

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin de/mm/a	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Verificar el cumplimiento a las normas, lineamientos y procedimientos internos y externos a ejecutar por las diferentes áreas y/o servicios, relacionadas con el Control Disciplinario Interno	Recibir, analizar, gestionar y orientar las noticias disciplinarias que se alleguen a la Oficina de Control Disciplinario Interno, en contra de Servidores y Exservidores Públicos del HOMIL, con el fin de decidir la viabilidad de proferir Auto Inhibitorio, Apertura de Indagación Previa o Apertura de Investigación Disciplinaria. Consecuentemente tomar la decisión de fondo que en derecho corresponda.	Emitir mínimo 10 decisiones de fondo semestrales	1/04/2024 - 31/12/2024	Revisar semestralmente las conductas disciplinables de mayor ocurrencia entre los servidores públicos del HOMIL y planear la campaña de función preventiva; de acuerdo a la trazabilidad mensual estadística liderada por la dependencia y la Oficina de Control Disciplinario Interno.	60%	50%	50%
					Reducir los autos de prorroga en las investigaciones disciplinarias, en comparación con los expedientes cursados durante la vigencia 2023, que presentaron inactividad procesal probatoria, en mínimo un 50%, propendiendo por la celeridad procesal en el expediente.			
					Emitir mínimo 10 decisiones de fondo al semestre, basados en pruebas oportunamente recopiladas y en retroalimentación con la Abogada Instructora.			
2	Proyectar a la Oficina de Control Disciplinario Interno como una Oficina efectiva, tecnológica e innovadora.	Implementar canales en línea seguros y accesibles, para el acceso de investigados y abogados a los procesos disciplinarios que se adelantan en HOMIL.	Implementación de la Política 0 Papel, para el Ahorro del 50% del uso de papel en investigaciones disciplinarias	1/04/2024 - 31/12/2024	Desarrollar e Implementar un canal en línea para la recepción de quejas a partir del 01 de Abril de 2024, por presunto incumplimiento disciplinario, que sea accesible a todos los funcionarios del HOMIL; generando el reporte mensual de las quejas recepcionadas por la dependencia ante la Dirección General de la Entidad.	10%	30%	70%
					Recibir las declaraciones y testimonios de manera virtual, así como digitalizar y almacenar completamente el expediente disciplinario en los canales digitales dispuestos para tal fin; por la Oficina de Control Disciplinario Interno - (OCDI).			
					Implementar y ejecutar a partir del 1 de Mayo de 2024, la Dashboard como medio de registro y control de las actuaciones surtidas dentro de los procesos disciplinarios que se adelantan en la OCDI.			
					Implementar a partir del 1 de Mayo de 2024, un sistema de comunicación en línea para informar a los funcionarios sobre los avances, estados y edictos generados en el marco de los procesos disciplinarios que se llevan a cabo en la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI). Diseñar y ejecutar a partir del 1 de Mayo de 2024, una campaña de comunicación integral para informar a los empleados sobre la existencia de los canales en línea con los que cuenta la OCDI.			
					Desarrollar las actuaciones disciplinarias de forma eficiente y eficaz, de manera tal, que permitan el encausamiento de las conductas disciplinarias transgredidas; generando la estadística bimestral de las decisiones disciplinarias sancionatorias o absolutorias emitidas.			

Pilar 2. Construcción de integridad

3	Fortalecer la construcción de integridad en la Oficina de Control Disciplinario Interno mediante la implementación de iniciativas educativas, la promoción de una cultura ética y la optimización de procesos disciplinarios, con el fin de prevenir y abordar conductas no éticas de manera eficiente y transparente en la entidad	Promover y garantizar el cumplimiento de los valores contemplados en el código de Integridad del HOMIL.	100% de cumplimiento de la gestión de la construcción de los riesgos de integridad	1/04/2024 - 31/12/2024	Organizar cada dos meses a partir del 1 de Abril de 2024, talleres y sesiones de formación enfocadas en ética, integridad y normativas pertinentes para el personal de la Oficina de Control Disciplinario Interno.	10%	30%	70%
					Crear y socializar mensualmente material educativo, como infografías y videos, que destaquen los principios éticos clave y los procedimientos disciplinarios, dirigido a los funcionarios y contratistas de la Entidad.			
					Realizar bimestralmente revisiones regulares de los procedimientos disciplinarios existentes en la Oficina de Control Disciplinario Interno; propendiendo el impulso procesal de las actuaciones de instrucción y juzgamiento.			

Pilar 3. Gestión Cultural									
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4	Desarrollar e implementar una sólida gestión cultural en el área de Control Disciplinario Interno, orientada a promover una cultura organizacional	Fortalecer las buenas prácticas que permitan mejorar la cultura organizacional de la OCDI	Programación de tres capacitaciones semestrales en temas que tengan connotación disciplinaria dirigida a personal HOMIL	1/04/2024 - 31/12/2024	Realizar capacitaciones cada dos meses con fecha de iniciación a partir del 15 de Abril de 2024, en temas disciplinarios dirigidos al personal que labora en el HOMIL, buscando garantizar el cumplimiento de los deberes funcionales y la prevención de realización de faltas disciplinarias.	10%	40%	60%
					Elaborar y Activar cada cuatro meses a partir del auto de apertura o de la decisión de tramite o de fondo requerida, las rutas críticas de trabajo que delineen estrategias específicas para modificar y fortalecer la investigación disciplinaria en especial en los hechos con connotación disciplinaria que más se presenten en el HOMIL.			
					Emitir y Socializar cada cuatro meses un circular informativa dirigida a los miembros de la OCDI sobre la nueva cultura organizacional en el área disciplinaria; de acuerdo a las modificaciones generadas e implementación de rutas críticas de trabajo.			

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Impulsar el desarrollo integral de las personas y fortalecer la cohesión del equipo, contribuyendo al crecimiento profesional y la excelencia del Hospital	Implementar un ambiente laboral agradable que incentive el aprendizaje continuo y la superación personal y profesional	Realizar dos actividades de integración al semestre entre los miembros de la OCDI	1/04/2024 - 31/12/2024	Desarrollar y Ejecutar una vez al mes actividades de distensión y esparcimiento actividades lúdicas de distensión y esparcimiento; dirigidas al personal que labora en la dependencia.	10%	30%	70%
---	--	--	---	------------------------	--	-----	-----	-----

Total	100%
-------	------

FECHA	27/03/2024	
VIGENCIA	2024	