

#VALUEI

Ministerio de Igualdad y Equidad  
 Proceso: Gestión de Talento Humano  
 Formato: Acuerdos de Gestión sin Pares

PÁGINA: 1 DE 1  
 CÓD: GTH-FO-002  
 V 0.1 1/14/2025

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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	Busca fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los sujetos de especial protección constitucional.	Garantizar el impulso y trámite del 100% de los expedientes disciplinarios aperturados, cumpliendo con los procedimientos legales y estableciendo mecanismos de difusión de resultados que permitan fortalecer la transparencia, prevenir conductas irregulares y proteger la misión del Ministerio de Igualdad y Equidad. <i>(Cumplimiento 100% del Plan de acción de la OCTID)</i>	% Cumplimiento 100% del Plan de acción de la OCTID	01/02/2025 - 31/12/2025	Mantener en actualización constante el sharepoint que permita el seguimiento y gestión integral de todos los expedientes disciplinarios, garantizando que cada expediente cuente con un registro detallado de su estado (apertura, trámite). Desarrollar conversaciones que permitan la socialización sobre la existencia de las conductas disciplinarias dentro de la función pública, dirigidas a los servidores públicos. Realizar revisiones semestrales de los procedimientos disciplinarios en el marco legal del procedimiento, asegurando que el Ministerio cumpla con la normativa y mejores prácticas.	60%	60%	40%
2	Busca fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los sujetos de especial protección constitucional.	Diseñar e implementar el archivo interno para el seguimiento de los procesos disciplinarios, que permita optimizar tiempos de respuesta, garantizando la trazabilidad y transparencia en cada etapa del procedimiento. <i>(Proyecto de Innovación Pública)</i>	% de avance de las actividades	01/02/2025 - 31/12/2025	Articular con la Oficina Asesora de Comunicaciones acciones para garantizar la protección de la información y la confidencialidad de los documentos cargados en share point de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Realizar seguimiento a través de reuniones mensuales para evaluar y verificar el estado de cada expediente. Identificar oportunidades de mejora. Diseñar e implementar un mecanismo de control por cada expediente digital, que permita identificar los documentos que lo integran.	10%	70%	30%
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
3	Busca fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los sujetos de especial protección constitucional.	Implementar acciones que promuevan la ética pública, la prevención de conductas irregulares y la adopción de buenas prácticas en el ejercicio de la función disciplinaria. <i>(Apropiación código de Integridad)</i>	% avance de actividades	01/02/2025 - 31/12/2025	Crear de manera semestral píldoras informativas de sensibilización sobre la importancia de la ética y la transparencia en la administración pública previniendo posibles acciones disciplinarias. Socializar los medios actuales de denuncia, asegurando que sean accesibles, seguros y confiables para los servidores públicos. Elaborar manuales y/o instructivos para estandarizar los procedimientos disciplinarios y reducir riesgos de nulidades.	10%	60%	40%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
4	Busca fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los sujetos de especial protección constitucional.	Diseñar e implementar estrategias integrales que promuevan y fortalezcan una cultura organizacional orientada hacia la prevención de riesgos, la lucha contra la corrupción y la debida apropiación del régimen disciplinario, asegurando su integración en las prácticas cotidianas. <i>(Mejora de las prácticas en temas de cultura organizacional en el área)</i>	% de avance de las actividades	01/02/2025 - 31/12/2025	Identificar la cultura organizacional al interior del área, así como las brechas que se puedan presentar entre esta y la cultura organizacional deseada. Implementar estrategias y/o actividades con miras a alcanzar la cultura organizacional deseada. Diseñar el procedimiento interno de la oficina, para la identificación de cada una de las etapas del proceso disciplinario. Generar y alimentar una base de datos en donde se realice el inventario de las quejas, denuncias o informes allegados a esta oficina	10%	40%	60%
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
5	Busca fortalecer los procesos de gestión institucional externos e internos atendiendo los compromisos misionales del Ministerio de acuerdo con los principios de una organización orientada a resultados, los enfoques de la entidad y la atención oportuna y pertinente a los sujetos de especial protección constitucional.	Fortalecer la capacidad de análisis y gestión de los servidores públicos de la Oficina de Control Interno Disciplinario. <i>(Actividades para mejorar habilidades blandas y aumentar el conocimiento en el área)</i>	% de avance de las actividades	01/02/2025 - 31/12/2025	Identificar fortalezas y oportunidades de mejora con respecto a los conocimientos, formación, habilidades y destrezas del equipo de trabajo. Gestionar acciones y/o actividades con miras a cerrar brechas de conocimientos, formación, habilidades y destrezas. Generar espacios de retroalimentación para llevar a cabo transferencia de conocimientos entre los servidores de dependencia.	10%	70%	30%
<b>Total</b>						<b>100%</b>		

FECHA

10/02/2025  
2025

VEGECIA

*Francisco E. Márquez A.*  
Firma del Superior Jerárquico

*[Firma]*  
Firma del Gerente Público