



## **Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales**



Función Pública

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	
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	Reconocimiento, salvaguardia y fomento de la memoria viva, las culturas y los saberes.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la Dirección de Patrimonio y Memoria	100%	01/01/2025-31/12/2025	Líderar que los planes, programas y proyectos planteados en el Plan de Anual de Adquisiciones (PAA) estén orientados al cumplimiento de los compromisos de Gobierno que sean asignados a la Dirección de Patrimonio.  Gestionar el pago de reservas presupuestales constituidas en vigencias anteriores.  Líderar los proyectos de inversión a cargo de la Dirección y preparar los informes requeridos para dar cuenta de su gestión y avance, con base en las metas e indicadores establecidos.	60%	30%	70%
2	Mejorar la atención al usuario y la imagen de la Entidad	Optimización en los trámites que se adelantan a través de la plataforma SIPA Indicador (Módulos de SIPA actualizados)	3	01/01/2025-31/12/2025	Actualización del modulo de intervención de BICN  Actualización del modulo de vigías del patrimonio  Actualización del modulo de salida de obras	10%	30%	70%
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
3	Fortalecer al equipo de trabajo en el código de integridad	Capacitar a toda la Dirección de Patrimonio y Memoria en los valores de honestidad, respeto, compromiso. Indicador (Capacitaciones en los valores de código de integridad realizados)	3	01/01/2025-31/12/2025	Realizar una capacitación sobre el código de integridad orientados al valor de honestidad  Realizar una capacitación sobre el código de integridad orientados al valor del respeto  Realizar una capacitación sobre el código de integridad orientados al valor del compromiso	10%	30%	70%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
4	Sensibilización frente al enfoque diferencial para el trabajo comunitario	Capacitar a toda la Dirección de Patrimonio y Memoria en enfoque étnico, género. Indicador (Capacitaciones en enfoque diferencial realizados)	3	01/01/2025-31/12/2025	Realizar una capacitación sobre el enfoque diferencial para comunidades negras, raizales, palenqueras, afrocolombianas.  Realizar una capacitación sobre el enfoque diferencial para pueblos indígenas  Realizar una capacitación sobre el enfoque diferencial de género	10%	30%	70%
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
5	Establecer espacios para el mejoramiento continuo del equipo de trabajo	Generar un clima laboral positivo y enriquecedor; crear y mantener canales de retroalimentación. Indicador (Acciones realizadas para el mejoramiento continuo de la Dirección de Patrimonio y Memoria)	12	01/01/2025-31/12/2025	Realizar una jornada de integración para el mejoramiento del clima laboral  Realizar los comités de coordinación para general un canal de comunicación efectiva que permita trasferir la información de la directora a los equipos y de los equipos a la directora.  Realizar una cierre de año para analizar la gestión durante el año	10%	30%	70%
<b>Total</b>								
						100%		

FECHA

28 DE FEBRERO DE 2025

## **VIGENCIA**

2025

**MÓNICA ORDUÑA MONSALVE**  
Gerente Público

**MÓNICA ORDUÑA MONSALVE**  
Gerente Público

[View all posts by admin](#) | [View all posts in category](#)

• 100 •

T. J. O'LEARY

四

SAIA MARIA VERGARA JAMES

Superior Jerárquico

Digitized by srujanika@gmail.com