



Autoridad Nacional
de Licencias Ambientales

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Autoridad Nacional de Licencias Ambientales			CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										FECHA: 05-03-2024
			VERSIÓN: 6										
			CÓDIGO: TH-FO-65										
F2. Seguimiento-Retroalimentación													
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin de/m/a	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Observaciones del avance y oportunidad de mejora		
							% cumplimiento programado a la fecha	% cumplimiento de la actividad	Descripción	Ubicación			
Pilar 1. Productividad Social													
OE 3- Desarrollar los procesos de evaluación, seguimiento y sancionatorio de las licencias, permisos y trámites ambientales bajo los principios de objetividad, transparencia, oportunidad y estándares de calidad	1	Cumplir con las metas propuestas dentro del plan de acción institucional para la vigencia 2024.	Porcentaje de cumplimiento del PAI 2024	19/09/2024-31/12/2024	1. Verificar la actualización, implementación y seguimiento de la Estrategia Integral de Evaluación del Licenciamiento Ambiental dando un cumplimiento del 45%	35,15%	0%	58,70%	1. Se adjunta plan de trabajo de la estrategia de evaluación. 2. Se adjunta tablero de control de trámites donde se hace seguimiento diario a los trámites próximos a vencer... 3. Se adjunta indicador con corte 31 de diciembre de recursos de reposición. Se adjunta corte PAI 31 de diciembre 2024 y cumplimiento 93% en oportunidad en RR		Durante el año 2024, se avanzó un 10% en la estrategia integral de evaluación, conforme a la meta anual estipulada en el PD En general, el avance acumulado de la estrategia (2020 - 2023) es de 42,50% respecto de la meta corte 2024 estipulada en un 46%. La diferencia se debe a que para el año 2023, el avance en la implementación fue de un 7% sobre 10%. En relación con el seguimiento de la vigencia 2024, durante el trimestre del 2024, con la estrategia integral de evaluación realizó seguimiento, control y actualización al plan de trabajo donde se evidencia que algunas acciones a desarrollar se finalizaron Una vez aplicada la cuantificación en el plan de trabajo, observa que el componente de mayor avance a corte diciembre 2024 es la calidad del proceso de evaluación con 23,6%, debido a que se aplicaron con mayor rigor procedimientos del proceso de evaluación y se realizó seguimiento a la aplicación de instrumentos internos y externos que aportan a la calidad técnica y jurídica de las decisiones viabilidad ambiental de proyectos obras o actividades. Cabe resaltar que los datos anteriormente descritos se reportados por diferentes grupos de trabajo, de acuerdo con anterior el acumulativo de la estrategia al 2024 es de 42,50%, resulta el trabajo articulado con las dependencias de OAP, Su SIPTA, SMPCA y se emite plan de trabajo. 2. Se adjunta tablero de control de trámites donde se hace seguimiento diario a los trámites próximos a vencer. Al finalizar 31 de diciembre de 2024, la entidad contaba con 85 trámites en evaluación, 100 en uso y 19 se encuentran suspendidos. Indicador de oportunidad: 93,33% y 58,67% de acuerdo a un.		
					2. Generar alertas para seguimiento en el cumplimiento de la oportunidad de respuesta de los trámites asociados al licenciamiento ambiental.								
					3. Dar respuesta de manera oportuna a los recursos de reposición asignados a la subdirección.								
OE 7- Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en la autoridad para mejorar continuamente los servicios ofrecidos	2	Implementar las nuevas plantillas de CTE y AA, en los proyectos de objeto de evaluación de acuerdo con los formatos establecidos en GESPRO	# de actividades realizadas para cumplir con la implementación del CT y AA, # de actividades programadas para cumplir con la implementación del CT y AA	20/09/2024-31/12/2024	1. Actualizar el documento de CT cargado en GESPRO con la nueva plantilla.	3,00%	0%	33%	1. Se adjunta como evidencia la nueva plantilla de CT ya cargada en GESPRO cumpliendo con la actividad. 2. Se adjuntan documento actualizado plantilla AA y su divulgación. 3. Se adjunta base de datos con histórico de trámites y con trámites en evaluación que a partir de marzo 2024 usan la nueva plantilla	ACTIVIDAD CUMPLIDA EN SU TOTALIDAD	Para la actividad 1 y 2, a partir de marzo del 2024 se procedió a cargar de las nuevas plantillas en GESPRO, lo cual comunicó masivamente por el grupo de comunicaciones a la entidad, adicional a ello, de acuerdo con la ley de claro mas se ajustaron estas plantillas nuevamente en GESPRO dando cumplimiento al 100% de la actividad. 3. Se procedió a la creación de una base de datos SELA o fin de tener presente los proyectos que iniciaron evaluación esta nueva actualización de la plantilla CTE desde marzo 2024 donde fue aprobada dando cumplimiento al 100% actividad.		
					2. Actualizar el documento AA cargado en GESPRO con la nueva plantilla.								
					3. Generar base de datos con los trámites que usan las nuevas plantillas del CT y AA.								
					0								
					0								

Durante el año 2024, se avanzó un 10% en la estrategia integral de evaluación, conforme a la meta anual estipulada en el PDT. En gestión de avances acumulados de la estrategia (2020 - 2024) se alcanzó el 42,50%, respecto a la meta con 2024, se alcanzó en un 46%. La diferencia se debe a que en el año 2023, el avance en la implementación fue de un 7% sobre 10%.

En relación con el seguimiento de la vigencia 2024, durante el 4 trimestre del 2024, con la estrategia integral de evaluación se realizó seguimiento, control y actualización al plan de trabajo, donde se evidencia que algunas acciones a desarrollar son finalizadas.

Una vez aplicada la cuantificación en el plan de trabajo, se observa que el componente de mayor avance a corte de diciembre 2024 es calidad del proceso de evaluación con un 23,6% debido a que se aplicaron con mayor rigor los procedimientos del proceso de evaluación y se realizó un seguimiento a la aplicación de instrumentos internos y externos que aportan a la calidad técnica y jurídica de las decisiones de viabilidad ambiental de proyectos obras o actividades.

Cabe resaltar que los datos anteriormente descritos son reportados por diferentes grupos de trabajo, de acuerdo con lo anterior el acumulativo de la estrategia al 2024 es de 42,50%. Se resalta el trabajo articulado con las dependencias de OAP, SAF, SIPTA, SMPCA y se remite plan de trabajo.

2. Se adjunta tablero de control de trámites donde se hace seguimiento diario a los trámites próximos a vencer. Al finalizar el 31 de diciembre de 2024, la entidad contaba con 85 trámites en evaluación, 100 en usuario y 19 se encuentran suspendidos. El indicador de oportunidad, registra un 98,67% de avance y un

Para la actividad 1 y 2, a partir de marzo del 2024 se procede a el cargo de las nuevas plantillas en GESPRO, lo cual fue comunicado masivamente por el grupo de comunicaciones de la entidad, adicional a ello, de acuerdo con la ley de chao marcas se ajustaron estas plantillas nuevamente en GESPRO dando cumplimiento al 100% de la actividad.

3. Se procedió a la creación de una base de datos de tramites SELA con el fin de tener presente los proyectos que iniciaron evaluación con esta nueva actualización de la plantilla CTE desde marzo de 2024 donde fue aprobada dando cumplimiento al 100% de la actividad.

Pilar 2. Construcción de Integridad

OE 7 - Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de la autoridad para mejorar continuamente los servicios ofrecidos	Reforzar los valores nombrados en el código de integridad	# de actividades realizadas/# actividades programadas.	19/09/2024-31/12/2024	1. Realizar sensibilización por medio de correos electrónicos desde la subdirección recordando los valores nombrados en el código de integridad.	3%	0%	33%	1. Se adjunta evidencia de sensibilización por correos electrónicos, los sectores refuerzan el cumplimiento de el código de integridad con sus equipos. 2. Se adjuntan las imágenes creadas por el grupo de comunicaciones para la divulgación del código de integridad, se crean dos imágenes y se divulgan dentro de la subdirección como fue programado en la vigencia. 3. Se adjuntan evidencia reuniones con los equipos. 4. Se adjuntan evidencias de lo trabajado en BPM por la subdirección durante la vigencia.
				2. Realizar reuniones con el despacho con el fin de verificar que se esté dando cumplimiento a los lineamientos establecidos.				
3				3. Socializar en las reuniones de coordinación y con los equipos en pleno, temas prioritarios a tener en cuenta del Código de Integridad.				1. Se realiza sensibilización por correo electrónico a toda la subdirección de evaluación recordando la importancia del código de integridad a funcionarios y colaboradores, se programaron dos envíos y se cumplió con el 33%, programado para la vigencia recordando la importancia del código de integridad a funcionarios y colaboradores, tema que se apalanca con cada uno de los sectores. 2. Se programan 2 tipos informativos con el grupo de comunicaciones se envían los correos a toda la subdirección de evaluación, cumpliendo con el 33%, programado en la vigencia apalancado por cada uno de los sectores. 3. Se socializa por parte de los coordinadores y la subdirección el código de integridad con sus equipos, se recuerda la importancia de conocer los detalles del documento, en las reuniones con los grupos de trabajo. 4. Conforme a los compromisos establecidos en el acuerdo de gestión se cumple con la asistencia técnica a las 14 sesiones de trabajo para el desarrollo de contextualización de la metodología BPM en el Macroproceso de Evaluación de Licencia
				4. Realizar las actividades asignadas para la subdirección de evaluación en la implementación de BPM para el 2024.				
				0				

Pilar 3. Gestión Cultural

OE 4 - Incrementar la efectividad del manejo de los impactos de los proyectos licenciados y de los trámites	Socializar y definir lineamientos necesarios unificando los criterios y el cumplimiento de ellos con todos	# de reuniones realizadas de socialización y definición en SELA/# de reuniones programadas para cumplir con la	19/09/2024-31/12/2024	1. Realizar reuniones con todos los sectores para unificar los criterios dados de la dirección al interior de la subdirección.	3,00%	0%	33%	1. Se realizan reuniones con los sectores detallando y unificando criterios para los trámites relacionados con la subdirección de evaluación. 2. Se realizan reuniones del despacho verificando las tareas ejecutadas como grupo y el cumplimiento de las obligaciones como Subdirección.
				2. Realizar reuniones con el despacho con el fin de verificar que se esté dando cumplimiento a los lineamientos establecidos.				
4				3. Realizar reuniones por parte de los coordinadores con cada uno de sus equipos para desplegar la información para retroalimentar sobre el desarrollo de las directrices dadas.				

ambientales de competencia de la Autoridad	los sectores y el despacho de la subdirección.	socialización y definición en SELA.	0	0	con que esta en revision ACTIVIDAD CUMPLIDA EN SU TOTALIDAD	3. Los coordinadores realizan reuniones con sus equipos desplegando información y verificando el cumplimiento de las directrices dadas.
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos						
OE 7 - Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en SELA en los procesos de actividades de trabajo y capacitaciones para mejorar continuamente los servicios ofrecidos	Promover la participación de los colaboradores de SELA en actividades como mesas de trabajo y capacitaciones para potenciar sus habilidades.	# de actividades donde participan los colaboradores /# actividades programadas.	19/09/2024-31/12/2024	3,00% 0% 33%	1. Se adjunta evidencia de capacitaciones con gremios. 2. Se adjuntan evidencias de las reuniones realizadas en pro de cumplir los objetivos del plan Escazú. 3. Se adjunta evidencia de reuniones con equipos de los sectores. ACTIVIDAD CUMPLIDA EN SU TOTALIDAD	1. Se realizan capacitaciones con los gremios en varios temas, como cambio climático, modificación del decreto 1076 y relacionadas con el marco del proceso de licenciamiento ambiental (PMA,EIA, etc). 2. Durante el semestre se realizaron jornadas de lenguaje claro y jornadas de unificación de criterios donde entre otros se abordaron los lineamientos orientados a fortalecer los mecanismos de participación presentes en el trámite de evaluación, así como las acciones orientadas a atender los principios y propósitos de dicha participación, algunas de estas acciones tales. Como: acceso a la información, lenguaje claro, espacios de participación durante la visita de evaluación, espacios de participación ampliada, manejo de la información obtenida de las audiencias públicas ambientales, entre otras, todo lo anterior en consonancia con el plan de alistamiento de Escazú. 3. Se realizan reuniones por parte de los coordinadores de cada sector con sus equipos donde despliegan la información necesaria para el desarrollo de su labor en la subdirección de evaluación, cumpliendo con la actividad planeada para el primer semestre.
Total				47,15%		
FECHA		31/01/2025		Ryner Firma del Superior Jerárquico Rodrigo Elias Negrete Montes		
VIGENCIA		2024				
				44 Firma del Gerente Público Gabriel Eduardo Lopez Ulloa		

OE 7 - Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de la autoridad para mejorar continuamente los servicios ofrecidos	Implementar las nuevas plantillas de CTE y AA en los proyectos objeto de evaluación de acuerdo con los formatos establecidos en GESPRO	# de actividades realizadas para cumplir con la implementación del CT y AA # de actividades programadas para cumplir con la implementación del CT y AA	20/09/2024-31/12/2024	1. Actualizar el documento de CT cargado en GESPRO con la nueva plantilla. 2. Actualizar el documento AA cargado en GESPRO con la nueva plantilla. 3. Generar base de datos con los trámites que usan las nuevas plantillas del CT y AA.	3,00%	0%	0%	33,00%	100,00%	3,00%	1. Se adjunta como evidencia la nueva plantilla de CT ya cargada en GESPRO cumpliendo con lo programado en la actividad. 2. Se adjuntan documento actualizado "plantilla AA y su divulgación." 3. Se adjunta base de datos con histórico de trámites y con trámites en evaluación que a partir de marzo 2024 usen la nueva plantilla
ACTIVIDAD CUMPLIDA EN SU TOTALIDAD											
OE 7 - Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de la autoridad para mejorar continuamente los	Reforzar los valores nombrados en el código de integridad	# de actividades realizadas para cumplir con la implementación del CT y AA	19/09/2024-31/12/2024	1. Realizar sensibilización por medio de correos electrónicos desde la subdirección recordando los valores nombrados en el código de integridad. 2. Gestionar Tipos Informativos mediante el grupo de comunicación que respalda el código de integridad a los colaboradores. 3. Socializar en las reuniones de coordinación y con los equipos en pleno, temas prioritarios a tener en cuenta del Código de Integridad.	3,00%	0%	0%	33,00%	100,00%	3,00%	1. Se adjunta evidencia de sensibilización por correos electrónicos, los sectores refuerzan de manera constante el cumplimiento de el código de integridad con sus equipos. 2. Se adjunta las imágenes creadas por el grupo de comunicaciones para la divulgación del código de integridad, se crean dos imágenes y se divulgan dentro de la subdirección como fue programado en la vigencia. 3. Se adjuntan evidencia reuniones

Pilar 2. Construcción de integridad											
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

OE 7 - Fortalecer la acción del conocimiento y la innovación en los procesos de la autoridad para mejorar continuamente los servicios ofrecidos	Promover la participación de los colaboradores de SELA en actividades de trabajo y capacitación para potenciar sus habilidades.	# de actividades donde participan los colaboradores s/ # actividades programadas	19/09/2024-31/12/2024	3.00%	0%	0%	33.00%	33.00%	100.00%	3.00%	1. Se adjunta evidencia de capacitaciones con gremios. 2. Se adjuntan evidencias de las reuniones realizadas en pro de cumplir los objetivos del plan Escaszi. 3. Se adjunta evidencia de reuniones con equipos de las secciones.
				0							ACTIVIDAD CUMPLIDA EN SU TOTALIDAD
Total											48.88%

FECHA
VIGENCIA

31/01/2025
2024

Rodrigo

Firma del Superior Jerárquico
Rodrigo Elias Negrete Montes

488

Firma del Gerente Público
Gabriel Eduardo Lopez Ulloa

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES		F4. Criterios de valoración	
FECHA:	VERSIÓN:	CÓDIGO:	
05-03-2024	6	TH-FO-65	
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e inspira en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 5 Su comportamiento es un ejemplo de liderazgo y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 4 Su comportamiento es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 3 No es consistente en su comportamiento, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 2 1			
Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.			
Competencias / directivas Definición de la competencia		Valoración de los servidores públicos [1-5] Superior 60% Paras 20% Colaboradores 20%	
Aprendizaje continuo Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre tecnologías, metodologías, 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 4.75 4.72	
Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferentes, que le permiten nivelar sus competencias en flujos informales de inter-aprendizaje.		4.8 4.75 4.50	
Asume la responsabilidad por sus resultados.		4.8 4.75 4.81	
Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.		4.8 4.75 4.83	
Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.		4.8 4.75 4.75	
Adopta medidas para minimizar riesgos.		4.8 4.50 4.81	
Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.		4.8 4.50 4.78	
Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.		5 4.50 4.72	
Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.		4.8 4.25 4.75	
Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.		4.5 4.25 4.72	
Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.		4.5 4.50 4.69	
Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.		4.5 4.50 4.61	
Total Puntaje Evaluador		2.8 0.95 0.92	
Resultados Realizar las funciones Comprobar los compromisos Organizar actividades con oportunidad.		5 4.7	
Orientación al ciudadano Dirigir las decisiones y acciones de las necesidades e intereses de los ciudadanos (internos y externos) y de los responsables con las entidades.		4.9 4.6	
Valoración de los servidores públicos [1-5] Superior 60% Paras 20% Colaboradores 20%		Valoración actual Comentarios para la retroalimentación	

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	5,00	4,89	5	4,8	Se demuestra alto grado de compromiso con la atención de las necesidades de la organización.
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4,8	4,75	4,72			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4,7	4,75	4,86			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4,8	4,75	4,83			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4,8	4,75	4,78			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,96	0,96			
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.	4,8	4,75	4,67	5	4,7	Demuestra la intención del trabajo en el equipo y su continuo mejoramiento en aras del bienestar de la organización.
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4,5	4,50	4,72			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	4,7	4,75	4,81			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4,5	4,25	4,78			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4,5	4,50	4,69			
Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	4,50	4,64					
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,91	0,94			
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.	4,4	4,25	4,75	4,9	4,5	En ocasiones le cuesta adaptarse al cambio, sin embargo se nota el esfuerzo en avanzar en la gestión del mismo.
		Responde al cambio con flexibilidad.	4,4	4,25	4,75			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	4,6	4,50	4,75			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	4,6	4,50	4,67			
Total Puntaje Evaluador			2,7	0,88	0,95			

Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4,6	4,50	4,67	5	4,7	Realiza aportes en la resolución de conflictos, proponiendo soluciones y previniendo su ocurrencia.
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4,6	4,75	4,64			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4,8	4,50	4,75			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4,8	4,50	4,69			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4,8	4,50	4,69			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,91	0,94			
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.	4,5	4,50	4,81	5	4,6	
		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.	4,6	4,50	4,67			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4,7	4,75	4,58			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4,7	4,75	4,56			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	4,6	4,50	4,56			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4,5	4,50	4,69			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,92	0,93			
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.	5	4,75	4,75	5	4,7	Trabaja en la prevención de escenarios que puedan afectar las metas de la organización.
		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	4,50	4,67			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	4,6	4,50	4,75			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4,7	4,50	4,75			
		Optimiza el uso de los recursos.	4,5	4,50	4,81			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4,8	4,50	4,69			
		Total Puntaje Evaluador			2,8			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	4,7	4,50	4,75			

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.	4,5	4,25	4,75	5	4,5	Toma decisiones cuando debe hacerse y tiene en cuenta la opinión técnica del equipo.
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4,5	4,50	4,89			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4,6	4,25	4,78			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4,5	4,25	4,72			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	4,4	4,25	4,78			
Total Puntaje Evaluador			2,7	0,87	0,96			
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.	4,7	4,50	4,64	5	4,7	Promueve el trabajo en equipo
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4,6	4,50	4,64			
		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	4,47			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4,50	4,64			
		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	4,50	4,67			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,90	0,93			
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	4,50	4,69	4,9	4,6	Se esfuerza por participar activamente en los procesos para la toma de decisiones.
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4,6	4,50	4,67			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4,6	4,50	4,72			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interáreas para impactar en los resultados esperados.	4,6	4,50	4,69			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4,5	4,50	4,75			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,90	0,94			
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.	4,5	4,50	4,64	5	4,6	Se esmera en lograr que cada miembro del equipo trabaje de manera armónica para alcanzar el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4,6	4,50	4,69			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4,6	4,50	4,78			
		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	4,50	4,69			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4,7	4,50	4,67			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,90	0,94			

FECHA 31/01/2025
VIGENCIA 2024

Ry n d m

Firma del Superior Jerárquico

411

Firma del Gerente Público



Autoridad Nacional
de Licencias Ambientales

**CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y
EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES**

FECHA:

VERSIÓN:

CÓDIGO:

F5. Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:

Gabriel Eduardo Lopez Ulloa

Área en la que se desempeña:

Subdireccion de Evaluacion de licencias Ambientales

Fecha:

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	47%	0%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	93%	44%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		43,88%

CUMPLIMIENTO FINAL 44%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Ry ne dm

Firma del Superior Jerárquico
Rodrigo Elias Negrete Montes

4PS

Firma del Gerente Público
Gabriel Eduardo Lopez Ulloa

VIGENCIA: 2024