Autoridad Nacional de Licencias Ambientales	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA:	05-03-2024
		VERSIÓN:	6
		CÓDIGO:	TH-FO-65

F3. Evaluación

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	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	OE6: Integrar y optimizar los sistemas de información de la autoridad, promoviendo su interoperabilidad y el flujo adecuado de la información	Realizar la gestión necesaria para fomentar la estratégia de uso y apropiación de los servicios TI, asi como la estructuración	Porcentaje de cumplimiento de las metas de producto programadas en el PAI de la OTI para la vigencia 2024	1/01/2024-31/12/2024	Validar el cumplimiento de los indicadores de los grupos adscritos a la dependencia Gestionar las acciones tecnológicas tendientes a la implementación del ecosistema tecnológico a través de BPM Evaluar el cumplimiento de los planes estratégicos, planes Operativos y compromisos de desempeño del equipo de la dependencia	60%	54%	56%	46%	42%	97,8%	58,7%	Se da cumplimiento a las 3 actividades planteadas para dar cumplimiento al compromiso logrando el 97%; i) la oficina se encuentra por encima del promedio de la entidad en desempeño de indicadores de gestión y por debajo del promedio de la entidad en indicadores de producto logrando el 97% de cumplimiento de los indicadores de toda la oficina; sin embargo, se ubica en rango alto de desempeño; ii) Se logra el 100% de la ejecución de las actividades planeadas para la implementación del ecosistema BPM en la entidad, iii) Mensualmente se realiza seguimiento al cumplimiento de los planes liderador por la Oficina de tecnologías de la información.	https://anla.sharepoint.c m/:f:/s/OG/EjK9ZDcESvdl ZbKWAcPcsBUysToLIyV VHaonFTRJhprg?e=qhu a5

Scanned with CamScanner

2	OE7: Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de la autoridad para mejorar continuamente los servicios ofrecidos	Incorporar tecnologías y/o estándares para la resolución de necesidades, desafíos y retos públicos a través del uso de las TIC	Proyectos de innovación implementados	1/01/2024-31/12/2024	Establecer la Política de Gobierno Digital de la ANLA, de acuerdo con los lineamientos definidos. Gestionar la autoevaluación del "Modelo de Madurez en materia de ciudades y territorios inteligentes" Establecer alianzas con las entidades del sector, para experimentar en el desarrollo de soluciones a retos públicos a través del uso de las TIC	10%	50%	67%	50%	33%	100%	10%	Se cumple satisfactoriamente al 100%. Durante el mes de noviembre de 2024, se realizó la evaluación del proyecto de innovación de Eureka 2.0 en la implementación de la tecnología de Legal Desing, el cual cumple con la evaluación de factores, logrando el puntaje de 41 (altamente innovador). Adicionalmente, este fue desplegado en el mes de octubre de la actual vigencia como consta en el RFC 0060392. La evaluación de los factores de innovación se presenta como evidencia. Así mismo se da cumplimiento a las 3 actividades planteadas para dar cumplimiento al compromiso.	https://anla.sharepoint.com/:f:/s/DG/EvvUvCafQVGuaxNirbYXmwBeHL4AMIPWDEH30EQzMEpAq?e=nT0GV4
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	OE 10: Promover la mejora continua a través de la integración del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y los sistemas de gestión implementados por la autoridad	Implementar los lineamientos de la Política de Integridad, mediante la interiorización de los pilares de integridad en la metodología de trabajo y la gestión preventiva de conflictos de interés	% de Cumplimiento de las reuniones sistemáticas programadas con cada grupo de la Oficina para reforzar el código de integridad de la entidad	1/01/2024-31/12/2024	Verificar el estado de avance de los proyectos de desarrollo de software, priorizados para la vigencia. Realizar sesiones de integración y revisión de cada uno de los grupos internos de trabajo de la oficinas Gestionar la implementación de planes de remediación a las vulnerabilidades de la plataforma tecnológica	10%	10%	50%	90%	50%	100%	10%	En las diferentes reuniones estrategicas de la OTI, se incentiva a cumplir con los valores del código de integridad, al validar el cumplimiento diligente a los compromisos de cada coordinación. Esto permite la toma objetiva de las decisiones por parte del despacho. Así mismo se da cumplimiento a las 3 actividades planteadas para dar cumplimiento al compromiso.	https://anla.sharepoint.com/:f:/s/DG/EkSxVJuTRVpCkQ_vMLLGcWEBakQ7U9gLgT_BzCa7phaBIQ?e=JpACmu
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	OE 8: Optimizar el recurso físico, financiero y tecnológico destinado a los procesos de la autoridad para materializar la gestión institucional orientándola a resultados	Articular las acciones tecnológicas tendientes a mejorar la gestión interna de la entidad, impactando en la participación ciudadana	Porcentaje de implementación del plan de transformación digital ANLA	1/01/2024-31/12/2024	Gestionar el rediseño de la sede electrónica e intranet, para fortalecer la usabilidad y experiencia del usuario. Potenciar la eficiencia de las herramientas de consulta en línea mediante el aprovechamiento de las Tecnologías de la Información , con el objetivo de mejorar el acceso y la calidad de la información en el proceso de gestión de la entidad fortaleciendo la consulta de información WEB Gestionar actividades al interior de la ANLA orientadas a potenciar las habilidades para la implementación de BPM a través de la distribución de información del uso de buenas practicas y la promoción de generación de cultura tecnológica. Validar al interior de la ANLA la implementación de requisitos y/o buenas prácticas en las iniciativas de transformación digital ofrecidos por MinTIC.	10%	50%	52%	50%	48%	100%	10%	EL plan de transformación digital al 2024 logró un cumplimiento del 100% en la ejecución de las 13 acciones asociadas al plan de iniciativas de uso de las tecnologías emergentes y disruptivas, para lograr los objetivos y estrategias de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA. Así mismo se da cumplimiento a las 4 actividades planteadas para dar cumplimiento al compromiso.	https://anla.sharepoint.com/:f:/s/DG/EomKnLJO1YtGstdR-HtGSfkBVTGln4c-g4LGdbfcWE8tUQ?e=N2KDVZ

Scanned with CamScanner

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos													
	OE 8: Optimizar el recurso físico, financiero y tecnológico destinado a los procesos de la autoridad para materializar la gestión institucional orientándola a resultados	Facilitar el desarrollo de competencias, así como el mejoramiento en el uso y apropiación de los servicios tecnológicos, cumpliendo con el objetivo "Transformación tecnológica para la toma de decisiones" del PIC.	Porcentaje de Implementación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI	1/01/2024-31/12/2024	Definir modelo de operación PMI en la Oficina de Tecnologías de la Información	10%	50%	55%	50%	44,7%	99,7%	10,0%	El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) al 2024 logró un avance del 99,70%, apoyado en el cumplimiento total de las 83 acciones en las que se establecen iniciativas estratégicas tecnológicas a llevar a cabo para la consecución de los objetivos estratégicos de TI planteados, la implementación de los modelos de gestión definidos en el marco de arquitectura TI y con la ejecución del 94% del presupuesto tecnológico. Así mismo se da cumplimiento a las 3 actividades planteadas para dar cumplimiento al compromiso.	https://anla.sharepoint.com/:f:/s/DG/EsLnS1y7CU5AhCLNefNIF04B9FzBYaKrIRyN8YwmOma3g?e=7Zs070
					Realizar el seguimiento a la gestión poscontractual de la dependencia								
					Promover al interior de la OTI los requisitos y/o buenas prácticas en el marco de iniciativas de transformación digital ofrecidos por MinTIC.								
Total						**100%**						**98,7%**	

FECHA 5/02/2025

VIGENCIA 2024

Firma del Superior Jerárquico

Rodrigo Elias Negrete Montes

Firma del Gerente Público

John Jairo Ardila Romero

Scanned with CamScanner

Autoridad Nacional de Licencias Ambientales	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA:	05-03-2024
		VERSIÓN:	6
		CÓDIGO:	TH-FO-65

F4. 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

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, 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.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5,00	4,54	5	4,87	Mantiene actualizados sus conocimientos sobre nuevas tecnologías y comparte su conocimiento
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	4,50	4,64			
		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 inter-aprendizaje.	5	4,75	4,55			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,95	0,9			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5,00	4,45	5	4,8	Siempre asime la responsabilidad de los resultados de su equipo
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	4,75	4,36			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	4,75	4,55			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	4,50	4,36			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	4,50	4,55			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	4,50	4,36			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	4,25	4,45			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4,25	4,36			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	4,50	4,55			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	4,50	4,55			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,91	0,89			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5,00	4,45	5	4,8	Se destaca por siempre estar presto a ayudar a sus compañeros de trabajo cuando así lo requieren.
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4,75	4,45			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4,25	4,55			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	4,00	4,55			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	4,50	4,36			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	4,25	4,55			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,89	0,90			

Scanned with CamScanner

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.	5	4,50	4,36	5	4,9	No se incluyen comentarios respecto de esta competencia.
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5,00	4,09			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5,00	4,64			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5,00	4,55			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5,00	4,55			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,98	0,89			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	4,25	4,45	5	4,8	Asume siempre su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se comunica con respeto y cordialidad
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	4,75	4,18			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	4,75	4,36			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	4,25	4,45			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	4,50	4,36			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	4,50	4,55			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,90	0,88			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	4,75	4,45	5	4,9	No se incluyen comentarios respecto de esta competencia.
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	4,75	4,45			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivo, formas de trabajo y procedimientos.	5	4,75	4,64			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	4,75	4,55			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,95	0,90			

Scanned with CamScanner

[redacted]

Scanned with CamScanner

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.	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4,50	4,27	5	4,8	Apoya y decide en situaciones de alta complegidad
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	4,50	4,36			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	4,50	4,45			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	4,50	4,36			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4,50	4,55			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,90	0,88			
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.	5	4,50	4,18	5	4,7	No se incluyen comentarios respecto de esta competencia.
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4,25	4,27			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4,50	4,18			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4,50	4,36			
		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	4,25	4,27			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	4,50	4,64			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,88	0,86			
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.	5	4,50	4,45	5	4,8	Apoya los procesos de la entidad desde su área del conocimiento
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	4,50	4,55			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4,50	4,55			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	4,50	4,45			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	4,50	4,27			
Total Puntaje Evaluador			3.0	0,90	0,89			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	4,50	4,27	5	4,5	No se incluyen comentarios respecto de esta competencia.
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	4,25	4,45			
		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	4,50	4,45			
		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	4,50	4,55			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	4,50	4,27			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	4,50	4,45			
Total Puntaje Evaluador			2.7	0.89	0.88			

Scanned with CamScanner

			Valoracion final	5	96%

FECHA	5/02/2025
VIGENCIA	2024

Firma del Superior Jerárquico
Rodrigo Elias Negrete Montes

Firma del Gerente Público
John Jairo Ardila Romero

Scanned with CamScanner

Autoridad Nacional de Licencias Ambientales	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA:	05-03-2024
		VERSIÓN:	6
		CÓDIGO:	TH-FO-65

F5. Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: John Jairo Ardila Romero
Área en la que se desempeña: Oficina de Tecnologías de la Información
Fecha: 5/02/2025

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	99%	79%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	96%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%

CUMPLIMIENTO FINAL	**98%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico
Rodrigo Elías Negrete Montes

Firma del Gerente Público
John Jairo Ardila Romero

VIGENCIA: 2024

Scanned with CamScanner