



Libertad y Orden  
República de Colombia  
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

## AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA -

### RESOLUCIÓN N° 00200

( 23 de febrero de 2017 )

**“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y se reglamentan los Acuerdos de Gestión de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA”**

#### **LA DIRECTORA GENERAL (E) DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES – ANLA**

En uso de las facultades legales en especial las conferidas en el artículo 67 de la Ley 489 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, adoptó mediante Resolución No. 0091 del 03 de febrero de 2014 los Acuerdos de Gestión conforme la normatividad y metodología establecida por el Departamento Administrativo -DAFP-.

Que el DAFP, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, mediante la Circular Externa No. 100-001-2017, resalta la importancia de la Concertación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión y dio a conocer la nueva Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Que acorde a lo anterior, se hace necesario adoptar los Acuerdos de Gestión conforme a la nueva Guía Metodológica expedida por el DAFP para la formalización, seguimiento y evaluación de dichos Acuerdos, como Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, determinando los encargados e involucrados en el proceso, las responsabilidades, los lineamientos, los instrumentos, el cronograma y el procedimiento para el desarrollo de los mismos y en consecuencia derogar la Resolución No. 0091 de 2014.

En mérito de lo expuesto,

#### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar los Acuerdos de Gestión de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-, como Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, conforme a la nueva Guía Metodológica, expedida por el DAFP.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Serán responsables de los Acuerdos de Gestión en la Entidad: El Superior Jerárquico (Director General), Gerentes Públicos (Subdirectores), Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Control Interno y Grupo de Talento Humano.

**ARTÍCULO TERCERO.** Las responsabilidades ante los Acuerdos de Gestión de los encargados e involucrados en el proceso son:

"Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y se reglamentan los Acuerdos de Gestión de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA"

**1. Superior jerárquico o nominador de la Entidad (Director General de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-):**

- a. Gestionar las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.
- b. Concertar los compromisos, metas y resultados esperados frente a la Visión, Misión y Objetivos Estratégicos de la ANLA que estarán contenidos en el Acuerdo de Gestión, junto con el respectivo Gerente Público.
- c. Definir previa concertación con el respectivo Gerente Público, los indicadores de gestión para cada compromiso.
- d. Definir previa concertación con el respectivo Gerente Público el porcentaje de ponderación del compromiso frente al seguimiento de los objetivos estratégicos de la Dependencia.
- e. Una vez concertado, formalizado y firmado el Acuerdo de Gestión, por el Superior Jerárquico y el Gerente Público en el formato TH-F-16 Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, remitir el formato original al Grupo de Talento Humano, área responsable de la custodia de los mismos.
- f. Realizar el seguimiento y retroalimentación semestral de las metas y análisis de los indicadores para el Acuerdo de Gestión. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo.
- g. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una calificación para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el Gerente Público, con base en los indicadores definidos y en los informes presentados por la Oficina Asesora de Planeación y la Evaluación de Gestión de Dependencias, emitida por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.
- h. Realizar la valoración de las competencias comunes y directivas que se requieren para una gerencia efectiva. Se trata de hacer una valoración cuantitativa del grado de adecuación del Gerente frente a estas competencias en coordinación con el Par y los Subalternos del Gerente.
- i. Tener en cuenta los resultados de la evaluación de gestión por dependencias presentado por Control Interno para la calificación de los compromisos gerenciales.
- j. La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita en el respectivo formato.

**2. Gerentes Públicos (Subdirectores):**

- a. Poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b. Formular, junto con el Director General de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA- las políticas públicas y definir las acciones estratégicas.
- c. Promover la adopción de tecnologías y mejores prácticas para el logro de los objetivos.
- d. Dirigir los procesos y acciones estratégicas y responder por la obtención de resultados.
- e. Concertar los compromisos, metas y resultados esperados frente a la Visión, Misión y Objetivos Estratégicos de ANLA que harán parte del Acuerdo de Gestión, junto con el Superior Jerárquico.
- f. Definir previa concertación con el Superior Jerárquico, los indicadores de gestión para cada compromiso.
- g. Definir previa concertación con el Superior Jerárquico el porcentaje de ponderación del compromiso frente al seguimiento de los objetivos estratégicos de la Dependencia.
- h. Definir la fuente de información para cada uno de los indicadores planteados.
- i. Formalizar los Acuerdos de Gestión mediante el diligenciamiento del formato TH-F-16 Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y se reglamentan los Acuerdos de Gestión de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA”

- j. Realizar el seguimiento semestral de las metas y análisis de los indicadores para el Acuerdo de Gestión.
- k. Alcanzar los resultados que se detallan en el Acuerdo de Gestión.

**3. Oficina Asesora de Planeación (Jefe de Oficina):**

- a. Vincular los objetivos y metas gerenciales con el Plan Estratégico Institucional y éste al Plan Sectorial y al Plan Nacional de Desarrollo, garantizando el cumplimiento de los fines del estado.
- b. Prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos de Gestión, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos, de acción o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia.
- c. Asesorar en la construcción y formulación de los indicadores de gestión a través de los cuales se valorará la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos.

**4. Oficina de Control Interno (Jefe de Control Interno o quien haga sus veces):**

- a. Presentar al Director General de la ANLA el informe de Evaluación de gestión por dependencias o áreas, a más tardar el último día hábil de enero.

**5. Grupo de Talento Humano:**

- a. Orientar al Director General de la ANLA y a los Gerentes Públicos en la fase de concertación del Acuerdo, conforme a la Guía Metodológica establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- b. Suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión.
- c. Orientar el proceso de inducción, coordinar los programas de capacitación para el Superior Jerárquico, Gerentes Públicos y quienes requieran conocimiento sobre el tema al inicio de la vigencia y según los resultados obtenidos de los Acuerdos de Gestión, fortalecer las competencias gerenciales.
- d. Diseñar e implementar la metodología para que los Subalternos realicen la valoración de las competencias comunes y directivas a los Gerentes Públicos y ponderar los resultados para que el Superior Jerárquico emita la calificación definitiva de los Acuerdos de Gestión.

**ARTÍCULO CUARTO.** El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo Gerente Público.

**PARÁGRAFO.** Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del Acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

**ARTÍCULO QUINTO.** Los Acuerdos de Gestión se deberán concertar a más tardar el día 28 de febrero de cada año, formalizándolos para la vigencia anual (01 de enero al 31 de diciembre del respectivo año).

**PARÁGRAFO 1º. CONCERTACIÓN.** Cada Gerente Público debe concertar entre tres (3) y cinco (5) compromisos gerenciales (laborales), los cuales tienen que ser medibles, cuantificables y verificables y apuntar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

**PARÁGRAFO 2º. FORMALIZACIÓN.** Debe quedar por escrito y formalizado en el formato TH-F-16 Formalización, Seguimiento, Retroalimentación y evaluación de los acuerdos de gestión.

"Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y se reglamentan los Acuerdos de Gestión de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA"

**ARTÍCULO SEXTO. SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN.** Para efectos de la evaluación de los Acuerdos de Gestión, conforme al Artículo 3, numeral 1, literal f de la presente Resolución, se definen los siguientes periodos y fechas de evaluación y retroalimentación:

No.	PERIODO	FECHA	FECHA DE SEGUIMIENTO / RETROALIMENTACIÓN
1	Primer periodo	01 de enero a 30 de junio del mismo año.	Plazo máximo primeros quince (15) días hábiles del mes de julio.
2	Segundo periodo	01 de julio a 31 de diciembre del mismo año	Plazo máximo primeros quince (15) días hábiles del mes de febrero.

**PARÁGRAFO 1°.** No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos.

**PARÁGRAFO 2°.** Como producto del seguimiento y retroalimentación, se deben dejar las evidencias, las cuales serán insumo para la evaluación final.

**PARÁGRAFO 3°.** La custodia de las evidencias será responsabilidad del Gerente Público.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. EVALUACIÓN.** Son objeto de evaluación y valoración cuantitativa los compromisos Gerenciales y Comportamentales (competencias comunes y directivas), respectivamente, y se realiza dentro de la siguiente escala:

No.	COMPROMISOS	EVALUACIÓN
1	Gerenciales	80%
2	Comportamentales	20%

**PARÁGRAFO 1°.** Forman parte integral de la valoración de los compromisos comportamentales o competencias comunes y directivas los Pares del Gerente Público y los Subalternos (Servidores Públicos) pertenecientes a la respectiva dependencia. Dicha valoración será de la siguiente manera:

No.	Valoración de los Servidores Públicos	Porcentaje
1	Superior Jerárquico	60%
2	Par	20%
3	Subalternos (de la respectiva dependencia).	20%

**PARÁGRAFO 2°.** El Grupo de Talento Humano implementará la metodología para que los subalternos de los Gerentes Públicos hagan la valoración de las competencias comunes y directivas. Dicha metodología debe ser presentada el día 30 de septiembre de 2017 y hará parte integral del Procedimiento TH-PR-7- Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos. Debe ser socializada con los intervinientes en el proceso.

**PARÁGRAFO 3°.** Los compromisos comportamentales o competencias comunes y directivas serán evaluadas de acuerdo con los siguientes criterios de valoración:

Criterio de valoración	Puntaje
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

“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y se reglamentan los Acuerdos de Gestión de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA”

**PARÁGRAFO 4°.** Para efectos del cumplimiento del anterior párrafo, se determinan los PARES, así:

No.	Gerente Público	Par
1	Subdirector de Evaluación y Seguimiento	Subdirector de Instrumentos, Permisos y Trámites Ambientales
2	Subdirector de Instrumentos, Permisos y Trámites Ambientales	Subdirector de Evaluación y Seguimiento
3	Subdirector Administrativo y Financiero	<b>No tiene PAR</b> , por lo cual el porcentaje será redistribuido así: Superior Jerárquico 70% y Subalternos 30%.

**PARÁGRAFO 5°.** El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el Superior Jerárquico dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes de febrero.

**ARTÍCULO OCTAVO.** En caso de retiro definitivo del Superior Jerárquico (Director General de la ANLA, éste deberá dejar evaluado los Acuerdos de Gestión.

**ARTÍCULO NOVENO.** En caso de retiro definitivo del Gerente Público, deberá presentar avance de seguimiento de los Acuerdos de Gestión a su Superior Jerárquico, con corte a fecha de su retiro.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** Cuando se efectúe un nombramiento en encargo de Superior Jerárquico o Gerente Público, y la vigencia de los Acuerdos de Gestión sea inferior a 3 (tres) meses, se deberá continuar y evaluar los Acuerdos ya vigentes. Si el periodo es superior no se continuarán y se hará evaluación con corte a dicha fecha.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.** Los Acuerdos de Gestión se podrán cambiar, modificar o ajustar, sólo en casos excepcionales y previa concertación con el superior Jerárquico, los cuales pueden referirse a:

1. Cambio en alguno de los siguientes planes: Nacional de Desarrollo, Sectorial, Institucional o estratégico.
2. Reestructuración de la Entidad.
3. Cambio en proyectos o programas de la Dependencia.
4. Escasez de recursos económicos y humanos, para el cumplimiento de los compromisos Institucionales.

**PARÁGRAFO.** Cualquier cambio, modificación o ajuste a los Acuerdos de Gestión previamente concertados, deberá contar con la respectiva justificación que amerite dicha determinación.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.** Para efectos de los incentivos para el reconocimiento al mérito a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, la ANLA mediante resoluciones internas adopta el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos y se crea el Comité de Estímulos e Incentivos, quien será el encargado de determinar los incentivos o mecanismos más adecuados para el reconocimiento al mérito.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.** Harán parte integral del Sistema de Gestión de Calidad de la ANLA, los siguientes instrumentos de evaluación de los Acuerdos de Gestión, los cuales podrán ser actualizados o modificados de acuerdo con la normatividad vigente, así:

1. TH-PR-7- Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.
2. TH-F-16 Formato Formalización, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de los Acuerdos de Gestión.

“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y se reglamentan los Acuerdos de Gestión de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA”

---

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 0091 de 2014.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 23 de febrero de 2017

*Claudia V. González H*

**CLAUDIA VICTORIA GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**  
Directora General (E)

Revisó: --JAIRO DE JESÚS DUITAMA REYES  
HUGO LEON DUARTE  
JOSE ELIAS PARRA PARRA  
FABIOLA RIVERA ROJAS  
Proyectó: LUZ DARY VELASQUEZ ROMERO

Proceso No.: 2017013189

**Nota:** Este es un documento electrónico generado desde los Sistemas de Información de la ANLA. El original reposa en los archivos digitales de la Entidad.