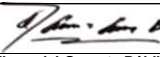


		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES					FECHA:	05-03-2024
							VERSIÓN:	6
							CÓDIGO:	TH-FO-65
F1. Concertación								
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% 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	Σ Porcentaje de avance de los indicadores del Plan de Acción Institucional / Número de indicadores	01/01/2026 - 31/12/2026	Implementar el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación. Medir el impacto de la Política de Prevención de Faltas Disciplinarias. Evaluar la efectividad de las capacitaciones y/o sensibilizaciones dictadas. Medir la oportunidad en la toma de decisiones de las actuaciones administrativas.	60%	50%	50%
2	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 las acciones preventivas de faltas disciplinarias y el protocolo de atención ante la violencia y discriminación para garantizar un entorno seguro, íntegro y alineado con los estándares legales vigentes.	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	01/01/2026 - 31/12/2026	Revisar y actualizar la política de prevención de faltas disciplinarias para asegurar su pertinencia y efectividad institucional. Actualizar y armonizar el protocolo de prevención, atención y protección frente a las violencias de género y la discriminación, conforme al marco normativo vigente. Socializar la actualización de los documentos	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 colaboradores	Fomentar la apropiación del Código de Integridad entre los colaboradores, bajo el enfoque preventivo de la Oficina de Control Disciplinario Interno.	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	01/01/2026 - 31/12/2026	Desarrollar seis (6) jornadas de sensibilización orientadas a la prevención de riesgos de corrupción en la gestión pública. Ejecutar un ciclo de cuatro (4) sesiones de socialización de conductas de violencia basada en género. Implementar cuatro (4) sesiones de transferencia de conocimiento de comportamientos básicos de los colaboradores	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 integral a nuestros colaboradores	Fortalecer la cultura de probidad y el conocimiento de los deberes éticos y disciplinarios de los colaboradores, mediante acciones periódicas de sensibilización y divulgación institucional	(Número de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	01/01/2026 - 31/12/2026	Difundir el contenido del protocolo en cuatro (4) ejercicios. Divulgar los canales de línea de ética en cuatro (4) ejercicios. Socializar cuatro (4) boletines jurídicos disciplinarios	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	01/01/2026 - 31/12/2026	Realizar una (1) sesión de retroalimentación con los colaboradores por semestre. Generar dos (2) espacios de capacitación en la oficina de temas interdisciplinarios aplicables a los procesos adelantados. Generar dos (2) 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 IRENE VELEZ TORRES								
 Firma del Gerente Público JUAN CARLOS CAICEDO BUELVAS								
FECHA VIGENCIA		10/02/2026 2026						