

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 del periodo	Actividades	Peso ponderado	Avance					Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a la semana	% cumplimiento a la semana por Semestre	% cumplimiento programado a los meses	% Cumplimiento de indicador por Semestre	% Cumplimiento año		Descripción	Utilización
Pilar 1. Productividad Social														
1	Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo, orientado a resultados y a la satisfacción de sus grupos de interés.	Garantizar las gestiones necesarias para el cumplimiento de las metas del plan de acción	% Media de Cumplimiento de las metas de producto proyectadas en el PAI de SAF para la vigencia 2024 y otras actividades	1/01/2024-31/12/2024	Trámite oportuno de CDP's y RP's, informe y/o matriz de controles expedidos (25%)  Emitir autos de cobro y liquidaciones por evaluación y seguimiento, y Seguimiento a cartera y remisión de casos por incumplimientos para Cobro Coactivo a la Oficina Asesora Jurídica de la ANLA (20%)  Informe de reporte y seguimiento a la ejecución presupuestal y recaudo efectivo. (25%)  Actualización del Manual de Contratación. (25%)  Ejecución de las actividades programadas para BPM en la implementación de BPM para la vigencia 2024 (5%)	60%	50%	57%	50%	43%	100%	60%	1.1 En el periodo de enero a diciembre de 2024 se emitieron un total de 1462 CDP's y 4724 RP's, cumpliendo con la totalidad de CDP's y RP's disponibles para tramitar en la vigencia, alcanzando el 100% de la meta. Es importante mencionar que de acuerdo a las disposiciones del Decreto 1068 de 2015, las entidades pueden realizar movimientos presupuestales al interior de las unidades de gasto sin que supere las asignaciones presupuestales, esto quiere decir reducciones o totales o parciales de los CDP's y RP's, entre otros. 1.2 En el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2024 se emitieron 4,018 autos de cobro por servicios de seguimiento. Se recibieron pagos correspondientes a 1.687 trámites por servicios de evaluación. En el mismo periodo se enviaron seis memorandos al Grupo de Cobro Coactivo con el envío de títulos ejecutivos para el inicio del proceso coactivo, producto de la revisión y seguimiento a cartera, cumpliendo así con el 100% de la meta. 1.3. En el marco del control realizado a través de los indicadores tenemos en el SPGI reportado con corte a 31 de diciembre de 2024: * porcentaje de recaudo efectivo	

Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo, orientado a resultados y a la satisfacción de sus grupos de interés	Adelestar las acciones correspondientes para la certificación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de avance de las actividades programadas para alcanzar la certificación	11/01/2024-31/12/2024	Subsanar las observaciones realizadas por la auditoría interna al SST (50%)								<p>2.1. Las observaciones por la auditoría fueron subsanadas en el primer semestre del 2024 y las evidencias fueron reportadas en la evaluación del acuerdo de gestión con corte a junio de 2024. 50%</p> <p>2.2. Las gestiones necesarias para la auditoría fueron realizadas en el primer semestre del 2024 y las evidencias fueron reportadas en la evaluación del acuerdo de gestión con corte a junio de 2024. 25%</p> <p>2.3. Se atendió la auditoría interna con el visto externo en el mes de julio de 2024 adicional se gestionó el plan de mejoramiento remitido por la OAP y OCI para atender las no conformidades de la auditoría, se ajusta el sistema fiscal de la auditoría y el plan de mejoramiento para las no conformidades encontradas. 25%</p>
				Realizar las gestiones necesarias para la restitución de la auditoría al SST (25%)	10%	40%	75%	50%	25%	100%	10%	
				Atención de la auditoría y del informe de auditoría (25%)								

**Pilar 2. Construcción de Integridad**

Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo, orientado a resultados y a la satisfacción de sus grupos de interés	Propender por la ejecución del plan de acción de la Política de Integridad para la presente vigencia	Porcentaje de avance del plan de acción de la política de integridad para la vigencia 2024	11/01/2024-31/12/2024	Implementar estrategias para socializar y apropiarse el código de integridad (50%)								<p>3.1. En el segundo semestre se implementaron estrategias para la apropiación del código de integridad dando cumplimiento a las siguientes actividades:          "Socialización del código de integridad a través de las jornadas Conociendo la ANLA, julio, septiembre, noviembre y diciembre."          "Se socializa el código de integridad y la estrategia de conflictos de interés al comité directivo el 18 de noviembre de 2024"</p> <p>3.2. En el segundo semestre se implementaron estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés a continuación se relaciona las actividades:          "Socialización del código de integridad a través de las jornadas Conociendo la ANLA, julio, septiembre, noviembre y diciembre."          "Se socializa el código de integridad y la estrategia de conflictos de interés al comité"</p>
				Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés, con los lineamientos establecidos por el DAFP (40%)	10%	50%	53%	50%	47%	100%	10%	
				Medición de la apropiación de la política de integridad de la entidad y análisis de resultados para su fortalecimiento y ajustes de ser necesario (10%)								

Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo, orientado a resultados y a la satisfacción de sus grupos de interés	Propender por la satisfacción en las actividades de la propuesta de la Estrategia de Calidad de Vida	Promedio de satisfacción en las actividades de la propuesta de la estrategia de calidad de vida (96.9%)	1/01/2024-31/12/2024	Realización de actividades de bienestar	10%	40%	80%	80%	50%	100%	10%	<p>En el segundo semestre de la vigencia 2024, el promedio de satisfacción en las actividades de la propuesta de la estrategia de calidad de vida fue de 96,71% con respecto a la meta del 98,5%, obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 100%. Las actividades que se tuvieron en cuenta para la medición fueron las siguientes:</p> <p>4.1. Bienestar 108 actividades evaluadas  4.2. Capacitación 7 actividades evaluadas  4.3. SST 19 actividades evaluadas</p>	
				Realización de actividades de capacitación									
				Realización de actividades de SGSST.									

**Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos**

<p>Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo orientado a resultados y a la satisfacción de sus grupos de interés</p>	<p>Realizar las gestiones necesarias para el cumplimiento del Plan de Estimulos y Bienestar con sentido para la vigencia</p>	<p>Presentación de avances de las actividades programadas en el plan de estimulos y bienestar con sentido.</p>	<p>1/01/2024-31/12/2024</p>	<p>Desarrollar el anexo del plan de estimulos (40%)</p>	<p>Realizar las actividades establecidas en el anexo del plan de estimulos (40%)</p>	<p>10%</p>	<p>40%</p>	<p>70%</p>	<p>80%</p>	<p>90%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>5.1 En el primer semestre se desarrollo el anexo del plan de estimulos y se reportó en la evaluación de avance de gestión con corte a 30 de junio de 2024 40%</p> <p>5.2 En el segundo semestre de la vigencia 2024, para el sistema de Estimulos se dio cumplimiento a las categorías del Plan Estratégico del Talento Humano, que son Inducidas en 100% de cumplimiento, se dio el cumplimiento de 42 actividades planeadas para la vigencia 40%</p> <p>5.3 Los seguimientos de la planeación inicial de Bienestar y estimulos se realizan a través de los seguimientos a la política estratégica del talento humano, el cual se realiza de manera trimestral en la vigencia, además por los seguimientos internos del grupo que se realizan de manera mensual 20%</p>
				<p>Realizar reporte de seguimiento (20%)</p>	<p>100%</p>							<p>100%</p>	

FECHA: 03 de febrero 2024  
 VIGENCIA: 2024

*Rodrigo Elías*  
 Firmado por el Superior Jerárquico  
 Rodrigo Elías Higuera Montoya

*Nancy Helia*  
 Firmado por el Gerente Público  
 Nancy Helia Alonso Triana

	<b>CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES</b>	<b>FECHA:</b>	05-03-2024
		<b>VERSIÓN:</b>	6
		<b>CÓDIGO:</b>	TH-FO-65

**F4. 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.	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 públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Pares 20%	Colaboradores 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	4,50	4,82	5	4,88	Se mantiene actualizada en la información relacionada con sus funciones e indaga fuentes de información confiable que resulta útil para el cumplimiento de las actividades misionales.
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	4,75	4,85			
		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	4,50	4,80			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	4,75	4,86	5	4,87	Formula y ejecuta estrategias para dar cumplimiento a sus actividades con calidad y en oportunidad.
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	4,50	4,88			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	4,75	4,85			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	4,75	4,83			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	4,25	4,85			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	4,25	4,88			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	4,50	4,85			
Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4,25	4,83					

		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	4,86		
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	4,50	4,88		
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0		
<b>Orientación al usuario y al ciudadano</b>	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	4,50	4,85	5	4,85
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5,00	4,83		
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4,00	4,80		
		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	4,85		
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	4,50	4,86		
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	4,50	4,83		
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0		

Reconoce la importancia de sus actividades para el cumplimiento de las obligaciones de las demás dependencias y orienta su actuar con base en esto.

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	4.75	4.88	5	4.95	La funcionaria es un apoyo constante en situaciones difíciles y colabora permanentemente con sus compañeros.
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	4.75	4.82			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5.00	4.86			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5.00	4.88			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5.00	4.83			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0			
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	4.91	5	4.89	Da cumplimiento a los objetivos y metas que se le han definido.
		Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	4.50	4.88			
		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	4.89			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	4.50	4.89			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	4.75	4.86			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	4.75	4.83			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			
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	4.86	5	4.91	En todo momento apoya a la entidad en sus procesos de cambio.
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	4.50	4.85			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	4.75	4.92			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	4.75	4.85			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			

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.	5	4,00	4,77	5	4,81	Formula y aplica estrategias para la solución de conflictos.
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	4,25	4,85			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	4,25	4,82			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	4,25	4,86			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	4,25	4,85			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,8	1,0			
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.	5	4,75	4,88	5	4,80	Adopta estrategias que permitan dar cumplimiento a la planeación anual y realiza periódicamente seguimiento a los resultados alcanzados.
		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.	5	4,75	4,88			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	4,75	4,85			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	4,50	4,85			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	4,50	4,86			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	4,75	4,80			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,9	0,9	1,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	4,50	4,77	5	4,84	Se caracteriza por organizar su equipo de tal manera que puedan dar cumplimiento a sus actividades en
		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.	5	4,25	4,88			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	4,50	4,88			

requeridos para  
alcanzarlos.

Orienta la planeación institucional con  
una visión estratégica, que tiene en  
cuenta las necesidades y expectativas de  
los usuarios y ciudadanos.

5

4.00

4.86

Optimiza el uso de los recursos.

5

4.50

4.86

Concreta oportunidades que generan  
valor a corto, mediano y largo plazo.

5

4.25

4.86

**Total Puntaje Evaluador**

3.0

0.9

1.0

oportunidad y calidad.

Elige con oportunidad, entre las  
alternativas disponibles, los proyectos a  
realizar, estableciendo responsabilidades  
precisas con base en las prioridades de  
la entidad.

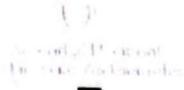
5

4.50

4.89

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	4,86	5	4,87	Siempre asume los riesgos y responsabilidades de las decisiones adoptadas por su equipo.
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	4,75	4,86			
		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	4,86			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	4,25	4,83			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4,50	4,86			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			
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	4,25	4,79	5	4,85	No se realizan observaciones respecto de estas actividades
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4,25	4,80			
		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	4,79			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4,75	4,80			
		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	4,75	4,77			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	4,25	4,86			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	4,50	4,79	5	4,73	No se realizan observaciones
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	4,25	4,82			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4,00	4,85			



	<b>CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES</b>	<b>FECHA:</b>	05-03-2024
		<b>VERSIÓN:</b>	6
		<b>CÓDIGO:</b>	TH-FO-65

**F5. Evaluación Final**

Nombre del Gerente Público: \_\_\_\_\_

Área en la que se desempeña: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

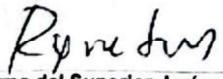
<b>Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)</b>	100%	80%
PONDERADO	80%	
<b>Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)</b>	97%	19%
PONDERADO	20%	
<b>NOTA FINAL</b>		99%

**CUMPLIMIENTO FINAL 99%**

**Comentarios de retroalimentación**

**Compromisos Gerenciales - Pilares**

**Competencias - Ejes**

  
**Firma del Superior Jerárquico**  
 Rodrigo Elías Negrete Montes

  
**Firma del Gerente Público**  
 Nany Heidi Alonso Triana

**VIGENCIA: 2024**