

Entidad: Lotería de Bogotá

Fecha: 01/06/2021

### ACUERDOS DE GESTION

SUPERIOR JERARQUICO:	LUZ MARY CÁRDENAS HERRERA
GERENTE PUBLICO:	DURLEY EDILMA ROMERO TORRES

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los 01 días del mes junio de 2021, LUZ MARY CÁRDENA HERRERA titular del cargo de Gerente General, en adelante superior jerárquico, y DURLEY EDILMA ROMERO TORRES titular del cargo de Secretaría General en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTION.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar de gestión con base en los compromisos asumidos por la Secretaría General respecto al logro de resultados y en las habilidades gerenciales requeridas.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; asimismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.



TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionado las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

CUARTA: cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestarios necesarios para la ejecución de estos.

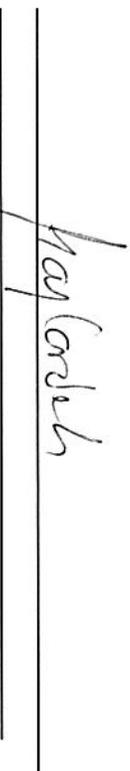
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y su seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad: las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación, los Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.

SEPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTION por un periodo de seis (06) meses, desde el 01 de junio de 2021 Hasta el 31 de diciembre de 2021.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTION podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTION:



Firma Superior Jerárquico

Firma Gerente Público

**Objetivos**  
 Articular: La Misión, Visión, Objetivos Estratégicos, Política del SIG, Objetivos del SIG, Plan de Desarrollo de la organización a los compromisos adquiridos en los acuerdos de gestión para garantizar el mejoramiento continuo de los Sistemas de la Gestión y de la capacidad operativa de la Entidad.

Articulación de los compromisos adquiridos en los acuerdos de gestión						
Misión	Visión	Objetivos Estratégicos	Política del SIG	Objetivos del SIG	Plan de Desarrollo	
X	X	X	X	X	X	
Concertación de compromisos						
Compromisos Institucionales	Peso	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	Evaluación de compromisos	
					% de cumplimiento	Puntaje
Cumplir con los estipulado en el Modelo Integrado de Gestión, mejorando mínimo en 5 puntos en relación con la vigencia anterior.	30%	Incrementar mínimo tres (3) puntos en el Índice Institucional, de acuerdo con la medición realizada mediante la herramienta FURAG.	31 de Diciembre del 2021	Incrementó mínimo tres (3) puntos el Índice de Desempeño Institucional FURAG (SI o NO)		
Actualizar política de prevención de daño antijurídico	10%	Contar con una política de prevención de daño antijurídico actualizada	31 de Diciembre del 2021	Se actualizó la política de prevención de daño antijurídico (SI o NO)		
Impulsar ente el 80% y el 100% de proceso disciplinarios.	15%	Poner al día los procesos disciplinarios de la entidad	31 de Diciembre del 2021	Se impulsó entre el 80% y el 100% los procesos disciplinarios de la entidad (SI o NO)		



Gestionar la creación de la oficina de control interno disciplinario	15%	Gestionar la creación de la oficina de control interno disciplinario según lo establecido en la ley 1952 de 2019	31 de Diciembre del 2021	Se creó la oficina de control disciplinario de la entidad (SI o NO)		
Actualizar el Manual de Contratación de la entidad.	10%	Contar con un Manual de Contratación actualizado, así como con sus procedimientos y formatos relacionados actualizados.	31 de Diciembre del 2021	Se actualizó el Manual de Contratación de la entidad. (SI o NO )		
Cumplir con las actividades establecidas en los planes de acción y planes de mejora	20%	Cumplir con las actividades establecidas en los planes de acción y planes de mejora y dar cierre a las que vienen rezagas de años anteriores	31 de Diciembre del 2014	Se adquirió equipos de hardware y software para mejorar las condiciones del sistema de información. (SI o NO)	100%	25
	<b>100</b>				<b>100%</b>	<b>100</b>



Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Limite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad.	Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente	31 de Diciembre del 2021			
Desarrollar funciones por delegación dentro o fuera del país.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	31 de Diciembre del 2021			
Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad.	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.	31 de Diciembre del 2021			
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad.	Responder efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31 de Diciembre del 2021			
Resolver y gestionar anomalías que se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad.	31 de Diciembre del 2021			







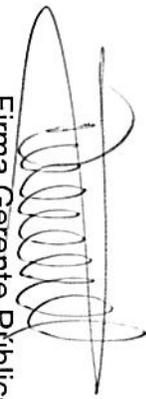
AMBITO DE COMPROMISO	Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
		No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
<b>Liderazgo</b>	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.			
<b>Planeación</b>	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
<b>Toma de decisiones</b>	Elegir entre varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			
<b>Dirección y Desarrollo de Personal</b>	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			

**NOTA:** Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria.

Observaciones:

**NOTA:** La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales que requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas.

  
\_\_\_\_\_  
Firma Superior Jerárquico

  
\_\_\_\_\_  
Firma Gerente Público

