



Informe de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos



Dirección de Gestión Humana
Vigencia 2022

01 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022



Evaluación de Acuerdos de Gestión 2022

No.	DEPENDENCIA	DENOMINACION DEL CARGO	COD	GRADO	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	PÁGINA
1	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	JEFE DE OFICINA	006	7	80770985	JOSE ALEXANDER PACHECO NORIEGA	3
2	OFICINA DE ANALISIS DE INFORMACION Y ESTUDIOS ESTRATEGICOS	JEFE DE OFICINA	006	7	1010196821	DANIELA PEREZ GIRALDO	6
3	OFICINA CENTRO DE COMANDO, CONTROL, COMUNICACIONES Y COMPUTO -C4	JEFE DE OFICINA	006	7	50931793	ADA LUZ SANDOVAL HERAZO	9
4	SUBSECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	8	1019010413	ALEJANDRO LONDOÑO HURTADO	12
5	DIRECCION DE SEGURIDAD	DIRECTOR TECNICO	009	7	52166341	HASBLEIDY BOHORQUEZ PUERTO	15
6	SUBSECRETARIA DE ACCESO A LA JUSTICIA	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	8	52778353	JULIANA CORTES GUERRA	20
7	DIRECCION DE ACCESO A LA JUSTICIA	DIRECTOR TECNICO	009	7	52899703	DIANE STEPHANIE TAWSE SMITH DIAZ	23
8	DIRECCION DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE	DIRECTOR TECNICO	009	7	19491949	IVAN ARTURO TORRES ARANGUREN	26
9	DIRECCION CARCEL DISTRITAL	DIRECTOR TECNICO	009	7	51675862	ADRIANA PATRICIA HERNANDEZ MARIN	30
10	DIRECCION TECNICA	DIRECTOR TECNICO	009	7	52930265	DIANA CAROLINA ZARATE PEREZ	34
11	DIRECCION DE OPERACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO	DIRECTOR TECNICO	009	7	52152750	SANDRA MILENA SANTAFE PATIÑO	37
12	SUBSECRETARIA DE GESTION INSTITUCIONAL	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	8	79327369	REINALDO RUIZ SOLORZANO	
13	DIRECCION DE GESTION HUMANA	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	7	52417859	VILMA PATRICIA FERREIRA LUGO	

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación											Evaluación				
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dtd/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 programar de	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre			Descripción	Ubicación
1	10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Realizar 4 ciclos de capacitaciones en temas que permitan prevenir las conductas con incidencia disciplinaria	Número de ciclos de capacitaciones realizadas que permitan prevenir las conductas con incidencia disciplinaria	01/03/2022	Jornadas de capacitación	30%	50%	100%		50%	100%	100,0%	30,00%	Durante el segundo semestre se realizaron dos ciclos de capacitaciones 1 con el cuerpo de custodia y vigilancia sobre derechos humanos en el entorno penitenciario y la formación del equipo de la OCDI a través de un diplomado de actualización ofertado por la DDAD	https://scigovcol.sharepoint.com/sites/OCID/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?RoofFolder=%2Fsites%2FOCID%2FDocumentos%20compartidos%2FGeneral%2FACUERDOS%20E%20GESTION%202022&FolderCTID=0x012000442D00A0E2B7B147A5BB37612384DD43
2	10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Realizar la actualización de procedimientos codificados de la dependencia para adaptar los a la normatividad vigente	Número de proceso o procedimiento actualizado durante el periodo / Numero de proceso o procedimientos de la OCDI	01/04/2022	Reformulación del proceso disciplinario	20%	50%	100%		50%	100%	100,0%	20,00%	Se realizó la actualización del proceso "control interno disciplinario" y se codificaron los autos de la fase de juzgamiento	https://scigovcol.sharepoint.com/sites/OCID/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?RoofFolder=%2Fsites%2FOCID%2FDocumentos%20compartidos%2FGeneral%2FACUERDOS%20E%20GESTION%202022&FolderCTID=0x012000442D00A0E2B7B147A5BB37612384DD43
					Actualización y codificación de los formatos del proceso disciplinario										
3	10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Instruir el 100 % de los procesos disciplinarios activos en la OCDI en los términos de ley	sumatoria de procesos instruidos e impulsados en la OCDI / Numero de procesos activos en la OCDI para el periodo	01/01/2022	Actualización del expediente en el SID3 Total	50%	50%	100%		50%	100%	100,0%	50,00%	se impulsaron el 100% de los expedientes disciplinarios en terminos legal, a través de 418 decisiones interlocutorias y/o de fondo	https://scigovcol.sharepoint.com/sites/OCID/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?RoofFolder=%2Fsites%2FOCID%2FDocumentos%20compartidos%2FGeneral%2FACUERDOS%20E%20GESTION%202022&FolderCTID=0x012000442D00A0E2B7B147A5BB37612384DD43
					Adopción de decisiones interlocutorias y de fondo en los procesos Disciplinarios										
Total						100%						100%			
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):											0%				
											0%				
FECHA	26/01/2023														
VIGENCIA	2022			ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO Firma del Superior Jerárquico				JOSE ALEXANDER PACHECO NORIEGA Firma del Gerente Público							



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Table with 2 columns: Description of behavior and score. Rows 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), 'Su comportamiento no se manifiesta...' (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, 2. Liderazgo efectivo, 3. Planeación, 4. Toma de decisiones, 5. Gestión del desarrollo de las personas, 6. Pensamiento Sistémico, 7. Resolución de conflictos, and a TOTAL row.

valoracion final 4,83 96,7%

Table with 2 columns: FECHA (26/01/2023), VIGENCIA (2022)

Firma del Gerente Público and Firma Superior Jerárquico

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: JOSE ALEXANDER PACHECO NORIEGA
 Área en la que se desempeña: OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
 Fecha: 44952

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	
		80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	97%	19,3%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	0,00%
CUMPLIMIENTO FINAL		99,3%


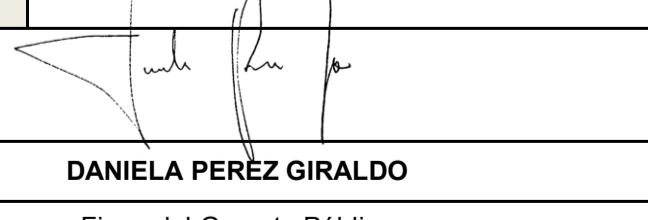


ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO
 Firma del Superior Jerárquico



JOSE ALEXANDER PACHECO NORIEGA
 Firma del Gerente Publico.

FECHA: 26/01/2023
 VIGENCIA: 2022

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 1er semestre	% Cumplimiento 2do semestre	% Cumplimiento 1er semestre	% Cumplimiento 2do semestre	% Cumplimiento 1er semestre			% Cumplimiento 2do semestre	Descripción
1	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.	Garantizar la actualización de la bodega de datos y la integración de nuevas fuentes de información	Bodega de datos actualizada - bodega de datos con nuevas fuentes de información integradas	11/07/22 - 31/12/22	Gestionar información con entidades fuente externas Gestionar información interna Solicitar el cargue de información a la Bodega de Datos Actualizar los valores públicos e internos de la Bodega de Datos	30%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	30%	Se inició con la ejecución del Contrato 1891 de 2022. Realizar la recopilación de información subjetiva sobre seguridad, convivencia y justicia, que contemple las etapas de diseño, prueba, aplicación, consolidación y exposición de resultados a partir de una muestra representativa de habitantes de Bogotá y sus localidades, según las orientaciones de la secretaría distrital de seguridad, convivencia y justicia, con el Centro Nacional de Consultoría. Se mantuvo actualizada la Bodega de Datos para dar respuesta oportuna, eficaz y eficiente a los requerimientos de información mensual desde el mes de junio, hasta el mes de diciembre. A la fecha se cuenta con 13 datamats implementados: SIEDCO, RNMC, NUJSE, SICAS, BOMBOS, Atención no presencial en casas de justicia, PPL, PROGRESSUSMIRPA, PDO, IMLCF, CCB y Corte Inglés. Se finalizó el proceso de creación del tablero de información para casas libertad.	Evidencia disponible sobre la ejecución del contrato en: https://sg.govcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/daniela_perez_scj_gov_co/EFTAMhBBN1LMJUA_40B2EF4UQYG2WfZsJ47G3dA7e=HF211 Evidencia disponible sobre la actualización de los datos en Bodega: Esta información se encuentra en la plataforma Oracle de la entidad para todas las bases de datos mencionadas. Evidencia Casas Libertad: https://aibanalyticsdevaoc-scj430414.analytics.ocp.oraclecloud.com/analytics/aw.d7Portal
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.	Asesorar al Despacho de la SCJ en el diseño, implementación y evaluación de políticas y programas de seguridad y el acceso a la justicia en la ciudad	Número de documentos realizados	11/07/22 - 31/12/22	Coordinar la elaboración de documentos de análisis de información de seguridad, convivencia y acceso a la justicia producidos por la OAIIE Identificar y aprobar los temas de análisis Revisar, editar y aprobar la metodología Revisar, editar y aprobar los documentos finales Entregar y presentar los documentos finales al Secretario	30%	NA	N/A	N/A	100%	100%	100%	30%	En el segundo semestre del 2022 se desarrollaron los siguientes documentos: -Evaluación del decreto 119 de 2022. Este documento por medio de métodos cuantitativos de Evaluación de Impacto estudia los impactos del conjunto de medidas que se impulsaron a partir del decreto 119 de 2022 y su respectiva prorroga el decreto 270 del mismo año. Estas medidas entre otras directrices condicionan la movilidad de los acompañantes hombres en moto entre jueves y domingo en los horarios establecidos por la Secretaría Distrital de Movilidad. Este análisis fue presentado en el Consejo de Seguridad Distrital del 19 de Diciembre de 2022 donde asiste el Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, La Alcaldesa mayor de Bogotá, El Director de la Policía Nacional entre otros. -Modelo de catalogación y sistemas de alertas. Este documento presenta la implementación de dos metodologías estadísticas para mejorar los diagnósticos y la rapidez de respuesta de las diferentes dinámicas del crimen que se presentan en Bogotá. La primera herramienta identifica atipicidades en el comportamiento del crimen en Bogotá, mientras que la segunda optimiza los diagnósticos y tipifica las singularidades que tiene cada localidad en cuanto al crimen. -Caracterización del funcionamiento del Centro de Recepción e Información en Casas de Justicia La investigación buscó caracterizar la atención, el desarrollo de la misionalidad y el servicio al cliente ofrecido por las Casas de Justicia del distrito, a través de la selección de estudios de caso, la incorporación de metodologías de cliente oculto y el desarrollo de entrevistas, con el propósito de recopilar información y analizar, en función de variables que se definen la calidad y efectividad del servicio brindado. El resumen ejecutivo y fue presentado a la Dirección de Acceso a la Justicia el lunes 19 de diciembre de 2022. -Índice de priorización territorial 2023 Se creó junto con el equipo técnico de la Subsecretaría de Seguridad un índice para la priorización de las actividades territoriales que desarrollará la Secretaría durante el 2023. Está conformado por tres fuentes de información y 63 variables que se agruparon en seis índices: Fenómenos de convivencia, patrimonio previsible, vida previsible, vida articulada, patrimonio articulado y violencias contra las mujeres. Este ejercicio fue presentado al Subsecretario de Seguridad el pasado martes 13 de diciembre de 2022. -Policy Brief Adicionalmente se han generado 24 Policy Brief sobre problemáticas actuales como: Balance del plan de choque para el Ciudadano Habitante de Calle, Pobreza y crimen, La nueva ley de Seguridad Ciudadana, Población Privada de la Libertad, Huelga de bicicletas, Hurtos violentos, SITP, Carreteros y dinámicas delincuenciales, Balance del decreto 119 y 270 de 2022, Balance uso escopolamina, Balance del decreto 082 de 2021 sobre mensajeros en la ciudad, Balance de delitos sexuales y violencia intrafamiliar, Propuesta de indicadores de priorización para el equipo territorial y para colegios.	Evidencias Documentos: https://sg.govcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/daniela_perez_scj_gov_co/EIBSRMdo_XiBvkqSG9Uj-UBH61deeGBJf7z0347GybXw7e=Iq1w6 Evidencia Policy Brief: https://sg.govcol.sharepoint.com/:f/sites/OAIEE-Repository/Documentos%20compartidos/An%C3%9A11616%20de%20informaci%C3%B3n/Policy%20Brief/2022?csf=1&web=1&e=UdCPH
3	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.	Promover la articulación interinstitucional para el diseño, evaluación e implementación de políticas públicas integrales basadas en evidencia	Número de instancias/especialistas en los que participa la OAIIE	11/07/22 - 31/12/22	Acompañar o asistir en representación del Secretario a las instancias de coordinación local y distrital Identificar y gestionar la participación de la Oficina en espacios de coordinación local y distrital de acuerdo con las competencias asignadas Hacer seguimiento a la participación de la OAIIE	20%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	20%	En el segundo semestre de 2022 se asistió a 11 Consejos de Seguridad en los cuales se presentó el balance delictivo de la ciudad de Bogotá En el segundo semestre de 2022 se asistió a los Consejos de Seguridad en las Localidades de Tunjuelito y Antonio Nariño	Evidencia disponible en: https://sg.govcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/daniela_perez_scj_gov_co/EJQyQ3JkAgVDR1nCu-8YBjgkwywPi-DP6Kou-NKpEA7e=uxSfxt
4	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.	Construir herramientas, insumos y recomendaciones que faciliten la toma de decisiones de la SCJ en materia de seguridad y acceso a la justicia	Número de productos/documentos, sistemas de información, eventos, entre otros) generados en articulación con otras instituciones del distrito	11/07/22 - 31/12/22	Identificar y definir con otras instituciones los temas objeto de trabajo conjunto Coordinar el desarrollo de los productos interinstitucionales definidos Revisar, editar y aprobar los productos finales Entregar y presentar los productos finales al Secretario Realizar actividades de difusión de los productos finales interinstitucionales	20%	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	20%	Se realizaron dos eventos de divulgación para la generación de conocimiento e intercambio de experiencias exitosas en materia de Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia uno con la Facultad de Estudios Internacionales, Políticos y Urbanos de la Universidad del Rosario y otro con la Facultad de Gobierno y Asuntos Públicos de la Universidad de los Andes. Se trabajó con la Secretaría de Educación Distrital para la construcción de un índice para la priorización de colegios. Esto incluyó un intercambio de información en el que se recibieron datos sobre condiciones de seguridad en entornos escolares. En el marco de la Política Pública Distrital LGBTI y a través del convenio entre la Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos y la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, se ha venido construyendo y alimentando el Sistema de Información de Violencias LGBTI.	Evidencia disponible en: https://sg.govcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/daniela_perez_scj_gov_co/EpQzPKAKGfmdhKSDiQdov6BU0c3FFH5WH8eis-6qfQ7e=7t7JM
Total						100%							100%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):												0%			
FECHA	26/01/2023											0%			
VIGENCIA	2022											0%			
	 ANIBAL FERNÁNDEZ DE SOTO CAMACHO Firma del Superior Jerárquico Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia											 DANIELA PÉREZ GIRALDO Firma del Gerente Público Jefa Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos			

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

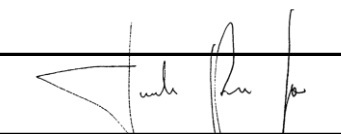

Criterios de valoracion

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
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	4,9		
	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	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.	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	5	5,0		
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5			
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3 Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4	5,0		
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5	5	5			
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5			
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	5			
	Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0		
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	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	4	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 polivalencia 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	4,9		
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4			
	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	4			
	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	0,9			
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	1,00	1,0			

valoracion final		4,96	99,3%
------------------	--	------	-------

FECHA	26/01/2023
VIGENCIA	2022

	
DANIELA PÉREZ GIRALDO Firma del Gerente Público Jefa Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos	ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO Firma Superior Jerárquico Secretario Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: DANIELA PEREZ GIRALDO
 Área en la que se desempeña: OFICINA DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS ESTRATÉGICOS
 Fecha: 26/01/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	99,3%	19,85%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99,9%
CONCERTACION	5%	0,00%

CUMPLIMIENTO FINAL	99,85%
---------------------------	---------------

ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO


Firma del Superior Jerárquico
Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

DANIELA PEREZ GIRALDO

Firma del Gerente Publico
Jefa Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos

FECHA: 26/01/2023
 VIGENCIA: 2022

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación										Evaluación					
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin admnistrativa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado 1er semestre	% cumplimiento programado 2º semestre	% cumplimiento programado 3º semestre	% cumplimiento programado 4º semestre	% cumplimiento programado 5º semestre			% cumplimiento programado 6º semestre	Descripción
1	Adelantar diagnóstico para la implementación de analítica de datos en el C4	Adelantar el diagnóstico para implementación del análisis de datos y analítica en el sistema C4, a partir de la realización del 100% de las actividades relacionadas con los estudios técnicos.	Informe de avance (%) del diagnóstico para la implementación del análisis de datos y analítica para el sistema del C4.	01/01/2022 a 31/12/2022	Elaboración de requerimientos técnicos para el diagnóstico. Realizar acompañamiento en la ejecución del diagnóstico. Verificación de todos los entregables, para dar paso a la implementación de un modelo de analítica propio para el C4 y/o más componentes en la siguiente vigencia.	20%	30%	100%	70%	100%	100.0%	20.00%	<p>Primer Semestre</p> <p>Para el primer semestre del año 2022, se viene adelantando el requerimiento técnico con el siguiente alcance: Realizar un diagnóstico, que permita construir un modelo de análisis de datos para establecer los procesos, que defina la explotación del dato como pilar fundamental del C4, dentro del proceso de evolución y transformación operacional en servicios de emergencia y seguridad.</p> <p>En términos generales, con la consultoría se debe obtener a partir de un diagnóstico, los entregables y recomendaciones que permitan identificar el modelo operativo basado en Gobierno de Datos y Analítica alineados con casos de uso que permitan la reproducibilidad y escalabilidad de los procesos de C4, que cuenten con la data y estructura requerida para replicarse, así como las herramientas tecnológicas correspondientes</p> <p>El requerimiento fue entregado a la Dirección Técnica de la subsecretaría de inversiones para que se adelante el proceso contractual respectivo.</p> <p>Segundo Semestre</p> <p>Se apoyó el estudio técnico de requerimientos que soporta el estudio previo de contratación. Se recibió autorización por parte del comité de contratación para la publicación del proceso de contratación en SECOF II, emitiendo su concepto de viabilidad del alcance y las especificaciones técnicas elaboradas.</p> <p>Se adelantó el proceso de contratación y fue adjudicado en el mes de diciembre de 2022 el Contrato 2154-2022 - con el CONSORCIO GROW OFM 2022. Se esta a la espera de firmar el acta de inicio para formalizar la ejecución del diagnóstico."</p>	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/r/sites/c4/Documentos%20Compartidos/Estrategia/Evaluacion%20del%20diagnostico%20del%20C4?web=1&e=36e-327X	
2	Implementar una Sala Operativa de Analítica Respuesta y Seguimiento (SOARS) en el C4	Dotación y puesta en funcionamiento de la sala SOARS en el C4	Informe de avance (%) en la implementación de la sala SOARS	01/01/2022 a 31/12/2022	Identificación de rutas de atención, de incidentes de seguridad y emergencias, para el fortalecimiento del sistema. Elaboración del procedimiento que tendrá la sala, a partir de su implementación. Implementación operativa de la sala SOARS.	20%	50%	100%	50%	100%	100.0%	20.00%	<p>Primer Semestre</p> <p>Sala de Sistemización y Atención de Incidentes de Alto Impacto - SOARS</p> <p>1. Identificación de rutas de atención, de incidentes de seguridad y emergencias, para el fortalecimiento del sistema. Durante el año 2022 se ha logrado avanzar en la articulación para la atención de situaciones relacionadas con los incidentes 934 en articulación con el equipo de operadores (as) de seguimiento del Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo de Bogotá-C4 y el equipo de desarticulación de rutas de la Dirección de Prevención de la SDSSJ. Especialmente durante las fines de semana se realiza un trabajo articulado de intercambio de información y atención en territorio para mitigar los delitos contra la vida que se deriven de situaciones de conflicto barrial. Las localidades donde se han realizado el mayor número de intervenciones han sido: Suba, Kennedy, Bosa y Ciudad Bolívar que están directamente relacionados con el mayor número de reporte de incidentes. Se ha avanzado en la articulación con el equipo de operaciones del C4 para recibir información de incidentes relacionado con la seguridad y convivencia así:</p>  <p>2. Elaboración del procedimiento que tendrá la sala, a partir de su implementación: En conjunto con el equipo de Planeación se obtuvo la aprobación por parte de la Jefatura del C4 de los documentos: 2.1. Borrador Protocolo Gestión de incidentes de alto impacto en la SOARS 2.2. Borrador Guía Sistemización y Atención de Incidentes de Alto Impacto – SOARS.</p> <p>3. El requerimiento técnico para la implementación de esta sala como una evolución de la atención de la Linea123, se encuentra listo para el inicio de su proceso a través del convenio de operación con ETB.</p> <p>Segundo Semestre</p> <p>Por parte del equipo técnico del C4 se documentó la guía y el protocolo para la puesta en marcha de la Sala Soars. Se envió el documento al Sistema de Gestión de Calidad de la entidad para aprobación. Se recibió oferta comercial actualizada como adición al convenio 561 de 2014 con ETB. Durante el mes de diciembre se dio inicio a la instalación y el inicio del proyecto de sala soars en el C4. Se aprobó por parte de la dirección del C4 y la interventoría, el cronograma y los diseños propuestos por la ETB.</p>	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/r/sites/c4/Documentos%20Compartidos/Estrategia/Evaluacion%20del%20proyecto%20de%20la%20sala%20SOARS?web=1&e=blM6nt	
3	Realizar la integración de 400 cámaras de privados ó entidades públicas al sistema de videovigilancia de Bogotá	Interconexión de 400 cámaras de privados para visualización al sistema de video vigilancia (SVV)	Informe de avance del número de cámaras de video interconectadas	01/01/2022 a 31/12/2022	Avanzar en la integración de cámaras de privados. Hacer seguimiento a la integración y posibles nuevos puntos a conectar.	20%	50%	100%	50%	100%	100.0%	20.00%	<p>Primer Semestre</p> <p>Con corte del 01 de Enero al 31 de Julio del presente año, se han integrado 251 cámaras que corresponden al 62,75% de cumplimiento de la meta propuesta, quedando pendiente la integración de 149 cámaras para lo que resta del año. Estas cámaras son de conjuntos residenciales, centros comerciales, frentes de seguridad local, empresas, juntas de acción comunal, parques, centros de atención inmediata CAI, iglesias, universidades, entre otros</p> <p>Segundo Semestre</p> <p>Durante los meses de Agosto y Septiembre de 2022 se integraron 88 cámaras de privados al Sistema de Videovigilancia de la ciudad. Con lo anterior se logra un avance de 339 cámaras en lo que va corrido del año 2022</p> <p>Durante los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2022 se integraron 485 cámaras de privados al Sistema de Videovigilancia de la ciudad. Con lo anterior se logra el cumplimiento a mas del 100% de la meta acordada."</p>	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/r/sites/c4/Documentos%20Compartidos/Estrategia/Evaluacion%20del%20avance%20de%20la%20integracion%20de%20c%C3%83%94m%C3%A9ras%20de%20privados%20al%20sistema%20de%20videovigilancia%20de%20Bogot%C3%A1?web=1&e=JN5ZnZ	
4	Realizar la implementación de la planta telefónica NG911	Implementación de la planta telefónica NG911 en el C4	Informe de avance (%) en la implementación de la planta telefónica NG911	01/01/2022 a 31/12/2022	Implementar la nueva planta telefónica VESTA NG911 Realizar el seguimiento continuo a la implementación y estabilización de esta tecnología en el NUSE 123.	20%	90%	100%	10%	100%	100.0%	20.00%	<p>Primer Semestre</p> <p>Como parte del plan de modernización del Número Único de Seguridad y Emergencias (NUSE 123), en la vigencia actual, se avanzó en la implementación de la modernización de la planta telefónica (16 de marzo de 2022, luego de la realización de las verificaciones previas y las pruebas correspondientes, se puso en producción la nueva planta telefónica Vesta NG911, posterior a la respectiva capacitación para el manejo de la herramienta.</p> <p>Se han realizado las verificaciones y la validación respectiva de la operación estable de la nueva planta telefónica, acorde con lo establecido en el Convenio 561-2014. Esta nueva planta telefónica se integra con los demás subsistemas del Sistema NUSE 123, y en particular con el CAD PremierOne y, permite operar de un modo más eficiente con un menor nivel de afectaciones sobre la recepción y trámite de llamadas.</p> <p>Segundo Semestre</p> <p>En desarrollo del plan de modernización del Número Único de Seguridad y Emergencias (NUSE 123), para el tercer trimestre de 2022 se avanzó en la estabilización de la nueva planta telefónica en funcionamiento. Se continúan adelantando labores de revisión y ajuste a novedades técnicas presentadas así como la revisión de documentos relacionados con respuestas a cumplimiento de funcionalidades, reportes del sistema e integración de la nueva planta telefónica con los demás subsistemas del NUSE 123. Con corte al 30 de diciembre de 2022 el proyecto tiene las actividades por realizar antes indicadas, y se registra un avance del 99% respecto del cronograma del proyecto.</p>	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/r/sites/c4/Documentos%20Compartidos/Estrategia/Evaluacion%20del%20avance%20de%20la%20implementacion%20de%20la%20planta%20telef%C3%B3nica%20NG911?web=1&e=xHwPdO	
5	Dotar e integrar de 400 cámaras unipersonales a la policía metropolitana de Bogotá - MEBOG	Dotar e integrar de 400 cámaras unipersonales a la policía metropolitana de Bogotá - MEBOG	Informe de avance (%) en la dotación e implementación de la cámaras unipersonales	01/01/2022 a 31/12/2022	Iniciar piloto de implementación de cámaras unipersonales en una estación de policía. Determinar en Conjunto con la MEBOG, las mejores características técnicas de cámaras unipersonales para la operación policial. Levantar un protocolo de uso y operación de las cámaras unipersonales, en conjunto con MEBOG.	20%	50%	100%	50%	100%	100.0%	20.00%	<p>Primer Semestre</p> <p>El piloto se encuentra en proceso de implementación en la Estación de Policía Kennedy, para este piloto se han realizado las siguientes actividades: Adecuaciones físicas de espacios en la estación de implementación de un enlace de datos entre C4 y la Estación de Kennedy para la transmisión de videos. Entrada al almacén de la Secretaría Pruebas de funcionamiento de los equipos de la transmisión de video.</p> <p>Las cámaras corporales hacen parte de un valor agregado suministradas por el contratista Motorola con relación al contrato 1078-2021.</p> <p>Las referencias de las cámaras entregadas a la MEBOG son: (VB400 BODY-WORN CAMERA)</p> <p>Con relación al protocolo de uso y operación, este se está elaborando en conjunto con la MEBOG, de tal forma que permita estandarizar el uso de las cámaras por parte del personal de la Policía</p> <p>Segundo Semestre</p> <p>Por parte de la secretaria las actividades se encuentran al 100% tal como se describen a continuación: 1. Se entregaron a la MEBOG 400 Cámaras corporales. 2 Se realizó la instalación de los servidores en el C4 3. se realizó la adecuación del sitio de cámaras en la estación de policía Kennedy. 4 Se realizó pruebas de conectividad y tráfico.</p>	https://scjgovcol.sharepoint.com/:/r/sites/c4/Documentos%20Compartidos/Estrategia/Evaluacion%20del%20avance%20de%20la%20dotacion%20de%20c%C3%83%94m%C3%A9ras%20unipersonales%20a%20la%20polic%C3%83%94a%20metropolitana%20de%20Bogot%C3%A1?web=1&e=s9KBV5	
Total						100%					100%				
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):												0%			
												0%			

FECHA 26/01/2023
VIGENCIA 2022

ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO
Firma del Superior Jerárquico

ADA LUZ SANDOVAL HERAZO
Firma del Gerente Público



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Cráterios 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
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 anticipar 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	
		Creó 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	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	Preve situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	5		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre, teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3,0	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 polivalencia 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	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 controlados 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	0,99	1,0				

valoración final 4,99 99,8%

FECHA	26/01/2023
VIGENCIA	2022

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: ADA LUZ SANDOVAL HERAZO
 Área en la que se desempeña: OF.CENTRO DE COMANDO, CONTROL, COMUNICACIONES Y CÓMPUTO -C4
 Fecha: 26/01/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION



CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	99,8%	19,95%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0,00%
CUMPLIMIENTO FINAL		99,95%

ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO
Firma del Superior Jerárquico

ADA LUZ SANDOVAL HERAZO
Firma del Gerente Publico.

FECHA: 26/01/2023
 VIGENCIA: 2022

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

N°	Concertación										Evaluación					
	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio/fin del/m/m/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento JAC	Resultado	Evidencias		
							% cumplimiento programa a la fecha	% cumplimiento de acciones de ejecución	% cumplimiento de actividades de ejecución	% cumplimiento de acciones de ejecución	% cumplimiento de actividades de ejecución			Descripción	Ubicación	
1	Hacer el seguimiento a los programas, portafolio de servicios y actividades relacionadas con la prevención integral con diferencial territorial, para la anticipación a condiciones, panoramas y contextos proclives a situaciones de seguridad en Bogotá y la región	Mantener el seguimiento del programa redes de cuidado y sello ciudadano para sostener el fortalecimiento de la participación ciudadana con enfoque diferencial en la seguridad y convivencia a nivel distrital y local.	Redes de cuidado fortalecidas.	11/01/2022-31/12/2022	Reuniones de seguimiento con los equipos para ver avances en el proceso de fortalecimiento de participación. Visitas a localidades para verificar avances en los procesos de participación ciudadana.	30%	15%	15%	15%	15%	30%	30%	1. Se realizaron reuniones con los equipos de la Dirección de Prevención para revisar, ajustar y hacer seguimiento al Programa de Fortalecimiento a Grupos Ciudadanos. 2. Se lideró la elaboración del Plan de Fortalecimiento Ciudadano. 3. Se coordinó la elaboración y gestión para la expedición de los Decretos 119, 518 y 607 de 2022. 4. Se coordinó la elaboración de la Resolución 0226 de 2022 para la implementación y	Compromiso 1: https://s3.amazonaws.com/sharepoint.com/1/f/g/persona/alejandro.londono.sci.bo.y.co/E4v9fHOjG8NF8I.FF60wUBGAcC3maNdystrzodIdn26a7e347vndg		
2	Hacer el seguimiento a la acción articulada de las entidades de orden distrital para el mejoramiento de las condiciones relacionadas con seguridad y convivencia en Bogotá a partir de la optimización de intervenciones en los territorios priorizados	Mantener la articulación a nivel distrital, interlocal y local con los actores clave en materia de gestión de la seguridad y convivencia Mantener la articulación en materia de intercambio de información con los organismos de inteligencia, investigación criminal y persecución penal frente a actores, organizaciones y mercados criminales.	Espacios de coordinación realizados. Espacios de intercambio de información interagencial facilitados. Actualización del inventario criminal unificado.	11/01/2022-31/12/2022	Reuniones con policía, ejército y alcaldías locales para planear acciones en materia de seguridad y convivencia. Reuniones interinstitucionales de intercambio de información con organismos de inteligencia y policía judicial. Reuniones del inventario criminal unificado.	40%	20%	20%	20%	20%	40%	40%	1. Se realizó la coordinación con otras entidades nacionales y locales para planear e implementar acciones en materia de seguridad y convivencia. 2. Se coordinaron y gestionaron reuniones interinstitucionales de intercambio de información con organismos de inteligencia y policía judicial. 3. Se lideró y articuló el desarrollo de reuniones interinstitucionales para la actualización y seguimiento del inventario criminal 2022. 4. Se coordinó la elaboración de reportes de seguridad sobre actores criminales, organizaciones y mercados criminales.	Compromiso 2: https://s3.amazonaws.com/sharepoint.com/1/f/g/persona/alejandro.londono.sci.bo.y.co/Documents/Evidencias%20Acuerdo%20de%20gesti%C3%B3n%202022/COMPROBMS%202022%df-18eeb-18ee-vlvt-8l		
3	Hacer el seguimiento a la creación de planes de acción en seguridad, convivencia y DDHH para las localidades de Bogotá con la mirada interinstitucional	Mantener el seguimiento de los instrumentos técnicos creados y desarrollados para producir intervenciones sobre el delito y las contravenciones con enfoque territorial y poblacional en las veinte localidades de Bogotá.	Reportes de avance del índice de priorización territorial.	11/01/2022-31/12/2022	Seguimiento al desarrollo del indicador de priorización para la planeación de la seguridad y la convivencia. Reuniones en localidades para revisar avances, retos y oportunidades en materia de gestión local de la seguridad y la convivencia	30%	15%	15%	15%	15%	30%	30%	1. Se coordinaron reuniones para la actualización y evaluación del índice de priorización. 2. Se coordinó el desarrollo de las actividades territoriales de acuerdo a los sectores catastrales priorizados y el comportamiento de los delitos, comportamientos contrarios a la convivencia y violencias. 3. Se lideró la participación de la SDSCJ en los	Compromiso 3: https://s3.amazonaws.com/sharepoint.com/1/f/g/persona/alejandro.londono.sci.bo.y.co/Evidencias/TM%20de%20G%20484e8177_GH4RtMwVwVj9R7evv0zIn		
Total						100%						100%				
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):												0%				
FECHA												26/01/2023	 ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO Firma del Superior Jerárquico		 ALEJANDRO LONDOÑO HURTADO Firma del Gerente Público	
VIGENCIA												2022				



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Table with 2 columns: Description of criteria and score. Includes criteria like 'Es consistente en su comportamiento...' with scores 5, 4, 3, 2, 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 Vision estratégica, Liderazgo efectivo, Planeación, Toma de decisiones, Gestión del desarrollo de las personas, Pensamiento Sistémico, Resolución de conflictos.

Summary row: valoración final 4.88, 97.6%

Table with 2 columns: FECHA (26/01/2023), VIGENCIA (2022)

Signature area with 'Firma del Gerente Público' and 'Firma Superior Jerárquico' and handwritten signatures.



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: ALEJANDRO LONDOÑO HURTADO
 Área en la que se desempeña: SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
 Fecha: 44952

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	97,6%	19,51%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0,00%

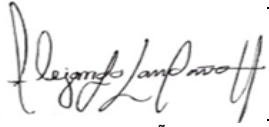

CUMPLIMIENTO FINAL	99,51%
---------------------------	---------------

ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO
Firma del Superior Jerárquico

ALEJANDRO LONDOÑO HURTADO
Firma del Gerente Público.

FECHA: 26/01/2023
 VIGENCIA: 2022

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES														
Concertación						Evaluación								
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 avance y oportunidad de ejecución	% cumplimiento programado a 2º semestre			% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	Descripción	Ubicación
Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del COVID-19	Ejecutar un plan de acción interagencial con organismos de seguridad para el intercambio de información que aporte a la investigación, rastreo, judicialización y desmantelamiento de estructuras criminales, fundamentadas en la metodología desarrollada desde la Dirección de Seguridad	Número de espacios de articulación programados/número de espacios ejecutados	01/08/2022-31/12/2022	Dinamizar y participar en espacios de articulación con organismos de seguridad que aporten a la investigación, rastreo, judicialización y desmantelamiento de estructuras criminales	40%	0%	0%		100%	100%	100%	40%	Durante el tercer y cuarto trimestre de 2022, desde los equipos de la Dirección de Seguridad, se acompañaron setenta y cinco (75) espacios de articulación con organismos de seguridad (Policía Metropolitana de Bogotá, Policía Nacional – Dirección Antinarcóticos-, Ejército Nacional, Fiscalía General de Nación). Fueron elaborados diecinueve (19) reportes de seguridad ciudadana. Se desarrolló e impulsó Cuarenta y seis (46) espacios de recepción de información con la comunidad. Finalmente, se realizaron trecientos cincuenta (350) acciones de control para afectar organizaciones y mercados criminales (celulares, Estupeficientes, licores, Autopartes, bicicletas) que dinamizan acciones contra la ciudadanía.	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f:/r/personal/hasbleidy_bohorquez_sci_gov_co/Documents/CG/2022/CI?csf=1&web=1&e=AW5HSR
		Número de reportes de seguridad proyectados/números de reporte de seguridad		Elaborar y remitir informes de seguridad ciudadana que aporten a la investigación, rastreo, judicialización y desmantelamiento de estructuras criminales										
		Número de acciones para la recepción y sistematización proyectadas/número de acciones para la recepción		Desarrollar acciones para la recepción y sistematización de información que aporten a la investigación, rastreo, judicialización y desmantelamiento de estructuras criminales										
		Número de acciones de interrupción de mercados criminales proyectadas/número de acciones de interrupción de		Coordinar y participar en el desarrollo de acciones encaminadas a la interrupción de mercados criminales, con énfasis en los establecimientos de comercio que dinamizan actividades delictivas .										
Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del COVID-19	"Implementar Planes de intervención en clave de control del delito en las 20 localidades de Bogotá que contemplen: - Espacios de articulación para la seguridad de la Bogotá Región - Espacios de articulación local contra el delito - Control para mitigación de delitos contra el patrimonio - Acciones contra la trata de personas - Control para la contención y reducción de homicidios - Protección de la integridad personal (riñas, lesiones y violencias basadas en género - VBG) - Interrupción del Microtráfico"	Número de acciones programadas en el marco de las estrategias de la Dirección de Seguridad/número de acciones ejecutadas en el marco de las estrategias de la Dirección de Seguridad.	01/08/2022-31/12/2022	Desarrollar las acciones contenidas en los Planes de Intervención local en el marco de cada una de las nueve estrategias de la Dirección de Seguridad.	15%	0%	0%		100%	100%	100%	15%	En aplicación de los Planes de Acción Territorial PAT, durante el tercer y cuarto trimestre del año 2022 se desarrollaron un total de 16056 actividades relacionadas con los siguientes temas: • Bogotá Región •Espacios de articulación local contra el delito •Control para mitigación de delitos contra el patrimonio •Acciones contra la trata de personas •Control para la contención y reducción de homicidios •Protección de la integridad personal (riñas, lesiones y violencias basadas en género - VBG) •Interrupción del microtráfico •Interrupción de mercados criminales •Demanda de persecución penal •Ocupaciones ilegales	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f:/r/personal/hasbleidy_bohorquez_sci_gov_co/Documents/CG/2022/C2?csf=1&web=1&e=NuFrv7

<p>Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del COVID-19</p>	<p>Coordinar con autoridades de policía y administrativas del distrito, los organismos de seguridad, la Policía Metropolitana de Bogotá, la Brigada XIII del Ejército Nacional, entre otros, la realización de acciones de Control a establecimientos comerciales en zonas urbanas y rurales con el fin de disuadir y controlar actividades delictivas</p>	<p>Número de espacios de articulación proyectados para el control a establecimientos de comercio/número de espacios de articulación ejecutados para el control a establecimientos de comercio.</p>	<p>01/08/2022-31/12/2022</p>	<p>Liderar y participar de espacios de articulación con entidades y autoridades responsables del control a establecimientos de comercio en zonas urbanas y rurales para la realización de actividades.</p>	<p>15%</p>	<p>0%</p>	<p>0%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>15%</p>	<p>La Dirección de Seguridad lideró y participó en espacios de articulación con diversas autoridades para el desarrollo de acciones de control del delito incluyendo aquellas con énfasis en establecimientos de comercio que dinamizan actividades delictivas.</p>	<p>https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f:/r/personal/hasbleidy_bohorquez_sci_gov_co/Documents/CG/2022/C3?csf=1&web=1&e=a6M8bi</p>		
<p>Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del COVID-19</p>	<p>Diseñar e implementar estrategias y planes de Seguridad para la prevención y el control del delito basadas en la gestión del conocimiento en seguridad, e información objetiva y técnica.</p>	<p>Número de intervenciones proyectadas en clave de control del delito/número de intervenciones ejecutadas en clave de control del delito. Número de informes de seguimiento a acciones populares proyectadas/número de informes de seguimiento a acciones populares entregados a autoridad.</p>	<p>01/08/2022-31/12/2022</p>	<p>Análizar y diseñar las intervenciones frente a fenómenos y mercados criminales en clave de control del delito. Seguimiento a las acciones populares de María Paz, Plan Parcial El Eden y Cerros Orientales, Humedal de Techo, La Favorita.</p>	<p>30%</p>	<p>0%</p>	<p>0%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>30%</p>	<p>Durante el periodo de referencia se avanzó en las actividades proyectadas para los planes especiales Centro, Cerros y senderos, Celulares; y en lo referente a acciones populares Techo, La Favorita y María Paz, así como en lo propio del Plan parcial el Edén.</p>	<p>https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f:/r/personal/hasbleidy_bohorquez_sci_gov_co/Documents/CG/2022/C4?csf=1&web=1&e=djBWoP</p>		
Total					100%						100%				
<p>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):</p>											0%				
											100%				
FECHA	22/02/2023				 ALEJANDRO LONDOÑO HURTADO								 HASBLEIDY BOHORQUEZ PUERTO		
VIGENCIA	2022				Firma del Superior Jerárquico								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
	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	5,0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5	5	5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	5		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5		
Total Puntaje del valorador		3,0	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, 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		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	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	7,0	
		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 polivalencia 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		5,0	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		
		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		3,3	1,0	1,0			

valoracion final		5,3	106%
------------------	--	------------	-------------

FECHA	22/02/2023
VIGENCIA	2022

<i>Asbleidy Rodríguez P.</i>	<i>Leonardo Lamparoff</i>
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: HASBLEIDY BOHORQUEZ PUERTO
 Área en la que se desempeña: Dirección de Seguridad
 Fecha: 20/02/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	106%	21%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		101%

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

CUMPLIMIENTO FINAL	101%
---------------------------	-------------

ALEJANDRO LONDOÑO HURTADO
Firma del Superior Jerárquico

HASBLEIDY BOHORQUEZ PUERTO
Firma del Gerente Publico.

FECHA: 22/02/2023
VIGENCIA: 2022

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION 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 de avance y cumplimiento programado a 2° semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° semestre			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	Adelantar las gestiones que conlleven a la contratación de los estudios y diseños de cuatro (4) equipamientos de justicia	4	01/01/2022 al 31/12/2022	Realizar mesas de trabajo para definir condiciones requeridas para la contratación de estudios y diseños Articular con la Subsecretaría de Inversiones para gestionar la contratación de los estudios y diseños para los equipamientos de justicia Gestionar los recursos requeridos para llevar a cabo la contratación prevista Coordinar lo pertinente con las instituciones que harán parte de estos nuevos equipamientos para garantizar la prestación del servicio	40%	30%	30%	70%	70%	100,0%	40,00%	Se adelantaron mesas de trabajo con la Subsecretaría de Inversiones y las áreas correspondientes para gestionar y adelantar los estudios y diseños y la contratación de los equipamientos que fueron objeto de compra durante la vigencia del 2022 como lo son el CER, el CTP Puente Aranda, URI Suba y Tunjuelito, estas mesas de trabajo se realizaron en el segundo semestre del año en las siguientes fechas: -28 de julio -16 de agosto -19 de agosto -5 de septiembre -03 de octubre -14 de octubre -22 noviembre -15 de diciembre De igual forma, para el segundo semestre se ha socializado con las entidades administradoras de justicia que operan en los equipamientos para definir el plan de trabajo para el inicio de la operación de los equipamientos. Estas reuniones se llevaron a cabo, así, con ICBF reunión el 09 de agosto y el 12 de octubre para acordar la entrada en operación de Campo Verde en el segundo semestre del año y con la MEOG en fechas 09 de septiembre y 18 de noviembre para la puesta en marcha de las URIs Reuniones con la Secretaría de Mujer para la entrada en operación de la ruta mujer en las nuevas Casas de Justicia el 28 de septiembre y 10 de noviembre	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/personal/juliana_cortes_sci_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2FJuliana%5FCortes%5Fsci%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVIDENCIAS%20ACUERD%20DE%20GESTI%C3%93N%20VIGENCIA%202022	
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	Garantizar la operación y correcto funcionamiento del nuevo Centro Especial de Reclusión - CER	Mesas de trabajo	01/01/2022 al 31/12/2022	Garantizar el personal requerido para la seguridad y operación del Centro Realizar identificación de las necesidades y garantizar su contratación para la correcta ejecución Generar espacios y actividades que permitan fortalecer proyectos de vida y la inclusión de la atención restaurativa	30%	15%	15%	85%	85%	100,0%	30,00%	Durante la vigencia del primer semestre del año, se realizaron mesas de trabajo en el Centro Especial de Reclusión con el fin de definir los lineamientos de entrada en operación, se concertó compromisos con los servidores de la planta temporal y se realizaron distintas reuniones para el seguimiento a la contratación, a la operación y a los temas administrativos de la planta. Estas reuniones se llevaron a cabo los días: -07 de julio (seguimiento contrato de vigilancia) -27 de julio (seguimiento justicia restaurativa CER) -05 de agosto (revisión salud CER) -24 de agosto (seguimiento justicia restaurativa CER) -26 de septiembre temas varios CER -27 de septiembre (reunión mandos CER) -3 de octubre (seguimiento justicia restaurativa CER) -18 de octubre (reunión revisar propuesta alfabetización CER) -16 de noviembre (reunión con líder del CER) -22 de diciembre reunión equipo CER Adicionalmente, todos las semanas se hacen reuniones con los líderes de cada proceso para el seguimiento a la contratación, a la operación y a los temas administrativos de la planta de CER.	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/personal/juliana_cortes_sci_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2FJuliana%5FCortes%5Fsci%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVIDENCIAS%20ACUERD%20DE%20GESTI%C3%93N%20VIGENCIA%202022	
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	Elaborar 5 documentos que den respuesta a los requerimientos de la Corte Constitucional por sentencias judiciales	5 informes	01/01/2022 al 31/12/2022	Recolectar información requerida para dar reporte a las sentencias de cumplimiento, asignadas a la Subsecretaría. (4) cinco Informes periódicos de cumplimiento a la Sentencia T-151 de 2016. (1) un Informe consolidado del año del cumplimiento a la Sentencia T-151 de 2016	30%	15%	15%	70%	85%	100,0%	30,00%	Durante la vigencia 2022 se enviaron los siguientes informes periódicos de cumplimiento a la Sentencia T-151 de 2016 en fechas: Rad. 20223000014132 fecha 14 de enero de 2022 Rad. 20223000209372 fecha 16 de marzo de 2022 Rad 20223000389752 fecha 15 de mayo de 2022 Por otro lado, en el segundo semestre se asistió a sesión técnica (virtual) programada por la Corte Constitucional para el 21 de noviembre de 2022, entre las ocho (8:00) a.m. a las cinco (5:00) p.m., en la que dicha Corporación solicitó intervención de autoridades nacionales para verificar la forma en la que realizan el seguimiento a las órdenes dadas en el marco de la problemática de hacinamiento penitenciario y carcelario (extendido a centros de detención transitoria) y se expuso un informe sobre el panorama actual en la materia.	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/personal/juliana_cortes_sci_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2FJuliana%5FCortes%5Fsci%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVIDENCIAS%20ACUERD%20DE%20GESTI%C3%93N%20VIGENCIA%202022	
Total						100%					100%	100%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):												0%			
												100%			
FECHA		27/01/2023		ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO								JULIANA CORTES GUERRA			
VIGENCIA		2022		Firma del Superior Jerárquico								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	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	5,0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5	5	5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	5		
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	4		
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	4	4,9	
		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	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	0,9			
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	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 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	4	4,8	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4		
		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	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		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8			
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	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	1,0			
TOTAL		3,0	1,00	0,9			

valoracion final 4,95 99,0%

FECHA	27/01/2023
VIGENCIA	2022

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: JULIANA CORTÉS GUERRA
 Área en la que se desempeña: SUBSECRETARÍA DE ACCESO A LA JUSTICIA
 Fecha: 27/01/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION


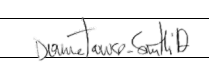
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	99,0%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0,00%
CUMPLIMIENTO FINAL		99,80%

ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO
 Firma del Superior Jerárquico

JULIANA CORTÉS GUERRA
 Firma del Gerente Publico.

FECHA: 27/01/2023
 VIGENCIA: 2022

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					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		Poner en funcionamiento una (1) estrategia de atención de acceso a la justicia diferencial para población en situación de vulnerabilidad o en riesgo	(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas)*100		Garantizar el adecuado funcionamiento en tres (3) Casas de Justicia de la ciudad para implementar la estrategia de acceso a la justicia para las mujeres. Desarrollar una (1) estrategia de articulación para la incorporación del enfoque diferencial en las iniciativas de acceso a la justicia. Realizar seguimiento semestral al plan de trabajo 2022 asociado a una (1) estrategia de atención población vulnerable y en riesgo.	33,0%	35,0%	100,0%	65,0%	100,0%	100%	33,00%	<p>PRIMER SEMESTRE</p> <p>Poner en funcionamiento una (1) estrategia de atención de acceso a la justicia diferencial para población en situación de vulnerabilidad o en riesgo.</p> <p>* Se han desarrollado los planes de trabajo para cada una de las poblaciones focalizadas (discapacidad, etnias, LGBTI) y un cronograma de trabajo general de la estrategia.</p> <p>* Así mismo, se elaboró el documento en el que se desarrollan las cuatro (4) líneas sobre las que versará la misma (atención, cualificación, comunicación e infraestructura)</p> <p>Descripción para el desempeño sobresaliente (5% adicional):</p> <p>- Se elaboró y aprobó el Protocolo de Atención para Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas de Violencia Sexual en articulación con el ICBF, FGN, SDMujer, SED y Secretaría de Integración Social.</p> <p>- Se implementó el Protocolo en 3 Casas de Justicia: Barrios Unidos, Ciudad Bolívar y Suba (Ciudad Jardín) con la presencia del equipo interdisciplinario del ICBF, incluido defensor de familia, personal médico y receptores de denuncias de la FGN operando en las referidas Casas de Justicia.</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE</p> <p>Poner en funcionamiento una (1) estrategia de atención de acceso a la justicia diferencial para población en situación de vulnerabilidad o en riesgo.</p> <p>*Como parte de la puesta en marcha de la estrategia en mención, durante el segundo semestre se elaboraron los capítulos poblaciones anunciadas a continuación: (i) población con discapacidad, (ii) capítulo étnico (iii) LGBTI, mujer, género, adulto y adulta mayor (iv) población migrante y (v) capítulo situacional: mirada diferencial al ejercicio de personas que ejercen actividades sexuales pagas y trata de personas), los cuales contienen un breve mirada sobre el acceso a la justicia de estas poblaciones en la ciudad y a su vez propone un plan de acción con actividades orientadas a disminuir las barreras de acceso a la justicia de las poblaciones priorizadas.</p> <p>* Así mismo, se cuenta con la versión final de la "Estrategia para la transversalización del enfoque diferencial-poblacional en los procesos y servicios de la DAJ", documento que cuenta con cuatro líneas específicas: atención, cualificación, comunicación e infraestructura y una transversal (gestión del conocimiento), desde las cuales se comprenden los retos, necesidades y se formulan las acciones que permitan reducir las barreras de acceso a la justicia por parte de los ciudadanos y ciudadanas que acuden en busca de servicios de orientación o atención. Esta estrategia, a su vez, contempla un plan de acción con actividades para cada línea de trabajo.</p> <p>Descripción para el desempeño sobresaliente (5% adicional):</p> <p>- Se implementó el Protocolo de atención niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia sexual NNA-VS en tres(3) Casas de justicia más: Bosa Campo Verde, Kennedy y San Cristóbal brindando atención por parte e las entidades participantes de ICBF, Comisaría de Familia, Fiscalía y Medicina Legal, logrando brindar atención, orientación y remisión de 186 NNA.</p>	<p>PRIMER SEMESTRE</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/E664m9ahj0u5 38003ULwBkLKrWVWNU11suMudbAA7eZqeCrv</p> <p>5% adicional</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/Ev0xM5CvpaVDo7H27f-187YBXRuN1G5F7cCOJNY3Wkx8A7e9hvcqCz</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/E5Q-0f2_3e9CqaCGcGPoxK48Obz2hOxPVMqr5nBDRGHA2evj0fI</p> <p>5% adicional</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/EpVEA-ghoIvL1Tm9NHHTM8uIMBeO_8PVLxXSPFOZdq2e-KYXMG6c</p>	
2	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	Diseñar una (1) estrategia para la implementación de métodos de resolución de conflictos y paz orientada al fortalecimiento de los servicios de acceso a la justicia	(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas)*100	01/01/2022 al 31/12/2022	Elaborar un (1) documento técnico sobre la estrategia para la implementación de métodos de resolución de conflictos. Poner en funcionamiento un (1) piloto de la estrategia para la implementación de métodos de resolución de conflictos y paz. Realizar seguimiento semestral al plan de trabajo 2022 asociado a una (1) estrategia para la implementación de Métodos de Resolución de Conflictos y Paz.	33%	35%	100%	65%	100%	100%	33,00%	<p>PRIMER SEMESTRE</p> <p>Diseñar una (1) estrategia para la implementación de métodos de resolución de conflictos y paz orientada al fortalecimiento de los servicios de acceso a la justicia</p> <p>- Se estructura el cronograma de trabajo con acciones, fechas de entrega de productos y seguimientos de la Estrategia de Métodos de Resolución de Conflictos MRC para la Paz que se evidencian con los listados de asistencia anexos (Identificadas con los números del 01 al 05).</p> <p>- Se consolida la estructura de la Estrategia MRC para la Paz que contiene los siguientes temas: concepto y objetivo de la Estrategia MRCP, estructura de la Estrategia MRCP, módulo conceptual de la Estrategia MRCP, módulo operativo de la Estrategia MRCP, Caja de Herramientas de MRC para la Paz, cronograma de la Estrategia MRCP y alcance de las actividades de la Caja de Herramientas MRCP. Lo anterior se socializó a lo interior de la DAJ.</p> <p>- Se estructura la Estrategia MRC para la Paz vs. Estatuto de Conciliación para validación de la temática inicialmente propuesta, ya que se establecen algunas disposiciones en materia de conciliación. Lo anterior se socializó a lo interior de la DAJ.</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE</p> <p>ESTRATEGIA:</p> <p>Se consolidó la estrategia de Métodos de Resolución de Conflictos para la Paz incluyendo justificación, objetivo, problemas identificados, líneas estratégicas y marco jurídico aterrizándola al funcionamiento real de los métodos en territorio. Además de establecer el plan de acción para el 2023. Lo anterior armonizado con lo establecido por la estrategia del sistema distrital de justicia.</p> <p>LÍNEA ESTRATÉGICA CONCILIACIÓN:</p> <p>* Se enviaron sugerencias y propuestas a la reglamentación del estatuto de conciliación (ley 2220 de 2022), los cuales fueron bien recibidos e integrados por el Ministerio de Justicia y del Derecho.</p> <p>* Se consolidó el piloto del programa de conciliación en derecho con 8 universidades de la ciudad de Bogotá, atendiendo a 749 casos entre el 25 de julio y 31 de octubre (3 meses) con excelentes resultados y gestión.</p> <p>* Se consolidó un grupo de conciliadores en equidad que atendieron de forma virtual, ellos tuvieron un reconocimiento por su constancia, compromiso y disposición.</p> <p>* Se realizaron jornadas de capacitación a los conciliadores en equidad respecto al estatuto de conciliación en el capítulo de conciliación en equidad.</p> <p>* Se realizaron agendamientos a los conciliadores en equidad para la prestación de sus servicios en los puntos designados por ellos mismos y se realizaron jornadas de descongestión atendidas por los conciliadores en equidad en las casas de justicia.</p> <p>LÍNEA ESTRATÉGICA MEDIACIÓN:</p> <p>* Se implementó la línea estratégica de mediación escolar con un piloto en 6 colegios del Distrito, obteniendo como resultado la intervención de 698 estudiantes en 25 cursos y un proceso de formación de mediadores escolares con mira a dejar capacidades instaladas a largo plazo dentro de cada institución. Este piloto permitió determinar los puntos problemáticos y dejó lecciones aprendidas para poder adelantar de forma exitosa la intervención en 24 colegios durante el año 2023.</p> <p>* Se aumentó la atención en mediaciones virtuales y se estableció una ruta clara para su recepción, agendamiento y desarrollo.</p>	<p>PRIMER SEMESTRE</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/E0r20q-AbadDkru3Y0hspc08nxe_gQ_8VvH5_LjebnngQ2eEVC1qZ</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/Em5sum-d6atC14kFLfBdCk8nN7kFQneD2H65Yyxbj-7R7e-fgrk0x</p>	
3	Poner en funcionamiento dos (2) nuevas casas de justicia en el Distrito	Poner en funcionamiento dos (2) nuevas casas de justicia en el Distrito	(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas)*100		Realizar dos (02) comités distritales de Casas de Justicia. Realizar la gestión de infraestructura necesaria para la puesta en funcionamiento de dos (2) Casas de Justicia Poner en funcionamiento dos (2) Casas de Justicia en el Distrito	34%	35%	100%	65%	100%	100%	34,00%	<p>PRIMER SEMESTRE</p> <p>Poner en funcionamiento dos (2) nuevas casas de justicia en el Distrito</p> <p>- En el marco del Convenio Interadministrativo 01 de 2005 "Desarrollo y puesta en funcionamiento del programa de casas de justicia en Bogotá, D.C", en el que se define que el Comité Distrital de Casas de Justicia se debe realizar una vez por semestre, se informa que la primera sesión del año se realizó el 23 de febrero con participación de las instituciones que actualmente prestan sus servicios en los equipamientos de Acceso a la Justicia.</p> <p>Con relación a la Casa de Justicia de Campo Verde se avanzó en los siguientes aspectos:</p> <p>- Se realizaron las gestiones previas requeridas para el inicio de la Casa de Justicia de Campo Verde (Socialización a la comunidad, avance en el documento de manual de operación, y requerimientos logísticos).</p> <p>Con relación a la Casa de Justicia de Puente Aranda se avanzó en los siguientes aspectos:</p> <p>- Solicitar búsqueda de un predio, que cumpla con los requerimientos para la operación de una Casa de Justicia.</p> <p>- Solicitar a la Oficina Asesora de Planeación, concepto técnico de ubicación idónea y uso del suelo</p> <p>- Alistar los procesos de contratación relacionados con aso y cafetería, extintores, vigilancia y CCTV, mobiliario, bioseguridad, ARL, mantenimiento, señalética, logística, TICS etc.</p> <p>- Realizar visitas de campo a los inmuebles presentados.</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE</p> <p>- En julio de 2022 se dio apertura a la Casa de Justicia de Campo Verde, ubicada en el Complejo de Campo Verde, en la Calle 85 sur No. 94 - 35. Durante el segundo semestre de 2022 la Casa de Justicia de Campo Verde atendió a un total de 2.448 ciudadanos de acuerdo con cifras reportadas por el Sistema de Información SICAS de la SDSCJ.</p> <p>- En diciembre de 2022 se dio apertura a la Casa de Justicia de Puente Aranda, con los operadores de CRI, Unidad de Mediación y Comisaría de Familia. En la actualidad esta Casa de Justicia se encuentra ubicada en la calle 52b # 24 - 67 sur e inició la recepción y atención de ciudadanos a partir del 21 de diciembre de 2022.</p>	<p>PRIMER SEMESTRE</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/EKONhFX6JfVQLD4O5dkB4xzu7ZHGI3aXhmANvEAFA7e9g8pW8</p> <p>SEGUNDO SEMESTRE</p> <p>https://scjgovcol.sharepoint.com/f/f/s/TalentoHumanoDAJ1/Ehvdw331KNEu8GE3xyn1GUBuBD2PwAUIsqvC18v_Nq27e9-7G80z</p>	
Total						100%						100,00%	100,00%	<p>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional). Describir los compromisos gerenciales adicionales: Implementar en las casas de justicia priorizadas el Protocolo de Atención de Violencia Sexual a Niños, Niñas y Adolescentes en coordinación con autoridades administrativas nacionales y distritales.</p>	
FECHA		26/01/2023		 JULIANA CORTÉS GUERRA Firma del Superior Jerárquico - Subsecretaría de Acceso a la Justicia		 DIANNE STEPHANIE TAWSE-SMITH DÍAZ Firma del Gerente Público - Director de Acceso a la Justicia									



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	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	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	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	5		
Total Puntaje del valorador		3,0	1	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	4,2	
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	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	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		5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,4	1	0,8			
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros		5	5	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	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		2,5	1	1			
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	4,9	
		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 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	0,9			
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	4	4,9	
		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	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	0,9			
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	4		
		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	1			
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	4		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1	1			
TOTAL		2,8	1,0	0,9			

valoracion final

4,8

95%

FECHA	26/01/2023
VIGENCIA	2022

DIANE STEPHANIE TAWSE-SMITH DÍAZ Firma del Gerente Público	JULIANA CORTÉS GUERRA Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____ DIANE STEPHANIE TAWSE-SMITH DÍAZ
 Área en la que se desempeña: _____ DIRECCIÓN DE ACCESO A LA JUSTICIA
 Fecha: _____ 26/01/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	105%	84%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	95%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		103%


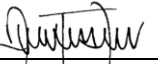
CONCERTACION	5%	0%
--------------	----	----

CUMPLIMIENTO FINAL	103%
---------------------------	-------------

JULIANA CORTÉS GUERRA
Subsecretaria de Acceso a la Justicia

DIANE TAWSE-SMITH- DÍAZ
Director de Acceso a la Justicia

FECHA: _____ 26/01/2023
VIGENCIA: _____ 2022

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION 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 de avance y oportunidad de programado a 2° semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año			Resultado	Descripción
1	Desarrollar programas especiales de protección para que los niños, niñas y jóvenes no sean cooptados e instrumentalizados por estructuras criminales.	Realizar seis (6) jornadas de socialización y/o sensibilización de los Programas y estrategias adelantadas desde la Dirección.	Seis (6) jornadas	01/01/2022 31/12/2022	Convocar a las autoridades competentes, actores involucrados y demás aliados a sesiones de socialización y/o sensibilización	40%	60%	100%	Na	40%	100%	100,0%	40,00%	Jornadas de trabajo conjunto con la Coordinación de los Centros Forjar Jornadas con Defensores de Familia del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes Jornadas de trabajo con Fiscales adscritos a la Unidad de Responsabilidad Penal para Adolescentes: Jornadas con Jueces Penales para Adolescentes Jornadas con colegios y comunidad educativa Jornadas con territorialidades	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/ivan_torres_sci_gov_c_o/EhBltTV8AxFIGhuWgGWL8Biy8PfyekPl4YQqWsjzdA7A?e=GtMlcb	
					Preparar y aprobar instrumentos de apoyo para las sesiones (presentación, videos, audios)											
					Adelantar sesiones de socialización y/o sensibilización de los Programas y estrategias adelantadas desde la Dirección.											
2	Desarrollar programas especiales de protección para que los niños, niñas y jóvenes no sean cooptados e instrumentalizados por estructuras criminales.	Dirigir la elaboración de un (1) documento sobre la implementación de la Justicia Restaurativa con adultos	Un (1) documento	01/01/2022 31/12/2022	Diseñar y aprobar el contenido del documento respecto de la forma como se adelantarán los procesos restaurativos.	30%	40%	100%	NA	60%	100%	100,0%	30,00%	Documentos preliminares [Primer semestre] Documento Técnico PDJRA Anexo 1 Ruta de Ingreso Principio de Oportunidad Anexo 2 Ruta de ingreso para personas en condición de condenadas Anexo 3. Ruta de ingreso personas con detención preventiva CER Anexo 4. Modelo procesal casos Sistema Penal Abreviado Anexo 5 Acta compromisos PPL en calidad de condenadas	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/ivan_torres_sci_gov_c_o/EgVgdEbvjkBLoGZs1VA078oBmClbwX6z1CS-EZ0xlXZrQ?e=o5zHUI	
					Realizar una prueba piloto en campo del proyecto											
					Elaborar informe con los resultados de la prueba piloto.											
3	Desarrollar programas especiales de protección para que los niños, niñas y jóvenes no sean cooptados e instrumentalizados por estructuras criminales.	Liderar la elaboración de un (1) documento para el proyecto piloto denominado "San Cristóbal Restaurativo"	Un (1) documento	01/01/2022 31/12/2022	Coordinar la formulación de un plan de acción para el proyecto "San Cristóbal Restaurativo"	30%	40%	100%	NA	60%	100%	100,0%	30,00%	Documentos preliminares [Primer semestre] Proyecto San Cristóbal Restaurativo Anexo 1 Matriz Analítica San Crsitobal Restaurativo Anexo 2 Estrategia de Formación Comités de Convivencia Escolar	https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/ivan_torres_sci_gov_c_o/EID6m4_b1apNmKMZGz_oJsBuABeb_5RheJrOaR0Cplbg?e=CEmcy4	
					Realizar una prueba piloto en campo del proyecto											
					Elaborar informe con los resultados de la prueba piloto											
Total						100%						100%				
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):													0%			
													100%			
FECHA	31/01/2023				 JULIANA CORTES GUERRA				 IVAN ARTURO TORRES ARANGUREN							
VIGENCIA	2022				Firma del Superior Jerárquico				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	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			
	Víncula 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	4	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			
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4 Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0		
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	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 polivalencia 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	4	5	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
TOTAL			3,0	0,99	1,0		

valoracion final	4,99	99,8%
------------------	------	-------

FECHA	31/01/2023
VIGENCIA	2022

 IVAN ARTURO TORRES ARANGUREN	 JULIANA CORTES GUERRA
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

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: 31/01/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

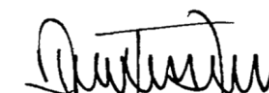
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	99,8%	19,95%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

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

CUMPLIMIENTO FINAL	99,95%
---------------------------	---------------





JULIANA CORTES GUERRA
 Firma del Superior Jerárquico



IVAN ARTURO TORRES ARANGUREN
 Firma del Gerente Publico.

FECHA: 31/01/2023
 VIGENCIA: 2022

ANEJO 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					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		% Cumplimiento año	Descripción	Ubicación	
																Evidencias
1	Fortalecer las estrategias de acceso a la justicia para la ciudadanía que requiere de respuestas frente a servicios de acceso a la justicia, en especial, la articulación de los diferentes operadores del nivel nacional y territorial. Así como la integración y articulación de operadores de justicia no formal y comunitaria.	Garantizar la capacitación y desarrollo Ocupacional a las Personas Privadas de la Libertad	No. De programas de capacitación desarrollados a los privados de la libertad.	01/07/2022 al 31/12/2022	Gestionar con entidades Educativas programas de capacitación para personas privadas de la libertad	30%	50%	50%			50%	50%	100%	30%	Se dio continuidad a las gestiones con el Centro de Biotecnología Agropecuaria de Mosquera -Regional Cundinamarca SENA en el desarrollo de procesos de formación complementaria y técnica; Con el Ministerio de las TIC - SENA y COLFONDOS se realizaron acciones que se viene ofertando con una serie de procesos de formación en herramientas digitales que se desarrollan con las PPL, asignados a la actividad de redención de Orlámica y de igual manera se adelantaron gestiones con la fundación Acción interna diplomado de Inglés. Se adjunta informe del II semestre en procesos de Formación y Capacitación por la Profesional de Atención Integral Básica.	
					Reportar las personas privadas de la libertad con participación en los programas de capacitación										En el segundo semestre de 2022 y en desarrollo de procesos de Formación complementaria y técnica con el SENA participaron en las tres temáticas un total de 174 PPL. Con el SENA en las tres actividades participación de 72 PPL. Con el Ministerio de las TIC participaron un total de 21 PPL. En la aplicación de GOOGLE participaron 13 PPL. En el desarrollo con MIN TIC - SENA- COLFONDOS, participaron 58 PPL. Con la Fundación Acción interna participaron 5 PPL. Se adjunta Informe del II semestre en procesos de Formación y Capacitación por la Profesional de Atención Integral Básica, certificaciones, constancias y asistencia de los PPL.	
					Actividades educativas programadas para personas privadas de la libertad										En el segundo semestre de 2022 y en desarrollo de procesos de Formación complementaria y técnica con el SENA se llevaron a cabo cursos de "Técnico en Construcción y Edificaciones, Curso de Reparación de Bicicletas, Curso Introductorio a la formación profesional Integral, Curso Aprende a usar fácilmente Internet y Protege tu negocio Ciber Seguridad. Con el Ministerio de las TIC - SENA - COLFONDOS en el proceso de formación en: "Formación en Internet para personas mayores", "Curso Diseño de elementos victorales en Illustrator y Taller "Ella hace Historia" En el desarrollo con la Fundación Acción Interna, Diploma en Inglés Smart Básico Asistencia y Curso Nivel I Básico.	
2	Fortalecer las estrategias de acceso a la justicia para la ciudadanía que requiere de respuestas frente a servicios de acceso a la justicia, en especial, la articulación de los diferentes operadores del nivel nacional y territorial. Así como la integración y articulación de operadores de justicia no formal y comunitaria.	Garantizar la prestación del servicio de salud, alimentación y ocupación a la población privada de la libertad	% satisfacciones de las necesidades de las personas privadas de la libertad	01/01/2022 al 30/06/2022	Suministrar las raciones alimenticias al 100% de la población privada de la libertad.	30%	50%	50%			50%	50%	100%	30%	Se adjuntan formatos donde se reportan las raciones de alimentos suministrados a los PPL diariamente, para los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre 2022.	
					Gestionar la prestación del servicio de salud a la Población Privada de la Libertad										Se adjunta formatos diligenciados para el control de Atención de servicios de Salud, correspondiente a los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Noviembre y Diciembre 2022.	
					Gestionar la realización de actividades y/o ocupación de forma continua para la población Privada de la libertad.										Se adjuntan actas, formatos y estadísticas correspondientes a las actividades en las cuales son vinculados el personal privado de la libertad en programas de capacitación y aprendizaje mediante la asignación de talleres y/o actividades de educación formal y no formal para el fortalecimiento de competencias, habilidades ocupacionales y redención de pena para los meses de Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre 2022.	
3	Fortalecer las estrategias de acceso a la justicia para la ciudadanía que requiere de respuestas frente a servicios de acceso a la justicia, en especial, la articulación de los diferentes operadores del nivel nacional y territorial. Así como la integración y articulación de operadores de justicia no formal y comunitaria.	Reportar el 100% de las personas visitantes y/o personas privadas de la libertad a quienes se les incaute sustancias psicoactivas o elementos prohibidos que configuren presunta conducta punible, o incumplimiento del reglamento interno de la cárcel. / Minimizar el ingreso de sustancias y elementos prohibidos al interior del establecimiento carcelario	No. Visitantes y/o personas privadas de la libertad reportadas a la autoridad competente por incautación de sustancias psicoactivas que configure presunta conducta punible a la Autoridad Competente	01/01/2022 al 30/06/2022	Implementación de medidas disuasivas	20%	50%	50%			50%	50%	100%	20%	Se ha realizado controles por parte del personal de Custodia y Vigilancia a las personas visitantes, con el propósito de evitar el ingreso al establecimiento carcelario de elementos y sustancias prohibidas, se generaron informes de cada visita realizada mes a mes desde julio a Diciembre de 2022 a la Dirección. Igualmente se adjuntan los cronogramas de visitas programadas para el segundo semestre del presente año.	
					Empleo de equipos electrónicos										Respecto a la ejecución del contrato se han llevado a cabo reuniones, las cuales se puede evidenciar en los formatos adjuntos.	
					El uso de los binomios caninos con los que cuenta la Cárcel Distrital.										En el segundo semestre del año 2022 se adelantó el entrenamiento de los semovientes caninos adquiridos para el fortalecimiento en la seguridad en detección de sustancias psicoactivas en el Centro Especial de Reclusión - CER y La Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres, se adjuntan registros en documentos del proceso precontractual y ejecución. Se adjunta informes y test de selección de los caninos, fotos de servicios donde se evidencia el uso de los binomios caninos en reques.	
4	Fortalecer las estrategias de acceso a la justicia para la ciudadanía que requiere de respuestas frente a servicios de acceso a la justicia, en especial, la articulación de los diferentes operadores del nivel nacional y territorial. Así como la integración y articulación de operadores de justicia no formal y comunitaria.	Apoyar y gestionar la habilitación de cupos en la CDVAM con el objetivo de mitigar el hacinamiento en Bogotá	Número de cupos habilitados	01/01/2022 al 30/06/2022	Verificar espacios físicos para la ampliación de nuevos cupos carcelarios	20%	50%	50%			50%	50%	100%	20%	Se adjuntan las Planillas de Autoridad expedidas por el INPEC, dando el ingreso de Personas Privadas de la Libertad a centros carcelarios del INPEC, procedentes de la Cárcel Distrital, de la misma manera se adjuntan las Planilla de Autoridad procedentes de la Dijn, Policía Nacional, Centro Especial de Reclusión CER, CTI, Fiscalía y URIS quienes trasladan personas privadas de la Libertad a la Cárcel Distrital, de esta manera se da cumplimiento con el objetivo de mitigar el hacinamiento en Bogotá, a través de los egresos e ingresos.	
					Adecuar y dotar los espacios identificados para el ingreso de nuevos PPL										Durante el segundo semestre del año 2022, en la Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres de Bogotá garantizando durante su estadía la dignidad humana como valor inherente al ser humano, el mínimo vital, el respeto a los Derechos humanos, una atención psicosocial que permita el fortalecimiento de competencias, habilidades ocupacionales, la redención de pena y un eficiente servicio en trámites jurídicos, conforme a las necesidades particulares de la población carcelaria, realizo ADICION, PRORROGA Y MODIFICACION AL CONTRATO No. SCJ-1882-2021, CELEBRADO ENTRE LA SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Y JEM SUPPLIES SAS, cuyo objeto es: "ADQUISICION DE COLCHONETAS, ROPA DE CANA, CORUAS, ALMOHADAS, Y ELEMENTOS DE ASEO, PARA LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD" - Lote 2 "Kit de Aseo, Acta de inicio ejecución de contrato cuyo objetivo es la adquisición de uniformes destinados al personal privado de la libertad, dando cumplimiento a la ejecución de los contratos celebrados en el primer semestre y de los cuales se realizó su ejecución en el segundo semestre. Se adjuntan contrato, el acta de inicio contrato y otros de uniformes para el PPL.	
					Garantizar la atención integral a las personas privadas de la libertad que se encuentran en la CDVAM										Garantizando durante su estadía la dignidad humana como valor inherente al ser humano, el mínimo vital, el respeto a los Derechos humanos, una atención psicosocial que permita el fortalecimiento de competencias, habilidades ocupacionales, la redención de pena y un eficiente servicio en trámites jurídicos, conforme a las necesidades particulares de la población carcelaria, se realizó la entrega de Kit de aseo a los PPL, igualmente por parte del equipo SPRA Subred Centro Oriente PIC, se llevaron a cabo actividades en diferentes temáticas (Higiene menstrual, autocuidado, cuidado propio y cuidado de los demás) para el personal Privado de la Libertad, además de las demás actividades inherentes al contrato de atención, valoración y las que según correspondan a las entidades prestadora de Salud. Se adjunta cronograma y evidencias de las actividades realizadas.	
Total						100%							100%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)														0%	100%	
FECHA	27/01/2023															
VIGENCIA	2022															
					 JULIANA CORTÉS GUERRA Firma del Superior Jerárquico								 ADRIANA PATRICIA HERNÁNDEZ MASÍN 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	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	4,8	
		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	4		
		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	4		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	4	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		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.	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	4	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	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	4,8	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	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		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	4	4	4,7	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	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.	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	5	5	4		

Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	0,8		
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,8
		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.	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	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	4	3	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.	5	5	4	
		Decide bajo presión.	5	5	4	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8		
TOTAL		3,0	0,97	0,8		

valoracion final		4,78	95,6%
------------------	--	------	-------

FECHA	27/01/2023
VIGENCIA	2022

	
JULIANA CORTÉS GUERRA Firma del Gerente Público	ADRIANA PATRÍCIA HERNÁNDEZ Firma Superior Jerárquico



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: ADRIANA PATRICIA HERNÁNDEZ MARÍN
 Área en la que se desempeña: DIRECTORA DE CÁRCEL DISTRITAL DE VARONES Y ANEXO DE MUJERES
 Fecha: 27/01/2023

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%

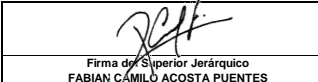
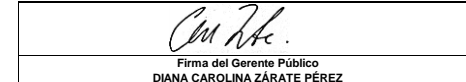
CONCERTACION	5%	
--------------	----	--

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

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

FECHA: 27/01/2023
 VIGENCIA: 2022

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	2. Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir las metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del Covid-19.	Adelantar los estudios previos de conveniencia y oportunidad, de mercado y los requisitos técnicos, financieros y económicos para que la Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento adelante los correspondientes procesos de selección y contratación de bienes, servicios y obras.	Número de estudios de procesos precontractuales adelantados para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del Distrito	01/01/2022 - 31/12/2022	Realizar 178 estudios de procesos precontractuales para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del distrito	50%	80%	80%	La actividad era precontractual para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del distrito. La actividad era precontractual para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del distrito. La actividad era precontractual para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del distrito. La actividad era precontractual para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del distrito.	20%		80%	40%	En el primer semestre se realizaron 178 estudios previos	Archivo contractual unidad ejecutora 02 y en SECOP	
2	2. Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir las metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del Covid-19.	Elaborar los lineamientos técnicos y metodologías para la adecuada adquisición de bienes, servicios y contratación de obras relacionados con temáticas 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 corresponda.	Número de mesas de trabajo de seguimiento y control adelantadas para garantizar la elaboración de los estudios precontractuales	01/01/2022 - 31/12/2022	Realizar 12 mesas de trabajo de seguimiento y control que garanticen la elaboración de los estudios precontractuales para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del Distrito Realizar 64 mesas de trabajo técnicas con los clientes internos y externos para validar las especificaciones técnicas 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.	30%	60%	60%	Para la primera actividad en el primer semestre se realizaron 10 mesas de seguimiento y para la segunda actividad se realizaron 64 mesas técnicas, sobrepasando la meta, motivo por el cual se ajusta el número de mesas de trabajo técnicas en esta actividad	40%		60%	18%	En el primer semestre se realizaron 10 mesas de trabajo de seguimiento y 64 mesas de trabajo de técnicas con los clientes	One Drive de la Dirección Técnica y en el sharepoint del POA de la Oficina Asesora de Planeación	
3	10. Fortalecer la capacidad institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Atender los requerimientos técnicos de la Subsecretaría de Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas para brindar aporte adecuado en los procesos de supervisión con el fin de fortalecer las capacidades operativas de autoridades de seguridad, convivencia y justicia.	Actualizaciones en la matriz de los riesgos de corrupción inherentes a la gestión de la entidad.	01/01/2022 - 31/12/2022	Ejecutar las actividades a cargo de la Dirección Técnica, definidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Usuario	20%	60%	60%	Se realizó un seguimiento, un reporte y una actualización a la matriz de riesgos de corrupción del proceso	40%		60%	12%	Se realizó un seguimiento, un reporte y una actualización a la matriz de riesgos de corrupción del proceso	Correos Institucionales, Sharepoint de la Oficina Asesora de Planeación, riesgos de corrupción.	
Total						100%	67%	67%		33%		70%	70%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)													0%	70%		
FECHA		25/07/2022		 Firma del Superior Jerárquico FABIAN CAMILO ACOSTA PUNTES		 Firma del Gerente Público DIANA CAROLINA ZÁRATE PÉREZ										
VIGENCIA		2022														

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
No es consistente en su comportamiento 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 1.0%	Par 2%	Subalterno 2%			
1. Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados permitan valorar	5	5	4	4,8		
	Aporta alternativas en el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, análisis y sugerencias para el logro de los objetivos	5	5	5			
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área su cargo, para analizar acciones e implicar responsabilidades necesarias	5	4	5			
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para ajustarlos	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	4	4			
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de logro de decisiones	5	4	4			
Total Puntaje del evaluador		3,0	0,0	0,0			
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		
	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a perseguir, aceptar retos, desafíos y directrices, asegurando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	4			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad e inestabilidad que conlleva las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con sus 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 evaluación.	5	4	4			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,0			
3. Planeación	Previ 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, responsabilidades, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño	5	0	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	5			
	Dirige 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	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,0			
4. Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades procesales con base en las prioridades de la entidad	5	5	5	4,9		
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al evaluar 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 los objetivos de la entidad	5	5	4			
	Efectúa los cambios que conlleva necesarios para solucionar los problemas detectados, o alinear 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 oportuna	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,0			
5. Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y realiza acciones para su desarrollo y aplicación en las tareas asignadas.	5	4	4	4,9		
	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 equipos de trabajo para fomentar la pertenencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de las tareas	5	5	5			
	Assume la función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y competencias	5	5	5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad salarial 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		3,0	1,0	0,0			
6. Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4	4,9		
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los sistemas.	5	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	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8			
7. Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, las opciones a realizar.	5	5	5	5,0		
	Efectúa análisis complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que le son 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	1,0			
TOTAL		3,0	0,99	0,9			

Valoración final: 4,80 97,0%

FECHA	28/02/2023
VOGENCIA	2022


 Firma del Gerente Público
 DIANA CAROLINA ZARATE PEREZ


 Firma Superior Jurídico
 HELGA MILEVA HERNANDEZ REYES



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: DIANA CAROLINA ZARATE PEREZ
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN TÉCNICA
 Fecha: 28/02/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	97,6%	19,5%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0,00%
CUMPLIMIENTO FINAL		99,5%

HELGA MILENA HERNANDEZ REYES
Firma del Superior Jerárquico

DIANA CAROLINA ZARATE PEREZ
Firma del Gerente Publico.

FECHA: 28/02/2023
VIGENCIA: 2022

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertacion										Evaluacion					
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		
							% cumplimiento programado a 1° semestre	% cumplimiento de indicador 1° semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre			% cumplimiento de indicador 2° semestre	Descripción	Ubicación
1	10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Realizar la intervención del archivo de gestión documental donde se encuentran los expedientes de los procesos de selección, adelantado por la Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento de los años 2019 al 2021	Número de contratos suscritos en los años 2019, 2020 y 2021 sobre 1589 expedientes intervenidos.	*01/01/2022 - 31/12/2022*	Clasificación de documentos	35%	50%	50%	A 31 de diciembre se realizó la intervención documental equivalente a 108 metros lineales correspondientes a 638 contratos en 2423 tomos equivalentes 473.864 folios de acuerdo a la ejecución del plan de trabajo vigencia 2022 y la transferencia documental de la vigencia 2019 al archivo central.	50%	50%	100,0%	35,00%	En la vigencia 2022 se realizó la implementación del plan de trabajo generado en el mes de febrero del mismo año, el cual se culminó al 100%; adicionalmente se realizó la primer transferencia documental de la Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento al archivo central de la vigencia 2019.	En el siguiente link se puede visualizar las evidencias. https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/sandra_santafe_s_cj_gov_co/EkNR-dLnmZ9MpuFJ2Eftc0EBL0G7NWwxPI4no3SoDadqQ?e=smkKiv
					Ordenación de documentos										
					Foliación de documentos										
					Levantamiento de inventario documental										
2	10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Estandarizar los modelos de pliegos de condiciones y formatos necesarios para adelantar la contratación de la Entidad.	Número de modalidades de selección/ Modelos de pliego de condiciones de cada modalidad de selección.	*01/01/2022 - 31/12/2022*	Realizar mesas de trabajo con las áreas que solicitan la contratación y las áreas que realizan la supervisión.	30%	50%	50%	En la vigencia 2022 se han adelantaron mesas de trabajo entre la Dirección Jurídica y Contractual y la Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento con el fin de unificar criterios en materia de contratación, particularmente sobre documentos como los Pliegos de Condiciones y el Manual de Contratación, Supervisión e Interventoría. Se procede a solicitar la actualización de los documentos del Sistema Integrado de Gestión - Proceso de Gestión Jurídica y Contractual, de los documentos (MA-JC-4; PD-JC-12; I-JC-3 y I-JC-1. Con esta actividad, se actualizaron los lineamientos de la Secretaría con los expedidos a nivel distrital y/o nacional, así como dar tratamiento a las oportunidades de mejora identificados en aras de la mejora continua.	50%	50%	100,0%	30,00%	2022 se realizaron mesas de trabajo con las diferentes dependencias en materia de contratación, para verificar y unificar criterios en la documentación de los procesos de contratación. Adicionalmente socializamos la actualización de los formatos: - MA-JC-4 Manual de contratación, supervisión e interventoría; PD-JC-12 Liquidación del contrato o convenio; I-JC-3 Instructivo supervisores de contrato; I-JC-1 Instructivo de publicación en Secop II por parte de los supervisores, interventores y contratistas.	En el siguiente link se puede visualizar las evidencias. https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/sandra_santafe_s_cj_gov_co/EkNR-dLnmZ9MpuFJ2Eftc0EBL0G7NWwxPI4no3SoDadqQ?e=smkKiv
					Realizar mesas de trabajo con la Dirección Jurídica y Contractual										
					Socialización de los documentos										
3	10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Realizar mínimo 600 procesos de selección en sus diferentes modalidades para el fortalecimiento de las capacidades operativas de los organismos de seguridad y justicia del distrito	Número de procesos tramitados	*01/01/2022 - 31/12/2022*	Realizar mesas de trabajo con la dependencia solicitante.	35%	50%	50%	Realizar reuniones de retroalimentación con los profesionales que adelanten los procesos de selección, con el fin de unificar los criterios.	50%	50%	100,0%	35,00%	En la vigencia 2022 se suscribieron 715 contratos en las siguientes modalidades de contratación: Licitación Pública; Selección Abreviada; Concurso de Meritos; Mínima Cuantía y Contratación Directa.	En el siguiente link se puede visualizar las evidencias. https://scjgovcol-my.sharepoint.com/:f/g/personal/sandra_santafe_s_cj_gov_co/EkNR-dLnmZ9MpuFJ2Eftc0EBL0G7NWwxPI4no3SoDadqQ?e=smkKiv
					Realizar reuniones de retroalimentación con los profesionales que adelanten los procesos de selección, con el fin de unificar los criterios.										
Total						100%					100%				
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):											0%				
											0%				
FECHA	19/12/2022		FABIAN ALEJANDRO ACOSTA PUENTES		Sandra Milena Santafe Patino										
VIGENCIA	2022		Firma del Superior Jerárquico		Firma del Gerente Público										



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion


Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
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			
		58,33%	20%	5%			
1	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de formalat que los resultados generen valor	5			2,92	
		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				
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5				
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5				
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5				
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	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				
		Total Puntaje del valorador		2,9			
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			2,92	
		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				
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas, desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5				
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5				
Total Puntaje Evaluador		2,9					
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5			2,92	
		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				
		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				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5				
		Optimiza el uso de los recursos.	5				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5				
Total Puntaje Evaluador		2,9					
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5			2,92	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	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				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5				
Total Puntaje Evaluador		2,9					
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			2,92	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	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				
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	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				
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5				

Total Puntaje Evaluador		2,9				
6	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5			2,92
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5			
Total Puntaje Evaluador		2,9				
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5			5,00
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5			
		Decide bajo presión.	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5			
Total Puntaje Evaluador		5,0				
TOTAL		3,21				

valoración final		3,21	
------------------	--	------	--

FECHA	19/12/2022
VIGENCIA	2022

Sandra YAI STPP. 

Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico
---------------------------	---------------------------

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		1,00%	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, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5		
		Promociona, 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		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	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 polivalencia 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 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 integra 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 le son 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	1,00	1,0			

valoración final: 6,00 100,0%

FECHA	28/02/2023
VIGENCIA	2022

Firma del Gerente Público SANDRA MILENA SANTAFE PATIÑO	Firma Superior Jerárquico HELGA MILENA HERNANDEZ REYES



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: SANDRA MILENA SANTAFE PATIÑO
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE OPERACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO
 Fecha: 44914

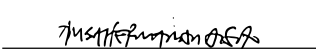

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80,0%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	100,00%	20,0%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	0,00%
CUMPLIMIENTO FINAL		100,0%

HELGA MILENA HERNANDEZ REYES
Firma del Superior Jerárquico

SANDRA MILENA SANTAFE PATIÑO
Firma del Gerente Público.

FECHA: 28/02/2023
VIGENCIA: 2022

ANEXO 1: CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION 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	
							% avance programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er semestre	Observaciones del avance y oportunidad de ajustes	% 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.	Consolidar y hacer el seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia 2021.	No. Seguimiento Realizados / No. Seguimientos planeados x 100	01/01/2022 31/12/2022	Formular una matriz de seguimiento del PAA de la entidad.	30%	50%	50%		50%	50%	100%	30%	Durante el segundo semestre de la vigencia 2022, se realizó lo siguiente: - Se realizó seguimiento a la matriz del Plan Anual de Adquisiciones de la entidad. - Se realizaron reuniones de seguimiento del PAA con las diferentes Direcciones de la entidad; así como, las Subsecretarías generando controles de lo proyectado vs lo contratado; esto con el objetivo de realizar ajustes preventivos en la contratación de la entidad y generar alertas para toma de decisiones.	Matriz del PAA publicada en la el SECOP II. Matriz de seguimiento del PAA publicada en la Página web de la entidad - Botón de Transparencia. Power Bi - Información PAA
					Realizar seguimiento a lo proyectado en el PAA por parte de las Direcciones de la Subsecretaría de Gestión Institucional.										
					Realizar seguimiento a lo proyectado en el PAA por parte de las demás dependencias de la SDSCJ.										
2	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Ejecutar los planes, proyectos y actividades de la SGI y realizar seguimiento a los propuestos por parte de la Direcciones de la Subsecretaría de Gestión Institucional.	Acciones Programadas/ Acciones Realizadas	01/01/2022 31/12/2022	Formular una matriz de seguimiento del POA, del PAAC y de Compromisos Gerenciales de las direcciones de la SGI.	40%	50%	50%		50%	50%	100%	40%	Durante el segundo semestre de la vigencia 2022, se realizó lo siguiente: - Se realizó seguimiento a la matriz de seguimiento del POA, del PAAC y de Compromisos Gerenciales de las direcciones de la SGI. - Se realizó seguimiento de las actividades contempladas en el POA, PAAC por parte de las direcciones y se han adelantado de acuerdo al cronograma de trabajo las actividades contempladas por la Subsecretaría de Gestión Institucional y sus equipos de trabajo. - Se realizó seguimiento a las metas de la SGI.	Matriz de seguimiento POA - PAAC - Compromisos gerenciales. Informe de Metas - 2022 - SGI
					Ejecutar las actividades planteadas en el POA, PAAC por parte de la SGI y realizar seguimiento a las direcciones de la SGI de las que tienen planeadas.										
					Remitir a las direcciones observaciones y sugerencias para que tengan en cuenta en sus planes.										
3	Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.	Liderar un plan de acción de los componentes del Índice de Transparencia de visibilidad, institucionalidad, control y sanción según lo que corresponda a la Subsecretaría de Gestión Institucional y sus direcciones.	Acciones Programadas/ Acciones Realizadas	01/01/2022 31/12/2022	Establecer las acciones a realizar en los componentes de visibilidad, institucionalidad, control y sanción.	30%	50%	50%		50%	50%	100%	30%	Durante el segundo semestre de la vigencia 2022, se realizó lo siguiente: - Se elaboró un plan de acción de los componentes del Índice de Transparencia para la generación o publicación de la información. - Se han realizado publicaciones mensuales en la página web por parte de la Dirección Financiera, Dirección Jurídica y Contractual, SGI, atención y servicio al ciudadano.	Publicaciones y actualizan de botón de transparencia por parte de las direcciones de la Subsecretaría de Gestión Institucional.
					Ejecutar las acciones de los componentes de visibilidad, institucionalidad, control y sanción de competencia de la SGI.										
					Seguimiento en la publicación de la información o en la socialización de la misma al interior de la entidad.										
Total						100%						100%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales):												0%			
												100%			
FECHA	26/01/2023					 ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO					 REINALDO RUIZ SOLORZANO				
VIGENCIA	2022					Firma del Superior Jerárquico					Firma del Gerente Público				



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Table with 2 columns: Criterios de valoracion and corresponding scores (5, 4, 3, 2, 1) for different levels of performance.

Main evaluation table with columns: Competencias comunes y directivas, Conductas asociadas, valoracion de los servidores publicos [1-5] (Superior, Par, Subalterno), Valoracion anterior, Valoracion actual, and Comentarios para la retroalimentación.

Summary row showing 'valoracion final' as 4.99 and 99.8%.

Table with 2 columns: FECHA (26/01/2023) and VIGENCIA (2022).

Table with 2 columns: REINALDO RUIZ SOLORZANO and ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO, with handwritten signatures.



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: REINALDO RUIZ SOLORZANO
 Área en la que se desempeña: SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
 Fecha: 26/01/2023

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%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%

ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO CAMACHO
 Firma del Superior Jerárquico

REINALDO RUIZ SOLORZANO
 Firma del Gerente Publico.

FECHA: 26/01/2023
 VIGENCIA: 2022



ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración

Table with 2 columns: Description of behavior and score (1-5). Rows include: 'Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros...', 'Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares...', 'Su comportamiento se evidencia de manera regular...', 'No es consistente en su comportamiento...'.

Main evaluation table with columns: Competencias comunes y directivas, Conductas asociadas, valoración de los servidores públicos [1-5] (Superior, Par, Subalterno), Valoración anterior, Valoración actual, Comentarios para la retroalimentación. Rows include: 1. Visión estratégica (4.9), 2. Liderazgo efectivo (5.0), 3. Planeación (5.0), 4. Toma de decisiones (4.9), 5. Gestión del desarrollo de las personas (4.9), 6. Pensamiento Sistémico (5.0), 7. Resolución de conflictos (5.0). Includes a 'TOTAL' row at the bottom.

Summary row: valoración final 5,0 99%

Table with 2 columns: FECHA (28/02/2023), VIGENCIA (2022)

Handwritten signatures and stamps: Firma del Gerente Público - Vilma Patricia Ferreira Lugo Directora de Gestión Humana; Firma del Superior Jerárquico - Reinaldo Ruiz Solorzano Subsecretario de Gestión Institucional



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Vilma Patricia Ferreira
 Área en la que se desempeña: Dirección de Gestión Humana
 Fecha: 28/02/2023

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

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

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

Firma del Gerente Público - Vilma Patricia Ferreira Lugo Directora de Gestión Humana

FECHA: 28/02/2023
 VIGENCIA: 2022