



Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____
Área en la que se desempeña: _____
Fecha: _____

FRANK MANOTAS PUENTE
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE			92%
PONDERADO	100%		
VALORACION DE COMPETENCIAS			100%
PONDERADO	100%		
NOTA FINAL			
CONCERTACION	0%		0%
CUMPLIMIENTO FINAL			92%

LUIS ALBERTO NEIRA SANCHEZ
Firma del Superior Jerárquico


FRANK MANOTAS PUENTE
Firma del Gerente Público

FECHA: 30/01/2026
VIGENCIA: 01 de enero hasta el 01 de diciembre de 2025

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

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio de ejecución	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 2º semestre		% cumplimiento de indicador 2º semestre	Descripción
1	Mejorar la transparencia y el control del sector de juegos de suerte y azar que son competencia de la Lotería de Bogotá	Elucidar y analizar las noticias disciplinarias que se emiten por parte de la OCDD para determinar si se cumplen los requisitos establecidos en el código General Disciplinario para indicar la actuación.	Número de quejas informales, anónimas y evaluadas en la OCDD dentro de los 30 días hábiles siguientes a la recepción. Número de quejas informales.	28/02/2025	<p>Evaluar la queja Recibir el Código General Disciplinario</p> <p>Definir la descripción disciplinaria a tomar</p>	20%	50%	50%	42%	42%	18%	<p>Las quejas, denuncias, anónimas e informes allegados no es posible adjuntar por correo electrónico que gozan de reserva legal</p> <p>Todas las denuncias y quejas informales, anónimas e informes allegados no es posible adjuntar por correo electrónico que gozan de reserva legal</p>	
2	Mejorar la transparencia y el control del sector de juegos de suerte y azar que son competencia de la Lotería de Bogotá	Realizar campañas preventivas y educativas dentro del sector de juegos de suerte y azar en chats, mensajes en redes sociales, folletos, mensajería en mensajería o los mensajeros de la Lotería sobre temas de planeación de alto impacto disciplinario.	Actividades preventivas ejecutadas dentro del sector de juegos de suerte y azar que son competencia de la Lotería de Bogotá	28/02/2025	<p>Revisar los temas de alto impacto disciplinario</p> <p>Elaborar la circular de presentación para las actividades preventivas mensajeros o los mensajeros</p> <p>Socializar el tema de alta planeación disciplinaria de manera presencial o virtual</p>	20%	50%	50%	42%	42%	18%	<p>Se realizaron campañas preventivas a través de mensajeros en los fondos de reserva legal de los computadores</p> <p>Se realizaron campañas preventivas a través de mensajeros en los fondos de reserva legal de los computadores</p>	
3	Mejorar la transparencia y el control del sector de juegos de suerte y azar que son competencia de la Lotería de Bogotá	Practicar las pruebas de comunicaciones, expedientes administrativos y comunicaciones disciplinarias abiertas.	Pruebas de comunicaciones disciplinarias y preventivas dentro de los expedientes administrativos y comunicaciones disciplinarias abiertas.	28/02/2025	<p>Estudiar el expediente disciplinario.</p> <p>Analizar el recurso, la petición o la solicitud de los sujetos procesales</p> <p>Practicar las pruebas conducentes para el esclarecimiento de los hechos</p> <p>Emiter las decisiones disciplinarias correspondientes y comunicadas</p>	40%	50%	50%	42%	42%	37%	<p>Las pruebas practicadas dentro de los expedientes disciplinarios de reserva legal</p> <p>Las pruebas practicadas dentro de los expedientes disciplinarios de reserva legal</p>	
4	Mejorar la transparencia y el control del sector de juegos de suerte y azar que son competencia de la Lotería de Bogotá	Atender los requerimientos de los diferentes entes de control interno, Contraloría, planes de mejoramiento, nubes de respuesta a la Oficina Asesora de Planeación	Requerimientos atendidos de los diferentes entes de control interno, Contraloría, planes de mejoramiento, nubes de respuesta a la Oficina Asesora de Planeación	28/02/2025	<p>Analizar el requerimiento</p> <p>Buscar la información</p> <p>Consultar la información y dar respuesta oportuna</p>	20%	50%	50%	42%	42%	18%	<p>Los requerimientos realizados por los entes de control fueron atendidos oportunamente</p> <p>Todos los requerimientos de los entes de control fueron atendidos oportunamente</p>	
Total	Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional). Describir los compromisos gerenciales adicionales)											92%	
												0%	
												92%	

FECHA: 30 de enero de 2025
 VIGENCIA: 01 de julio hasta el 01 de diciembre de 2025

LUIS ALBERDHEIRA VANCHEZ
 Firma del Superior Jerárquico

FRANK MANOJES PUENTE
 Firma del Gerente Público

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoración	
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e inspira en otros, es un referente en su organización, y trasciende su entorno de acción	5
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede avanzar.	4
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	3
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	2
	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]	Valoración anterior		Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	7.5				
			Superior	Par							
1 Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	40%	8.8						
	Adopta alternativas si el contexto presenta restricciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5	5								
	Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5								
	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5								
	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	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								
	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								
	Total Puntaje del valorador		5.3	3.5							
	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					5.0		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y alcanzar las metas	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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral		5	5								
Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión		5	5								
Forma la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto		5	5								
Total Puntaje Evaluador		3.0	2.0								
3 Planeación		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos de desempeño	5	5		6.0					
	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos de desempeño	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								
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5								
	Optimiza el uso de los recursos	5	5								
	Concreta oportunidades que generan valor a corto y mediano y largo plazo	5	5								
	Total Puntaje Evaluador		3.6	2.4							
4 Toma de decisiones	Ejerce con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo prioridades de la entidad	5	5		7.5						
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5	5								
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre, teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5								
	Total Puntaje Evaluador		5	5							

FECHA	30/01/2026	01 de julio hasta el 01 de diciembre de 2025	Firma del Gerente Público	Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquica
VALORACION FINAL	6.0	100%			

Indicador	Descripción	Puntaje	Valoración	Valoración Final		
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	5	5		
		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		
		Decide bajo presión	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	4	4		
		Total Puntaje Evaluador			1.0	
		TOTAL			3.1	
		6	Pensamiento Sistemático	Interpreta varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5
				Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5
				Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	4	5
				Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5
Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5			5		
Total Puntaje Evaluador				1.6		
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
				Formulativa la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5	5
				Organiza los entornos de trabajo para fomentar la motivación profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas	5	5
				Assume una función orientadora para promover y avanzar las mejores prácticas y desempeños	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		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5		
		Total Puntaje Evaluador			0.0	
		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
				Formulativa la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5	5
				Organiza los entornos de trabajo para fomentar la motivación profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas	5	5
Assume una función orientadora para promover y avanzar las mejores prácticas y desempeños	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		
Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5			5		
Total Puntaje Evaluador				0.0		
5	Gestión del desarrollo de las personas			Identifica los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5
				Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5
				Assume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5
		Total Puntaje Evaluador			4.5	
		TOTAL			3.0	
		3.8		Total Puntaje Evaluador		
				TOTAL		
		4.1		Total Puntaje Evaluador		
				TOTAL		
		0.0		Total Puntaje Evaluador		
TOTAL						