o de la ruta de gestión prevista para su cumplimiento según los objetivos y metas institucionales.
2. Los compromisos comportamentales que representan el 20% de la evaluación y son evaluados por tres (3) intervinientes. El jefe inmediato que participa con el 60%, el grupo de trabajo que participa con el 20% y los pares evaluadores (otros gerentes públicos) con el 20% y en los cuales se fijan las reglas sobre la participación de los pares y del grupo de trabajo según el tamaño de la entidad u organismo y de los equipos de trabajo.
3. El componente de compromisos adicionales voluntarios por parte del Gerente Público que representan un 5% adicional en la evaluación, los cuales son evaluados por el jefe inmediato. Estos compromisos adicionales voluntarios pueden representar un aporte extraordinario en términos de resultados institucionales y, por supuesto, no hacen parte de las metas institucionales establecidas en el plan de acción o cualquier otro plan que se encuentre vigente en la entidad. Es de interés que esos compromisos adicionales se refieran a acciones de mejoramiento y en especial de innovación en la gestión pública.
4. El aporte a las metas institucionales que representan el 5% de la evaluación y cuyo resultado se derivará de la calificación obtenida por cada entidad u organismo distrital en la medición del Índice de Gestión Pública Distrital desarrollado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en observancia de las obligaciones instituidas en el Acuerdo Distrital 772 de 2020, por considerar que los resultados institucionales derivan de la adecuada gestión de los procesos administrativos y misionales a cargo de los gerentes públicos.

### **Con respecto a la Concertación de Compromisos**

Es la etapa en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015).

La fecha máxima de concertación y formalización del acuerdo de gestión debe ser el 28 de febrero de cada vigencia. Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, tienen un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el acuerdo de gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un convenio objetivo.

#### **Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 364 9400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195  
info: Línea 195

En el evento que el gerente público recién ingresado a la entidad permanezca en la misma menos de los cuatro (4) meses, no debe concertar ni formalizar el acuerdo de gestión y por ende no debe ser calificado.

Si el gerente público se encuentra vinculado a la entidad y cambia de dependencia, debe concertar y formalizar el respectivo acuerdo en un plazo no mayor a 30 días calendario.

### **Compromisos gerenciales**

Los compromisos deben ser claros, medibles, demostrables y concretos; mínimo 3 y máximo 5, el peso porcentual de cada compromiso no será superior al cuarenta por ciento (40%) ni inferior al diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de ciento cinco por ciento (105%).

Se sugiere que los compromisos acordados en el ejercicio de concertación se encuentren en este rango, para focalizar los objetivos concretos y conseguir las metas establecidas. Sin embargo, si en el ejercicio de planeación institucional se identifican un número mayor de compromisos gerenciales, estos pueden ser tenidos en cuenta siempre que sean de carácter estratégico.

Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La ejecución de los compromisos gerenciales se mide a partir del establecimiento de indicadores a través de los cuales se define la metodología de medición. Así, cada compromiso gerencial deberá adoptar un indicador, entendido como la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales. Estos deberán ser revisados y validados con el plan de acción previsto para cada entidades u organismos del nivel distrital.

De igual manera, cada compromiso gerencial debe contar con una ruta de gestión o plan de acción que le permita al Gerente Público establecer las principales acciones o actividades que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.

### **5% Adicional**

Los factores adicionales de los compromisos gerenciales no son obligatorios, son propuestos por el gerente público si lo desea y concertados con su superior jerárquico.

El 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de

las metas concertadas en menor tiempo al programado o el logro de un mayor número de actividades respecto a las pactadas, entre otras).

En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales. El acuerdo de gestión está muy ligado a la planeación institucional, por lo tanto, debe concertarse y formalizarse en el momento en que se adopten las metas y planes institucionales.

### **Compromisos comportamentales**

Según el artículo 2.2.4.2. del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el Decreto Nacional 815 de 2018, las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público y, las competencias comportamentales se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

En la Etapa de concertación de los Acuerdos de Gestión, se fijan los compromisos de tipo comportamental, es decir se hace un acuerdo entre el Gerente Público y el Superior Jerárquico, en el cual se escojan aquellos compromisos que le permiten en mayor grado alcanzar los objetivos propuestos. Todos estos están dirigidos al cumplimiento de la competencia seleccionada y se establecen a partir de las competencias y sus conductas asociadas.

El número de compromisos comportamentales a concertar para el período anual será entre tres (3) y cinco (5). En todo caso, el superior jerárquico podrá proponer a los evaluados la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

### **Concertación de los compromisos gerenciales y comportamentales a través del SIDEAP**

Para efectos de realizar la programación de compromisos gerenciales a través del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) cada gerente público deberá contar con la siguiente información:

1. Propuesta de Compromisos Gerenciales según las responsabilidades a cargo y las metas institucionales previstas para cada anualidad.
2. Propuesta de indicador para medir el cumplimiento de cada compromiso (ejm. Porcentaje de cumplimiento: Actividades desarrolladas / Actividades Programadas).
3. Plan de ejecución de cada compromiso gerencial en el que se listan las actividades y el peso porcentual de cada una de estas actividades.

#### **Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 364 9400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195  
info: Línea 195



4. Definición del período que abarca cada uno de los compromisos pactados.

A partir de dicha información, el Gerente Público ingresando con su usuario y contraseña al SIDEAP a través del módulo denominado Acuerdos de Gestión procederá a efectuar la propuesta de compromisos gerenciales y, se los presentará a su superior jerárquico a través del Sistema, quien una vez valorado, podrá aceptarlos o devolverlo con observaciones para ajustes.

Así mismo, a través del SIDEAP y mediante listas desplegables contentivas de las competencias comunes y las competencias del nivel directivo, el gerente público podrá proponer a su superior jerárquico aquellos compromisos comportamentales que considera se adecúan en mayor medida al cumplimiento de los objetivos trazados para la vigencia y, una vez valorados, se determinarán de común acuerdo entre las partes en la fase de concertación.

### **Con relación a la Formalización**

El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, deberá hacerse, en la medida de lo posible, de forma simultánea con la etapa de concertación, a fin de lograr una óptima sincronización con la entrada en vigencia del Acuerdo de Gestión.

Este proceso se realiza a través del SIDEAP una vez el gerente público y su superior jerárquico acepten los compromisos propuestos y, el Sistema dará constancia de la fecha de formalización a través de un número código alfanumérico que da cuenta del documento electrónico generado.

Es de precisar que para la anualidad 2023, los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos para las entidades y organismos que decidan aplicar el Modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos para el Distrito Capital, cuyo caso es el de la Secretaría Distrital de Movilidad, su digitalización a través del SIDEAP se podrá efectuar a más tardar el 31 de marzo de 2023.

**2. Informe Concertación de Compromisos SDM para el período del 1 febrero de 2023 al 31 de enero 2024 Servidores Públicos Asesores, de Carrera Administrativa y en período de prueba**

A continuación, se relaciona la planta total de empleos de la entidad con fecha a 31 de enero 2023 los cuales son evaluados en su desempeño laboral a través del aplicativo EDL de la CNSC para el periodo 01 de febrero 2023 a 31 de enero 2024 (servidores públicos de carrera administrativa, en encargo y de LNR que no son Gerentes Públicos (Asesores y Jefes de Oficina Asesora)). Así mismo, los empleos que son objeto de evaluación de la gestión con los Acuerdos de Gestión del DAFP, con excepción del Secretario de Despacho y el Jefe de la Oficina de Control Interno, toda vez que no les aplica ninguna evaluación.

**Cuadro No. 1. Planta de Personal 31/01/2023**

PLANTA DE EMPLEOS		
Nivel Jerárquico	No. Empleo Total	Instrumento
Directivo	34	ACUERDOS DE GESTIÓN
Asesor	8	EDL
Profesional	278	EDL
Técnico	29	EDL
Asistencial	51	EDL
<b>TOTAL EDL</b>	<b>366</b>	
<b>Total General</b>	<b>400</b>	

Fuente: Dirección de Talento

Se precisa que, a la planta de personal anteriormente relacionada, se le adicionan 25 empleos (como se evidencia en el siguiente cuadro), que fueron provistos mediante nombramiento en periodo de prueba durante los meses de agosto a diciembre de 2022 y enero de 2023, con la utilización de las listas de elegibles que se publicaron con base en el concurso de méritos Distrito 4. Es de tener en cuenta que estos servidores públicos SI concertaron los respectivos compromisos para el período de prueba.

**Cuadro No 2. Funcionarios en período de prueba 31 enero 2023**

FUNCIONARIOS EN PERÍODO DE PRUEBA CON CORTE A 31 DE ENERO 2023	
Nivel Jerárquico	No. Empleo Total
Profesional	19
Técnico	1
Asistencial	5
<b>Total General</b>	<b>25</b>

Fuente: Dirección de Talento

A continuación, se relacionan la totalidad de los servidores públicos que concertaron compromisos para el período 2023-2024 (en Carrera Administrativa, encargo, y – LNR que no son Gerentes Públicos (Asesores y Jefes de Oficina Asesora)), y en período de prueba en el que se identifica el nivel jerárquico.

Cuadro No. 3 Planta de Personal 31/01/2023

SERVIDORES PÚBLICOS CON CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS PERÍODO 2023-2024			
Tipo de Vinculación	Nivel Jerárquico	Estado Concertación	No. de Funcionarios
<b>Carrera Administrativa</b>			<b>383</b>
	<b>Profesional</b>		
		SI	291
		PENDIENTE	6
<b>TOTAL</b>			<b>297</b>
	<b>Técnico</b>		
		SI	30
<b>TOTAL</b>			<b>30</b>
	<b>Asistencial</b>		
		SI	54
		PENDIENTE	1
		N/A Incapacidad permanente	1
<b>TOTAL</b>			<b>56</b>
<b>LNR</b>			<b>8</b>
	<b>Asesor</b>		
		SI	8
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>391</b>

Fuente: Dirección de Talento Humano

De conformidad con el cuadro No.3 Planta de Personal al 31/01/2023, de los trescientos noventa y un (391) servidores públicos de carrera administrativa, período de prueba y asesores, que debieron concertar los respectivos compromisos para el período anual 2023-2024 y período de prueba, trescientos ochenta y tres (383) funcionarios efectuaron la concertación de compromisos de la vigencia actual en los tiempos estipulados, siete (7) se encuentran pendientes, y uno (1) N/A con incapacidad.

### 3. Informe Concertaciones Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos SMD de la vigencia 2023

Las Concertaciones y Formalizaciones de los Acuerdos de Gestión para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, que se realizaron en el Módulo de Acuerdos de Gestión en el SIDEAP del DASCD, con fecha máxima a 31 de marzo de 2023, se describen así: veintiseis (26) de los acuerdos de los Gerentes Públicos se encuentran concertados en el Módulo del SIDEAP, uno (1) se encuentra concertado en el formato de excel anterior (porque a 31 de marzo, ya no se encontraba vinculado en la entidad, por lo que no alcanzó a concertar en el SIDEAP); uno (1) en los términos de ley para concertar y seis (6) se encuentran pendientes en seguimiento con el DASCD por inconvenientes en la plataforma.

Cuadro No. 4 Concertaciones 2023

Concertaciones Acuerdos de Gestión 2023		
Estado	No.	%
Concertados y Formalizados	27	79%
En términos de ley	1	3%
Pendientes	6	18%
<b>Total General</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Talento Humano

### 4. Publicación Concertación de Compromisos y Formalización Acuerdos de Gestión vigencia 2023

A continuación, se encuentran las concertaciones y formalizaciones de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos para la vigencia 2023, que pueden ser consultados en el link [https://drive.google.com/drive/folders/1qDIBirg5KyFpAKyT18OEu9Jn\\_fZBVul](https://drive.google.com/drive/folders/1qDIBirg5KyFpAKyT18OEu9Jn_fZBVul):

Cuadro No. 6. Gerentes Públicos a 1 de enero 2023

No.	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	GERENTE PÚBLICO	CÉDULA	OBSERVACIONES
1	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	JEFE DE OFICINA	006	07	LEYDY YOHANA PINEDA AFANADOR	63532101	Dificultades técnicas módulo SIDEAP
2	OFICINA DE SEGURIDAD VIAL	JEFE DE OFICINA	006	07	NATHALY MILENA TORREGROZA VARGAS	1.129.567.742	

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 364 9400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195  
info: Línea 195



3	OFICINA DE GESTIÓN SOCIAL	JEFE DE OFICINA	006	07	JAYN PATRICH PARDO GARCIA	80.082.154	
4	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	JEFE DE OFICINA	006	07	GUETTY MAGNOLLY CAYCEDO CAYCEDO	52.105.964	Dificultades técnicas módulo SIDEAP
5	SUBSECRETARÍA DE POLÍTICA DE MOVILIDAD	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	OSCAR JULIAN GÓMEZ CORTES	1.032.361.388	
6	DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA PARA LA MOVILIDAD	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	ALIMAR BENITEZ MOLINA	506.733	
7	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DE LA MOVILIDAD	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	SUSANA MORALES PINILLA	52882784	
8	SUBDIRECCIÓN DE TRANSPORTE PÚBLICO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	RUTH DARY BORRERO GÓMEZ	63.484.605	Dificultades técnicas módulo SIDEAP
9	SUBDIRECCIÓN DE TRANSPORTE PRIVADO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	VALENTINA ACUÑA GARCIA	1.013.609.044	
10	SUBDIRECCIÓN DE LA BICICLETA Y EL PEATON	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	OSCAR MAURICIO VELÁSQUEZ BOBADILLA	80.222.272	
11	SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	DIEGO ANDRÉS SUÁREZ GÓMEZ	1.053.607.068	
12	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	JHON ALEXANDER GONZALEZ MENDOZA	1026558244	Dificultades técnicas módulo SIDEAP
13	DIRECCIÓN DE INGENIERÍA DE TRÁNSITO	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	JUAN CAMILO RODRÍGUEZ CÁRDENAS	1016023368	Directivo nuevo. Está dentro de los términos de ley.
14	SUBDIRECCIÓN DE SEÑALIZACIÓN	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MARIO GABRIEL CARBONELL GUTIÉRREZ	7.228.778	
15	SUBDIRECCIÓN DE PLANES DE MANEJO DE TRÁNSITO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MARTHA CECILIA BAYONA GÓMEZ	51.911.680	
16	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TRÁNSITO Y CONTROL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	SERGIO RAÚL TOVAR FARFÁN	1.130.676.771	Concertó en formato excel

17	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN EN VÍA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	NATHALY PATIÑO GONZÁLEZ	1.032.440.324	Dificultades técnicas módulo SIDEAP
18	SUBDIRECCIÓN DE SEMAFORIZACIÓN	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	SANDRA PATRICIA GIRALDO CLAVIJO	52.117.903	
19	SUBDIRECCIÓN DE CONTROL DE TRANSITO Y TRANSPORTE	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	JACK DAVID HURTADO CASQUETE	80.796.475	Dificultades técnicas módulo SIDEAP
20	SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	ADRIANA RUTH IZA CERTUCHE	52.495.344	
21	DIRECCIÓN DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	ALEJANDRA ROJAS POSADA	1.088.248.163	
22	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS AL TRANSITO Y TRANSPORTE	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	ANA MARÍA CORREDOR YUNIS	52.537.245	
23	SUBDIRECCIÓN DE CONTRAVENCIONES	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	MIGUEL ANTONIO CAPADOR SÁNCHEZ	19.497.711	
24	SUBDIRECCIÓN DE CONTROL E INVESTIGACIONES AL TRANSPORTE PÚBLICO	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05	CAROL ANGIE PINZON RUIZ	52.234.631	
25	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN JURÍDICA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	PAULO ANDRÉS RINCÓN GARAY	80.204.155	
26	DIRECCIÓN DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	MARÍA ISABEL HERNÁNDEZ PABÓN	59.707.381	
27	DIRECCIÓN DE NORMATIVIDAD Y CONCEPTOS	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	NATALIA CATALINA COGOLLO UYABAN	1.052.384.581	
28	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE COBRO	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	HERNAN SEBASTIAN CORTES OSORIO	1.022.369.960	
29	DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	YAZMIN ANDREA GOMEZ CASTRO	52.430.036	

30	SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	PAULA TATIANA ARENAS GONZÁLEZ	52.880.335	
31	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	07	LUZ MARY PERALTA RODRIGUEZ	39.556.133	
32	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	05	SANDRA MILENA VARGAS JURADO	1.020.717.652	
33	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	SUBDIRECTOR FINANCIERO	068	05	VLADIMIRO ALBERTO ESTRADA MONCAYO	19.300.621	
34	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	07	PAOLA ADRIANA CORONA MIRANDA	53.118.725	

Fuente: Dirección de Talento Humano

Finalmente, la profesional asignada de Talento Humano, efectuará el respectivo seguimiento a los evaluadores y evaluados, con respecto a la realización de la concertación de compromisos que inicia, indicando el término para su cargue en el Módulo de Acuerdos de Gestión en el SIDEAP, con sus respectivas firmas y el espacio en Drive donde debe subir el documento, según el caso.



**PAOLA ADRIANA CORONA MIRANDA  
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO**

Proyectó: Nelly Constanza Rodríguez Pinilla  
Profesional Especializado DTH