

| No. | Objetivos Institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades | Peso ponderado | % cumplimiento programado a Ter. program | Avance % cumpl |
|--|---|--|---|---------------------------|--|----------------|--|----------------|
| Pilar 1. Productividad Social | | | | | | | | |
| 1 | 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. | Cumplir al 100% del Plan de Acción 2025 de la Subdirección de Talento Humano. | % de cumplimiento del Plan de Acción de la Subdirección de Talento Humano | 01/02/2025 - 31/12/2025 | Socializar al interior de la dependencia las actividades y metas programadas para el área en su plan de acción para la vigencia 2025. De acuerdo con lo priorizado para cada equipo, establecer un plan de trabajo con cada uno de las Y los servidores y contratistas de la dependencia. Realizar seguimiento mensual al avance de las temáticas y actividades priorizadas. Implementar acciones correctivas frente a las oportunidades de mejora individual o de proceso en caso de desviaciones. | 60% | 35% | 65 |
| 2 | 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. | Proyecto de Innovación Pública "Diseño e Implementación de una estrategia de gestión y transferencia del conocimiento de los servidores de la entidad en las diferentes etapas del ciclo de vida laboral". | % cumplimiento de las acciones prioritizadas en el marco de la estrategia | 01/02/2025 - 31/12/2025 | Diseñar, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de conformidad con las responsabilidades de la Subdirección, la estrategia de Gestión del Conocimiento. Socializar la estrategia al interior de la dependencia. Ejecutar las acciones priorizadas en la estrategia. Realizar seguimiento mensual de las actividades desarrolladas por los responsables (retroalimentación, oportunidades de mejora, acciones correctivas, etc.). | 10% | 60% | 40 |
| Pilar 2. Construcción de Integridad | | | | | | | | |
| 3 | 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. | Propender por la apropiación de los principios institucionales definidos en el Código de Integridad del Ministerio de Igualdad y Equidad. | % Cumplimiento de las actividades programadas | 01/02/2025 - 31/12/2025 | Diagnosticar el nivel de conocimiento y/o apropiación de los principios del código de integridad por parte de sus colaboradores. Socializar los principios del código de Integridad. Promover y realizar actividades que faciliten la apropiación de los principios del código de Integridad. Lograr que todas las servidoras y servidores públicos del área, realicen el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción del Departamento Administrativo de la Función Pública. | 10% | 50% | 50 |
| Pilar 3. Gestión Cultural | | | | | | | | |
| 4 | 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. | Generar espacios de planeación y construcción institucional que permitan la gestión de la dependencia y los servicios que se generan desde ella. | % Cumplimiento del cronograma establecido | 01/02/2025 - 31/12/2025 | Identificar los campos y temáticas a ser abordadas a partir de las debilidades y fortalezas de la dependencia y a partir de esto, priorizar las actividades de intervención. Implementar los espacios planeados y consolidar los productos esperados de cada estos. Realizar seguimiento y retroalimentación al desarrollo de los espacios. | 10% | 70% | 30 |
| Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos | | | | | | | | |
| 5 | 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 grupos de VALOR | Propiciar espacios de desarrollo y potenciación de habilidades blandas para los y las servidoras de la dependencia. | % Cumplimiento de las actividades programadas | 01/02/2025 - 31/12/2025 | Identificar las brechas de conocimiento, habilidades, destrezas de las y los servidores de la Subdirección. Promover el desarrollo de actividades que permitan el desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores. | 10% | 50% | 50 |
| Total | | | | | | 100% | | |

FECHA VIGENCIA

25/02/2025 2025

Claudia Jireth Alvaréz Benítez
 Firma del Superior Jerárquico

Constanza Pardo García
 Firma del Gerente Público

Si usted copia o imprime este documento, el Ministerio de Igualdad y Equidad lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta e uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte a la oficina Asesora de Planeación.