



CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

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

FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

| Concertación |  |   |  |                           |  |                |  |  |  |   |   |                    |           | Evaluación  |           |  |  |
|--------------|--|---|--|---------------------------|--|----------------|--|--|--|---|---|--------------------|-----------|-------------|-----------|--|--|
| No.          | Objetivos institucionales  | Compromisos gerenciales   | Indicador  | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades  | Peso ponderado | Avance                                   |  |  |   |   | % Cumplimiento año | Resultado | Evidencias  |           |  |  |
|              |  |   |  |                           |  |                | % 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 |                    |           | Descripción | Ubicación |  |  |
| 1            | Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo, orientado a resultados y a la satisfacción de sus grupos de interés | Articular las acciones tecnológicas tendientes a mejorar la participación ciudadana en el marco de Escazú   | Porcentaje de implementación de acciones de OTI establecidas en el plan de trabajo de Escazú | 01/01/2023 - 31/12/2023   | Generar lineamientos para la optimización de los recursos tecnológicos relacionados con la capacidad<br>Gestionar la actualización del centro de relevos en la página web de la entidad en el marco de ESCAZU<br>Gestionar la implementación de inteligencia en seguridad de la información e indicadores (IOC) frente a la protección de la información para la ciudadanía (definición y monitoreo de reglas)                         | 30%            | 50,00%                                   |  | 50,00%   |   | 0,00%                                   | 0,00%              |           |             |           |  |  |
| 2            | Aumentar la certidumbre en la toma de decisiones a través de la generación, difusión y uso del conocimiento y la innovación                  | Realizar la gestión necesaria para la construcción del modelo de arquitectura empresarial de la entidad, y definición de requerimientos funcionales de aplicativo SILA II                               | Porcentaje de Implementación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI      | 01/01/2023 - 31/12/2023   | Validar el cumplimiento de los indicadores de los grupos adscritos a la dependencia<br>Gestionar la implementación de la arquitectura empresarial de la Entidad.<br>Evaluar el cumplimiento de los planes estratégicos, planes Operativos y compromisos de desempeño del equipo de la dependencia  | 30%            | 50,00%                                   |  | 50,00%   |   | 0,00%                                   | 0,00%              |           |             |           |  |  |
| 3            | Aumentar la certidumbre en la toma de decisiones a través de la generación, difusión y uso del conocimiento y la innovación                  | Disponer de herramientas tecnológicas para la gestión de información de la entidad, que permitan capturar, almacenar y ordenar datos para la toma de decisiones misionales de manera oportuna y precisa | Proyectos priorizados  | 01/01/2023 - 31/12/2023   | Verificar el estado de avance de los proyectos de desarrollo de software, priorizados para la vigencia<br>Propender por la correcta implementación del software libre de gestión documental ORFEO, (desarrollo y pruebas), de acuerdo con lo requerido por la dependencia, para la primera fase del proyecto.<br>Emitir a MADS, las inconsistencias de la Ventanilla Integral de Trámites Ambientales en Línea - VITAL, oportunamente. | 25%            | 50,00%                                   |  | 50,00%   |   | 0,00%                                   | 0,00%              |           |             |           |  |  |
| <b>Total</b> |  |   |  |                           |  | <b>85%</b>     |  |  |  |   | <b>0,00%</b>                            |                    |           |             |           |  |  |

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

|              |  |  |  |                         |  |               |        |  |        |  |              |       |  |  |
|--------------|--|--|--|-------------------------|--|---------------|--------|--|--------|--|--------------|-------|--|--|
| 1            | CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE AMBIENTAL A PARTIR DE UN EFECTIVO PROCESO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. | Cumplir el 100% de la ejecución presupuestal | Porcentaje de Presupuesto comprometido | 01/01/2023 - 31/12/2023 | Verificar la documentación precontractual de los contratos de adquisiciones de hardware o software hacia el grupo de contratos.<br>Realizar el seguimiento a la gestión contractual de la dependencia.<br>Realizar el seguimiento a la gestión poscontractual de la dependencia. | 15,00%        | 40,00% |  | 60,00% |  | 0,00%        | 0,00% |  |  |
| <b>Total</b> |  |  |  |                         |  | <b>15,00%</b> |        |  |        |  | <b>0,00%</b> |       |  |  |

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

|              |   |   |  |                         |  |           |       |  |       |  |           |    |  |  |
|--------------|---|---|--|-------------------------|--|-----------|-------|--|-------|--|-----------|----|--|--|
| 1            | Aumentar la certidumbre en la toma de decisiones a través de la generación, difusión y uso del conocimiento y la innovación | Generar soluciones oportunas a las necesidades de la entidad, e implementar una conciencia 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<br>Establecer un indicador de innovación tecnológica para la entidad<br>Impulsar el uso de tecnologías emergentes actuales, profundizando en las experiencias de los colaboradores de la ANLA | 5%        | 50,0% |  | 50,0% |  | 0%        | 0% |  |  |
| <b>Total</b> |   |   |  |                         |  | <b>5%</b> |       |  |       |  | <b>0%</b> |    |  |  |

0%

FECHA: 20/02/2023  
 VIQUENO: 2023

Firma del Superior Jerárquico - Rodrigo Elias Negrete Montes

Firma del Gerente Público - John Jairo Ardila Romero



CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

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

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS 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. | 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 |
|  | 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? |    |    |

| 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.   |   |      |             |                | #ND                 |                   |                                       |
|  |   | Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.<br>Apoya a la organización en situaciones difíciles.<br>Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.<br>Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.  |   |      |             |                |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 0,0   | #N/D | #N/D        | #N/D           |                     |                   |                                       |
| 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   |   |      |             |                | #ND                 |                   |                                       |
|  |   | 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<br>Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias<br>Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos<br>Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales<br>Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo |   |      |             |                |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 0,0   | #N/D | #N/D        | #N/D           |                     |                   |                                       |
| 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   |   |      |             |                | #ND                 |                   |                                       |
|  |   | 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<br>Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso<br>Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos<br>Optimiza el uso de los recursos<br>Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo   |   |      |             |                |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 0,0   | #N/D | #N/D        | #N/D           |                     |                   |                                       |
| 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   | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad  |   |      |             |                | #ND                 |                   |                                       |
|  |   | Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla<br>Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad<br>Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada<br>Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente<br>Asume los riesgos de las decisiones tomadas   |   |      |             |                |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 0,0   | #N/D | #N/D        | #N/D           |                     |                   |                                       |
| 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.   |   |      |             |                | #ND                 |                   |                                       |
|  |   | Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.<br>Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.<br>Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.<br>Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.<br>Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.                                 |   |      |             |                |                     |                   |                                       |
| Total Puntaje Evaluador                |   |  | 0,0   | #N/D | #N/D        | #N/D           |                     |                   |                                       |
| 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  |   |      |             |                | #ND                 |                   |                                       |
|  |   | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa<br>Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno<br>Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados   |   |      |             |                |                     |                   |                                       |

|                         |   |  |     |      |      |      |     |  |
|-------------------------|---|--|-----|------|------|------|-----|--|
|                         |   | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interrelacionar el entorno.  |     |      |      |      |     |  |
| Total Puntaje Evaluador |   |  | 0,0 | #N/D | #N/D | #N/D |     |  |
| 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.   |     |      |      |      | #ND |  |
|                         |   | Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.   |     |      |      |      |     |  |
|                         |   | Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.   |     |      |      |      |     |  |
|                         |   | 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. |     |      |      |      |     |  |
|                         |   | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.  |     |      |      |      |     |  |
| Total Puntaje Evaluador |   |  | 0,0 | #N/D | #N/D | #N/D |     |  |

|                  |     |
|------------------|-----|
| Valoración final | #ND |
|------------------|-----|

|          |            |
|----------|------------|
| FECHA    | 20/02/2023 |
| VIGENCIA | 2023       |

|   |   |
|---|---|
|  |  |
| Firma del Gerente Público - John Jairo Ardila Romero                              | Firma del Superior Jerárquico - Rodrigo Elias Negrete Montes                        |