

[illegible]

Criterios de observación	
Es consistente en su comportamiento, da servicio a todos en el aula, es un referente en su organización y transmite su espíritu de gestión	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre los demás y en los entornos donde se desenvuelve. Puede diferir	4
En 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

Nota: El número de pares, subterfuegos y socios de valor, será proporcional de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.
Nota: Con esta formula 2 se están evaluando los Píares 2, 3 y 4.

	SI	NO
¿EL GERENTE PÚBLICO CUENTA CON SOCIO DE VALOR?		4

Descripción de la actividad	Competencia de la competencia	Competencia de la competencia	Indicadores de los estándares de desempeño 21-46					Indicador de desempeño	Indicador de desempeño	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Por	Calificación	Bajo de				
			90%	80%	70%	60%				
Comprender con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y asegura sus recursos	4,9	4,9	5			4,8	4,77	Asegurar las necesidades de la organización a las prioridades y metas y promover el cumplimiento de las mismas
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propios requerimientos	4,9	4,9	5					
		Alinear a la organización en situaciones difíciles	4,9	4,9	5					
		Comunica acciones de performance en todos sus alcances	4,9	4,9	5					
Total Puntaje Compromiso			2,0	1,8	1,5	0,0				
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área o cargo, la organización y el entorno, de modo tal que la estrategia diseñada identifique la alternativa más adecuada frente a una situación presente o potencial, incorporando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyen al beneficio de la entidad y del país	Anticipa objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	4,7	4,5	4,7			4,8	4,72	Formular, ejecutar y hacer seguimiento a estrategias en beneficio de la organización.
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstáculos a la ejecución de la estrategia actual, modificando el equipo, acciones y seguimiento para el logro de los objetivos	4,7	4,5	4,7					
		Visión a los actores con impacto potencial en los resultados del área o cargo, presentando acciones o anticipar reacciones necesarias	4,9	4,9	5					
		Muestran periódicamente los resultados alcanzados o situaciones cambiantes en la planeación estratégica	4,9	4,9	5					
Total Puntaje Estrategia			1,8	1,3	1,5	0,0				
Planeación	Gestionar eficientemente las metas y prioridades institucionales, considerando los recursos, las responsabilidades, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos	Identifica las prioridades de acción requeridas para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, priorizando entre ellas las de mayor importancia	4,7	4,8	4,7			4,8	7,84	Establecer planes de acción para el cumplimiento de los objetivos y hacer seguimiento a las mismas.
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en las instituciones y metas planteadas, verificando que se realicen los ajustes y reorientaciones al proceso	5	5	5					
		Controla la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y stakeholders	5	4,8	5					
		Comunica el uso de los recursos	4,7	4,8	4,7					
Total Puntaje Planeación			1,8	1,3	1,5	0,0				
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los recursos disponibles y comprometiendo a las acciones y consecuencias con el desarrollo	Elegir con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las prioridades a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con roles en las prioridades de la entidad	4,9	4,9	5			4,8	4,78	Analizar las diferentes alternativas para la solución de los problemas, considerando los recursos disponibles y comprometiendo a las acciones y consecuencias con el desarrollo de las mismas.
		Tiene en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas disponibles para tomar una decisión y determinar	4,9	4,8	5					
		Identifica en situaciones de alta complejidad o incertidumbre, la necesidad de consultar a la comunidad de logros y objetivos de la entidad	4,9	4,9	5					
		Evalúa las acciones que genera resultados para solucionar los problemas detectados al atender situaciones puntuales y se hace responsable de la decisión tomada	4,9	4,9	5					
Total Puntaje Toma de Decisiones			2,0	1,4	1,5	0,0				
Gestión del desarrollo de los procesos	Fomentar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se alinean con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de crecimiento y desarrollo, además de incentivos para estimular el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, los valores y las reglas acordadas para los resultados y aplicación a los roles asignados	5	4,8	5			5	4,81	Identificar las fortalezas de los miembros de los equipos y las reglas de las diferentes formas.
		Promueve la formación de equipos con miembros diversos y genera espacios de apertura, creatividad, pensando en nuevos escenarios, innovación y crecimiento	4,7	4,8	4,7					
		Organiza los esfuerzos de trabajo para fomentar la colaboración profesional de los miembros del equipo, facilitando la relación de puntos y del trabajo	4,9	4,8	5					
		Assume una función interactiva para promover y elevar los niveles de productividad y desempeño	4,9	4,9	5					
Total Puntaje Gestión de Procesos			1,8	1,4	1,5	0,0				
Presupuesto estratégico	Comprender y alinear la realidad y las acciones para abordar el funcionamiento integral y resultado de la organización e medir en los resultados esperados	Define metas claras de comportamiento para regular las actuaciones del equipo	4,7	4,5	4,7			4,9	4,84	Considerar diferentes perspectivas al momento de tomar decisiones.
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en la organización	4,7	4,7	4,7					
		Controla la ejecución de los resultados en los que se ve reflejada y sus acciones para atender los roles del equipo	4,7	4	4,7					
		Participa activamente en el equipo asegurando su compromiso y rendir para impactar en los resultados esperados	4,9	4,9	5					
Total Puntaje Presupuesto			1,8	1,4	1,5	0,0				
Liderazgo efectivo	Gestionar equipos, optimizando la aplicación de los recursos disponibles y creando un ambiente positivo de compromiso para el logro de los resultados	Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un ambiente participativo y de toma de decisiones	4,9	4,9	5			4,9	4,87	Organizar el equipo de la manera que cada miembro aporte y se comprometa en los procesos en los que participa.
		Forma equipos y les delega responsabilidades y roles en función de las competencias, el conocimiento y los intereses de los miembros del equipo	4,9	4,8	5					
		Una participación y motivación a los miembros del equipo a generar, aceptar roles, desafíos y responsabilidades, superando obstáculos para alcanzar los metas	4,9	4,9	5					
		Dirige equipos y motiva a su equipo en momentos de incertidumbre, o la vez que comparte los propios desafíos y responsabilidades y cuando el clima del grupo, modularse positivamente en la calidad de sus metas	4,9	4,8	5					
Total Puntaje Liderazgo			1,8	1,3	1,4	0,0				
Total Puntaje Liderazgo			1,8	1,3	1,4	0,0				

FECHA	18/02/2024
VIGENCIA	2025

	
Firma del Servicio Público - Nelson Contreras Barrón Caballero	Firma Superior Jerarquica - Rodolfo Magaña Múñoz

 AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES			FECHA: 27/01/2023
				VERSIÓN: 5
				CÓDIGO: TH-FO-05

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)		
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)	5,2	21%
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)	20%	
PONDERADO		
NOTA FINAL		101%

CUMPLIMIENTO FINAL 101%


Firma del Superior Jerárquico - Rodrigo Negrete Montes


Firma del Gerente Público - Nidia Constanza Barreto Caballero

FECHA: 7/02/2024
VIGENCIA: 2023