

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales



No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación	
							% cumplimiento programado a Ter semestre	% cumplimiento de Indicador Ter Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	
Pilar 1. Productividad Social												
1	Promover la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Subdirección de Promoción	100%	02/01/2024 31/12/2024	<p>Estructurar el plan de acción de la estrategia de gestión técnica para la vigencia 2024</p> <p>Construir el instrumento para la implementación de los planes de gestión técnica con la red de prestadores</p> <p>Implementar los planes de gestión técnica con la red de prestadores</p> <p>Implementar acciones de incidencia con nuevos gobiernos para fortalecer las agencias de empleo de las áreas territoriales</p> <p>Construir y desarrollar el plan establecido en el marco de la estrategia territorial de Hidrocarburos</p>	60%	50%	50%	<p>Se realizó la estructuración del plan de acción de la estrategia de gestión técnica 2024, el cual busca el fortalecimiento, el seguimiento, y la asistencia técnica en lo referente a la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por parte de los prestadores autorizados de la red</p> <p>Se construyó el instrumento para la implementación de los planes de gestión técnica de acuerdo con los territorios, así como la guía de diligenciamiento y el protocolo para la realización de visitas de gestión técnica</p> <p>Se realizó la construcción de 43 planes de gestión técnica con la red de prestadores, 14 de áreas territoriales, 8 de áreas de empleo y 21 de ejes de compensación familiar permitiendo fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de la red de prestadores autorizados, a través de la definición de actividades de acompañamiento de los líderes territoriales, estructuración compromisos concretos y organización de la oferta del trabajo entre la Unidad del SPE y el territorio.</p> <p>Se realizó incidencia en 27 áreas territoriales, logrando la articulación de acciones para el fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación, fomentar el trabajo de las administraciones locales y otros compromisos de las agencias territoriales para que se tenga en cuenta en los proyectos de inversión programas de empleo</p> <p>Se realizó incidencia del Plan de Trabajo para el 11, 10, 11 y 11 del mes para la atención de las medidas especiales para la priorización de mano de obra local en los territorios donde se desarrollan proyectos de hidrocarburos. En este sentido, se llevaron a cabo las actividades propuestas en el Plan de Trabajo, tales como Capacitación a Prestadores, Asesorías Técnicas, acompañamiento con nuevos mercaderías, articulaciones institucionales y acciones encaminadas a la promoción de empresas verdes.</p>	<p>A partir de las evidencias y trabajo continuo realizado desde la Subdirección de Promoción, es importante resaltar y felicitar el liderazgo en la ejecución de las actividades propuestas en el plan de acción por la gerencia pública, gracias a esto se ha logrado no sólo fortalecer los procesos de gestión técnica e innovación, sino también generar conciencia e involucración entre con la red de prestadores a través del acompañamiento y las visitas en el territorio. Asimismo, es importante mencionar el trabajo arduo que se ha realizado en la articulación con actores clave del ecosistema de empleo para dar alcance a las iniciativas de la entidad y estar enfocados en el rol del trabajo de los ejes estratégicos institucionales, por lo cual se ha cumplimentado el porcentaje previsto de avance para el semestre del 2024 en los ámbitos gerenciales, se puede seguir fortaleciendo los procesos de gestión de talento de la entidad, se puede seguir fortaleciendo los procesos de gestión de insumos técnicos y construcción de información clave para dar respuesta a requerimientos de actores externos o representación de la entidad en espacios a los que nos conoquemos</p>		
2	Promover la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados	Liderar y coordinar la generación de herramientas innovadoras para los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad para promover el encuentro entre la oferta y la demanda laboral	100%	02/01/2024 31/12/2024	<p>Implementar ajustes en el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas e inclusión productiva.</p> <p>Liderar en el marco de las acciones de la Subdirección la creación y/o rediseño de herramientas y/o instrumentos que promuevan y mejoren la gestión empresarial, la orientación ocupacional y la identificación de talento teniendo en cuenta el enfoque poblacional y los sectores de la economía priorizados por el Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>Realizar la transferencia de herramientas diseñadas a la red de prestadores del servicio público de empleo</p>	10%	#VALORI	50%	<p>Se avanzó en el ajuste del Modelo de Inserción Laboral del Servicio Público de Empleo, por medio de las siguientes acciones: organización y sistematización de documentos tales como: versiones anteriores de la guía del modelo y consultas institucionales como las recomendaciones de la CCE y otros modelos comparativos. El equipo de innovación desarrolló una primera versión del nuevo Modelo de Inclusión Laboral, incorporando sugerencias de la ODE y nuevos stakeholders. Finalmente, se realizó una reunión de socialización con líderes y se realizó retroalimentación para ajustar y avanzar en la redacción de una guía actualizada.</p> <p>Con el liderazgo de la Subdirección, se realizó la creación y/o rediseño de 15 herramientas y/o instrumentos que buscan promover y mejorar la gestión empresarial, la orientación ocupacional y la identificación de talento teniendo en cuenta el enfoque poblacional.</p> <p>Se han realizado transferencias y/o socializaciones a 22 prestadores de las guías de ajustes a la vida para inclusión laboral de personas con discapacidad, mujeres y comunidad LGBT, cursos virtuales y ABC disponibles para estas poblaciones.</p>			
Pilar 2. Construcción de integridad												
3	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas	Velar por el cumplimiento de las leyes, de las reglas de la Unidad, así como, las normas del Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas	100%	02/01/2024 31/12/2024	<p>Promover y liderar la divulgación de un valor del Código de Integridad a los demás colaboradores de la Unidad del SPE de una forma creativa (intelectual, respect, compromiso, diligencia, justicia, trabajo en equipo)</p> <p>Fomentar en el equipo comunicaciones verbales y escritas con un lenguaje apropiado, emanado de los valores de Código de Integridad, así mismo promover el uso de la normalidad, en los documentos de respuesta tanto internos como externos.</p>	10%		50%	<p>En el marco de la divulgación de un valor del código de Integridad a los demás colaboradores, se realizó la siguiente actividad con el valor del Respeto: Se distribuyeron 11 tarjetas entre los colaboradores del grupo de Subdirección de Promoción, quienes basados en la responsabilidad de entregarle a cada uno de ellos dependencias que consideraron dignas de este reconocimiento. Estas tarjetas continúan en proceso de entrega, así como, las normas describe en el Código de Integridad de la Unidad SPE</p> <p>Se realizó la creación y/o rediseño de 15 herramientas y/o instrumentos que buscan promover y mejorar la gestión empresarial, la orientación ocupacional y la identificación de talento teniendo en cuenta el enfoque poblacional.</p> <p>Se han realizado transferencias y/o socializaciones a 22 prestadores de las guías de ajustes a la vida para inclusión laboral de personas con discapacidad, mujeres y comunidad LGBT, cursos virtuales y ABC disponibles para estas poblaciones.</p>	<p>Se evidencia que desde el gerente público se promovieron actividades enfocadas en la construcción de integridad a través del reconocimiento de los valores institucionales en el código de Integridad, para ello, se fomentó un ejercicio participativo que logra promover espacios dentro de la Subdirección y las demás áreas de la entidad. Además, se realizaron comunicaciones con actores externos donde se resalta el uso de lenguaje claro.</p>		
Pilar 3. Gestión Cultural												
4	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas	Desarrollar las brechas entre la cultura organizacional actual de la Subdirección de Promoción y el direccionamiento estratégico institucional	100%	02/01/2024 31/12/2024	<p>Aplicar un instrumento que permita conocer y diagnosticar la cultura organizacional al interior de los equipos de la Subdirección de Promoción</p>	10%	#REF1	50%	<p>Se diseñó y aplicó la encuesta de cultura organizacional de la Subdirección de Promoción con el objetivo de conocer la percepción de los profesionales y adoptar las medidas necesarias en un segundo semestre logrando una apropiación satisfactoria de la cultura organizacional.</p>	<p>Frente al pilar de gestión cultural se evidencia que se realizó al interior de la Subdirección una encuesta para medir los aspectos que desde los equipos de trabajo reconocen alrededor de los temas de cultura organizacional, en este sentido, se reconoce la iniciativa por parte de la gerencia y desde este proceso se invita a realizar un análisis de las respuestas y considerar las recomendaciones al respecto de los resultados para identificar las oportunidades y acciones a adelantar.</p>		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos												
5	Promover la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados	Definir espacios de capacitación que permitan potenciar y fortalecer las habilidades, competencias y actitudes del equipo de trabajo	100%	02/01/2024 31/12/2024	<p>Fomentar la participación en cursos, talleres, espacios de formación, que permitan el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades de los integrantes del equipo de trabajo</p>	10%		0%	<p>Desde la Subdirección, se promovió la participación en los diferentes espacios de formación basados en el fortalecimiento de las habilidades de los profesionales de igual manera, como líder del equipo, realizó los siguientes cursos para fomentar el aprendizaje continuo:</p>	<p>Se logra identificar que desde el gerente público se impulsó a los equipos a hacer parte de espacios de formación y fortalecimiento de capacidades técnicas. Con respecto a la gestión de los equipos, es necesario mencionar que se superaron algunas recomendaciones generadas en materia de reconocimiento con el equipo por lo cual, se reconocen los esfuerzos en la gestión del talento humano y las acciones tendientes a fortalecer los procesos hasta el mejoramiento del clima laboral.</p>		
Total						100%						
FECHA						 Paola Herrero I Firma del Superior Jerárquico			 Laura Boscov Firma del Gerente Público			
VIGENCIA												