

## 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 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>											
1	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/01/2025 31/12/2025	Una (1) reunión trimestral de seguimiento con los coordinadores de los grupos de la secretaría general  Recopilación de las evidencias de avance y cumplimiento del plan de acción institucional de cada uno de los grupos de la secretaría general	60%	50%	50%	Se realizaron reuniones trimestrales de seguimiento con los coordinadores de los grupos de la secretaría general  Se recopilaron las evidencias de avance y cumplimiento del plan de acción institucional en relación con cada uno de los grupos de la SG.	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1V8ThSAF47VR2O1kANRnEh3vMPumPqI">https://drive.google.com/drive/folders/1V8ThSAF47VR2O1kANRnEh3vMPumPqI</a>  <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1xGx39_3Uozb-w3vobhQ8hYo2p0KQ-bE">https://drive.google.com/drive/folders/1xGx39_3Uozb-w3vobhQ8hYo2p0KQ-bE</a>	Se evidenció el seguimiento con los grupos de la Secretaría General, así como la verificación de las evidencias de cumplimiento de los planes de acción de dichos grupos.
2	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas.	Rediseño Institucional	100%	1/01/2025 31/12/2025	Ejecución del cronograma remitido a la cabeza del sector adelantando la etapa de Diseño de la propuesta  Presentación borrador de propuesta final de estudio técnico ante el DAPRE, Ministerio de Hacienda y demás entidades administrativas que se requieran.  Presentación de documento final al DAFP que incluye el Estudio Técnico, los nuevos procesos y procedimientos, los manuales de funciones y demás documentos jurídicos	10%	50%	50%	Se ejecutó el cronograma adelantando la etapa de Diseño de la propuesta  Esta actividad se realizará en el segundo semestre una vez el Consejo Directivo de Ministerio vote y apruebe el rediseño  Se presentaron los documentos ante el DAFP para su aprobación: Documento Técnico del Rediseño; Proyecto de Decreto subrogatorio del Decreto 2521 de 2013; Proyecto de nuevo; Decreto Planta de Personal; Caracterizaciones; Presentación organigrama entidad.	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/16e-BRlUePakCb_jjs1kuUTY-vYDIE43Ht">https://drive.google.com/drive/folders/16e-BRlUePakCb_jjs1kuUTY-vYDIE43Ht</a>  <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1H4q1zsea-1GC11P8WhL5xHMFZ3A89h">https://drive.google.com/drive/folders/1H4q1zsea-1GC11P8WhL5xHMFZ3A89h</a>	Se evidenció la ejecución del cronograma del sector en la etapa de Diseño y Propuesta.  Para activar el proceso de Rediseño se recomienda priorizar las acciones de presentación ante el Consejo Directivo y posterior radicación ante el DAPRE, junto con las demás acciones para el cumplimiento de la actividad.
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>											
3	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas	Verificar el cumplimiento de la ejecución del Plan de Integridad de la Entidad vigencia 2025	100%	1/01/2025 31/12/2025	Promover la participación de funcionarios y contratistas en las actividades del código de integridad  Participar activamente en las actividades de intervención relacionadas con riesgo psicosocial y clima organizacional	10%	50%	50%	Para el primer semestre se desarrollaron el 100% de las actividades propuestas para este periodo en el Plan de Integridad, con la participación de Funcionarios y contratistas.  Para el primer semestre del 2025, se realizó el estudio de los resultados de batería de riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional, lo cual derivó en un plan de intervención de 9 actividades de las cuales a corte del primer semestre se ejecutaron 3 (abril, mayo y junio)	** Las evidencias correspondientes a la Intervención frente al riesgo psicosocial y clima organizacional, se encuentran en cada mes en la carpeta #20)  <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1jsnTSqPGb7EKlPllsIkfzfa9n01OUwP?usp=drive_link">https://drive.google.com/drive/folders/1jsnTSqPGb7EKlPllsIkfzfa9n01OUwP?usp=drive_link</a>	Se evidencia la participación en las actividades de intervención según el estudio de resultados de la batería de riesgo.

**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.	Coadyuvar en fortalecimiento de cultura organizacional al interior del SPE	100%	1/01/2025 31/12/2025	Verificar la ejecución del 100% del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad para la vigencia	10%	50%	50%	Para el primer semestre se desarrollaron el 100% de las actividades propuestas para este periodo en el Plan de Bienestar, con la participación de Funcionarios.  Para el primer semestre del 2025, se realizó el estudio de los resultados de batería de riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional, lo cual derivó en un plan de intervención de 9 actividades de las cuales a corte del primer semestre se ejecutaron 3 (abril, mayo y junio)	** Las evidencias correspondientes a la Intervención frente al riesgo psicosocial y clima organizacional, se encuentran en cada mes en la carpeta #20) <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1_gLQTJY-WApP-13e0HyIH2GfUpa8frA8?usp=drive_link">https://drive.google.com/drive/folders/1_gLQTJY-WApP-13e0HyIH2GfUpa8frA8?usp=drive_link</a>	Se observó el adecuado desarrollo del plan de capacitaciones.
					Participar activamente en las actividades de intervención relacionadas con riesgo psicosocial y clima organizacional						

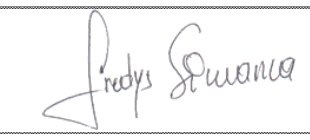
**Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos**

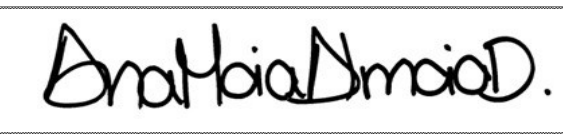
5	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas.	Promover el crecimiento personal de los servidores del SPE en el fortalecimiento de sus habilidades y competencias.	100%	1/01/2025 31/12/2025	Verificar la ejecución del 100% del Plan de Capacitación de la Entidad para la vigencia	10%	50%	50%	Para el primer semestre se desarrollaron el 100% de las actividades propuestas para este periodo en el Plan de Capacitación, con la participación de Funcionarios y contratistas. Los contenidos de las capacitaciones fueron propuestos en el mes de Enero por los líderes de área.	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1mnNLGUCWAGdvyjc_LxXzMBdV92SwJ3Bd?usp=drive_link">https://drive.google.com/drive/folders/1mnNLGUCWAGdvyjc_LxXzMBdV92SwJ3Bd?usp=drive_link</a>	Se observó el adecuado desarrollo del plan de capacitaciones.
					Acompañar y validar los contenidos de las capacitaciones						

**Total** **100%**

FECHA  
VIGENCIA

11 de agosto de 2025  
2025

  
Firma del Superior Jerárquico

  
Firma del Gerente Público