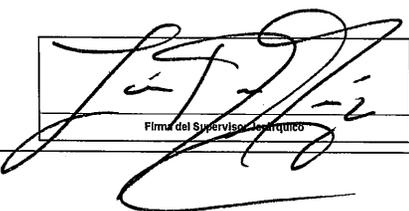
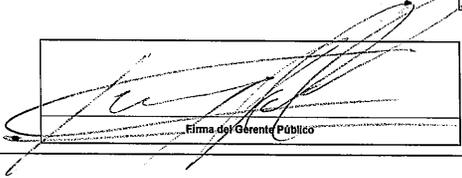


3.2021-2107  
31-03-2021

Sergio Pinilla Osorio

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 del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación	
1	Respaldo jurídico que genera confianza	Implementar el 0.10 del observatorio para prevenir la corrupción en el Distrito Capital.	Porcentaje de implementación del observatorio para prevenir la corrupción en el Distrito Capital.	Del 11/06/2020 al 31/12/2020	Realizar eventos para articular y orientar la gerencia jurídica el Distrito Capital.	35%	10%	10%	No aplica	90%	90%	100%	35%	Se presentó la versión final del documento técnico de soporte para la creación al interior de la Secretaría Jurídica Distrital de Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción - ODCLA. Asimismo, se presentó el proyecto de resolución "Por la cual se crea el Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción - ODCLA, y se dictan otras disposiciones.	Informe SEGPLAN - Componente a la Inversión con corte al 31/12/2018.	
					Garantizar la promoción y calidad en los eventos de orientación jurídica.											
2	Respaldo jurídico que genera confianza	Realizar 1 estudio jurídico en temas de impacto de interés para el distrito capital.	Número de estudios jurídicos, realizados en temas de interés para el Distrito Capital	Del 24/03/2020 al 31/12/2020	Llevar a cabo actividades orientadas a la generación de elementos de análisis jurídico en el Distrito Capital	35%	100%	100%	No aplica	0%	0%	100%	35%	El nombre del estudio fue: "El sistema de Coordinación de la Administración del Distrito Capital, como herramienta para la gestión pública en Bogotá. Aciertos y desafíos".	Informe de gestión entregado a la Oficina Asesora de Planeación.	
					Realizar la última fase del modelo de gerencia jurídica pública											
2	Respaldo jurídico que genera confianza	Elaborar lineamientos orientados a la mejora de las prácticas de contratación en el Distrito y en materia jurídica de interés para el D.C.	4 Número de lineamientos publicados.	Del 24/03/2020 al 31/12/2020	Expedir lineamientos normativos en la plataforma de Régimen Legal.	30%	50%	50%	No aplica	50%	50%	100%	30%	Se entregaron los cuatro lineamientos que fueron: -Directiva 1 de 2020. -Directiva 3 de 2020. -Directiva conjunta 004/2020 -Directiva 05 de 2020. Todas estas están publicadas en Régimen Legal para su consulta.	Informe de gestión entregado a la Oficina Asesora de Planeación.	
					Publicar lineamientos normativos en la plataforma de Régimen Legal.											
<b>Total</b>						<b>100%</b>							<b>100%</b>			
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) No aplica.																
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end;"> <div style="width: 20%;"> <p>FECHA: 29/3/2021</p> <p>VIGENCIA: AÑO 2020</p> </div> <div style="width: 30%; text-align: center;">  <p>Firma del Supervisor Jurídico</p> </div> <div style="width: 30%; text-align: center;">  <p>Firma del Gerente Público</p> </div> </div>																

110

**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	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	5	N/A	4,6
		Asume responsabilidad por sus resultados	4	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5		
<b>Total Puntaje del valorador</b>		2,6	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	N/A	5,0
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	N/A	5,0
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	5	N/A	4,7
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,7	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	N/A	5,0
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	5	5	N/A	4,7
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,7	1,0	1,0			

AA2

**Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión**

Nombre del Gerente Público: Sergio Pinillos Cabrales  
Área en la que se desempeña: Director Distrital de Política  
Fecha: 12/6/2020

**ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION**

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,9	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	0%
<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>		<b>99%</b>

  
Firma del Supervisor Jerárquico

  
Firma del Gerente Público.

FECHA: Marzo de 2021  
VIGENCIA: 2020