



CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

FECHA:	05-03-2024
VERSIÓN:	6
CÓDIGO:	TH-FO-65

F1. Concertación

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
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, 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	∑ 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 Faltas Disciplinarias Medir la oportunidad en la toma de decisiones de las actuaciones administrativas	60%	50%	50%
2	Incrementar la confianza y cercanía de la autoridad con sus grupos de valor	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	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	1/01/2024-31/12/2024	1. Dar cumplimiento al 100% de las acciones definidas en el Plan de acción del Protocolo enfocadas en la difusión, sensibilización y capacitación 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	10%	50%	50%
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, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca un desarrollo integral a nuestros	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	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	1/01/2024-31/12/2024	Realizar cinco (5) sesiones de comportamientos básicos de los colaboradores Realizar dos (2) sesiones socializando conductas de violencia basada en género Realizar cinco (5) sesiones de prevención de actos de corrupción	10%	50%	50%
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	Fomentar la responsabilidad de quien presenta una queja disciplinaria	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	1/01/2024-31/12/2024	Verificar la estadística de casos allegados a la OCDI a través de anónimos Realizar video respecto de la responsabilidad disciplinaria sobre la queja temeraria Dar a conocer las facultades del quejoso en el proceso disciplinario	10%	50%	50%
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 administrativos y los canales de retroalimentación con los colaboradores de la OCDI	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	1/01/2024-31/12/2024	Realizar sesiones de retroalimentación con los colaboradores de manera semestral Generar espacios de capacitación en la oficina de temas interdisciplinarios aplicables a los procesos adelantados. Generar espacios de capacitación con las dependencias de la ANLA con el fin de fortalecer los conocimientos respecto del desempeño de sus funciones.	10%	50%	50%
Total						100%		

Firma del Superior Jerárquico
 Rodrigo Elias Negrete Montes

Firma del Gerente Público
 Nidian Constanza Barreto Caballero

FECHA 3/6/2024
VIGENCIA 2024