

Informe de evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos

Dirección de Gestión Humana
Vigencia 2020
1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL CARGO	COD	GRADO	CC	NOMBRES Y APELLIDOS	PÁGINA
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	JEFE DE OFICINA	006	7	80.770.985	JOSE ALEXANDER PACHECO NORIEGA	3
OFICINA CENTRO DE COMANDO, CONTROL, COMUNICACIONES Y CÓMPUTO -C4	JEFE DE OFICINA	006	7	41.652.933	LUZ YASMINE PINTOR RAMIREZ	6
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y CULTURA CIUDADANA	DIRECTOR TÉCNICO	009	07	52.834.199	ISABEL CRISTINA RAMIREZ VILLEGAS	10
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD	DIRECTOR TÉCNICO	009	7	1.019.010.413	ALEJANDRO LONDOÑO HURTADO	13
SUBSECRETARÍA DE ACCESO A LA JUSTICIA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	8	52.427.309	NATALIA ALEJANDRA MUÑOZ LABAJOS	16
DIRECCIÓN DE ACCESO A LA JUSTICIA	DIRECTOR TÉCNICO	009	7	79.788.014	MAURICIO DÍAZ PINEDA	20
DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE	DIRECTOR TÉCNICO	009	7	19.491.949	IVÁN ARTURO TORRES ARANGUREN	23
SUBSECRETARÍA DE INVERSIONES Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES OPERATIVAS	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	8	9.283.760	OSWALDO RAMOS ARNEDO	27
DIRECCIÓN TÉCNICA	DIRECTOR TÉCNICO	009	7	51.769.611	SONIA LUZ FLOREZ GUTIERREZ	31
DIRECCIÓN DE OPERACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO	DIRECTOR TÉCNICO	009	7	79.912.220	YONIS ERNESTO PEÑA BERNAL	34
DIRECCIÓN DE BIENES PARA LA SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y ACCESO A LA JUSTICIA	DIRECTOR TÉCNICO	009	7	79.547.602	RAFAEL GUILLERMO OCHOA ORTIZ	38
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	8	79.327.369	REINALDO RUIZ SOLORZANO	42
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	7	51.817.208	DIANA LUCIA SANCHEZ MORALES	47
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	7	41.725.534	NOHORA TERESA VILLABONA MUJICA	51
DIRECCIÓN JURÍDICA Y CONTRACTUAL	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	7	51.850.459	SONIA STELLA ROMERO TORRES	55
DIRECCIÓN FINANCIERA	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	7	79.520.124	HENRY HUMBERTO VILLAMARIN SERRANO	59

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Concertación				Evaluación								
			Indicador	Fecha inicio- fin d/m/a	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	Tramitar y Evaluar las quejas, informes o peticiones presentadas en contra de los servidores públicos, de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, D.C., mediante actuaciones administrativas conforme a lo dispuesto en la Ley, estableciendo si existe o no responsabilidad disciplinaria. A su vez, a través de capacitaciones, sensibilizar a los funcionarios en el ejercicio de la función preventiva y /o correctiva en temas relacionados con la aplicación de la normatividad en materia disciplinaria, con el fin de garantizar el cumplimiento de los deberes, obligaciones y metas propuestas por la Entidad	Normalizar los procesos disciplinarios que cursan en la Oficina de Control Disciplinario Interno de conformidad con el procedimiento fijado en la Resolución 114 de 2010 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C	Número de procesos normalizados y que se encuentran en pendiente de evaluación,	01/02/2020 al 31/01/2021	Actualizar la información de la totalidad de los procesos que cursan en la OCDI en la plataforma del Sistema de Información Disciplinaria del Distrito Capital-SIDC.	18%	30%	75%	NA	70%	25%	100%	18%	correo electrónico enviado al Secretario	
					Adoptar las decisiones que en derecho correspondan con el fin de impulsar los procesos disciplinarios que se encuentran pendiente de evaluación,	18%	30%	66%	NA	70%	24%	90%	16%	correo electrónico enviado al Secretario	
					Realizar el proceso de depuración del archivo de la OCDI	18%	30%	0%	"Las actividades de depuración del archivo de la OCDI no presenta avances por lo que hay que impulsar este proceso.	70%	100%	100%	18%	correo electrónico enviado al Secretario	
					Evacuar los procesos disciplinarios del artículo PVS de Bogotá antes de la entrada en vigencia de la ley 1952 de 2019	18%	30%	21%	"Hay que impulsar con mayor celeridad los procesos del PVS para lograr tener la totalidad de procesos en etapa de juicio a más tardar en el mes de diciembre.	70%	70%	91%	16%	correo electrónico enviado al Secretario	
2	Tramitar y Evaluar las quejas, informes o peticiones presentadas en contra de los servidores públicos, de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, D.C., mediante actuaciones administrativas conforme a lo dispuesto en la Ley, estableciendo si existe o no responsabilidad disciplinaria. A su vez, a través de capacitaciones, sensibilizar a los funcionarios en el ejercicio de la función preventiva y /o correctiva en temas relacionados con la aplicación de la normatividad en materia disciplinaria, con el fin de garantizar el cumplimiento de los deberes, obligaciones y metas propuestas por la Entidad	Capacitar y sensibilizar al 100% de los funcionarios de la Secretaría -SCJ- en temas de derecho disciplinario y de responsabilidades del servidor público.	Número de funcionarios capacitados	01/02/2020 al 31/01/2021	capacitar a los funcionarios de la OCDI en los cambios normativos que se implementaron con ocasión a la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019	13%	20%	50%		80%	50%	100%	13%	correo electrónico enviado al Secretario	
					Realizar jornadas de capacitación a los servidores de la SCJ en temas de derecho disciplinario y de responsabilidades del servidor público.	13%	20%	44%	se logró coordinar una estrategia de capacitación con la dirección distrital de asuntos disciplinarios para los servidores de la SCJ, se encuentra pendiente la estrategia para la capacitación de directivos y contratistas.	80%	56%	100%	13%	correo electrónico enviado al Secretario	
3	Tramitar y Evaluar las quejas, informes o peticiones presentadas en contra de los servidores públicos, de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, D.C., mediante actuaciones administrativas conforme a lo dispuesto en la Ley, estableciendo si existe o no responsabilidad disciplinaria. A su vez, a través de capacitaciones, sensibilizar a los funcionarios en el ejercicio de la función preventiva y /o correctiva en temas relacionados con la aplicación de la normatividad en materia disciplinaria, con el fin de garantizar el cumplimiento de los deberes, obligaciones y metas propuestas por la Entidad	Realizar la actualización de los formatos de instrumentos digitales utilizados en la OCDI.	número de formatos actualizados	01/02/2020 al 31/01/2021	revisar, depurar y actualizar los formatos e instrumentos digitales utilizados por la OCDI en el proceso de control y tramite de los procesos disciplinarios	5%	50%	50%	se revisaron la totalidad de formatos y se actualizaron 72 de conformidad con las instrucciones de calidad, se creo un nuevo formato para el control de las notificaciones, se encuentra pendiente el ajuste a los nuevos estándares de la ley 1952 de 2019.	50%	50%	100%	5%	Correo de solicitud de actualización de formatos y creación de instrumento de control. "Se actualizaron la totalidad de formatos de OCDI para que cumplieran el estándar de Calidad. "Se revisaron y plantearon observaciones a los formatos que se utilizaran en Sistema de Información Disciplinaria Distrital de conformidad con las instrucciones del comité distrital de asuntos disciplinarios.	correo electrónico enviado al Secretario
Total						100%						97%			

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

97%

FECHA 12/05/2021
 VIGENCIA 2020

HUGO ACERO VELASQUEZ
 +57300 4941000 ext 18300
 ACERO@BOGOTADISTRICTO.gov.co
 Fecha: 2021/05/14 11:23:23 -05'VCT

[Firma manuscrita]
 HUGO ACERO VELASQUEZ
 +57300 4941000 ext 18300
 ACERO@BOGOTADISTRICTO.gov.co
 Fecha: 2021/05/14 11:23:23 -05'VCT



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion

Table with 2 columns: Description of criteria and score. Criteria include: Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros... (5); Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares... (4); Su comportamiento se evidencia de manera regular... (3); No es consistente en su comportamiento... (2); No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento... (1).

Main evaluation table with columns: Competencias comunes y directivas, Conductas asociadas, Valoración de los servidores públicos (Superior, Par, Subalterno), Valoración anterior, Valoración actual, Comentarios para la retroalimentación. Rows include: 1. Visión estratégica (4.7), 2. Liderazgo efectivo (5.0), 3. Planeación (4.8), 4. Toma de decisiones (5.0), 5. Gestión del desarrollo de las personas (5.0), 6. Pensamiento Sistémico (4.5), 7. Resolución de conflictos (4.7). Total score: 4.8.

valoracion final 4,8 90%

Table with 2 columns: FECHA (12/05/2021), VIGENCIA (2020).

Signature and stamp of HUGO ACERO VELASQUEZ, Director General de la Función Pública.



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: JOSE ALEXANDER PACHECO NORIEGA
 Área en la que se desempeña: JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
 Fecha: 12/05/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	97%	78%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	96%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%


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

CUMPLIMIENTO FINAL	97%
---------------------------	------------

HUGO ACERO VELASQUEZ

Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ
 Fecha: 2021.05.14 08:44:40 -05'00'

0a{ aâ^|U^] ^|q |R|| |~ a| A^P^* [AOB^| A^| | • ~
 Ú^&^caq AÔa dazs^AU^* |ãcaEO [} çã^) &ã^R • cãã



0â{ aâ^|A^| ^) c^A|gã|ã| A^R • A^P^caq â^|A|ãã@&| A^| |ã^* a
 R^~A^ã^U-ãq aâ^|O [} d [|AÔã &ã |ã aã A^c^| [

FECHA: 12/05/2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio y/o término	Actividades	Peso ponderado	Avance					Resultado	Evaluación		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de riesgos	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre		% Cumplimiento año	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Disfrazar e implementar el 100% el plan integral de recuperación tecnológica para la seguridad	Mejorar la seguridad de la información a través de la implementación de la seguridad del sistema C4	% de cumplimiento de las actividades programadas	05/06/2020 a 31/12/2020	<p>Disfrazar el plan para avanzar hacia un modelo de operación C4 integral con análisis de información para mejorar seguridad e emergencias.</p> <p>Avanzar en la migración de la arquitectura de la nube al sistema C4. A través del seminario y el plan de migración.</p> <p>Avanzar en el diseño del plan integral de recuperación tecnológica para la seguridad. Que incluya la recuperación media para la política metropolitana y Establecer un requerimiento técnico para la generación de inteligencia en Reporte con validación de reconocimiento de planes.</p>	25%	20%	25%	Si dio cumplimiento a lo programado	75%	75%	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de desarrollo del CRUE de sus. salud como agencia del C4 - Se relaciona la resolución por la cual fue vinculo la secretaría distrital de la salud al sistema C4 - Se da validación y se realiza análisis el control de mantenimiento de vulnerabilidad para la puesta en funcionamiento de cámaras de videovigilancia en English, con la capacitación de reconocimientos de placas 	<p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p>
2	Modernizar al 100% el Sistema Único de Emergencias (SUE) (2)	Avanzar hacia el análisis modelo de análisis de Planificación y análisis para el sistema C4	% de cumplimiento de las actividades programadas	05/09/2020 a 31/12/2020	<p>Avanzar en la elaboración de la Ruta Técnica - subsección de Planeamiento de Análisis para el Sistema de Vigilancia y Control de la Policía Metropolitana y el Sistema de Atención y Gestión de Emergencias de las Unidades de Atención de Emergencias de Seguridad, la DCC y las demás involucradas (Establecimientos)</p> <p>Ponerse del seguimiento tecnológico con PrimaveraCE</p>	25%	20%	25%	Se dio avance en el control de planeamiento, en el caso de la DCC como proveedor de la Ruta Técnica y el SUE 1911 de la red de telefonía por IP	75%	75%	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Se ajusta el cronograma de avance y gestión de la implementación de la planta telefónica NG911 - Presentación de conceptos del proyecto de análisis, ficha de requerimiento y proceso de implementación - Acta de recepción de la plataforma primera One en el C4 después de realizar la fase de establecimiento durante el 2020 	<p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p>
3	Disfrazar e implementar el 100% un (1) plan de fortalecimiento al Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo (C4)	Integrar o articular tecnologías operacionales las actividades que apoyan a fortalecer el servicio del C4	% de integración de las actividades asociadas al C4	05/06/2020 a 31/12/2020	<p>Mantener el funcionamiento de las dependencias tecnológicas del sistema C4 - supervisión de contratos y compras.</p> <p>Realizar una proyección del posible presupuesto de inversión del SUE 1911 (2) en el marco de las metas del Plan Estratégico 2020 - 2024. Que arroje una perspectiva de estimaciones de recursos de acuerdo a metas indicadas.</p> <p>Avanzar en el desarrollo de nuevos modelos de capacitación para la implementación de las dependencias SUE 1911 del sistema C4</p>	25%	20%	25%	Si dio cumplimiento a lo programado	75%	75%	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizan las ediciones parciales para realizar mantenimientos de los equipos de supervisión de los contratos de soporte de los compromisos tecnológicos y de operación del sistema C4 - Presentación que incluye el desarrollo de la sección de la línea 123 en la fase 1 y fase 2 para mejorar la atención de recepción y despacho con atención a la respuesta de salud - Inicio del proyecto de audit del Quality Program de monitoreo para mejorar la operación "cuarta proceso" 	<p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p>
4	Disfrazar e implementar el 100% un (1) plan de fortalecimiento al Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo (C4)	Establecer el mecanismo e instrumentos que corresponden para fortalecer la articulación entre las agencias del C4, el desarrollo de conjuntos de los objetivos del C4 en el marco del periodo 2020-2024 y 2019 e integrar la calidad de los servicios ofrecidos por el C4	No De Actividades finalizadas	05/06/2020 a 31/12/2020	<p>Implementar un sistema de monitoreo que ayude la operación del SUE 1911 (2)</p> <p>Elaborar los Instrumentos del C4 de acuerdo a lo indicado en el decreto 010 de 2019.</p> <p>Planear en marcha el comité operativo, como instrumento de gobernanza del C4 a modo de articulación entre las agencias del sistema C4</p> <p>Disfrazar un plan de fortalecimiento del C4 para el periodo 2020-2024 y Avanzar en el diseño un plan de fortalecimiento del sistema del C.</p>	20%	20%	20%	Si dio cumplimiento a lo programado	75%	75%	100%	20%	<ul style="list-style-type: none"> - Material de especificación de la planta telefónica NG911 en proceso de implementación - Seguimiento a indicadores de vitalidad y violencia intrahospitalaria de gestión de monitoreo SUE 1911 - Requerimiento e desarrollo técnico para la inclusión de una agenda nueva al C4 - Presentación del comité operativo del C4 durante el 2020 - Documento de planes institucionales que incluye el plan de fortalecimiento 	<p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p> <p>[Link]</p>
Total											100%	100%			
Incremento de capacidad y respuesta ante la emergencia sanitaria presentada por la pandemia del COVID19											100%	100%			

FECHA: 13/05/2021

VIGENCIA: 2020

HUGO ACERO VELASQUEZ
 Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ
 Fecha: 2021.05.13 13:07:47 -0500

Firma del Supervisor Jurídico
 HUGO ACERO VELASQUEZ
 Secretario de Seguridad, Convivencia y Justicia

Firma del Gerente Público
 LUCY YASMIN PINTO RAMIREZ
 Jefe Oficina Central de Comando, Control, Comunicaciones y Computo C4



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

CrITERIOS de valoración


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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	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	4,5	
		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		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4	5	4		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4	5	4		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4	5	4		
		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		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4	5	4		
Total Puntaje del valorador		2,7	1,0	0,8			
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	4,6	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	4		
		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	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	0,8			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	4	5	4	4,5	
		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	4	5	4		
		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	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4	5	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,7	1,0	0,8			
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.	4	5	4	4,4	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	4	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	4		
		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	4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	0,8			
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.	4	5	3	4,3	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	5	3		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	5	4		

	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	0,7			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	4	5	4	4,4	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5	4		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	0,8			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	4,7	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5	4		
		Decide bajo presión.	5	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	0,8		
TOTAL		2,7	1,0	0,8			

valoracion final		4,5	90%
------------------	--	-----	-----

FECHA	13/05/2021
VIGENCIA	2020

 Firma del Gerente Público LUZ YASMINE PINTOR RAMIREZ Jefe Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo C4	HUGO ACERO VELASQUEZ <small>Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ Fecha: 2021.05.14 12:14:31 -05'00'</small> Firma del Supervisor Jerárquico HUGO ACERO VELASQUEZ Secretario de Seguridad, Convivencia y Justicia
--	---



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: LUZ YASMINE PINTOR RAMIREZ
 Área en la que se desempeña: Jefe Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo C4
 Fecha: 30/08/2020

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	90%	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		98%

HUGO ACERO VELASQUEZ

Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ
Fecha: 2021.05.14 12:18:08 -05'00'

Firma del Supervisor Jerárquico
HUGO ACERO VELASQUEZ
Secretario de Seguridad, Convivencia y Justicia

Firma del Gerente Público
LUZ YASMINE PINTOR RAMIREZ
Jefe Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo C4

FECHA: 13/05/2021
VIGENCIA: 2020



El servicio público es de todos

Función Pública

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	Adelantar el 100% de la implementación del plan de acción de la estrategia de participación ciudadana	Fortalecer acciones comunitarias que permitan mejorar la seguridad y convivencia en el entorno, con 150 grupos de ciudadanos	33	05/05/2020 31/12/2020	<p>Establecer los lineamientos metodológicos que deben ser incluidos en la estrategia para el cumplimiento de la meta de Plan de Desarrollo Distrital relacionada con el fortalecimiento de grupos de ciudadanos</p> <p>Seguimiento permanente a la implementación de la estrategia de fortalecimiento de acciones comunitarias por parte de las coordinaciones de los grupos de ciudadanos para informar sobre temas de seguridad y convivencia</p> <p>Gestión y revisión del convenio interadministrativo con el Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal - IDPAC, como estrategia para fortalecer acciones comunitarias que permitan mejorar la seguridad y convivencia. Documento en borrador</p>	30%	50%	50%	En el marco de la emergencia por COVID-19 y la incertidumbre generada por el fortalecimiento y trabajo social desde las reuniones que hubo durante la cuarentena y los cuidados de acuerdo a la nueva realidad. Por lo anterior, ha importante contar con la base de datos de los grupos de ciudadanos conformados con la seguridad y la convivencia actualizada a marzo de este año. De esta manera, las personas que se encuentran registradas y que expresaron interés en trabajar con la secretaría. Lejos con quienes los equipos de trabajo de enlace y gestiones por calidad, tuvieron contacto y trabajo durante el año para concertar acciones. <p>En todo caso, esta situación implica afrontar grandes retos, frente a la forma de trabajo y consecución de canales de conexión que logren mantener el trabajo ya realizado con la participación de este proceso entre otros grandes desafíos.</p> <p>Primero, frente al proceso de concertación, por no contar con un marco general de concertación. Menor reto frente a este tipo de población, y frente a la necesidad de la continuación de esfuerzos. Estas acciones se encuentran en un proceso, que se le entrega a la Secretaría Distrital de Integración Social. Por otro lado, estas acciones, hicieron que como entidad presentara credibilidad en cuanto al trabajo que tenemos grandes retos frente a lograr impactar de manera más efectiva los errores de las estaciones, por lo que el componente social, a partir de la articulación interinstitucional y la operatividad de control para la seguridad. Por otro lado, debido a la cuarentena decretada en el marco de la pandemia por el COVID-</p>	50%	50%	100%	30%	Propuesta del proyecto, control de actividades Gestores, encuesta de trabajo	CARPETA DRIVE https://icgpevod-my.sharepoint.com/:f?person=IsabelRamirez_ez_scl_gov_co/EmY8kPq6gDgPzUsmXkwBpSqzSDt8qXpp4EzqONhw7e=3mVz8b
2	Adelantar el 100% de implementación del plan de acción de la estrategia Prevención violencia juvenil	Formular la estrategia de reducción de la participación de los jóvenes en los delitos de alto impacto y acciones que afectan la seguridad y la convivencia	33	05/05/2020 31/12/2020	<p>Acompañamiento a la implementación de la estrategia de jóvenes</p> <p>Revisión del instrumento para la implementación y seguimiento de la estrategia en las localidades prioritarias de la Ciudad</p> <p>Apoyo al seguimiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación a la línea técnica de seguimiento del proyecto de jóvenes</p>	30%	40%	40%	Mémoa reorientado para este tipo de población, y frente a la necesidad de la continuación de esfuerzos. Estas acciones se encuentran en un proceso, que se le entrega a la Secretaría Distrital de Integración Social. Por otro lado, estas acciones, hicieron que como entidad presentara credibilidad en cuanto al trabajo que tenemos grandes retos frente a lograr impactar de manera más efectiva los errores de las estaciones, por lo que el componente social, a partir de la articulación interinstitucional y la operatividad de control para la seguridad. Por otro lado, debido a la cuarentena decretada en el marco de la pandemia por el COVID-	60%	60%	100%	30%	Presentación estrategia, formulario de inscripción jóvenes, base de caracterización	CARPETA DRIVE https://icgpevod-my.sharepoint.com/:f?person=IsabelRamirez_ez_scl_gov_co/ExpL5CidNjgqM03E5t8HxSZ0iOvM5V3GzEW01w7e=wEAg4r
3	Adelantar el 100% de implementación del plan de acción de la estrategia Transmilenio.	Acompañar la implementación y seguimiento de la estrategia de transporte público en sus componentes troncal y zonal en materia de la prevención del delito y promoción de la cultura ciudadana	33	05/05/2020 31/12/2020	<p>Establecer los lineamientos para la construcción del plan de trabajo de la estrategia</p> <p>Articulación interinstitucional (IPES, MIGRACION TRANSILLENIO, POLICIA DE PREVENCIÓN) para la implementación de la estrategia de transporte público diverso, seguro y cultural.</p>	40%	50%	50%	Mémoa reorientado para este tipo de población, y frente a la necesidad de la continuación de esfuerzos. Estas acciones se encuentran en un proceso, que se le entrega a la Secretaría Distrital de Integración Social. Por otro lado, estas acciones, hicieron que como entidad presentara credibilidad en cuanto al trabajo que tenemos grandes retos frente a lograr impactar de manera más efectiva los errores de las estaciones, por lo que el componente social, a partir de la articulación interinstitucional y la operatividad de control para la seguridad. Por otro lado, debido a la cuarentena decretada en el marco de la pandemia por el COVID-	50%	50%	100%	40%	Presentación plan de trabajo, Plan de trabajo, actas de reunión, cronograma de intervención	CARPETA DRIVE https://icgpevod-my.sharepoint.com/:f?person=IsabelRamirez_ez_scl_gov_co/ExpL5CidNjgqM03E5t8HxSZ0iOvM5V3GzEW01w7e=wEAg4r
Total							100%						100%		

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

FECHA 7 de mayo de 2021
VICENCIA 2020

Firma del Superior Jerárquico - Andrés Nieto

Firma del Gerente Público - Isabel Cristina Ramirez

0%
100%



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

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	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	3	3	4,3				
		Adopta alternativas si el control presenta objeciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	4	3					
		Visita a los actores con relación potencial en los resultados del área a su cargo para articular acciones e anticipar negociaciones necesarias.	5	2	2					
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	4	3					
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4					
		Comunica de manera asertiva, clara y concisa el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	2					
Trasluce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, es un entorno participativo y de toma de decisiones.		5	4	2						
Total Puntaje del valorador		3,0	0,8	0,5						
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos y les otorga responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y las intenciones de los miembros del equipo.	5	4	3	4,4				
		Crece compromisos y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y desafíos, superando intereses personales para alcanzar los metas.	5	4	2					
		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 grupo, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	4	2					
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	4	3					
		Fomenta la comunicación clara y concisa en un entorno de respeto.	5	5	3					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	0,8			0,5		
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros.	5	4	3	4,3				
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.	5	4	3					
		Hace seguimiento a la planeación institucional con base en los indicadores y metas planeados, verificando que se realicen los ajustes y readjustando el proceso.	5	4	3					
		Ordena la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	4	3					
		Optimiza el uso de los recursos.	5	3	3					
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	3	3					
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,7	0,5						
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	4	3	4,5				
		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	3					
		Decide en situaciones de alta complejidad e inconformidad teniendo en consideración la consecución de los objetivos de la entidad.	5	4	3					
		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	3					
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y ellas de forma pertinente.	5	4	3					
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4	4					
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	0,6						
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación en las tareas asignadas.	5	5	3	4,5				
		Promueve la formación de equipos con interdependencia positiva y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	3					
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la performance profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4	3					
		Asume una función orientadora para promover y elevar las mejores prácticas y desempeños.	5	4	2					
		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	2					
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	3					
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	0,5						
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,7				
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4					
		Identifica la dinámica de los sistemas ante lo que se ve innecesario y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4					
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	3					
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	3					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0			0,7		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, las proyectos a realizar.	5	5	3	4,6				
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o obstáculos para su realización.	5	5	3					
		Decide bajo presión.	5	4	4					
		Decide en situaciones de alta complejidad e inconformidad.	5	4	4					
		Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9			0,7		
		TOTAL		3,0	0,9			0,6		

valoración final

4,5

88%

FECHA	7 de mayo de 2021
VERSIÓN	2020

Firma del Gerente Público - Isabel Cristina Ramirez	Firma Superior Jerárquico - Andrés Nieto



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: ISABEL CRISTINA RAMÍREZ
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y CULTURA CIUDADANA
 Fecha: 7 de mayo de 2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

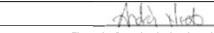
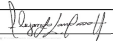
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	89%	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		98%

Firma del Superior Jerárquico - Andres Nieto

Firma del Gerente Publico - Isabel Cristina Ramirez

FECHA: 7 de mayo de 2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación						Evaluación							
Nº	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 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre
1	Ejecutar la política de seguridad y convivencia en la ciudad de Bogotá acorde con los lineamientos institucionales.	Implementar el 100% de un modelo de intervención articulado con Policía Metropolitana de Bogotá, la XIII Brigada del Ejército y las Alcaldías Locales para la intervención de los delitos de impacto en las localidades de Bogotá.	20	03/08/2020 31/12/2020	<p>Diseñar al 100% una metodología de intervención articulada para enlaces y gestores de seguridad a nivel territorial focalizada sobre los delitos de impacto.</p> <p>Implementar 100% una estrategia de intervención articulada de los delitos de impacto con la Policía Metropolitana de Bogotá, la XIII Brigada del Ejército y las Alcaldías Locales a través de intervenciones focalizadas en materia de territorio, población y dinámica en el marco del Plan.</p> <p>Diseñar e implementar al 100% unas mesas de trabajo para el intercambio de información en materia de seguridad con Alcaldías Locales, Policía Metropolitana de Bogotá y Dirección Seccional de Fiscalías en zonas priorizadas por concentración de homicidios.</p> <p>Implementar al 100% una estrategia en materia de impenetración, vigilancia y control para intervenir fenómenos contravencionales y delincuenciales como las rifas y los hurtos en diferentes modalidades.</p>	40%	0		50%	100%	100%	40%	<p>Durante el segundo semestre del año fueron 1.086 las acciones de control realizadas en la ciudad, siendo un periodo que concierne un alto número de incidencias internacionales, en gran parte por la concentración de esfuerzos durante la época decembrina.</p> <p>Por su parte en el marco del Plan Navidad, el equipo territorial de la Dirección de Seguridad realizó acompañamiento a acciones priorizadas de control en contra del homicidio, hurto y control del rifas lideradas por personal de la fuerza pública a lo largo de la ciudad y con énfasis en los territorios con un mayor número de ocurrencia de dicho delito, logrando para el año 2020 la disminución en al menos 27 homicidios con relación al año 2019. En el marco del Plan navidad se logra la incautación de 469 armas blancas y 11 armas de fuego a partir del registro de alrededor de 5004 personas, 1908 establecimientos intervenidos, 147 establecimientos con cierre definitivo, 468 fiestas clandestinas desactivadas, 147 personas trasladadas al Centro de Traslado por Protección y la imposición de 744 comparendos.</p> <p>La Subsecretaría de Seguridad y Convivencia, a través de la Dirección de Seguridad ha realizado articulación interinstitucional e intersectorial, con el fin de elevar las estructuras de delincuencia común organizada y la cadena de valor criminal que permite que se fortalezcan y se arraiguen en los territorios, para tal fin se ha desplegado un trabajo en las diferentes localidades focalizando los puntos que tienen la mayor concentración de delitos y factores de riesgo.</p> <p>Se ha recopilado, sistematizado y realizado seguimiento a la información relacionada con estructuras criminales que delinquen en la ciudad, dedicadas a la comercialización de estupefacientes, hurto a personas, vehículos, comercio, residencias, bicicletas, inversión a bienes y edificaciones, trata de personas, explotación y comercial de rifas, rifas y adolescentes, homicidio.</p> <p>Durante el segundo semestre 2020 se realizaron aproximadamente 31 operativos de inspección, vigilancia y control (IVC) coordinados y apoyados por el equipo de Concertación de Criminales Comunes y Criminales 2020 con información de la concertación de GDO (Documento de Reserva).</p> <p>Total de estructuras criminales por localidad: 01 – Usaquén: 22 02 – Chaminero: 25 03 – Santa Fe: 15 04 – San Cristóbal: 19 05 – Usaquén: 02</p> <p>Actualmente se avanza en la continuación del documento técnico que consigna la Metodología de trabajo para el Grupo de Dirección Estructural, documento que se alinea de acuerdo a las dinámicas del grupo y su relacionamiento con organismos de investigación criminal y persecución penal.</p> <p>EVIDENCIAS: DOCUMENTO BORRADOR METODOLOGÍA DE TRABAJO EQUIPO DIRECCIONAMIENTO ESTRUCTURAL El grupo de direccionamiento estructural ha realizado un trabajo importante en términos de gestión del conocimiento a través de procesos de sistematización de información con miras a la desarticularización de estructuras criminales para ello:</p> <p>La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia lidera la mesa técnica de investigación y judicialización, tiene como objetivo fijar estrategias para promover la denuncia, fortalecer la investigación y judicialización del delito de trata de personas para hacer más eficaz y eficiente su persecución y sanción, garantizando la administración de Justicia.</p> <p>El semestre 2020 se ha cumplido con la realización de aproximadamente 30 sesiones ordinarias y extraordinarias de Consejo Locales de Seguridad (CLS), que han permitido, además, una mejor articulación intersectorial para potenciar la presencia institucional en las localidades e insupear positivamente los niveles de criminalidad en los territorios.</p> <p>Durante el último trimestre de la vigencia 2020 en el marco de los Consejos Locales de Gobierno, se realizaron 17 Consejos Locales de Seguridad Social Heteros por la</p> <p>Dadas las dinámicas contractuales no se logra avance significativo en este aspecto.</p>
2	Ejecutar la política de seguridad y convivencia en la ciudad de Bogotá acorde con los lineamientos institucionales.	Diseñar e implementar al 100% una estrategia para fortalecer la capacidad de intervención de las autoridades de seguridad y justicia sobre delitos de impacto y el crimen organizado en Bogotá.	20	03/08/2020 31/12/2020	<p>Formular al 100% un inventario criminal unificado de grupos delincuenciales junto con las autoridades de inteligencia e investigación de la ciudad.</p> <p>Diseñar e implementar al 100% una metodología de trabajo con unas metas mensuales para el equipo de apoyo a organismos de investigación criminal y persecución penal.</p> <p>Apoyar en la dinamización de investigaciones sobre grupos criminales priorizados y sobre casos connotados en diferentes delitos.</p>	30%	0		50%	100%	100%	30%	<p>Actualmente se avanza en la continuación del documento técnico que consigna la Metodología de trabajo para el Grupo de Dirección Estructural, documento que se alinea de acuerdo a las dinámicas del grupo y su relacionamiento con organismos de investigación criminal y persecución penal.</p> <p>EVIDENCIAS: DOCUMENTO BORRADOR METODOLOGÍA DE TRABAJO EQUIPO DIRECCIONAMIENTO ESTRUCTURAL El grupo de direccionamiento estructural ha realizado un trabajo importante en términos de gestión del conocimiento a través de procesos de sistematización de información con miras a la desarticularización de estructuras criminales para ello:</p> <p>La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia lidera la mesa técnica de investigación y judicialización, tiene como objetivo fijar estrategias para promover la denuncia, fortalecer la investigación y judicialización del delito de trata de personas para hacer más eficaz y eficiente su persecución y sanción, garantizando la administración de Justicia.</p> <p>El semestre 2020 se ha cumplido con la realización de aproximadamente 30 sesiones ordinarias y extraordinarias de Consejo Locales de Seguridad (CLS), que han permitido, además, una mejor articulación intersectorial para potenciar la presencia institucional en las localidades e insupear positivamente los niveles de criminalidad en los territorios.</p> <p>Durante el último trimestre de la vigencia 2020 en el marco de los Consejos Locales de Gobierno, se realizaron 17 Consejos Locales de Seguridad Social Heteros por la</p> <p>Dadas las dinámicas contractuales no se logra avance significativo en este aspecto.</p>
3	Ejecutar la política de seguridad y convivencia en la ciudad de Bogotá acorde con los lineamientos institucionales.	Implementar 100% una estrategia de acompañamiento de la corresponsabilidad ciudadana a través del fortalecimiento de los consejos locales de seguridad.	20	03/08/2020 31/12/2020	<p>Apoyar en la organización y ejecución de los consejos locales de seguridad con dinamización de la operatividad, organización logística, insumos y análisis.</p> <p>Acompañamiento a víctimas de delitos en todas las localidades de Bogotá con apoyo en materia judicial y seguimiento a los casos.</p>	15%	0		50%	100%	100%	15%	<p>Dadas las dinámicas contractuales no se logra avance significativo en este aspecto.</p>
4	Ejecutar la política de seguridad y convivencia en la ciudad de Bogotá acorde con los lineamientos institucionales.	Se ejecutó a través de la estrategia de Fortalecimiento de las entidades de seguridad, con el programa de Mejor Policía	20	03/08/2020 31/12/2020	Atender 100 policías en la estrategia Mejor policía	15%	0		50%	100%	100%	15%	<p>Se logra el cumplimiento de la meta planteada para el 2020 de capacitar a 100 policías en el marco de la Estrategia "Formación para formadores de Ciudadanos" como experiencia piloto para la implementación del proceso entre el 2021 y 2024, para ello se cuenta con disponibilidad de la Policía Metropolitana, expresada desde el Comando, General Oscar Gomez, Coronel Doris Morales y la Oficina de Prevención y Capacitación para realizar el proceso educativo pese a las dificultades de tiempo en el mes de diciembre, así como la disposición de servidores públicos con idoneidad técnica y metodológica en las Secretarías de Seguridad, Convivencia y Justicia y la Comandancia de Policía.</p>
Total						100%						100%	
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)												0%	
												100%	
FECHA		11 de mayo 2021		 Firma del Superior Jerárquico - Andrés Camilo Nieto				 Firma del Gerente Público - Alejandro Londoño Hurtado					
VIGENCIA		2020											



El servicio público es de todos

Función Pública

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Crterios 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 públicos (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 aporcen valor.	5	5	5	5,0		
	Abrde alternativas al el control presenta objeciones a la ejecución de la dirección anual, motivando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5			
	Visualiza acciones con potencial potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o articular negociaciones necesarias.	5	5	5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
	Comunica de manera efectiva, clara y contundente el logro o de meta lograda 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 evaluador		3,0	1,0	1,0			
2 Liderazgo efectivo	Forma equipos y les otorga responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5	5,0		
	Construye compromiso y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y dificultades superando intereses personales para alcanzar los retos.	5	5	5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad o de vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su parte, motivando 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 trabajo.	5	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3 Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	4,9		
	Establece los planes de acción necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, 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 retroalimentaciones oportunos.	4	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			
Total Puntaje Evaluador		2,9	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	1,0	1,0			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las analiza y las vincula adecuadamente 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, pensando en común experiencias, trabajos y problemas.	5	5	5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad 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 compromisos en su equipo de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	4	5	5,0		
	Comprende y gestiona las interacciones 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	1,0	1,0			
TOTAL		3,0	1,0	1,0			

valoracion final

5,0

100%

FECHA	11 de mayo 2021
VIGENCIA	2020

Firma del Gerente Público - Alejandro Londoño Hurtado	Firma del Superior Jerárquico - Andres Camilo Nieto

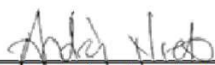


Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Alejandro Londoño Hurtado
 Área en la que se desempeña: Dirección de Seguridad
 Fecha: 11 de Mayo 2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		100%


 Firma del Superior Jerárquico - Andrés Camilo Nieto


 Firma del Gerente Público - Alejandro Londoño Hurtado

FECHA: 11 de mayo 2021
 VIGENCIA: 2020

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°			Descripción	Ubicación
1	Asegurar para los bogotanos el acceso a un Sistema Distrital de Justicia que se acerque al ciudadano con servicios de calidad y que articule la justicia formal, no formal y comunitaria. Así mismo, que oriente el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescente para que prevenga de manera efectiva la vinculación de jóvenes y adolescentes en actividades delictiva	Construir la ruta de atención integral para las mujeres víctimas de violencia, realizando la articulación institucional necesaria que permita su puesta en marcha en Casas de Justicia.	Ruta de atención	31/01/2020	Realizar coordinación interinstitucional para incluir dentro de la ruta las competencias asignadas a la entidades dentro del marco legal	30%	20%	50%	N/A	80%	50%	100%	30%	Durante el segundo semestre del año se trabajó articuladamente con la Fiscalía General de la Nación, una de las entidades necesarias para la puesta en marcha del proyecto Ruta Mujer. Es así como el 11 de septiembre de 2020 se recibe por parte de esta Entidad, los cuartos de la unidad de atención a delitos sexuales los cuartos para ser incluido en el equipamiento de Casa de Justicia Ciudad Bolívar. Se realizaron cuatro mesas de trabajo con las entidades operadoras que participarán en la implementación Ruta Integral para la Mujer, en las siguientes fechas (se adjuntan actas): 16/07/2020 31/08/2020 04/11/2020 09/12/2020 El día 10 de diciembre se realizó presentación a la Secretaría General de julio se realizó visita a la Casa de Justicia con la Alcaldesa y el Secretario, para realizar inspección al equipamiento de justicia y revisar los avances para iniciar el piloto de la ruta mujer en esta casa.	CARPETA DRIVE https://sg.govcol-my.sharepoint.com/personal/nataliaa_munoz_scd_gov_col/_layouts/15/informacion.aspx?%2Fpersonas%2Fatakaa%5Fmunoz%5Fsc%5Fgov%5Fco%2FDocumentos%2FEVIDENCIAS%20COMPROMISOS%20GERENCIALES%2FSEGUNDO%20SEMESTRE%2FEVIDENCIA%20COMPROMISO%201
				31/12/2020	Elaboración de ruta que establezca los mecanismos para la atención a las mujeres víctimas de violencia en las Casas de Justicia										
					Documento aprobado por las entidades para implementación en casas de justicia										
2	Asegurar para los bogotanos el acceso a un Sistema Distrital de Justicia que se acerque al ciudadano con servicios de calidad y que articule la justicia formal, no formal y comunitaria. Así mismo, que oriente el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescente para que prevenga de manera efectiva la vinculación de jóvenes y adolescentes en actividades delictiva	Construir la metodología para la caracterización del proceso penal de la población privada de la libertad en Bogotá.	Documento con metodología	31/01/2020	Definición de variables del proceso penal que se pretenden analizar, en concreto, relativo a aquellas garantías judiciales de detenidos preventivamente que les son aplicables en virtud del derecho a la presunción de inocencia	40%	10%	50%	N/A	90%	50%	100%	40%	Para el segundo semestre del año, se realizaron mesas de trabajo con la Oficina de Análisis de la Información con el fin de definir el proceso de identificación de las variables para el proceso de caracterización, como resultado de estas reuniones se elaboró un documento en el que propone llevar a cabo la caracterización de la población privada de la libertad a partir de las bases de datos para entender los máximos aspectos sobre esta población y su situación jurídica. Se adjunta documento con el proyecto de caracterización, como también la presentación del proyecto donde se describe, su justificación, las fases del proyecto, aplicación de la metodología y los resultados de la prueba llevada a cabo en la URI de PUENTE ARANDA.	CARPETA DRIVE https://sg.govcol-my.sharepoint.com/personal/nataliaa_munoz_scd_gov_col/_layouts/15/informacion.aspx?%2Fpersonas%2Fatakaa%5Fmunoz%5Fsc%5Fgov%5Fco%2FDocumentos%2FEVIDENCIAS%20COMPROMISOS%20GERENCIALES%2FSEGUNDO%20SEMESTRE%2FEVIDENCIA%20COMPROMISO%202
				31/12/2020	Articulación con la Oficina de Análisis de la Información para cualificación de criterios metodológicos										
					Elaborar un documento explicativo con la metodología del proyecto y con los resultados del piloto aplicado en una muestra aleatoria de detenidos preventivamente										
3	Asegurar para los bogotanos el acceso a un Sistema Distrital de Justicia que se acerque al ciudadano con servicios de calidad y que articule la justicia formal, no formal y comunitaria. Así mismo, que oriente el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescente para que prevenga de manera efectiva la vinculación de jóvenes y adolescentes en actividades delictiva	Realizar documentos que den respuesta a los requerimientos de la Corte Constitucional por sentencias judiciales	Documentos	31/01/2020	Informe de cumplimiento al Auto 110 de 2020.	30%	50%	50%	N/A	50%	100%	30%	Durante el segundo semestre se realizaron los siguientes informes y/o documentos, en respuesta a la Corte Constitucional: 07 de julio de 2020, radicado 20203000202362 Informe –Orden tercera del Auto del 16 de junio de 2020 –Seguimiento a las medidas provisionales ordenadas mediante Auto 110 de 2020. 08 de julio de 2020, radicado 20203000203052 Insumo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia –SDSCJ para el informe periódico a la Corte Constitucional –Sentencia T-151 de 2016. 16 de octubre de 2020, radicado 20203000397932 Insumo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia –SDSCJ para el informe periódico a la Corte Constitucional –Sentencia T-151 de 2016, Octubre de 2020. 03 de diciembre de 2020, radicado 20203000482232 Respuesta al cuestionario remitido. 14 de diciembre de 2020, radicado 20203000493412 Insumo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia –SDSCJ para el informe periódico a la Corte Constitucional –Sentencia T-151 de 2016, Diciembre de 2020.	CARPETA DRIVE https://sg.govcol-my.sharepoint.com/personal/nataliaa_munoz_scd_gov_col/_layouts/15/informacion.aspx?%2Fpersonas%2Fatakaa%5Fmunoz%5Fsc%5Fgov%5Fco%2FDocumentos%2FEVIDENCIAS%20COMPROMISOS%20GERENCIALES%2FSEGUNDO%20SEMESTRE%2FEVIDENCIA%20COMPROMISO%203	
				31/12/2020	Informe periódico de cumplimiento a la Sentencia T-151 de 2016.										

Total						100%						100%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%	
													100%	

FECHA	7/05/2021	Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ	Firmado digitalmente por NATALIA ALEJANDRA MUÑOZ
VIENCIA	2020	08:42:17+05'00'	Fecha: 2021.05.07 11:28:18 -05'00'
		08:42:17+05'00'	08:42:17+05'00'



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Crterios 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 avanzar.	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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	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	4	5	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	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	4	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	4	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	4		
		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		
Total Puntaje del valorador		3,0	0,9	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.	4	4	4	4,2	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	4		
		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.	4	5	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,4	1,0	0,8		
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	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	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	4	5		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	4	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	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	1,0	1,0			
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.	4	4	4	4,2	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	4	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	4	4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4	4	4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	4	4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,5	0,8	0,8			



El servicio público es de todos

Función Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: NATALIA ALEJANDRA MUÑOZ LABAJOS
 Área en la que se desempeña: SUBSECRETARÍA DE ACCESO A LA JUSTICIA
 Fecha: 6/05/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PONDERADO	100%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS PONDERADO	95%	19%
	20%	
NOTA FINAL		99%

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

CUMPLIMIENTO FINAL	99%
---------------------------	------------

HUGO ACERO VELASQUEZ

Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ
 Fecha: 2021.05.14 08:43:22 -05'00'



08(a8^AÚ") A!á!AR"i i" "á! ÁP" * [A&A" [A^"] i " " ^ :
 Ú^&^caá /á^A^* :ácaá[] çá^) &áA AR • c&áe

Firmado digitalmente por NATALIA ALEJANDRA MUÑOZ
 Fecha: 2021.05.07 11:38:26 -05'00'

08(a8^AÚ") e^Aúgaá [A! ácaá [A! ácaá] i :
 Ú^&^caá /á^A^* :ácaá [] çá^) &áA AR • c&áe

FECHA: 7/05/2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evaluación	
							% 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		Diseñar y poner en funcionamiento una ruta integral para la justicia de mujeres en 2 Casas de Justicia	Número de Casas de Justicia con funcionamiento de la Ruta Mujer		Adecuar la infraestructura, mobiliario y demás cuestiones administrativas en dos (2) Casas de Justicia de la ciudad para poder implementar la estrategia de acceso a la justicia para las mujeres	25%	N/A	N/A	NA	100,0%	95,0%	95,0%	23,8%	La Dirección de Acceso a la Justicia adelantó los preparativos para la ejecución de la ruta de atención a mujeres para iniciar durante la vigencia 2021 1. Correo supervisor contrato de mantenimiento y planimetría sobre modificación en infraestructura y obra civil para el acondicionamiento de nuevos espacios, requeridos para la atención de conflictos asociados a V.L.F. y D.S en Casa de Justicia Ciudad Bolívar. 2. Nuevos contratos de arrendamiento para la Casa de Justicia de Barrios Unidos y Suba Ciudad Jardín. 3. Reuniones con entidades operadoras de la RAIM. 4. Estudios previos elaborados para el convenio interadministrativo a suscribirse con Medicina Legal o ICBF. 5. Diagrama de atención a las mujeres. 6. Estructura de socialización Ruta al equipo territorial de Ciudad Bolívar.	SHARE POINT INSTITUCIONAL https://sgjgovcol.sharepoint.com/:/s/TalentoHumanoDAJ1/EsiE7LrQ55CidCTzylIlgBz nTVskkUS-wNedXQEv9v7e-hxTsnv
					Articular con los actores necesarios la operación de la estrategia de ruta de acceso a la justicia para la mujer en dos (2) Casas de Justicia de la ciudad										
2		Diseñar una estrategia de mediación y resolución pacífica de conflictos para fortalecer el acceso a la justicia en la ciudad de Bogotá	(Número de actividades implementadas/ Número de actividades planeadas)*100		Implementar un mecanismo de atención digital de mediación para la Dirección de Acceso a la Justicia	25%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	25%	"La Dirección de Acceso a la Justicia adelantó los preparativos para la ejecución de la estrategia de mediación escolar para iniciar durante la vigencia 2021" 1. Metodología de apoyo para la capacitación en mediación virtual a los profesionales 2. Material de apoyo para la capacitación y socialización de la estrategia virtual 3. Resultados de piloto conciliación en equidad virtual 2020 4. Borrador convenio mediación escolar Pontificia Universidad Javeriana 5. Definición estrategia de mediación escolar 6. Matriz de concertación de la Dirección de Acceso a la Justicia en el amrcro del Artículo 66 del Plan Distrital de Desarrollo	SHARE POINT INSTITUCIONAL https://sgjgovcol.sharepoint.com/:/s/TalentoHumanoDAJ1/EsiE7LrQ55CidCTzylIlgBz nTVskkUS-wNedXQEv9v7e-hxTsnv
					Diseñar una estrategia de mediación escolar para la ciudad de Bogotá										
3	Fortalecer las capacidades del Sistema Distrital de Justicia que permitan el acceso a la justicia, la superación de barreras y la resolución pacífica de conflictos	Identificar las principales necesidades de acceso a la justicia formal y no formal en el Sistema Distrital de Justicia	(Número de actividades implementadas/ Número de actividades planeadas)*100	24/08/2020 al 31/12/2020	Realizar una evaluación del Sistema Distrital de Justicia en Bogotá	25%	N/A	N/A	NA	100%	100%	100%	25%	1. Evaluación final del Sistema Distrital de Justicia 2. Acta del Comité Coordinador Distrital de Casa de Justicia con participación de los operadores vinculados 3. Instrumento encuesta de necesidades jurídicas insatisfechas 4. Informe final del componente cualitativo de la evaluación del Sistema Distrital de Justicia 5. Informe final de experimentos de la Encuesta de Necesidades Jurídicas Insatisfechas	SHARE POINT INSTITUCIONAL https://sgjgovcol.sharepoint.com/:/s/TalentoHumanoDAJ1/EsiE7LrQ55CidCTzylIlgBz nTVskkUS-wNedXQEv9v7e-hxTsnv
					Realizar un (01) Comité Distrital de Casas de Justicia.										
4		Apoyar en la garantía del Derecho de Acceso a la Justicia de la ciudadanía del distrito capital	Número de Ciudadanos atendidos en las estrategias de la Dirección de Acceso a la Justicia		Formular un anexo técnico para la definición de la encuesta de las necesidades jurídicas del Distrito.	25%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	25%	1. Reporte de atenciones a ciudadanos a través de canales no presenciales 2020 2. Reporte de atenciones a ciudadanía registradas en SICIAS 2020 3. Agenda de mediación profesional virtual de noviembre y diciembre 2020 4. Diagnóstico para la implementación de la estrategia de facilitadores para el acceso a la justicia 5. Propuesta de intervención y trámites jurídicos para orientar la estrategia de facilitadores. 6. Protocolo de atención facilitadores de acceso a la justicia. 7. Matriz en Excel que contiene el reporte de las atenciones ciudadanas de justicia al barrio. 8. Carpeta con el listado de asistencia de cada jornada de justicia al barrio implementada. 9. Carpeta con la planilla de atenciones ciudadanas de cada jornada de justicia al barrio. 10. Fotografías que evidencian el desarrollo de las jornadas de justicia al Barrio. 11. Matriz en Excel con las atenciones realizadas en territorio rural recientemente. 12. Registro fotográfico de jornadas de justicia rural. 13. Programación de jornadas de acceso a la justicia y difusión de servicios en la ruralidad. COMPROMISO ADICIONAL 5% Respecto a la implementación de un canal adicional de atención (compromiso adicional), se implementó una estrategia de atención no presencial de mediación profesional para brindar acompañamiento a personas en situación de conflicto	SHARE POINT INSTITUCIONAL https://sgjgovcol.sharepoint.com/:/s/TalentoHumanoDAJ1/EsiE7LrQ55CidCTzylIlgBz nTVskkUS-wNedXQEv9v7e-hxTsnv
					Atender al 100% de los ciudadanos por medio de canales presenciales y no presenciales de acceso a la justicia.										
					Diseñar una estrategia de facilitadores para el acceso al de justicia en la ciudad.										
					Realizar al menos 18 actividades de justicia al barrio con las unidades móviles en el Distrito Capital.										
					Realizar al menos 5 actividades de acceso a la justicia en unidades móviles en la ruralidad del Distrito Capital										
Total						100%							99%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) Implementar más de un canal de atención de Acceso a la Justicia de acuerdo al compromiso 4.												5%	104%		
FECHA	13/05/2021				 Firmado digitalmente por Natalia Alejandra Muñoz Labajos Fecha: 2021.05.14 11:17:31 -0500		 Firmado digitalmente por Mauricio Díaz Pineda Fecha: 2021.05.14 11:17:31 -0500								
VIGENCIA	2020				NATALIA ALEJANDRA MUÑOZ LABAJOS Firma del Superior Jerárquico		MAURICIO DÍAZ PINEDA Firma del Gerente Público								



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	4	5	4	4,5		
	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			
	Tiene a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o participar negociaciones necesarias	5	5	4			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4	5	4			
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4	5	4			
	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			
Treduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.		4	5	4			
Total Puntaje del valorador		2,7	1,0	0,8			
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	4,7		
	Crece compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y derechos, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	4			
	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	4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0			0,8
3 Planeación	Previ situaciones y escenarios futuros	5	5	4	4,5		
	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	4	5	4			
	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	4			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4			
	Optimiza el uso de los recursos.	4	5	4			
	Convierte oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,7	1,0	0,8			
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.	4	5	4	4,4		
	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	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	4			
	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	4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	0,8			
5 Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4	4,4		
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	5	4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	4			
	Asume una función orientadora para promover y alcanzar las mejores prácticas y desempeños.	4	5	4			
	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	4			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	0,8			
6 Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	4	5	4	4,4		
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	5	4			
	Participa activamente en el equipo considerando su capacidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	4	5	4			
	Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0			0,8
7 Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5	4	4,4		
	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	4			
	Decide bajo presión.	4	5	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	0,8			
TOTAL		2,7	1,0	0,8			

valoración final 4,5 89%

FECHA	13/05/2021
VEGECIA	2020

MAURICIO DÍAZ PINEDA
 Firma del Gerente Público

NATALIA MUÑOZ LABAJOS
 Firma Superior Jerárquico



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración



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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	1,0	1,0			
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, iniciando positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5		
		Promueve, 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	1,0	1,0			
3	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros	4	5	5	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	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		2,9	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.	4	5	5	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.	4	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		2,8	1,0	1,0			
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	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	5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4	5	5		
		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	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	1,0			

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	4,6	
		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.	4	5	4		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador			2,7	1,0	0,9		
TOTAL			2,9	1,0	1,0		

valoracion final	4,9	97%
------------------	-----	-----

FECHA	12/05/2021
VIGENCIA	2020

 IVAN ARTURO TORRES ARANGUREN	 NATALIA ALEJANDRA MUÑOZ LABAJOS
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



El servicio público es de todos

Función Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: IVAN ARTURO TORRES ARANGUREN
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE
 Fecha: 12/05/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	98%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

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

CUMPLIMIENTO FINAL	100%
---------------------------	-------------

Firmado digitalmente por
 Natalia Alejandra Muñoz
 Fecha: 2021.05.14
 10:39:35 -05'00'

NATALIA ALEJANDRA MUÑOZ LABAJOS

08(28^|Á) | 14 | ÁR | 1 | 2 | 3 |
Ü ª^& | 28^| Á | 14 | ÁR | 1 | 2 | 3 |

IVAN ARTURO TORRES ARANGUREN

08(28^|Á) | 14 | ÁR | 1 | 2 | 3 |
Ö ª^& | 28^| Á | 14 | ÁR | 1 | 2 | 3 |

FECHA: 12/05/2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

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	Fortalecer las capacidades de los organismos de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Diseñar, elaborar y ejecutar las políticas, instrumentos, lineamientos, planes y metodologías para la adecuada adquisición, administración y uso de los bienes, servicios y obras requeridas para el fortalecimiento de las capacidades operativas de las diferentes autoridades de seguridad, convivencia y justicia	% de políticas, instrumentos, lineamientos, planes y metodologías elaboradas y ejecutadas	31/10/2020 a 31/12/2020	Realizar 4 mesas de seguimiento y las actualizaciones a que haya lugar de la documentación y de procedimientos que permitan consolidar la gestión mensual de la Subsecretaría de Inversión y fortalecimiento de capacidades operativas.	20%	50%	50%	Durante la vigencia 2020 se dio cumplimiento al 100% de los instrumentos, lineamientos, planes y metodologías para la adecuada adquisición, administración y uso de los bienes, servicios y obras requeridas, resaltando la realización de las siguientes actividades: *En la vigencia 2020, se dio apoyo a la Subsecretaría de Seguridad, en la gestión y tanto de los recursos que amparan el apoyo logístico del esquema de seguridad de la Alcaldía Mayor y Concejales de Bogotá *En la vigencia 2020, se realizaron mesas de trabajo con la MEBOG y Brigada XIII seguimiento el apoyo que se va dar con relación al programa de bienestar e Incentivos Así mismo se realizó seguimiento y control a la Fiscalía con el fin de socializar el Plan Anual de Adquisiciones que se tiene previsto para la vigencia 2020. *Durante la vigencia 2020, se adelantaron las acciones pertinentes al seguimiento del Plan de Acción, el	50%	50%	100%	20%	*Actas de seguimiento 04062020 Reunión seguimiento PAA Brigada XIII *26052020 Acta de reunión seguimiento con fiscalía seguimiento Incentivos MEBOG *04062020 Reunión seguimiento PAA Brigada XIII *26052020 Acta de reunión seguimiento con fiscalía *Acta ree Fiscalía mebog 16092020 *Acta de reunión anteproyecto presupuesto brigada XIII *Reunión 07072020 PAA Fiscalía *Acta de Reunio SEG Y CONT INCENTIVOS MEBOG *Acta de reunión anteproyecto presupuesto brigada 17112020 *Acta de seguimiento obra mebog 25112020 *201231 SEGUIMIENTO Y PROGRAMACIÓN DE PAGOS seguimiento PAA 31122020 *PMR SIFCO diciembre *Informe de gestión SIFCO	Registro de evidencias en Share point - Subsecretaría de Inversiones de la carpeta POA que reposa en la Oficina Asesora de Planeación, denominadas en las subcarpetas *Actas seguimiento agencias *Herramientaplaneo
					Participar en la formulación y seguimiento de los proyectos de inversión y del plan anual de adquisiciones de bienes, servicios y obras.				Realizar 4 mesas de seguimiento y las actualizaciones a que haya lugar de la documentación y de procedimientos que permitan consolidar la gestión mensual de la Subsecretaría de Inversión y fortalecimiento de capacidades operativas.						
					Dirigir la ejecución del plan anual de adquisiciones adelantando los procesos contractuales necesarios de acuerdo a las especificaciones técnicas u otros aspectos de los bienes, servicios y obras requeridas.				Realizar 4 mesas de trabajo técnicas con los clientes internos y externos para validar las especificaciones técnicas u otros aspectos de los bienes, servicios y obras requeridas. Efectuar el seguimiento y control a los procesos de contratación para la adquisición de bienes, servicios y realización de obras requeridas.						
2	Fortalecer las capacidades de los organismos de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Ejecutar el Plan Anual de Adquisiciones adelantando los procesos contractuales necesarios de acuerdo a los estudios y proyectos autorizados para suplir las necesidades de las diferentes autoridades	% de ejecución del Plan Anual de Adquisiciones a cargo de la Subsecretaría de Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas	31/10/2020 a 31/12/2020	Realizar 4 mesas de trabajo técnicas con los clientes internos y externos para validar las especificaciones técnicas u otros aspectos de los bienes, servicios y obras requeridas. Efectuar el seguimiento y control a los procesos de contratación para la adquisición de bienes, servicios y realización de obras requeridas.	40%	50%	50%	50%	100%	40%	*Reporte detallado de la ejecución presupuestal SEP 2020	Registro de evidencias en Share point - Subsecretaría de Inversiones de la carpeta POA que reposa en la Oficina Asesora de Planeación, denominadas en las subcarpetas *Actas seguimiento agencias *Herramientaplaneo		
3	Fortalecer las capacidades de los organismos de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Administrar los bienes muebles e inmuebles adquiridos por la Secretaría para el fortalecimiento de las capacidades operativas de las autoridades de seguridad, convivencia y justicia.	% de Bienes muebles e inmuebles administrados y adquiridos por la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	31/10/2020 a 31/12/2020	Controlar la administración de bienes muebles e inmuebles adquiridos por la Secretaría para el fortalecimiento de las capacidades operativas de autoridades de seguridad, convivencia y justicia.	40%	50%	50%	50%	100%	40%	Actas de seguimiento y control SIFCO	Registro de evidencias en Share point - Subsecretaría de Inversiones de la carpeta POA que reposa en la Oficina Asesora de Planeación.		
Total						100%						100%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													100%		
<p>FECHA: 14 de mayo de 2021</p> <p>VIENEIA: 2020</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>HUGO ACERO VELASQUEZ Firma del Superior Jerárquico - Hugo Acero Velasquez</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>Oswaldo Ramos Firma del Gerente Público - Oswaldo Ramos Arnedo</p> </div> </div>															



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Crterios de valoración

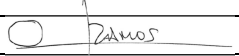
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	4	5	4,8	Se destaca la gestión realizada por parte del Subsecretario de Inversiones durante la vigencia 2020, resaltando el desarrollo de lineamientos coherentes con el quehacer misional, realizando así actividades de liderazgo, acompañamiento, seguimiento y control a los proyectos de inversión y así mismo los procesos de contratación que se realizaron para la adquisición de bienes, servicios y realización de obras orientadas al fortalecimiento de capacidades operativas de las diferentes autoridades de seguridad, convivencia y justicia. Resaltando dentro de sus resultados obtenidos, una labor que ha sido propositiva en el bien de la institución, elaborando y haciendo seguimiento permanente con el análisis a largo plazo que permite la eficiencia y cuidado en el uso de los recursos y garantía de procesos con calidad
		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	4	4	4		
		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	4	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	4		
Total Puntaje del valorador		2,9	0,9	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	4	5	4,6	En la vigencia 2020, Se resalta un efectivo liderazgo en las actividades desarrolladas por la Subsecretaría de Inversiones, destacando la realización de mesas de trabajo interdisciplinarias, que permitieron la articulación de diferentes puntos de vista, logrando así un buen trabajo en equipo con la aplicación de buenas prácticas, experiencias y habilidades que promueven el buen desempeño de la entidad
		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	4	4		
		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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		2,9	0,9	0,9			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	4,8	Durante la vigencia 2020, se evidencio en todos los procesos realizados por la Subsecretaría de Inversiones, su organización y cumplimiento frente a todas las acciones realizadas siendo coherentes con los lineamientos y haciendo buen uso de los recursos disponibles. Resaltando la proactividad, liderazgo y compromiso institucional frente a labor que esta bajo su supervisión.
		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	4	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	4	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4	4	5		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5		
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4				
Total Puntaje Evaluador		2,9	0,9	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	4,8	En la vigencia 2020, Se resalta que en la toma de decisiones realizada por la Subsecretaría de Inversiones, se realizó de manera permanente un trabajo en conceso, donde se generó el análisis de diferentes profesionales para la mejor acción y desarrollo de los procesos a cargo, siendo orientadas en la búsqueda del bien común y coherentes con el quehacer misional de la entidad
		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	4	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador		2,9	0,9	1,0			
		Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	4	3		

5	Gestión del desarrollo de las personas	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	4	4	4,4	Durante la vigencia 2020, en el desarrollo del quehacer de la Subsecretaría de Inversiones, se evidencia un acompañamiento y seguimiento permanente al equipo de trabajo a su cargo, logrando así identificar los resultados obtenidos, en los que incentiva y promueve la aplicación del conocimiento, experiencia, habilidades y destrezas de cada uno de ellos, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4		
		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	4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador			2,7	0,9	0,8		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5,0	Durante la vigencia 2020, se destaca la influencia propositiva en la toma de decisiones gerenciales, generando escenarios de apoyo y concertación entre las diferentes dependencias, demostrada en las mesas de trabajo y asesoría individual, con lineamientos jurídicos claros y coherentes para la contratación de bienes, servicios y obras que se requirieron en el fortalecimiento de la capacidad operativa y el mejoramiento de las condiciones de seguridad, convivencia y acceso a la Justicia en el Distrito Capital.
		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	4	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	4,8	En la vigencia 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos por la Subsecretaría de Inversiones, se destaca la oportunidad, la toma de decisiones acertadas y la resolución de conflictos con mecanismos de diálogo, con aceptación, proactividad en los imprevistos ocasionados en el que hacer de la entidad con reconocimientos de mejora.
		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.	4	4	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	1,0		
TOTAL			2,9	0,9	0,9		

valoración final		4,7	95%
------------------	--	-----	-----

FECHA	14 de mayo de 2021
VIGENCIA	2020

	HUGO ACERO VELASQUEZ
Firma del Gerente Público - Oswaldo Ramos	Firma Superior Jerárquico - Hugo Acero



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: OSWALDO RAMOS ARNEDO
 Área en la que se desempeña: SUBSECRETARIA DE INVERSIONES Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES OPERATIVAS
 Fecha: 07 de marzo de 2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	95%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	

CUMPLIMIENTO FINAL	99%
---------------------------	------------

**HUGO ACERO
VELASQUEZ**

Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ
 Fecha: 2021.05.14 10:47:41 -05'00'

 Firma del Superior Jerárquico - Hugo Acero Velasquez



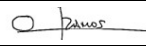
 Firma del Gerente Publico. - Oswaldo Ramos Arnedo

FECHA: 07 de mayo de 2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

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	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Liderar la estructuración de procesos precontractuales para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del distrito	# de procesos estructurados en el periodo	10/02/2020 31/12/2020	Verificar que los procesos programados en el PAA, sean estructurados dentro de los plazos programados	40%	50%	50%	N/A	50%	50%	1	0,4	Durante el segundo semestre 2020 se cumplió con los procesos programados en el PAA y se reportó el respectivo avance en el POA, así mismo se registraron las evidencias respectivas, dando como resultado la estructuración de un total de 270 estudios previos.	El registro de Evidencias se encuentran en el Share Point - FC-Dirección Técnica, en la carpeta POA.		
2	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Liderar las mesas técnicas de trabajo con los clientes internos y externos para validar las especificaciones u otros aspectos de los bienes y servicios requeridos para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del Distrito.	# de mesas realizadas en el Periodo	10/02/2020 31/12/2020	Participar en las mesas para definir las especificaciones requeridas por las agencias de seguridad en los procesos precontractuales. Realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos que se pacten en las mesas de trabajo.	30%	50%	50%	N/A	50%	50%	1	0,3	De acuerdo a los requerimientos radicados por las agencias de Seguridad se realizaron en el segundo semestre de la vigencia 2020 43 mesas técnicas con el fin de adecuar las fichas técnicas. En el segundo semestre 2020 se realizó seguimiento al cumplimiento de los compromisos de estructuración de procesos y se realizaron 8 mesas técnicas, con el fin de verificar los ajustes a los mismos.	Registro de Evidencias en el Share Point - FC-Dirección Técnica, de la carpeta POA que reposa en la Oficina Asesora de Planeación. Registro de Evidencias en el Share Point - FC-Dirección Técnica, de la carpeta POA que reposa en la Oficina Asesora de Planeación.		
3	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Ejecutar el 100% de las actividades a cargo de la Dirección Técnica, definidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Usuario	Porcentaje de avance en las actividades realizadas en el periodo	10/02/2020 31/12/2020	Verificar que se cumplen con las actividades definidas en el Plan anticorrupción. Revisar y Contratar que los Riesgos de Corrupción definidos cumplan con la gestión propia de la Dirección.	30%	50%	50%	N/A	50%	50%	1	0,3	Se realiza el reporte trimestral de las evidencias que soportan el cumplimiento de las acciones fijadas en el PAA. Las cuales son reportadas a la referente del proyecto dentro de los términos. Se revisaron en el último semestre 2020 y ajustaron los Riesgos de corrupción definidos en el Plan y el Mapa del Proceso, para la preparación de la Auditoría de seguimiento por parte del ente certificador CQR.	Registro de Evidencias en el Share Point - FC-Dirección Técnica, de la carpeta POA que reposa en la Oficina Asesora de Planeación. Registro de Evidencias en el Share Point - FC-Dirección Técnica, de la carpeta POA que reposa en la Oficina Asesora de Planeación.		
Total												100%	100%	100%	100%	100%	100%
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)														0%	100%		

FECHA 10/05/2021
VIGENCIA 2020


Firma del Superior Jerárquico - Oswaldo Ramos Arnedo


Firma del Gerente Público - Sonia Luz Florez Gutierrez



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

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 afianzarse.	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	valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	4	5	5	4,7	En la vigencia 2020, por parte de la Dirección de Técnica, siendo coherente con el quehacer misional, en donde elaboro los lineamientos técnicos y metodologías para la adecuada adquisición de bienes, servicios y contratación de obras relacionadas con terratenientes de logística y medios de transporte, Infraestructura, tecnologías de información y comunicaciones, entre otras, de acuerdo con las necesidades de las diferentes autoridades de seguridad, convivencia y justicia que cuenten con concepto técnico favorable por parte de las demás dependencias de la Secretaría, según correspondió	
	Adopta alternativas si el camino presenta obstáculos 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 relevantes	4	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	4	4	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			
	Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de zona de desarrollo.	5	5	5			
Total Puntaje del valorador		2,7	1,0	1,0			
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.	4	5	5	4,6	En la vigencia 2020, la Dirección Técnica tuvo compromiso en las actividades desarrolladas en las que se visualizó trabajo en equipo que contribuyen al buen desempeño de la entidad	
	Crea consenso y motiva 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 experiencias y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	4	5	5			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	1,0			
3 Planeación	Identifica situaciones y reconoce falencias	4	4	5	4,7	Durante la vigencia 2020, la Dirección técnica aplicó oportunidades de mejora frente a la labor que esta bajo su supervisión.	
	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	4	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			
	Ordena la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y stakeholders	5	5	5			
	Coordinó el uso de los recursos	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2,7	1,0	1,0			
4 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades claras con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	4,7	En la vigencia 2020, la Dirección Técnica realizó los cambios que considero necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares, siendo coherentes con el quehacer misional de la entidad	
	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	4			
	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 las decisiones tomadas.	4	4	4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador		5	5	5			
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 educación a las tareas asignadas.	5	5	5	4,8	En la vigencia 2020, se resalta la organización de los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas, fortaleciendo el trabajo y cumplimiento de la Dirección Técnica	
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo orientado a común intereses, hallazgos y problemas.	5	5	5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	5			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
	Empodera a los miembros del equipo para darles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando consenso en su entorno de trabajo.	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		5	5	5			
6 Pensamiento Sistemico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	2,8	1,0	1,0	4,9	Durante la vigencia 2020, la Dirección Técnica integro varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	
	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.	4	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 buenas intenciones para interpretar el entorno	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0			
7 Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	4,8	En la vigencia 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos por la Dirección Técnica, se destacó en gestionar en situaciones de alta complejidad e incertidumbre, para el beneficio de la entidad.	
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	4	5			
	Decide bajo presión.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0			1,0
TOTAL		2,8	1,0	1,0			

valoración final 4,7 95%

FECHA	10/05/2021
VENENCIA	2020

Firma del Gerente Público - Sonia Luz Flores Gutierrez	Firma Superior Jerárquico - David Flores Arce



El servicio público es de todos

Función Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____ SONIA LUZ FLOREZ GUTIERREZ - CC 51769611
 Área en la que se desempeña: _____ DIRECCIÓN TÉCNICA
 Fecha: _____ 10/05/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	95%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		99%

Firma del Superior Jerárquico - Oswaldo Ramos Arnedo

Firma del Gerente Publico. - Sonia Luz Florez Gutierrez

FECHA: _____ 10/05/2021
 VIGENCIA: _____ 2020



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración



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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	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	4	5	5	4,8	Se destaca la gestión realizada por parte de la Dirección de Operaciones durante la vigencia 2020, siendo coherente con el quehacer misional, en donde su labor fue propositiva en el bien de la institución, elaborando y haciendo seguimiento permanente a los lineamientos jurídicos para la contratación de bienes, servicios y obras que se requirieron en el fortalecimiento de la capacidad operativa y el mejoramiento de las condiciones de seguridad, convivencia y acceso a la Justicia en el Distrito Capital.
		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	4	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		2,8	1,0	1,0			
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.	4	5	5	4,8	Se resalta un efectivo liderazgo en las actividades desarrolladas por la Dirección de Operaciones, en las que se visualizo un buen trabajo en equipo con la aplicación de buenas prácticas, experiencias y habilidades que contribuyen al buen desempeño de la entidad
		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	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	1,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	4,9	Se visualizó en todos los procesos realizados por la Dirección de Operaciones, su organización y cumplimiento frente a todas las acciones realizadas siendo coherentes con los lineamientos y haciendo buen uso de los recursos disponibles. Resaltando la proactividad y compromiso institucional frente a labor que esta bajo su supervisión.
		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	4	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		2,9	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.	4	5	5	4,9	Se resalta la toma de decisiones en la vigencia 2020, las cuales fueron en búsqueda del bien común y coherentes con el quehacer misional de la entidad
		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			2,9	1,0	1,0		
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	4,8	En la vigencia 2020, se resalta la oportunidad brindada a su equipo de trabajo, en donde acuerdo a sus conocimientos, experiencia, habilidades y destrezas de cada uno de ellos, fortaleció el trabajo y cumplimiento de la Dirección de Operaciones
		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 polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	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.	4	5	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	4,8	Durante la vigencia 2020, se destaca la influencia propositiva en la toma de decisiones gerenciales, demostrada en las mesas de trabajo y asesoría individual, con lineamientos jurídicos para la contratación de bienes, servicios y obras que se requirieron en el fortalecimiento de la capacidad operativa y el mejoramiento de las condiciones de seguridad, convivencia y acceso a la Justicia en el Distrito Capital.
		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.	4	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	4	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			2,8	1,0	1,0		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5	5	4,9	En la vigencia 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos por la Dirección de Operaciones, se destaca la oportunidad y la resolución de conflictos en los imprevistos ocasionados en el que hacer de la entidad
		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			2,9	1,0	1,0		
TOTAL			2,8	1,0	1,0		

valoración final		4,8	97%
------------------	--	-----	-----

FECHA	7 de mayo de 2021
VIGENCIA	2020

	
Firma del Gerente Público - Yonis Ernesto Peña Bernal	Firma Superior Jerárquico - Oswaldo Ramos Arnedo



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: YONIS ERNESTO PEÑA BERNAL
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE OPERACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO
 Fecha: 7-may-21

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

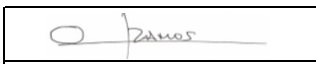

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		99%

Firma del Superior Jerárquico - Oswaldo Ramos Arnedo

Firma del Gerente Publico. - Yonis Ernesto Peña Bernal

FECHA: 7 de mayo de 2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES													
Concertación							Avance					Evaluación	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	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
1	Formular y liderar la implementación de la política pública distrital para el mejoramiento de la seguridad, convivencia y acceso a la justicia en Bogotá	Diseñar, elaborar y ejecutar lineamientos, planes e instrumentos para la administración y uso de los bienes, servicios y obras adquiridos para el fortalecimiento de la capacidad operativa de las autoridades y el fortalecimiento de las condiciones de seguridad, convivencia y acceso a la justicia en el Distrito Capital	31/01/2020 a 31/12/2020	Levantamiento y documentación de procedimientos que permitan consolidar la gestión misional de la Subsecretaría de Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas. Elaborar lineamientos e instrumentos para la administración y uso de los bienes, servicios y obras	25%	50%	50%	50%	50%	100%	25%	Se efectuó el seguimiento de herramientas de planeación (Plan Operativo Anual - POA, Plan Anual de Adquisiciones, Plan de Acción e indicadores PMR)	* INTRANET/ * PREDIS
2	Tomar decisiones con base en información de altos estándares de calidad, en materia de política y gestión de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia			Elaborar, gestionar y efectuar el seguimiento a los instrumentos de planeación presupuestal y de gestión a cargo de la Dirección de Bienes									
3	Fortalecer las capacidades de los organismos de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Administrar los bienes muebles e inmuebles adquiridos por la Subsecretaría para el fortalecimiento de las capacidades operativas de las autoridades de seguridad, convivencia y justicia, coordinando con las instancias pertinentes	31/01/2020 a 31/12/2020	Administrar los bienes del Sistema de Tecnologías de Información y Comunicación Administrar los medios de transporte para los organismos de seguridad del Distrito Capital Administrar los bienes inmuebles requeridos por los organismos de seguridad del distrito capital Supervisar los contratos del Sistema de Tecnologías de Información y Comunicación	25%	50%	50%	50%	50%	100%	25%	Durante el primer semestre de 2020 se garantizó la administración de bienes muebles e inmuebles a través de la supervisión de cada uno de los contratos, ejercida desde la Dirección de Bienes.	* SECCOP I y II * Archivos digitales de la entidad. * Archivo de Gestión.
		Supervisar los contratos y/o convenios celebrados para la adquisición, mantenimiento y administración de los equipos, bienes y servicios adquiridos para destinados al fortalecimiento de las capacidades operativas de las autoridades de seguridad, convivencia y justicia	31/01/2020 a 31/12/2020	Supervisar los contratos de los medios de transporte para los organismos de seguridad del Distrito Capital Supervisar los contratos de los bienes inmuebles requeridos por los organismos de seguridad del Distrito Capital Supervisar los contratos de apoyo logístico a los organismos de seguridad y justicia del Distrito Capital	50%	50%	50%	50%	50%	100%	50%	En el primer semestre de 2020 se diseñó una metodología de supervisión de contratos para garantizar la adecuada supervisión de los contratos suscritos para el fortalecimiento de los organismos de seguridad y justicia, así como de los contratos vigentes con recursos de reservas presupuestales y a cargo de la Dirección de Bienes.	* SECCOP I y II * Módulo OPGET de SI Capital * Archivos digitales de la entidad * Archivo de Gestión
Total						100%					100%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) : Avances de la implementación de la Metodología de Supervisión de Contratos a cargo											100%		
FECHA		10 de Mayo de 2021		 Firma del Superior Jerárquico - Oswaldo Ramos Arnedo		 Firma del Gerente Público - Rafael Guillermo Ochoa Ortiz							
VIGENCIA		2020											



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Crterios 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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	4,8	En la vigencia 2020, por parte de la Dirección de Bienes, siendo coherente con el quehacer misional, en donde se destaca el gran esfuerzo y dedicación en la supervisión de los contratos de construcción de obra y aquellos celebrados para la adquisición o mantenimiento de los equipos, bienes y servicios adquiridos para la adquisición o administración de los bienes muebles e inmuebles adquiridos por la Secretaría para destinarlos al fortalecimiento de la capacidad operativa de las autoridades de seguridad, convivencia y justicia y coordinar con la Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental de la Subsecretaría de Gestión Institucional lo relacionado con su ingreso, movilidad, reintegro y destino final.
		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	4	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	4	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		2,8	1,0	1,0			
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	4,8	En la vigencia 2020, la Dirección de Bienes se destaca un liderazgo efectivo, en el que se visualiza compromiso, apoyo y motivación a su equipo de trabajo demostrado en las actividades desarrolladas para contribuir al buen desempeño de la entidad
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	4		
		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		2,9	1,0	1,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	4,9	Durante la vigencia 2020, la Dirección de Bienes estableció los planes de acción necesarios para el desarrollo y cumplimiento de los contratos de construcción de obra y aquellos celebrados para la adquisición o mantenimiento de los equipos, bienes y servicios adquiridos y así mismo la administración de los bienes muebles e inmuebles adquiridos por la Secretaría, logrando así aplicar oportunidades de mejora frente a la labor que esta bajo su supervisión
		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.	4	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		2,9	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	4	5	4,9	En la vigencia 2020, la Dirección de Bienes realizó los cambios que considero necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares, siendo coherentes con el quehacer misional de la entidad. Se resalta su proactividad y compromiso en las decisiones tomadas en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros
		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.	4	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0			
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.	4	5	5	4,9	En la vigencia 2020, se resalta su empoderamiento, capacitación permanente y organización de los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas,
		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 polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4	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			fortaleció el trabajo y cumplimiento de la Dirección de Bienes
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	1,0			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	4	5	4,8		Durante la vigencia 2020, la Dirección de Bienes se destacó por participar activamente en el equipo de trabajo, y por comprender y gestionar las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa, resaltando el apoyo e integración de varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.
		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.	4	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			2,9	1,0	1,0			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5	5	4,8		En la vigencia 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos por la Dirección de Bienes, se destacó en realizar cambios complejos y comprometidos en sus actividades con ocasión a situaciones de alta complejidad e incertidumbre, para el beneficio de la entidad.
		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	4			
		Decide bajo presión.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			2,9			
TOTAL			2,9	1,0	1,0			

valoracion final		4,8	97%
------------------	--	------------	------------

FECHA	10 de mayo de 2021
VIGENCIA	2020

	
Firma del Gerente Público Rafael Guillermo Ochoa Ortiz	Firma Superior Jerárquico - Oswaldo Ramos Arnedo

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: RAFAEL GUILLERMO OCHOA ORTIZ
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE BIENES PARA LA SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y ACCESO A LA JUSTICIA
 Fecha: 10 de Mayo de 2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

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

CUMPLIMIENTO FINAL	99%
---------------------------	------------



Firma del Superior Jerárquico - Oswaldo Ramos Arnedo



Firma del Gerente Publico. - Rafael Guillermo Ochoa Ortiz

FECHA: 10 de mayo de 2021
 VIGENCIA: 2020



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	4	5	4	4,3	
		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	4	5	4		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4	5	4		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4	5	4		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4	5	4		
Total Puntaje del valorador		2,5	1,0	0,8			
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.	4	5	4	4,2	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	3		
		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.	4	5	3		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador		2,5	1,0	0,7			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	4	5	4	4,3	
		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	4	5	4		
		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	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4	5	4		

		Optimiza el uso de los recursos.	4	5	4			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	2,5	1,0	0,8			
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			
		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	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	4			4,4
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4	5	4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	2,6	1,0	0,8			
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.	4	5	4			
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	4			4,6
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4			
		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	4			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	2,8	1,0	0,8			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	4	5	4			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5	4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	5	4			4,4
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	2,6	1,0	0,8			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	5	4			
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5	4			4,2
		Decide bajo presión.	4	5	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	4			
		Total Puntaje Evaluador	2,4	1,0	0,8			
		TOTAL	2,6	1,0	0,8			
			valoracion final			4,4	87%	

FECHA	14/05/2021		HUGO ACERO VELASQUEZ <small>Firmado digitalmente por HUGO ACERO VELASQUEZ Fecha: 2021.05.14 08:54:14 -05'00'</small>
VIGENCIA	2020	Firma del Gerente Público - Reinaldo Ruiz Solórzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ	Firma del Supervisor Jerárquico - Hugo Acero Velasquez - Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Reinaldo Ruiz Solórzano
 Área en la que se desempeña: Subsecretaría de Gestión Institucional
 Fecha: 31/03/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	87%	17%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%
CONCERTACION	5%	

CUMPLIMIENTO FINAL

97%

**HUGO ACERO
VELASQUEZ**

Firmado digitalmente por
HUGO ACERO VELASQUEZ
Fecha: 2021.05.14 10:19:21
-05'00'

Firma del Supervisor Jerárquico - Hugo Acero Velasquez - Secretario
Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Firma del Gerente Público - Reinaldo Ruiz Solórzano -
Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ

FECHA: 31/03/2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					Evaluación			
							% 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		Ejecutar el Plan de Acción u Operativo de la dependencia a cargo.	% de ejecución del Plan	31/01/2020 - 31/12/2020	<p>Formular la planeación de la dependencia para la vigencia 2020 y socializar a los equipos de trabajo.</p> <p>Formular el nuevo proyecto de inversión para el cuatrienio (2020-2024)</p> <p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el primer trimestre.</p> <p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el segundo trimestre</p> <p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el tercer trimestre.</p> <p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el cuarto trimestre.</p>	40%	50%		50%	50%	100%	40%	<p>A continuación se relacionan las evidencias que soportan la ejecución de las actividades mencionadas:</p> <p>1. Formular la planeación de la dependencia para la vigencia 2020, activo. Seguimiento PDD y Proyectos de inversión a 31 diciembre del 2020</p> <p>2. Ficha proyecto de inversión 7777 "Fortalecimiento la gestión de las tecnologías de la información en la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia en el marco de las políticas de Gobierno y Seguridad Digital" en el marco de las políticas de Gobierno y Seguridad Digital"</p> <p>2.1 Remisión ficha del proyecto a la Oficina Asesora de Planeación</p> <p>3. Presentación del equipo</p> <p>3. Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el primer trimestre</p> <p>- Informe de gestión del primer trimestre</p> <p>- Correo de remisión a la Subsecretaría</p> <p>4. Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el segundo trimestre</p> <p>- Informe de gestión del segundo trimestre</p> <p>- Correo de remisión a la Subsecretaría</p> <p>5. Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el tercer trimestre</p> <p>- Informe de gestión del tercer trimestre</p> <p>- Correo de remisión a la Subsecretaría</p> <p>6. Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el cuarto trimestre</p> <p>- Informe de gestión del cuarto trimestre</p> <p>- Correo de remisión a la Subsecretaría</p> <p>Las evidencias pueden ser consultadas en el siguiente enlace:</p> <p>https://sigovsol.sharepoint.com/sites/DireccionTIC/Documentos/20compartidos/Forms/AllItems.aspx?CT=1594127771572&OR=OWA%2DNT%2D40988916%2D522%2D337%2D2025%2D202686409181&view=ae3ae89%2D20220%2D4222%2D2D8a3%2D5726509680a&id=%2Fsites%2FD</p>		
2	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional	Ejecutar el Plan de Adquisiciones de la dependencia a cargo	% de ejecución del Plan	31/01/2020 - 31/12/2020	<p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el primer trimestre.</p> <p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el segundo trimestre.</p> <p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el tercer trimestre.</p> <p>Ejecutar el Plan de acuerdo al cronograma establecido para el cuarto trimestre.</p> <p>Formular la planeación de adquisiciones para la vigencia 2021.</p>	40%	50%		50%	49%	99%	40%	<p>A continuación se relacionan las evidencias que soportan la ejecución de las actividades mencionadas:</p> <p>1. Ejecución del Plan Anual de Adquisiciones con corte al 31 de marzo del 2020</p> <p>2. Ejecución del Plan Anual de Adquisiciones con corte al 30 de junio del 2020.</p> <p>3. Ejecución del Plan Anual de Adquisiciones con corte al 31 de agosto del 2020.</p> <p>4. Ejecución del Plan Anual de Adquisiciones con corte al 31 de diciembre del 2020.</p> <p>Las evidencias pueden ser consultadas en el siguiente enlace:</p> <p>https://sigovsol.sharepoint.com/sites/DireccionTIC/Documentos/20compartidos/Forms/AllItems.aspx?CT=1594127771572&OR=OWA%2DNT%2D40988916%2D522%2D337%2D2025%2D202686409181&view=ae3ae89%2D20220%2D4222%2D2D8a3%2D5726509680a&id=%2Fsites%2FD</p>		
3		Ejecutar el PAC de la dependencia a cargo.	% de ejecución del Plan	31/01/2020 - 31/12/2020	<p>Ejecutar el PAC de acuerdo a la programación establecida para el primer trimestre.</p> <p>Ejecutar el PAC de acuerdo a la programación establecida para el segundo trimestre.</p> <p>Ejecutar el PAC de acuerdo a la programación establecida para el tercer trimestre.</p> <p>Ejecutar el PAC de acuerdo a la programación establecida para el cuarto trimestre.</p>	20%	50%	20%	50%	48%	68%	14%	<p>A continuación se relacionan las evidencias que soportan la ejecución de las actividades mencionadas:</p> <p>1. Ejecución del Plan Anual de Caja con corte al 31 de marzo del 2020</p> <p>2. Ejecución del Plan Anual de Caja con corte al 30 de junio del 2020.</p> <p>3. Ejecución del Plan Anual de Caja con corte al 31 de agosto del 2020.</p> <p>4. Ejecución del Plan Anual de Caja con corte al 31 de diciembre del 2020.</p> <p>En relación a Ejecutar el PAC de acuerdo a la programación establecida para el primer y segundo semestre, se programó y realizó la ejecución, quedando sin efectuar únicamente los pagos programados para el 2021 correspondiente a contratos de trabajo sucesivo.</p> <p>Las evidencias pueden ser consultadas en el siguiente enlace:</p> <p>https://sigovsol.sharepoint.com/sites/DireccionTIC/Documentos/20compartidos/Forms/AllItems.aspx?CT=1594127771572&OR=OWA%2DNT%2D40988916%2D522%2D337%2D2025%2D202686409181&view=ae3ae89%2D20220%2D4222%2D2D8a3%2D5726509680a&id=%2Fsites%2FD</p>		
Total						100%							83%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%		
													83%		

FECHA	12/05/2021		Firma del Superintendente - Reinaldo Ruiz Solorzano Subsecretario de Gestión Institucional
VEGECIA	2020		Firma del Gerente Público - Diana Sánchez Morales Directora de Tecnologías y Sistemas de la Información



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración


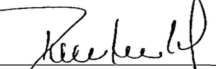
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 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 restricciones 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	1,0	1,0		
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	
		Creación de 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	1,0	1,0		
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		
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 e 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	1,0	1,0		
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las motiva 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	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la prolijidad 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	1,0	1,0		
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 sistema.	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		
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5		

7	Resolución de conflictos	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	5,0	
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
TOTAL		3,0	1,0	1,0			

valoración final	5,0	100%
------------------	-----	------

FECHA	12/05/2021
VIGENCIA	2020

 Firma del Gerente Público - Diana Lucía Sánchez Morales Directora de Tecnologías y Sistemas de la Información	 Firma Superior Jerárquico - Reinaldo Ruiz Jolorzano Subsecretario de Gestión Institucional
--	--



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Diana Lucia Sánchez Morales
 Área en la que se desempeña: Dirección de Tecnologías Y Sistemas de la Información
 Fecha: 12/05/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	93%	75%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		95%
CONCERTACION	5%	

CUMPLIMIENTO FINAL	95%
---------------------------	------------


 Firma del Superior Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solórzano Subsecretario de Gestión Institucional

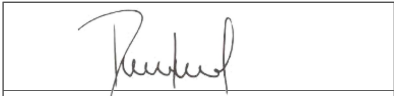
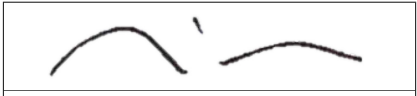

 Firma del Gerente Público - Diana Lucia Sánchez Morales
 Directora de Tecnologías y Sistemas de la Información

FECHA: 12/05/2021
 VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evaluación	
							% 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		Compromisos gerenciales	Un (1) Programa diseñado y ejecutado	31/01/2020 al 31/12/2020	Elaborar y adoptar el Programa de Gestión Humana - Entorno Laboral Saludable	60%	30%		70%	70%	100%	60%	<p>I Semestre: Se elaboró el documento denominado Programa "Talento Humano en una organización saludable", que incluye los lineamientos nacionales e internacionales relacionados con Entornos Laborales Saludables. Se estructuró la imagen institucional del Programa que será socializado en el segundo semestre.</p> <p>II Semestre: Se elaboró Resolución para adoptar la Política de Talento Humano y los lineamientos del Programa "Talento Humano en una Organización Saludable", la cual fue emitida a la Oficina Asesora de Planeación en el mes de noviembre de 2020, se ajustó en diciembre por solicitud de dicha dependencia para presentarla al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad. El Programa fue socializado con el Comité Directivo, Organizaciones Sindicales y Comisión de Personal. Se definieron las actividades del Programa para el segundo semestre de 2020, a las cuales se les realizó seguimiento a través del excel adjunto y dan cuenta del cumplimiento del POA de la Dirección de Gestión Humana del II semestre, el cual logró una ejecución del 100%</p>	<p>- Se anexa documento Programa de Talento Humano en PDF</p> <p>- Se anexa proyecto de Resolución de adopción de la Política de Talento Humano y los Lineamientos del Programa.</p> <p>- Se anexa matriz de seguimiento de actividades del Programa de Talento Humano</p>	
					Definir plan de actividades										
					Ejecutar y realizar seguimiento a las actividades del programa										
2	Fortalecer la capacidad institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Diseñar y ejecutar el Plan estratégico de gestión del talento humano acorde con la normatividad vigente y los diagnósticos internos	Un (1) plan diseñado y ejecutado	31/01/2020 al 31/12/2020	Ejecutar y realizar seguimiento al plan estratégico definido para el I semestre de 2020	20%	50%		50%	50%	100%	20%	<p>I Semestre: Se ejecutó el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente al I semestre de 2020, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 419 de 2017. Se realizó seguimiento a través del POA de la Dirección, cumpliendo en un 100% lo planteado para el I semestre de 2020.</p> <p>II Semestre: A partir de la definición del Programa "Talento Humano en una Organización Saludable", se elaboró el plan de trabajo para el II semestre de 2020, el cual fue ejecutado en un 100%, como se evidencia en el "Informe de Seguimiento Plan Operativo Anual - POA A Diciembre 31 de 2020" emitido por la Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/seguimiento-plan-operativo-anual-corte-30-junio-2020</p> <p>https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/seguimiento-plan-operativo-anual-corte-31-diciembre-2020</p> <p>https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/informe-seguimiento-plan-operativo-anual-poa-corte-31</p>	
					Diseñar, ejecutar y realizar seguimiento al Plan Estratégico para el II semestre de 2020										
3		Ejecutar el 100% de las actividades a cargo de la Dirección de Gestión Humana, definidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Usuario	No. Actividades ejecutadas / No. Actividades planeadas x 100	31/01/2020 al 31/12/2020	Ejecutar y realizar seguimiento a las actividades definidas en el componente 4: Atención al Ciudadano, a cargo de la Dirección de Gestión Humana	20%	50%		50%	50%	100%	20%	<p>I Semestre: Se ejecutaron las actividades definidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano a cargo de la Dirección de Gestión Humana, a las cuales se les realizó monitoreo a través del POA y de los informes cuatrimestrales solicitados por la Oficina Asesora de Planeación, cumpliendo lo programado para el I semestre de 2020.</p> <p>II Semestre: Se ejecutaron las actividades definidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano a cargo de la Dirección de Gestión Humana, a las cuales se les realizó monitoreo a través del POA y de los informes cuatrimestrales requeridos, cumpliendo lo programado para la vigencia 2020, como se evidencia en el "Informe de Seguimiento Plan Operativo Anual - POA A Diciembre 31 de 2020" emitido por la Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/seguimiento-plan-operativo-anual-corte-30-junio-2020</p> <p>https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/seguimiento-plan-operativo-anual-corte-31-diciembre-2020</p> <p>https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/informe-seguimiento-plan-operativo-anual-poa-corte-31</p>	
					Ejecutar y realizar seguimiento a las actividades definidas en el componente 6: Plan de Gestión de la Integridad, a cargo de la Dirección de Gestión Humana										
Total						100%					100%	100%			

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

FECHA	5 de mayo de 2021		
VIGENCIA	2020	Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ	Firma del Gerente Público - Nohora Teresa Villabona Mujica - Directora de Gestión Humana



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Críterios de valoración


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
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	4,6	
		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		
Total Puntaje del valorador		2,6	1,0	1,0			
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	4,4	
		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, iniciando 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		
Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	4	4	5	4,7	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsabilidades, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	4	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.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,7	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		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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		
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
		Ejecuta 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	1,0	1,0	
TOTAL		2,8	1,0	1,0		

valoracion final	4,8	96%
------------------	-----	-----

FECHA	5 de mayo de 2021
VIGENCIA	2020

	
Firma del Gerente Público - Nohora Teresa Villabona Mujica - Directora de Gestión Humana	Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ



El servicio público es de todos

Función Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Nohora Teresa Villabona Mujica
 Área en la que se desempeña: Dirección de Gestión Humana
 Fecha: 5 de mayo de 2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	96%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

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

CUMPLIMIENTO FINAL	99%
---------------------------	------------

Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ

Firma del Gerente Público - Nohora Teresa Villabona Mujica - Directora de Gestión Humana

FECHA: 5 de mayo de 2021
 VIGENCIA: 2020




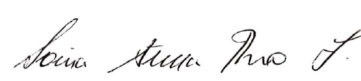
ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
Nº	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			% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	Descripción	Ubicación
1	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Adopción y socialización del Documento mediante el cual se definen políticas de defensa judicial de la SDSCJ	Estudios y análisis de la Política de defensa judicial/Política de defensa judicial aprobado.	01/01/2021 - 31/12/2021	Revisión y estudio de la Política de defensa judicial por parte del Grupo de representación Judicial al interior de la Dirección Jurídica y Contractual Presentar ante el Comité de Conciliación, la Política de defensa judicial para su análisis y aprobación Realizar la socialización de la Política de Defensa Judicial.	25%	20%	20%		80%	80%	100%	25%	Acta de comité de conciliación	Siproweb
2	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Revisión y actualización de los procedimientos relacionados con la gestión contractual	Revisión de los procedimientos / Procedimientos revisados y actualizados	01/01/2021 - 31/12/2021	Reunión de retroalimentación con el equipo de contratación de la Dirección Jurídica y Contractual. Revisión y actualización de los procedimientos Remisión de los procedimientos a la Dirección de Operaciones para su revisión Consolidación y codificación de la nueva versión de los procedimientos	25%	20%	20%		80%	80%	100%	25%	Formatos: Especificación de Requerimientos Tecnológicos - Especificación de Requerimientos Tecnológicos - Solicitud de Modificaciones o Creación de Aplicaciones	MÓDULO NUEVO PARA ELABORAR LAS RESOLUCIONES Y ALMACENAR Y CONTROLAR LOS EXPEDIENTES QUE SE GENERAN DENTRO DEL PROCESO VERBAL ABREVIADO DISPUESTO EN EL ARTICULO 223 DE LA LEY 1801 DE 2016.
3	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Diseñar y alimentar una herramienta de gestión para consolidar la producción normativa y de conceptos expedidos en la Dependencia.	Actividades de estudio y diseño de herramienta/ Implementación de herramienta	01/01/2021 - 31/12/2021	Mesa de trabajo con la Dirección de Tecnologías, para el presentación de la necesidad y definir el cronograma de trabajo Creación de plantilla unificada de concepto. Implementación de una solución para la consolidación de la documentación emitida por la Dirección Jurídica y Contractual	20%	20%	20%		80%	80%	100%	20%	Plantilla y Repositorio de conceptos	One drive
4	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Transferencias documentales de tres vigencias de acuerdo a la tabla de retención documental	Intervención del archivo/ transferencia documental.	01/01/2021 - 31/12/2021	Realizar el diagnóstico del estado del archivo contractual, entre la Dirección de Recursos Fisicos y la Dirección Jurídica y Contractual Realizar Mesas de trabajo para definir tareas y metas por cada una de la Direcciones y verificar el avance Transferencia de los años 2016, 2017 y 2018 e intervención de los años 2019,2020 y 2021	30%	20%	20%		80%	80%	100%	30%	Manual de Contratación y supervisión M-JC-4	intranet
Total						100%							100%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%		
													100%		

FECHA 31/03/2021

VIGENCIA 2021


Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ


Firma del Gerente Público - Sonia Stella Romero Torres - Directora Jurídica y Contractual de la SDSCJ



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Críterios de valoración

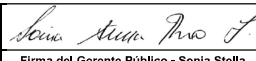
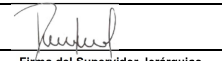
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	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	5	5	4	4,3	
		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		
		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	5	5	4		
		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	4	5	4		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.		5	4		
Total Puntaje del valorador		2,5	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	3	4,8	
		Creo 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	4		
		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	4		
		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	1,0	0,8			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	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	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	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
		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		

4	Toma de decisiones	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	4	4,8	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	4		
		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	4		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8		
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	3	4,6	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	3		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	3		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	3		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	5	4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	0,7		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del sistema.	5	5	5	4,9	
		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 sistema.	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4		
		Contribuye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el sistema.	5	5	4		
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	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	5	4		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9		
TOTAL			2,9	1,0	0,8		

valoracion final		4,7	95%
------------------	--	-----	-----

FECHA	31/03/2021
VIGENCIA	2020

	
Firma del Gerente Público - Sonia Stella Romero Torres- Directora Jurídica y Contractual de la SDSCJ	Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ



El servicio público es de todos

Función Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: SONIA STELLA ROMERO TORRES
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN JURÍDICA Y CONTRACTUAL
 Fecha: 31/03/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

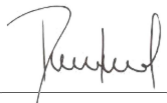

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	
PONDERADO	80%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,7	
PONDERADO	20%	19%
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		99%

Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ

Firma del Gerente Público - Sonia Stella Romero Torres - Directora Jurídica y Contractual de la SDSCJ

FECHA: 31/03/2021
VIGENCIA: 2020

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Concertación				Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evaluación	
				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			Descripción	Ubicación
1		Registrar y realizar el seguimiento a la ejecución presupuestal correspondiente a los recursos asignados a la SDSCJ de la vigencia, reserva y pasivos exigibles	Reuniones de seguimiento realizadas/Reuniones de seguimiento planificadas	24/02/2020 - 31/12/2020	Expedir los documentos presupuestales necesarios que garanticen la ejecución de los recursos de la SDSCJ	30%	50%	50%	50%	50%	100%	30%	Documentos presupuestales expedidos	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx	
				Elaborar presentaciones mensuales de la ejecución presupuestal al comité Directivo de la SDSCJ conforme a la ejecución y variación del presupuesto de la Entidad	Seguimiento de ejecución ppta conforme a la ejecución de los recursos de la Entidad								https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx		
				Envío mensual a las Subsecretarías de la SDSCJ de la ejecución de los registros presupuestales que amparan los recursos de vigencia, reserva y pasivos exigibles.	Correos enviados a las subsecretarías de seguimiento a la ejecución de los recursos de la entidad								https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx		
2	Fortalecer la capacidad institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Elaborar y publicar trimestralmente los Estados financieros en la página WEB de la entidad	Número de estados financieros publicados /4	24/02/2020 - 31/12/2020	Causar las operaciones contables y financieras originadas en la SDSCJ	40%	50%	50%	50%	50%	100%	40%	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx		
				Conciliar las operaciones de enlace mensuales con SHD, con las áreas misionales y de apoyo de la SDSCJ y operaciones reciprocas	Conciliaciones contables realizadas durante la vigencia 2020								https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx		
				Validar y presentar los estados financieros certificados en forma trimestral del aplicativo Bogota consolidada de la SHD	Estados Financieros publicados								https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx		
3		Realizar el pago de los compromisos contractuales adquiridos por la SDSCJ de acuerdo al Instructivo de pagos de la Entidad y normalidad vigente.	Cantidad de pagos radicados mensualmente \ cantidad de pagos efectuados mensualmente	24/02/2020 - 31/12/2020	Realizar el trámite para los pagos radicados ante la Dirección Financiera mensualmente	30%	50%	50%	50%	50%	100%	30%	Trámite para pago de los documentos radicados en el sistema documental de la Entidad para trámite de pagos	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx	
				Atender la reprogramación bimensual del PAC	Programación y reprogramaciones bimensuales del PAC de la entidad								https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx		
				Elaborar las R.A.necesarias para garantizar el pago de la nomina de los funcionarios de la SDSCJ	Se elaboraron las R.A de la entidad								https://scjgovcol.sharepoint.com/:/s/DIRECCIONFINANCIERA/IR72aeHJagN1e1D0w9g5c0B6mTP4?w=VMASHBv8QM-7A7e+H4PQEx		
Total						100%						100%			
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)												0%			
												100%			
FECHA	31/03/2021			 Firma del Supervisor Jurídico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ				 Firma del Gerente Público - Henry Humberto Villamarin Serrano - Director Financiero							
VIGENCIA	2020														



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración


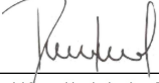
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros. es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración 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	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			
	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	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	4,8		
	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	4			
	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	4			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8			
3 Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	4,8		
	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			
	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	4			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4			
	Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8			
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	4,7		
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	4	5	4			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	4			
	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	4			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	0,8			
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.	4	5	4	4,6		
	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4			
	Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4			
	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	4			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	0,8			
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4			

6	Pensamiento Sistémico	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4	4,8	
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4	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	5	4		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9		
TOTAL			3,0	1,0	0,8		

valoracion final		4,8	96%
------------------	--	-----	-----

FECHA	31/03/2021
VIGENCIA	2020

	
Firma del Gerente Público - Henry Humberto Villamarin Serrano - Director Financiero	Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Sotozano - Subsecretario de Gestión Institucional de la SDSCJ



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____ HENRY HUMBERTO VILLAMARIN SERRANO
Área en la que se desempeña: _____ DIRECCIÓN FINANCIERA
Fecha: _____ 31/03/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	96%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	
CUMPLIMIENTO FINAL		99%

Firma del Supervisor Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano - Subsecretario de Gestión
Institucional de la SDSCJ

Firma del Gerente Público - Henry Humberto Villamarin Serrano - Director Financiero

FECHA: _____ 31/03/2021
VIGENCIA: _____ 2020