

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Avance										Evidencias					
No.	Objetos interrelacionados	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha último datos	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo, orientado a resultados y a la satisfacción de los grupos de interés	Articular las acciones tecnológicas inherentes a mejorar la participación ciudadana en el marco de Escatu	Porcentaje de implementación de acciones de OTI establecidas en el plan de trabajo de Escatu	01/01/2023 - 31/12/2023	Generar lineamientos para la optimización de los recursos tecnológicos relacionados con la capacidad Gestionar la actualización del centro de relevo en la página web de la entidad en el marco de ESCATU	30%	50.00%	57.00%	La medición corresponde al promedio del avance de las actividades asociadas a ESCATU: - PETI (acta 14.1, 14.2, 14.3 = 100%) - PETI (acta 12.1, 12.2, 12.3 = 100%) - PLAN GOBIERNO DIGITAL (act 6 = 100%) Avance: - Se establecieron los lineamientos mediante el manual operativo de reportes (CAH 14). Adicional a ello, se establece mediante un libro en Power BI el control de la capacidad de infraestructura tecnológica por dependencia, y se socializa con los directivos para que sea consultado por ellos (Evidencias 1, 2 y 6). - Se gestionan las mejoras de contenidos para mecanismos de atención con la ciudadanía en cumplimiento de la norma de acuerdo con los estándares de calidad y se socializa con la entidad desde la sede electrónica (Evidencia 3). - Se definen las políticas de seguridad de acuerdo con la información recolectada con las dependencias de la entidad; estas fueron implementadas en la solución de DLP de la entidad, la cual es Netlogic, con esta se realiza monitoreo a esas políticas para evitar la fuga de información en los equipos de la entidad. (Evidencias 4 y 5)	50.00%	43.00%	100.00%	30.00%	0 DIC SEGUIMIENTO PETI 1. Comité de gestión, zócalo, capacitaciones 2. SOCIALIZACIÓN CAPACIDADES 3. ALMACENAMIENTO SHAREPOINT Y FLEETSERVER 4. RFC ZASASAS, simplifique, página web 4 INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DE NETSKOPE 5 INFORME POLITICAS DLP 6 Tablero capacitaciones	
2	Aumentar la competitividad en la gestión de los recursos humanos, tecnológicos y financieros, a través de la generación, y difusión de la información y la innovación	Realizar la gestión necesaria para la construcción del modelo arquitectural de la entidad, y difusión de requerimientos de lineamientos de aplicación SI/II	Porcentaje de implementación del Plan Estratégico de Tecnología de la Información PETI	01/01/2023 - 31/12/2023	Validar el cumplimiento de los indicadores de los grupos adscritos a la dependencia Gestionar la implementación de la arquitectura empresarial de la entidad. Evaluar el cumplimiento de los planes estratégicos, planes Operativos y compromisos de desempeño del equipo de la dependencia	30%	50.00%	57.40%	Medición avance: % de avance de todo el plan estratégico de tecnologías de la información (PETI) a corto plazo es del 99.5% de un 100%, esgrando Dentro de las acciones que quedaron por finalizar se encuentran dos del plan de transformación digital, las cuales están asociadas al mecanismo para la implementación de la arquitectura empresarial de la entidad, y planes de desarrollo de usuarios, punto que quedaron pendientes los puntos que debe realizar el parate de la aplicación, de todo de todas las evidencias se encuentra en el link de OAP desarrollo para ello. Evidencias 0, 1 y 2. Respecto de la arquitectura del servicio, se desarrollaron acciones internas así como reuniones con OAP y otras dependencias para la actualización del modelo de negocio CAH/VAS. Desempeño de los planes y metas de gestión. Desarrollar desarrollo de productos de arquitectura (Evidencias 3 y 4)	50.00%	42.10%	99.50%	29.85%	0 DIC SEGUIMIENTO PETI 1. Tablero Seguimiento - Indicadores 2. Evidencia PETI 3. Diagrama cado de vida Servicios - ANLA - Revisado 4. Modelo CAH/VAS - ANLA - Revisado	
3	Aumentar la competitividad en la gestión de los recursos humanos, tecnológicos y financieros, a través de la generación, y difusión de la información y la innovación	Disponer de las tecnologías para la gestión de información de la entidad, tales permitan construir, actualizar y administrar datos para la toma de decisiones, mejorando de manera oportuna y precisa	Proyectos priorizados	01/01/2023 - 31/12/2023	Proponer por el comité de gestión de desarrollo de software, 10 de estos corresponden a nuevos o mejoras a funcionalidades (desarrollo y pruebas), de acuerdo con el requerimiento por la dependencia, para la primera fase del proyecto	25%	50.00%	28.12%	Medición avance: Total proyectos priorizados desarrollados (20) / Total proyectos priorizados (20) = 100%	50.00%	71.88%	100.00%	25.00%	Los resultados del acuerdo de gestión son coherentes a los resultados de la evaluación institucional, la evaluación de desempeño de los servicios públicos a cargo, los informes de seguimiento realizados por la Oficina Asesora de Planeación y los informes de auditoría. La evidencia documental de la revisión previa a la certificación del Acuerdo de gestión se encuentra en el Sharepoint de la OTI.	
Total						85%						84.85%		1. RFC proyectos, desarrollo software, Almacenamiento 2. Hoja de vida indicador ALFANUERICO 3. Hoja de vida indicador GEOESPACIAL 4. RFC proyectos, desarrollo software, Geoespacial	

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 comprometida	Porcentaje de 01/01/2023 - 31/12/2023	Verificar la documentación precontractual de los contratos de adquisiciones de hardware o software hacia el grupo de contratos	15.00%	40.00%	73.00%	A diciembre del 2023, se finalizó la contratación de los 25 procesos contractuales de adquisición de hardware y/o software definidos como meta para la vigencia. Es importante aclarar que en términos de RP, como fueron procesos de subasta (la mayoría), el presupuesto ejecutado fue del 93.1%. En términos de CDP todos los CDPs para los procesos fueron solicitados de acuerdo con el presupuesto asignado (Recursos FONAM, ANLA, NACIN).	60.00%	11.00%	84.00%	12.60%
				Realizar el seguimiento a la gestión contractual de la dependencia.								
				Realizar el seguimiento a la gestión precontractual de la dependencia.								
Total					15.00%							12.60%

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

1	Aumentar la capacidad en la toma de decisiones a través de la generación, difusión y uso del conocimiento y la innovación	Generar soluciones operativas a las necesidades de la entidad, e implementar una concepción de cambio e innovación	Porcentaje de implementación del plan de transformación digital ANLA	01/01/2023 - 31/12/2023	Establecer la ruta para el uso y adopción de las tecnologías emergentes para la ANLA	5%	50.0%	48.50%	Medición: El porcentaje de avance del plan de transformación digital ANLA a corta distancia fue del 88.13%, entre las acciones que quedaron por finalizar se encuentran dos planes de transformación digital, los cuales están asociados al mecanismo de gestión de la innovación y al mecanismo de participación de usuarios, puesto que quedaron pendientes las pruebas que debe realizar el partner de la aplicación, sin embargo, esta actividad finalizará en 2024. El detalle de todas las evidencias se encuentra en el link de OAP destinado para ello.	60%	49.63%	38.13%	5%
					Establecer un indicador de innovación tecnológica para la entidad								
					Impulsar el uso de tecnologías emergentes actuales, profundizando en las experiencias de los colaboradores de la ANLA								
Total					5%							5%	

FECHA
VIGENCIA

6/03/2024
2023

Rodrigo Elias
Rodrigo Elias Negrete Monte

John Aldo Romero
John Aldo Romero

	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	FECHA	27-08-2023
		VERSION	5
		CCENCO	TH-FC-05

Criterios de evaluación			
Es consistente en su comportamiento, en el tiempo y en el espacio, en el referente de la organización y trasciende su entorno de gestión			5
Es consistente en su comportamiento y se refleja en los puntos de los esfuerzos de la organización. Puede mejorar			4
Su comportamiento de evidencia de mejoras resulta en los puntos de los esfuerzos de la organización. Puede mejorar			3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar			2
			1

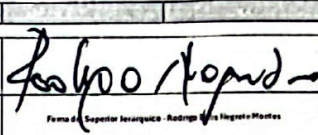
Nota: El sumo de puntos, subítemos y totales de valor, será el puntaje de la entidad, se recomienda como máximo dos de cada uno.
 Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Píes 2, 3 y 4.

¿EL GERENTE PÚBLICO CUENTA CON SOCIO DE VALOR?		SI	NO
			1

Tema	Descripción	Valoración de los estándares públicos (1 a 5)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Score de valor			
		40%	30%	30%	0%			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, puntos de vista y metas institucionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y cumple sus normas	4.3	4.6	4.3			
		Acompaña las necesidades de la organización a sus propios requerimientos	4.5	4.8	4.5			
		Alinea a la organización en situaciones difíciles	4.4	4.2	4.1			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus acciones	4.5	4.6	4.5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otros áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	4.4	4.6	4.4			
			4.8	4.8	4.8	4.7	4.50	Acompaña las necesidades de la organización a sus propios requerimientos siempre teniendo en cuenta la importancia y compromiso con la organización
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y el país, de modo tal que la estrategia diseñada anticipa la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones, acciones que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados sean viables	4.3	4.6	4.3			
		Adapta alternativas al el cambio presentando datos, fuerza a la aplicación de la planeación anual, anticipando al equipo acciones y tiempos para el logro de los objetivos	4.2	4.8	4.3			
		Visión a los hechos con un vínculo práctico en los resultados del área a su cargo, para anticipar acciones o acciones de seguimiento oportuno	4.1	4.4	4.1			
		Porte a periodización los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4.3	4.4	4.3			
		Presenta nuevas estrategias ante acciones y supervenir para combatir al logro de los objetivos institucionales	4.4	4.2	4.4			
			4.3	4.6	4.3	4.0	4.38	Se comunica de manera asertiva con el equipo y colabora con otros para mejorar la planeación estratégica de forma y de cultura decisoria
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los puntos y los recursos requeridos para alcanzarlos	Preve situaciones y escenarios futuros	4.3	4.4	4.3			
		Elabora los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos promediando años estándares de desempeño	4.4	4.2	4.4			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y reajustes necesarios al proceso	4.5	4.4	4.5			
		Opera la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y stakeholders	4.5	4.4	4.5			
		Comunica al equipo los recursos	4.4	4.4	4.4			
			4.3	4.6	4.3	4.2	4.43	Hace un uso adecuado de los recursos a su cargo, con el fin de alcanzar las metas propuestas
Toma de decisiones	Evaluar entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuencias con la decisión	Evalúa las oportunidades, entre las alternativas disponibles, las mejores a realizar, estableciendo prioridades precisas con base en las prioridades de la entidad	4.2	4.6	4			
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y presentarla	4.4	4.6	4.4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de los objetivos de la entidad	4.3	4.6	4.3			
		Evalúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones puntuales y se hace responsable de la decisión tomada	4.4	4.8	4.4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles desviaciones y riesgo de forma permanente	4.3	4.4	4.3			
			4.4	4.6	4.4	4.2	4.43	Tiene en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al momento de tomar decisiones o solucionar problemas, lo cual genera un ambiente de confianza y compromiso
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar una clima laboral en el que los miembros de los equipos y las personas se relacionen con los valores y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para enfrentar el reto institucional	Identifica las competencias de los miembros del equipo, en función de las competencias para su desarrollo y relación a las tareas asignadas	4.3	4.4	4.3			
		Promueve la formación de equipos con intereses comunes y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, habilidades y problemas	4.1	4.4	4.1			
		Organiza los esfuerzos de trabajo para fomentar la productividad del equipo de los miembros del equipo, facilitando la relación de puntos y de tareas	4.2	4.6	4			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las competencias y el desarrollo	4.3	4.4	4.3			
		Empodera a los miembros del equipo durante la toma de decisiones, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	4.1	4.8	4.1			
			4.4	4.6	4.4	4.6	4.32	Tiene en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al momento de tomar decisiones o solucionar problemas, lo cual genera un ambiente de confianza y compromiso
Pensamiento sistémico	Comprender y afianzar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización a través de los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del sistema	4.3	4.2	4.3			
		Comprende y promueve la interrelación entre las causas y los efectos dentro de la organización, poniendo en los que afectan	4.1	4.2	4.1			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmersa y sus conexiones para afrontar los retos del futuro	4.1	4.4	4.1			
		Participa en el desarrollo de los equipos de trabajo de la organización para impactar en los resultados esperados	4.1	4.4	4.4			
		Se compromete al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una cohesión que promueva el desarrollo para afrontar el reto	4.4	4.4	4.4			
			4.3	4.2	4.3	4.3	4.28	Tiene en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al momento de tomar decisiones o solucionar problemas, lo cual genera un ambiente de confianza y compromiso

Liderazgo efectiva	Desarrollar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Trabaja la visión y metas que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4.3	4.4	4.3		4,4	4,22	Lidera, motiva y genera sentido de pertenencia y compromiso en los miembros de su equipo, lo cual contribuye positivamente al cumplimiento de las metas
		Suma esfuerzos y las delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4.1	4.6	4.1				
		Crea compromiso y motiva a los miembros de su equipo a generar, aceptar retos, desafíos y riesgos, superando obstáculos personales para alcanzar las metas.	4.3	4.6	4.3				
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte sus propias experiencias y aprendizajes y celebra el éxito con su grupo, logrando positivamente en la cantidad de obra laboral.	4.1	4.4	3.8				
		Propicia, fomenta y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de estabilidad.	4.2	4.4	3.9				
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de estabilidad.	4.2	4.4	3.9				
			1.7	1.3	1.2	9.9			

FECHA	8/10/2024
VIGENCIA	N/A

	
Firma del Gerente General John Iván Ardila Romero	Firma del Supervisor Gerencial - Rodrigo María Figueroa Mantecón

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

FECHA: 27-01-2023
VERSIÓN: 5
CÓDIGO: TH-FO-65

Formulario 3. Consolidado de evaluación del desempeño de Personal

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

John Jairo Ardila Romero
Oficina de Tecnologías de la Información
6/02/2024

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formulario 1)	97%	78%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formulario 2)	4.4	17%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formulario 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formulario 2)	20%	
PONDERADO		
NOTA FINAL	95%	

NOTA PROMEDIO FINAL	95%
---------------------	-----

Rodrigo Elias Negrete Montes
Firma del Superior Jerárquico - Rodrigo Elias Negrete Montes

John Jairo Ardila Romero
Firma del Gerente Público - John Jairo Ardila Romero

FECHA: 6/02/2024
VIGENCIA: 2023