

10/10/19
10/10/19

 ANLA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA:	27-03-2021
		VERSIÓN:	5
		CÓDIGO:	TH-FO-65

FORMULARIO DE VALORACIÓN DE COMPROMISOS A TRAVÉS DE LOS PILARES			
Criterios de valoración			
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzarse. Su comportamiento es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	5		
	4		
	3		
	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.

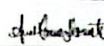
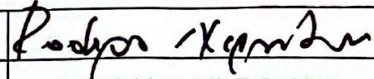
	SI	NO
¿EL GERENTE PÚBLICO CUENTA CON SOCIO DE VALOR?		x

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Colaborador	Socio de valor			
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		N/A	4,74	Demuestra total compromiso con el cumplimiento de las metas organizacionales y afronta acertadamente los retos que se presentan en el ejercicio de su labor.
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4,8	4,5	4,8				
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4,8	4,5	4,8				
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4,8	4,8	4,8				
		Tomar la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin disculpar sus tareas.	4,8	4,5	4,8				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,6	1,6	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		N/A	4,67	Prepara y ejecuta de manera eficiente estrategias para el cumplimiento de sus objetivos, administrando correctamente los recursos que se le asignan y previendo posibles riesgos.
		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	4,5	4,7				
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4,7	4,5	4,7				
		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	4,8	4,8	4,8				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,6	1,6	0,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos	Prevé situaciones y escenarios futuros	4,7	4,5	4,7		N/A	4,68	Prepara y ejecuta de manera eficiente estrategias para el cumplimiento de sus objetivos, administrando correctamente los recursos que se le asignan y previendo posibles riesgos.
		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	4,5	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	4,7	4,5	4,7				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	4,6	4,3	4,6				
		Optimiza el uso de los recursos	4,7	4,5	4,7				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,3	1,6	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	Elege con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4,8	4,5	4,8		N/A	4,72	Organiza y asigna adecuadamente su equipo de trabajo, lo cual le permite analizar y estructurar decisiones de alta complejidad.
		Tomar en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	4,8	4,5	4,8				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	4,8	4,5	4,8				
		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	4,5	4,7				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4,8	4,5	4,8				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,6	1,6	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 armonizan 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.	4,5	4,5	4,5		N/A	4,64	Promueve un adecuado ambiente de trabajo y demuestra interés en el criterio de cada miembro de su equipo.
		Promueve la formación de equipos con intereses positivos y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	4,6	4,5	4,6				
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la performance profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4,6	4,5	4,6				
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4,8	4,5	4,8				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4,7	4,8	4,7				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,6	1,6	0,0			

Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus contextos para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incluir en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	4,7	4,5	4,7		N/A	4,66	Involucra en la toma de decisiones a profesionales con diferentes formaciones, abordando de manera integral los diferentes componentes de la evaluación ambiental
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	4,6	4,5	4,6				
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	4,7	4,5	4,7				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e intereses para impactar en los resultados esperados	4,8	4,5	4,8				
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno	4,7	4,8	4,7				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,4	1,4	0,0			
Liderazgo efectivo	Gestionar 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.	4,7	4,5	4,7		N/A	4,63	Organiza y asigna adecuadamente su equipo de trabajo, apoyándolo y motivándolo en el ejercicio de sus labores.
		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	4,5	4,7				
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y direcciones, superando intereses personales para alcanzar los fines.	4,7	4,5	4,7				
		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.	4,7	4,5	4,7				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4,7	4,3	4,7				
		Fomenta la comunicación clara y concisa en un entorno de respeto.	4,7	4,5	4,7				
Total Puntaje Evaluador			1,9	1,3	1,4	0,0			

Valoración final 4,7

FECHA	18 de enero de 2024
VIGENCIA	2023

	
Firma del Gerente Público - Ana María Llorente Yalboana	Firma Superior Jerárquico - Rodrigo Elías Negrete Montes

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

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

Fecha:

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	100%	80%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	47	10%
PONDERADO		
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 3)		
PONDERADO	20%	
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 4)		
PONDERADO		
NOTA FINAL		89%

CUMPLIMIENTO FINAL

89%

Rodrigo Ximena 2 M

Firma del Superior Jerárquico - Rodrigo Elias Negrón Montes

quifanquifan

Firma del Gerente Público - Ana María Llorente Velazquez

FECHA: 18 de enero de 2024
VIGENCIA: 2023