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	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 (Del Área que Lidera)	(No. de actividades cumplidas en el período/No. de actividades programadas en el período) x 100%	2/1/2025 31/12/2025	Presentar los reportes de avance de las actividades definidas en planes de gestión técnica para dar... Realizar acciones para el fortalecimiento del ecosistema de empleo en 5 departamentos a través de aumentar la información disponible para estos departamentos en el visor Ecosistema Laboral.	60%	50%	50%	Se presentaron los reportes de avance del plan de acción de la Subdirección de Promoción en los tiempos establecidos, lo que ha permitido evidenciar el cumplimiento progresivo de las 12 acciones definidas. Durante el primer trimestre se reportó la ejecución de 6 actividades, una de ellas finalizada al 100%. En el segundo trimestre se avanzó en la ejecución de 9 actividades, en coherencia con los lineamientos institucionales y los objetivos estratégicos de la vigencia. Se realizó seguimiento a los planes de gestión técnica durante el segundo trimestre del año, logrando concertar 46 planes con prestadores del Servicio Público de Empleo. Estos planes incluyen acciones orientadas a fortalecer los conocimientos de los colaboradores de las agencias, promover la articulación con actores del ecosistema de empleabilidad e impulsar actividades de promoción y seguimiento a la gestión. De los planes concertados, 36 fueron definidos de manera individual y 10 de forma conjunta con grupos de prestadores, lo que permitió una ejecución más coordinada. En total, se impactaron 77 prestadores en 26 departamentos del país. Esta labor facilitó la entrega de retroalimentación técnica oportuna, el acompañamiento diferencial y la orientación para el desarrollo de las actividades previstas en el segundo semestre del año. Fortalecer la comunicación, articulación y colaboración entre las entidades que conforman el ecosistema de empleabilidad en el país es el propósito del Visor del Ecosistema Laboral, una herramienta diseñada para construir un inventario actualizado de actores, programas y servicios que actualmente incluyen, o tienen el potencial de incluir, componentes de gestión y colocación de empleo, con énfasis en la mitigación de barreras de acceso al mercado laboral. Esta plataforma permitirá ampliar la cobertura territorial, generar sinergias entre programas existentes y consolidar alianzas estratégicas para mejorar la efectividad de las políticas y acciones en materia de empleabilidad. En este sentido, durante la vigencia actual se han desarrollado tres jornadas de socialización, que han permitido no solo cumplir la meta de implementación en cinco departamentos, sino también ampliar el alcance a aproximadamente veinte departamentos del país.	1. https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1OjqIDdLey9MaJrPpa3-iDto6lQobj9X5 2. https://drive.google.com/drive/folders/1SLkvfdGlRRVO-ONwgSXja1tWl2AovS?usp=drive_link 3. https://drive.google.com/drive/u/4/folders/12hpLu1zYU_fdLVBJlxFY41PDdtvhk1	Si bien se registra un avance el la ejecución del plan, se recomienda realizar las acción necesarias para garantizar el cumplimiento al 100% de las 12 acciones.
2	Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas	Supervisar el cumplimiento de las leyes, de las reglas de la Unidad, así como, los valores del Código de integridad del servicio público del Departamento Administrativo de la Función (DAFP), los cuales son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	100% de las comunicaciones verbales y escritas emitidas por la Subdirección de Promoción utilizan un lenguaje adecuado y alineado con los valores del Código de Integridad.	2/1/2025 31/12/2025	Implementar las herramientas del Modelo de Inclusión Laboral que permita armonizar las herramientas que faciliten la inclusión laboral para los prestadores del SPE.	10%	50%	50%	Gestionar herramientas clave para la implementación del modelo de cierre de brechas laborales ha permitido avanzar en el desarrollo de la herramienta de categorización, Acciones que Conectan, la estrategia de Enverdecimiento del SPE y Empleos Verdes, y el Emplearlo, contribuyendo a mejorar la focalización, la articulación interinstitucional, la promoción del empleo verde inclusivo y el compromiso del sector empresarial con la generación de oportunidades laborales. Se consolidaron herramientas clave para la implementación del modelo de inclusión laboral y la mejora en la prestación de los servicios, como la Agenda de Oportunidades Mi Plan de Empleo y Crecimiento, las encuestas de satisfacción a buscadores de empleo y potenciales empleadores, y la guía de fuentes de información para el análisis del mercado laboral y territorial. Se avanzó en la ejecución del Plan de Capacitaciones del Modelo de Inclusión Laboral, desarrollando las sesiones programadas para los meses de abril, mayo, junio y julio. Estas jornadas permitieron fortalecer capacidades técnicas en los prestadores del Servicio Público de Empleo, en línea con los ejes estratégicos del modelo, como la articulación institucional, la inclusión laboral efectiva, el análisis del mercado y la adopción de buenas prácticas. "El 23 de abril de da inicio a estas cacitaciones y se desarrolló el espacio de transferencia de conocimiento de la "Teoría del Cambio del Modelo de Inclusión Laboral (MIL)", orientado a socializar y fortalecer la comprensión del MIL y alinear a los prestadores y a los actores del ecosistema de empleo en intervenciones estratégicas para identificar barreras, adaptar servicios y promover prácticas inclusivas que faciliten el acceso equitativo al empleo formal de poblaciones con mayores dificultades. En la sesión se presentó la arquitectura del modelo con cuatro campos de acción: (1) comprender las tendencias y dinámicas del mercado laboral, (2) consolidar la articulación interinstitucional, (3) cerrar brechas a partir de la identificación y mitigación de barreras y (4) monitorear, medir y evaluar para la toma de decisiones, con sus líneas de acción y pautas operativas para facilitar la implementación por parte de la Red de Prestadores del SPE. Asimismo, se socializó el público objetivo del modelo (la Red de Prestadores del SPE), los cinco enfoques transversales que lo sustentan (de derechos; diferencial e Inter seccional; territorial; psicosocial; y sistémico), los resultados esperados y los impactos previstos, junto con el esquema de seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento para asegurar la mejora continua.	1. https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1ufZCrSE_XBqQe8l9fpYANAwJ-RRcTdVC 2. https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1vBkhSZJ7RrDpbMvqGOBk64cEpIfEz1 3. https://drive.google.com/drive/folders/1kxpauNfJbg8orFDtkxDsvlthScaZcvy_?usp=drive_link	Se registra un avance en la gestión de herramientas para la implementación del modelo de cierre de brechas laborares, de igual forma se evidencia acciones para facilitar la inclusión laboral para los prestadores
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	Supervisar el cumplimiento de las leyes, de las reglas de la Unidad, así como, los valores del Código de integridad del servicio público del Departamento Administrativo de la Función (DAFP), los cuales son: honestidad, respeto,	100% de las comunicaciones verbales y escritas emitidas por la Subdirección de Promoción utilizan un lenguaje adecuado y alineado con los	2/1/2025 31/12/2025	Fomentar en el equipo comunicaciones verbales y escritas con un lenguaje apropiado, enmarcado en los valores de Código de integridad, así mismo promover el uso de la	10%	50%	50%	Se promovió activamente en el equipo el uso de un lenguaje verbal y escrito adecuado, alineado con los valores del Código de Integridad, asegurando un tono profesional, claro y respetuoso en todas las interacciones. Asimismo, se incentivó de manera permanente el cumplimiento de la normatividad vigente en la elaboración de comunicaciones internas y externas, garantizando coherencia, precisión y claridad en los mensajes. Esta práctica fortaleció la comunicación institucional y consolidó una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y el rigor técnico en cada una de las gestiones adelantadas.	https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1dbcTYJ2dbWfMf5wsZ6tbXJhvqP7V-yx	Verificadas las evidencias se registra avance y cumplimiento de la actividad.
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	Determinar las brechas entre la cultura organizacional actual de la Subdirección de Promoción y el direccionamiento estratégico institucional	(No. de actividades de rediseño institucional asignadas a la Subdirección de Promoción, completadas / Total de actividades planificadas a cargo de la Subdirección de Promoción) × 100	2/1/2025 31/12/2025	Contribuir al avance del proceso de rediseño institucional mediante la ejecución de actividades planificadas.	10%	50%	50%	Se realizó la revisión del formato de rediseño institucional durante el mes de abril, incorporando observaciones puntuales derivadas del análisis técnico, las cuales han sido integradas al documento que se trabajó de manera conjunta con los equipos involucrados	https://docs.google.com/document/d/1nwy1KLYC8dW2dRekSdY1nxyYEKYVuLAX/edit?usp=drive_link&ouid=104466267443719824258&rtpof=true&sd=true	Es importante continuar con el apoyo en el proceso de rediseño institucional, hasta finalizar la actividad.
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	Desarrollar espacios de capacitación que permitan potencializar y fortalecer las habilidades, competencias y destrezas del equipo de trabajo	(No. de capacitaciones desarrolladas/No. de capacitaciones programadas) x 100%	2/1/2025 31/12/2025	Seleccionar y coordinar la participación de facilitadores internos o externos para garantizar el desarrollo efectivo de los espacios de capacitación programados.	10%	50%	50%	Se realizó el lanzamiento de la Estrategia de Empleos Verdes, consolidando un espacio interinstitucional de diálogo y acción para fortalecer este enfoque en el país. Se presentaron sus cuatro componentes estratégicos: formación y sensibilización sobre empleos verdes; gestión e información del mercado laboral; integración del enfoque verde en los servicios del SPE; y difusión y articulación con aliados estratégicos. La actividad marcó un hito para posicionar al SPE como actor clave en la transición hacia una economía sostenible. Se desarrolló la jornada de capacitación para la Red de Prestadores, liderada por la Subdirección de Promoción, la cual incluyó espacios de trabajo conjunto que permitieron a la Subdirección de Administración y Seguimiento presentar los temas de proyecto de viabilidad (construcción y modificación) y análisis de información del mercado laboral. Asimismo, el Tecnológico de Antioquia lideró la socialización de la buena práctica Escala de mínimos de remuneración.	1. https://www.serviciodeempleo.gov.co/publicaciones/2025/estrategia-de-enverdecimiento-del-spe. 2.https://drive.google.com/file/d/1vMQ-BJr257JHh9muF17l7FT5_X7MMTax/view	Verificadas las evidencias se registra avance y cumplimiento de la actividad.
Total						**100%**					

FECHA	5/08/2025		
VIGENCIA	2025	**Firma del Superior Jerárquico**	**Firma del Gerente Público**