

		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										FECHA:	05-03-2024	
												VERSIÓN:	6	
												CÓDIGO:	TH-FO-65	
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin	Actividades	Peso ponderado	Avance			Resultado	Ubicación	Evidencias		
							% cumplimiento primer semestre	% cumplimiento segundo semestre	% cumplimiento tercer semestre			Descripción		
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>														
1	Consolidar un modelo de gestión innovador que genere valor público, a través del uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca un desarrollo integral a nuestros colaboradores	Cumplir con las metas definidas en el plan de acción institucional de la Oficina de Control Disciplinario Interno	$\Sigma$ Porcentaje de avance de los indicadores del Plan de Acción Institucional /Número de indicadores	1/01/2024-31/12/2024	Medir el porcentaje de satisfacción en acciones preventivas de los colaboradores capacitados y/o sensibilizados  Medir el índice de lucha contra la corrupción  Implementar y medir el impacto de la Política de Prevención de Fallas Disciplinarias  Medir la oportunidad en la toma de decisiones de las actuaciones administrativas	60%	50%	43%	50%	57%	100%	60%	El compromiso se cumplió en la medida que se midió la satisfacción en las sesiones de sensibilización y/o capacitación a colaboradores de la ANLA de las acciones preventivas de los colaboradores con un porcentaje acumulado del 83,68%, según se evidencia en el siguiente gráfico, en comparación con la meta definida del 83%. C1E1. % Satisfacción. Se midió el índice de lucha contra la corrupción con un resultado de 87,9%, con una meta del 85%, esto significa que, la ANLA está realizando acciones adecuadas para la lucha contra la corrupción. C1E2. ILC. Se cumplió con el 100% de la implementación del plan de acción de la Política de Prevención de Fallas Disciplinarias, para ello se avanzaron actividades preventivas como: el diagnóstico de las investigaciones para su prevención, las mesas de relacionamiento con la SAF, SIPTA, SIMPCA, SELA, SSLA, OAJ, OTI, OCL, OAP y Dirección General. Se realizaron las mesas para generar alertas al Comité de Conciliación y a la OAP en lo correspondiente a los riesgos y se divulgó la línea ética. Por otra parte, desde la estrategia de sensibilización se desarrollaron charlas a los gremios respecto de buenas prácticas para la prevención de actos de corrupción. A los colaboradores se les capacito y sensibilizó sobre comportamientos básicos, reservas presupuestales y fuga de información. Así mismo, se publicaron videos sobre la responsabilidad disciplinaria, se ejecutó la semana de control disciplinario, se aplicó la encuesta de percepción de la implementación de la línea de ética y se elaboraron los informes del plan de acción del protocolo. C1E3. Implementación PPF. Se evaluó el impacto de la política de prevención de fallas disciplinarias obteniendo como resultado 0% de procesos iniciados que pasaron a etapa de juzgamiento de una meta del 5,17%, es decir que, en el período evaluado no se presentaron procesos en los que se demostró objetivamente la comisión de una falta disciplinaria por parte de los servidores de la Autoridad. C1E3. Impacto PPF. Se midió la oportunidad en la toma de decisiones de las actuaciones administrativas con un resultado del 100% respecto de una meta del 85%, de acuerdo con los parámetros definidos. C1E4. Oportunidad	

<p>Incrementar la confianza y cercanía de la autoridad con sus grupos de valor</p> <p>2</p>	<p>Implementar el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basada en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, nacionalidad, ideología política o filosófica sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el lugar de trabajo</p>	<p>(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100</p> <p>1/01/2024-31/12/2024</p>	<p>1. Dar cumplimiento al 100% de las acciones definidas en el Plan de acción del Protocolo enfocadas en la difusión, sensibilización y capacitación</p> <p>2. Dar cumplimiento al 100% de las acciones definidas en el Plan de acción del Protocolo enfocadas en la implementación de un sistema de información</p> <p>3. Dar cumplimiento al 100% de las acciones definidas en el Plan de acción del Protocolo enfocadas en el seguimiento y control de los casos</p>	<p>10%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>	<p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>	<p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>	<p>100%</p> <p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>Se cumplió con el 100% de la implementación del plan de acción del protocolo; para ello se difundió el contenido del protocolo a través de comunicaciones internas, se socializó el protocolo con los colaboradores a través de espacios de "Conociendo a la ANLA" y de sesiones magistrales a la SAF, SIPTA, SMPCA, SELA, SSLA, OAJ, OTI, OCI, OAP y Dirección General. Se definió el sistema de información mediante la actualización del formulario de línea de ética, se definió la encuesta e indicadores para evaluar la satisfacción en el primer semestre del protocolo y la ruta de atención, se realizaron las evaluaciones de la satisfacción del protocolo. Se generaron espacios de capacitación y sensibilización respecto de la violencia basada en género y discriminación, se reportó el seguimiento psicosocial de los casos, se socializó el manual de primeros auxilios psicológicos y se realizaron reuniones con el equipo interdependencia para la implementación del protocolo, CZE1, Protocolo</p>
<p><b>Pilar 2. Construcción de integridad</b></p>									
<p>Consolidar un modelo de gestión innovador que genere valor público, a través del uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca un desarrollo integral a nuestros colaboradores</p> <p>3</p>	<p>Fortalecer el conocimiento de los valores del código de integridad de los colaboradores, alineados con la función preventiva de la Oficina de Control Disciplinario Interno</p>	<p>(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100</p> <p>1/01/2024-31/12/2024</p>	<p>Realizar cinco (5) sesiones de comportamientos básicos de los colaboradores</p> <p>Realizar dos (2) sesiones socializando conductas de violencia basada en género</p> <p>Realizar cinco (5) sesiones de prevención de actos de corrupción</p>	<p>10%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>	<p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>	<p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>	<p>100%</p> <p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>Se cumplió el compromiso en la medida que se realizaron 5 sesiones de comportamientos básicos de los colaboradores C3E1, Comportamientos básicos, 2 sensibilizaciones de conductas de violencia basada en género C3E2, Violencia basada en género, y 5 jornadas de prevención de actos de corrupción C3E3, Prevención corrupción</p>
<p><b>Pilar 3. Gestión Cultural</b></p>									
<p>Consolidar un modelo de gestión innovador que genere valor público, a través del uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca un desarrollo integral a nuestros colaboradores</p> <p>4</p>	<p>Fomentar la responsabilidad de quien presenta una queja disciplinaria</p>	<p>(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100</p> <p>1/01/2024-31/12/2024</p>	<p>Verificar la estadística de casos allegados a la OCDI a través de anónimos</p> <p>Realizar video respecto de la responsabilidad disciplinaria sobre la queja temeraria</p> <p>Dar a conocer las facultades del quejoso en el proceso disciplinario</p>	<p>10%</p> <p>50%</p> <p>67%</p> <p>50%</p>	<p>50%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>	<p>33%</p> <p>33%</p> <p>33%</p>	<p>100%</p> <p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>Se cumplió el compromiso toda vez que, se verificó que, desde la creación de la OCDI en 2020, el 9,5%, es decir, 34 de las noticias disciplinarias se han recibido a través de anónimos. C4E1, Estadística anónimos, se realizó el video de la responsabilidad disciplinaria sobre la queja temeraria C4E2, Video queja, y se realizaron sesiones en las que se dio a conocer las facultades del quejoso en el proceso disciplinario C4E3, Capacitaciones</p>

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

<p>Consolidar un modelo de gestión innovador que genere valor público, a través del uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca un desarrollo integral a nuestros colaboradores</p>	<p>Fortalecer los conocimientos jurídicos y administrativos y los canales de retroalimentación con los colaboradores de la OCDD</p>	<p>(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas ) * 100</p>	<p>1/01/2024-31/12/2024</p>	<p>Realizar sesiones de retroalimentación con los colaboradores de manera semestral</p>	<p>10%</p>	<p>50%</p>	<p>33%</p>	<p>50%</p>	<p>67%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p><b>Total</b></p>												

El compromiso se cumplió en la medida que se realizaron sesiones de retroalimentación con las servidoras públicas Sandra Gómez, Natalia Romero, Dalila Bonilla y Maritza Carrillo. Se deja la claridad que con el profesional Gustavo Parody no se realizó teniendo en cuenta su situación administrativa. C5E1. Retroalimentaciones, se realizaron capacitaciones dictadas por parte de las abogadas de la OCDD en temáticas interdisciplinarias aplicables a los procesos adelantados C5E2. Capacitaciones OCDD y se capacitó a las abogadas a través de las dependencias de la ANLA con el fin de fortalecer sus conocimientos respecto del desempeño de sus funciones ANLA

*Rynda*  
 Firma del Superior Jerárquico  
**Rodrigo Elias Negrete Montes**

*Constanza Barreto*  
 Firma del Gerente Público  
**Nidian Constanza Barreto Caballero**

FECHA 21/01/25  
 VIGENCIA 2024

	<b>CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES</b>	FECHA:	05-03-2024
		VERSIÓN:	6
		CÓDIGO:	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	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
<b>Aprendizaje continuo</b>	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	4,25	5	5	4,9	Se esfuerza por mantener actualizados sus conocimientos
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	4,25	5			
		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	4,25	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0			
<b>Orientación a resultados</b>	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	4	5	5	4,9	Aplica estrategias para dar cumplimiento a los objetivos de la organización
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	4,5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	4,25	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	4,5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	4,25	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	4,5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	4,25	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	4,25	5			
<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	4,5	5	5	4,9	Ha implementado actividades tendientes a evitar actos de discriminación en la entidad
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4,5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4,25	5			
		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	4,25	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	4,5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	4,5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0					

<b>Compromiso con la organización</b>	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	4,5	5	5	<b>4,9</b>	Promueve el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	4,25	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	4,5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	4,5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	4,5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			
<b>Trabajo en equipo</b>	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	4,5	5	5	<b>4,9</b>	Trabaja armónicamente en equipo
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	4,5	5			
		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	4,5	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	4,25	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	4,5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	4,5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			
<b>Adaptación al cambio</b>	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	4,25	5	5	<b>4,9</b>	Apoya a la entidad con las solicitudes que se le efectúan,
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	4,25	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	4,5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	4,5	5			
<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	5	5	5	4,9	Aplica estrategias de prevención de conflictos
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	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	4,25	5	5	4,9	No hay observaciones respecto de esta competencia.
		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	4,25	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	4,5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	4,25	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	4,25	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	4,5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			
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	4,25	5	5	4,9	No hay observaciones respecto de esta competencia.
		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	5			
		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	4,25	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	4,5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	4	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	4,25	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	0,9	1,0			
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	4,25	5			

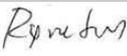
<b>Toma de decisiones</b>	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4,5	5	5	4,9	Detecta posibles amenazas y oportunidades de mejora y adelanta actividades de prevención
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	4,25	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	4,25	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	4,25	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4,25	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0			
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	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	5	5	4,9	No hay observaciones respecto de esta competencia.
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4,5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4,25	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4,5	5			
		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	4,5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	4,25	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0					
<b>Pensamiento sistémico</b>	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.	5	4,5	5	5	4,9	No hay observaciones respecto de esta competencia.
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	4,5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	4,25	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	4,5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0					
<b>Liderazgo efectivo</b>	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.	5	4,25	5	5	4,9	Apoya y respalda a su equipo de trabajo y delega tareas y funciones de acuerdo a las competencias.
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	4,25	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	4,25	5			
		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.	5	4,25	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	4,25	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	4,25	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	0,9	1,0					

**Valoración final**

**5**

**97%**

FECHA 21/01/25  
VIGENCIA 2024

  
**Firma del Superior Jerárquico**

Rodrigo Elías Negrete Montes

  
**Firma del Gerente Público**

Nidian Constanza Barreto Caballero



**F5. Evaluación Final**

Nombre del Gerente Público: Nidian Constanza Barreto Caballero

Área en la que se desempeña: Oficina de Control Disciplinario Interno

Fecha: 21/02/2025

<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%**

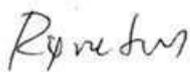
**Comentarios de retroalimentación**

**Compromisos Gerenciales - Pilares**

Se hace un reconocimiento a la funcionaria por el cumplimiento de sus compromisos gerenciales

**Competencias - Ejes**

Se hace un reconocimiento a la funcionaria por las labores adelantadas con el fin de evitar actos de discriminación al interior de la entidad



Firma del Superior Jerárquico  
Rodrigo Elias Negrete Montes



Firma del Gerente Público  
Nidian Constanza Barreto Caballero

VIGENCIA: 2024