ANLA	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA	27-01-2023
		VERSIÓN	1
		CÓDIGO	TH-FO-05

FORMATO I. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

No.	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	CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE AMBIENTAL A PARTIR DE UN EFECTIVO PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Cumplir con el 100% de los mejoramientos con seguimiento realizado	Numero de actos administrativos que otorgan el seguimiento ambiental realizado a los proyectos licenciados	30/01/2023 - 31/12/2023	Realizar visitas técnicas de seguimiento a proyectos con licenciamiento ambiental Emitir Conceptos técnicos de seguimiento a licencias ambientales Expedir Actos Administrativos de Seguimiento a proyectos licenciados	40%	35.00%	39.40%	Con corte a 31 de diciembre del 2023 se realizo el siguiente avance: * Se finalizaron 2.988 actos administrativos de seguimiento de 2.634 que se tenian programados como meta para un avance del 101% de avance frente a lo programado. Los resultados del acuerdo de gestion con cohonestan o los resultados de la evaluacion institucional, la evaluacion de desempeño de los servidores publicos o cargo, los informes de seguimiento realizados por la Oficina Asesora de Planeacion	60.00%	62.60%	100.00%	40.00%	*Informe Directivo consolidado SSLA *Informe de control institucional SSLA 2023 Diciembre	
2	CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE AMBIENTAL A PARTIR DE UN EFECTIVO PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Avanzar en un 40% en la implementacion de la Estrategia de Seguimiento	Porcentaje de Implementacion de la Estrategia de Seguimiento	30/01/2023 - 31/12/2023	Retroalimentacion del plan de trabajo Reporte de indicador en herramienta SPGI con respectivo % de avance al plan de trabajo Implementación de acciones del Plan Estratégico de Escala establecidas para la Subdirección	25%	50.00%	29.17%	Se realizaron mesas de trabajo con los grupos que intervienen en la Estrategia Integral de Seguimiento - EIS donde fue retroalimentado el plan de trabajo con el cual cuenta con su respectivo reporte, adicional en el mes de junio, un cambio directivo fue socializado el ajuste presentado en mesa el cual pasa de un 40% en la vigencia 2023 a un 24% debido por el cual el valor esta porcentaje se reporta su avance que a 31 de diciembre fue del 23,22% lo que corresponde al 97% de avance de la meta. Los resultados del acuerdo de gestion son cohonestan o los resultados de la evaluacion institucional, la evaluacion de desempeño de los servidores publicos o cargo, los informes de seguimiento realizados por la Oficina Asesora de Planeacion	50.00%	97.58%	98.75%	24.19%	*Resultados_avance_acuerdo_gestion_2023 Actividad 1: *Evidencias PDT Estrategia integral de Seguimiento SSLA Actividad 2: Reporte indicador SIG Actividad 3: *Plan de Trabajo Elaborado	
3	CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE AMBIENTAL A PARTIR DE UN EFECTIVO PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Garantizar los derechos a la participacion ciudadana, acceso a la información y a la justicia ambiental en el procedimiento de seguimiento de licencias ambientales por mecanismos de manejo integrado	% de implementacion de acciones establecidas en el plan de trabajo de la subdireccion	30/01/2023 - 31/12/2023	Revisión y ajuste del PEI relacionado con temas de la Subdirección de Seguimiento de Licencias Ambientales Revisar y realizar diagnostico de los documentos de la Subdirección de Seguimiento de Licencias Ambientales susceptibles de inclusión de acciones del acuerdo Ajustar y gestionar los documentos de la Subdirección de Seguimiento de Licencias Ambientales susceptibles de incluisión de acciones del acuerdo	25%	50.00%	39.60%	En el mes de octubre del 2023 fueron remitidos comentarios a la OAP respecto al PEI con los temas de la Subdirección de Seguimiento de Licencias Ambientales para acortar dicha propuesta, se ha venido trabajando articuladamente con otras áreas con temas relacionados al Acuerdo Regional de Escazú, una vez se cuente con la definición del Plan de trabajo se remitira la versión final de ajuste 2. En el segundo semestre del año 2023 se actualizo el documento EL-PR-01 Procedimiento control y seguimiento a instrumentos de manejo y control ambiental, el cual incluye elementos de los pilares del acuerdo de Escazú Acceso a la información ambiental, mediante la inclusión en el paso 9 (elaborar oficios informando visita técnica de control y seguimiento ambiental) de la información que se entrega a las CAR autoridades municipales y terceros interesados la información	50.00%	91.60%	100.00%	25.00%	Resultado_avance_acuerdo_compromiso_3 Actividad 1 *Documento ajuste PEI_Oct_23 *2023-10-30 PEI 2.0 27NOV23_SSLA Actividad 2 *SGC Documento disponibles Escazú SSLA Actividad 3 *Control y seguimiento a instrumentos de manejo y control ambiental *Para mayor a Tree de disminuir/mantener y aumentar en el sector de hidrocarburos	
Total						90%						84.19%		

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

1	CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE AMBIENTAL A PARTIR DE UN EFECTIVO PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Cumplir el 100% de la ejecución presupuestal	% de Presupuesto comprometido	30/01/2023 - 31/12/2023	Realizar la contratacion segun la programacion del PAI y el PAA Realizar seguimiento a la ejecucion presupuestal segun la programacion del PAI y el PAA Socializar a los grupos responsables de la Subdirección el seguimiento presupuestal segun la programacion del PAI y el PAA	15.00%	85.00%	87.00%	En el mes de agosto se realizo una adicion presupuestal para atender denuncias ambientales y adicionar CT de seguimientos, se plantea para marzo/24 agotar el cumulo del 80% del presupuesto asignado a la SSLA durante el 2023. Teniendo en cuenta lo anterior, bajo la ejecución de la vigencia en junio el resultado de ejecucion del corte de la	15.00%	-2%	99%	13.43%		
Total						15.00%						13.43%		

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

1	CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE AMBIENTAL A PARTIR DE UN EFECTIVO PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Realizar la medicion a los proyectos con Indice de Desempeño Ambiental - IDA en implementacion	Numero de proyectos en seguimiento con aplicacion de la metodologia del Indice de Desempeño Ambiental	30/01/2023 - 31/12/2023	Medicion de proyectos a los cuales se ha aplicado SDE, segun reporte realizado en SPGI Realizar informe que incluya el avance de los proyectos con Indice de Desempeño Ambiental en implementacion Socializar informe de avance de los proyectos con Indice de Desempeño Ambiental en implementacion	5%	60%	49%	Durante la vigencia 2023 la Subdirección de Seguimiento a Licencias Ambientales realizo la medicion de proyectos a los cuales se ha aplicado SDE, realizo el informe de avance de los proyectos con indice de Desempeño Ambiental y este fue socializado	50%	51%	100%	5%		
Total						5%						5%		

FECHA	08 de febrero de 2024		
VIGENCIA	2023		
	Firma del Superior Jerárquico - RODRIGO ELIAS NEGRETE MONTES	Firma del Gerente Publico - GERMAN BARRETO ARCINIEGAS	5%

GH 20/02/2024

OAP 20/02/24

Powered by CamScanner

ANLA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA:	27-01-2023
		VERSIÓN:	5
		CÓDIGO:	TH-FO-65

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

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
	1

Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.
Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.

¿EL GERENTE PÚBLICO CUENTA CON SOCIO DE VALOR?	SI	NO
		X

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]				Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Colaborador	Socio de valor			
			40%	30%	30%	0%			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	4,8	4,8	4,8			4,80	Se destaca por su compromiso, sentido de pertenencia y por anteponer las necesidades de la organización a las propias.
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4,8	4,8	4,8				
		Apoye a la organización en situaciones difíciles.	4,8	4,8	4,8				
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4,8	4,8	4,8				
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4,8	4,8	4,8				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,4	1,4	0,0			
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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	4,7	4,8	4,7			4,66	Evalúa constantemente las oportunidades y los riesgos al momento de tomar decisiones, además realiza seguimiento permanente a los resultados.
		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	4,7	4,8	4,7				
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4,8	4,5	4,8				
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4,7	4,5	4,7				
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4,7	4,5	4,7				
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4,7	4,3	4,7				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,4	1,4	0,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	Prevé situaciones y escenarios futuros	4,7	4,8	4,7			4,65	Gestiona de manera adecuada el tiempo, personal y los recursos a su cargo, con el fin de cumplir las metas de la
		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	4,7	4,3	4,7				
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	4,8	4,5	4,8				

Powered by CamScanner

		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4,7	4,3	4,7				organización.
		Optimiza el uso de los recursos	4,7	4,5	4,7				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4,7	4,8	4,7				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,3	1,4	0,0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4,7	4,5	4,7			4,76	Toma decisiones en situaciones de alta complejidad, de manera acertada, teniendo en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo y asume los riesgos de dichas decisiones.
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	4,8	4,8	4,8				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	4,7	4,8	4,7				
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	4,7	4,8	4,7				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4,7	4,8	4,7				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4,8	4,8	4,8				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,4	1,4	0,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4,6	4,3	4,6			4,63	Identifica las fortalezas de su equipo e interactúa positivamente, generando un ambiente colaborativo y de compromiso.
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4,6	4,8	4,6				
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4,5	4,3	4,5				
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4,7	4,5	4,7				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4,6	4,8	4,6				
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4,7	4,8	4,7				
Total Puntaje Evaluador			1,8	1,4	1,4	0,0			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	4,7	4,8	4,7			4,76	Involucra profesionales con diferente formación técnica, con el fin de tomar decisiones adecuadas a las metas de la organización.
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	4,7	4,8	4,7				
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	4,7	4,8	4,7				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados	4,8	4,8	4,8				
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4,8	4,8	4,8				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,4	1,4	0,0			
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4,7	4,5	4,7				
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4,7	4,3	4,7				

Powered by CamScanner

Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4,7	4,5	4,7		4,65	amable, respetuoso con su equipo y por tenerlos en cuenta permanentemente en el ejercicio de sus funciones, generando en ellos compromiso, motivación y un ambiente adecuado de trabajo.
		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.	4,6	4,8	4,6			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4,6	4,8	4,6			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4,8	4,5	4,8			
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,4	1,4	0,0		
					Valoracion final		4,7	

FECHA	06 de febrero de 2024
VIGENCIA	2023

Firma del Gerente Público - GERMAN BARRETO ARCINIEGAS	Firma del Superior Jerárquico - RODRIGO ELIAS NEGRETE MONTES

Powered by CamScanner

ANLA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA:	27-01-2023
		VERSIÓN:	5
		CÓDIGO:	TH-FO-65

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: GERMAN BARRETO ARCINIEGAS
Área en la que se desempeña: SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO DE LICENCIAS AMBIENTALES
Fecha: 12-feb-24

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	93%	74%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	4,7	19%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Fo		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		93%

CUMPLIMIENTO FINAL	93%

Firma del Superior Jerárquico - RODRIGO ELIAS NEGRETE MONTES

Firma del Gerente Público - GERMAN BARRETO ARCINIEGAS

FECHA: 6/02/2024
VIGENCIA: 2023

Powered by CamScanner