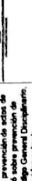


CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES										
 Autoridad Nacional de Licencias Ambientales				FECHA: 05-03-2024		VERSIÓN: 6		CÓDIGO: TH-FO-65		
F2. Seguimiento-Retroalimentación										
Eficiencias										
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio- fin del/ellas	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a ter semestre	% cumplimiento de indicador ter semestre	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social										
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 de la institución, 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	Σ Porcentaje de avance de los indicadores del Plan de Control Disciplinario Interno /Número de indicadores	1/01/2025-07/07/2025	Medir el porcentaje de satisfacción en acciones preventivas de los colaboradores capacitados y/o sensibilizados	60%	50%	40.0%		Logra cumplir con las metas propuestas.
					Medir el índice de lucha contra la corrupción					
					Implementar y medir el impacto de la Política de Prevención de Fallos Disciplinarios					
2	Incrementar la confianza y cercanía de la autoridad con sus grupos de valor	Implementar el protocolo para la prevención y atención de todas las formas de violencia basada en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, o por razones de discriminación en el lugar de trabajo	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	1/01/2025-07/07/2025	1. Dar cumplimiento al 100% de las acciones definidas en el Plan de acción del Protocolo enfocadas en la difusión, sensibilización y capacitación	10%	50%	48.5%		Logra implementar el protocolo para la prevención y atención de todas las formas de violencia.
					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					
					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					
Pilar 2. Construcción de Integridad										
3	Consolidar un modelo de gestión innovador que genere valor público, a través del uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos de la institución, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca un desarrollo integral a nuestros colaboradores	Fortalecer el conocimiento de los valores del código de ética de los colaboradores, alineados con la función preventiva de la Oficina de Control Disciplinario Interno	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	1/01/2025-07/07/2025	Realizar seis (6) sesiones de prevención de actos de corrupción	10%	50%	55.56%		Se está cumpliendo el compromiso en la medida que se han realizado 4 sesiones de prevención de actos de corrupción (CSEI, CSEI, CSEI, CSEI), sensibilización y capacitación de los conductos de violencia basada en género y/o discriminación en el primer semestre del proceso disciplinario de los intervinientes del proceso disciplinario de violencia basada en género y/o discriminación en la ANLA y se realizaron reuniones con el equipo interdependencia para la implementación del protocolo, CSEI, Protocolo
					Realizar dos (2) socializaciones de conductas de violencia basada en género a líderes, supervisores, subdirectores y jefes de oficina					Se está cumpliendo el compromiso en la medida que se han realizado 4 sesiones de prevención de actos de corrupción (CSEI, CSEI, CSEI, CSEI), sensibilización y capacitación de los conductos de violencia basada en género y/o discriminación en el primer semestre del proceso disciplinario de los intervinientes del proceso disciplinario de violencia basada en género y/o discriminación en la ANLA y se realizaron reuniones con el equipo interdependencia para la implementación del protocolo, CSEI, Protocolo
					Publicar dos (2) videos sobre la responsabilidad de los intervinientes del proceso disciplinario					Se desea por promover los valores institucionales.

Pilar 3. Gestión Cultural

4	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	Fortalecer el conocimiento de los principios de la función pública por parte de los colaboradores, alineados con la función preventiva de la Oficina de Control Disciplinario Interno	Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas "100"	10/1/2025- 07/07/2025	Dos (2) campañas de divulgación de los principios de la función pública Realizar y/o capacitar en una (1) sesión por semestre a los colaboradores sobre la aplicación de los principios de la función pública Ejecutar un (1) taller sobre la aplicación de los principios de la función pública al comportamiento de los colaboradores 10% 50% 66.67%	El compromiso se está cumpliendo en la medida que se ha realizado 1 campaña de divulgación de los principios de la función pública en la Oficina CSEI. Con respecto a la sensibilización en 1 sesión a los colaboradores sobre la aplicación de los principios de la función pública. Nota: El taller y la sensibilización fueron realizados en el mismo espacio. C4E2. Sensibilización y taller principios	Promueve espacios de aprendizaje que permitan fortalecer el conocimiento.
---	--	---	--	--------------------------	--	---	---

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	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	Fortalecer los conocimientos jurídicos y disciplinarios de los colaboradores y los canales de retroalimentación con los colaboradores de la OCDE	Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas "100"	10/1/2025- 07/07/2025	Realizar una (1) sesión de retroalimentación con los colaboradores de manera trimestral Generar cuatro (4) espacios de capacitación en la oficina aplicables a los procesos adelantados. Generar cuatro (4) espacios de capacitación con las dependencias de la ANLA con el fin de fortalecer los conocimientos respecto del sesamiento de sus juicios. 10% 50% 41.67%	El compromiso se está cumpliendo en la medida que se realizó 1 sesión de retroalimentación con los colaboradores de la Oficina CSEI. Retroalimentaciones, se generaron 2 espacios en la oficina sobre temas interdisciplinarios aplicables a los procesos adelantados tales como el trabajo y protocolo de prevención atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y discriminación de género. Con respecto a la ANLA respecto del pago de incapacidades CSE3. Capacitaciones ANLA	Genera espacios de aprendizaje para el fortalecimiento de su equipo de trabajo.
---	--	--	--	--------------------------	--	---	---

Total 100%

Constanza Barreto
Firma del Gerente Público

Nidian Constanza Barreto Caballero

Irene Velez Torres
Firma del Superior Jerárquico

Irene Velez Torres

FECHA 7/07/2025
VIGENCIA 2025