



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-13 04:54:36.78

Fecha Aprobación: 2026-03-13 04:54:36.78

Periodo 2026

1 DATOS GERENTE PUBLICO

| | | |
|--|--|--|
| PRIMER APELLIDO ESCOBAR | SEGUNDO APELLIDO SAAVEDRA | NOMBRES LESVIA MARÍA |
| TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO 52412838 | DEPENDENCIA Oficina Juridica |
| CARGO JEFE OFICINA CODIGO 006 GRADO 05 | | |

2 DATOS NOMINADOR

| | | |
|--|--|--------------------------------|
| PRIMER APELLIDO FERNÁNDEZ | SEGUNDO APELLIDO FRANCO | NOMBRES LUIS GABRIEL |
| TIPO DE DOCUMENTO C.C <input checked="" type="radio"/> C.E <input type="radio"/> PAS <input type="radio"/> | NÚMERO DE DOCUMENTO 80816417 | DEPENDENCIA Gerencia |
| CARGO | | |

3 COMPROMISOS GERENCIALES

| <i>Compromiso Gerencial</i> | | |
|--|--------------------------------------|-------------------------|
| <i>Descripción:</i> | <i>Indicador:</i> | <i>Peso porcentual:</i> |
| Cumplimiento del 100% del Plan de Acción de la Dependencia o Área que lidera | % de cumplimiento del plan de acción | 60 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Cumplimiento del Plan de Acciones Judiciales para la Recuperación del Patrimonio | | 20 % |
| Actualización de la Política de Defensa Jurídica de la entidad | | 20 % |
| Actualización de la Política de Prevención del Daño Antijurídico de la entidad. | | 20 % |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-13 04:54:36.78

Fecha Aprobación: 2026-03-13 04:54:36.78

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|--|--|-------------------------|
| Implementación de sistema de recepción y trámite de solicitudes de servicio para el los clientes internos de la Lotería de Bogotá, con flujo de tareas | Sistema de recepción de solicitudes implementado | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Revisión de las herramientas disponibles en el distrito destinadas al flujo de tareas legales | | 4 % |
| Levantamiento del tipo de solicitudes que recibe la oficina jurídica y de los clientes internos de la entidad | | 3 % |
| Implementación herramienta | | 3 % |

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|--|---------------------------------|-------------------------|
| Poner en funcionamiento del Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción MGJA | 100% de implementación del MGJA | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Aprobación reglamento del órgano de cumplimiento del MGJA | | 3 % |
| Aprobación del Plan de Cumplimiento Normativo | | 3 % |
| Implementación 1 buena práctica en materia de integridad y ética en lo público | | 4 % |

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|--|------------------------|-------------------------|
| Implementación de buenas prácticas anticorrupción | Formatos implementados | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Implementación formato de conflictos de interés para contratos | | 4 % |
| Implementación formato conflicto de interés para proyectos institucionales | | 3 % |
| Revisión de lineamientos ética, anticorrupción y elementos de cumplimiento del Banco Mundial y del OECD e identificación de los lineamientos aplicables a la Lotería de Bogotá | | 3 % |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-13 04:54:36.78

Fecha Aprobación: 2026-03-13 04:54:36.78

Compromiso Gerencial

| Descripción: | Indicador: | Peso porcentual: |
|--|---|-------------------------|
| Contribuir a un cambio cultural organizacional en la forma en que se protegen los datos personales en la entidad | Actualización de la Política de Tratamiento de Datos Personales | 10 % |
| Plan de acción / Hoja de ruta / Hitos | | Porcentaje |
| Implementación de medidas para proteger los datos de ganadores | | 4 % |
| Implementación de medidas para la protección de los datos de funcionarios | | 3 % |
| Implementación de medidas para la protección de los datos de loteros | | 3 % |

4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencia Comportamental

| Nombre: | Definición: |
|---|---|
| Visión estratégica | Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país |
| Conductas Asociadas | |
| <ul style="list-style-type: none">- Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias- Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales- 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 | |



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Periodo 2026

Fecha Concertación: 2026-03-13 04:54:36.78
Fecha Aprobación: 2026-03-13 04:54:36.78

Competencia Comportamental

| | |
|----------------------------------|---|
| Nombre: Planeación | Definición: Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas |
|----------------------------------|---|

Conductas Asociadas

- Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo
- Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos
- Optimiza el uso de los recursos

Competencia Comportamental

| | |
|--|---|
| Nombre: Toma de decisiones | Definición: Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión |
|--|---|

Conductas Asociadas

- Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada
- Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente
- Asume los riesgos de las decisiones tomadas

Competencia Comportamental

| | |
|---|---|
| Nombre: Integración a la Cultura Organizacional | Definición: Disposición para conocer el contexto institucional, aceptar y apropiar las normas, reglamentos, procedimientos y características de la entidad, la dependencia o el equipo de trabajo al que pertenece. |
|---|---|

Conductas Asociadas

- Cuando la necesidad del servicio lo amerita, se muestra dispuesto a participar de las actividades requeridas por la entidad.
- Desempeña con transparencia y rectitud las actividades a su cargo, favoreciendo el interés general y demostrando Honestidad en todas sus actuaciones, conforme al Código de Integridad del servicio público.
- Su actitud le permite integrarse y aportar al equipo de trabajo, reconoce los avances, logros y desarrollos alcanzados por la entidad o la dependencia



FORMATO ÚNICO
ACUERDO DE GESTIÓN



Concertación de Compromisos Gerenciales y
Competencias Comportamentales

Fecha Concertación: 2026-03-13 04:54:36.78

Fecha Aprobación: 2026-03-13 04:54:36.78

Periodo 2026

Competencia Comportamental

Nombre:

Aprendizaje continuo

Definición:

Identifica, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.

Conductas Asociadas

- Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.
- Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje.
- Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.

5

FIRMA ELECTRÓNICA

Enviado por el Gerente Público: 2/27/26, 3:06 PM

Aprobado por Nominador: 3/13/26, 4:54 AM

Documento electrónico: EGC_2276_beb2356f-3d21-4b5a-b81d-6a4a1fad7353