



**FUNCIÓN PÚBLICA**

# **Plan general operación estadística caracterización del empleo público**

Generación de productos y servicios para la gestión pública

**VERSIÓN 1  
NOVIEMBRE 2021**

Versión	Fecha de versión (aaaa-mm-dd)	Descripción del cambio
1	2021-11-25	Elaboración del documento

## Contenido

Introducción .....	4
1 Identificación y conformación de necesidades .....	4
1.1 Nombre Operación estadística .....	4
1.2 Identificación de necesidades .....	4
1.3 Necesidades de información confirmadas con los usuarios .....	5
2 Justificación.....	5
3 Objetivos y alcance .....	6
3.1 Objetivo General .....	6
3.2 Objetivos Específicos .....	6
4 Conceptos básicos, variables, indicadores estadísticos y clasificaciones .....	6
4.1 Conceptos básicos .....	6
4.2 Variables .....	7
4.3 Indicadores estadísticos .....	10
4.4 Nomenclaturas .....	12
4.5 Clasificaciones .....	12
5 Resultados esperados .....	12
6 Exploración de fuente de datos.....	13
7 Exploración Metodológica .....	14
8 Diagnóstico del marco estadístico.....	14
8.1 Universo de Estudio .....	15
8.2 Población Objetivo .....	15
8.3 Unidades Estadísticas.....	15
9 Plan de actividades y cronograma .....	15
10 Presupuesto .....	15
11 Anexo .....	16

## Índice de Tablas

Tabla 1 Indicador de porcentaje de servidores públicos por rango de edad.....	10
Tabla 2: Indicador de servidores públicos de acuerdo a su máximo nivel educativo.....	10
Tabla 3: Indicador de servidores públicos según orden de la entidad a la que pertenecen .....	11
Tabla 4: Indicador de servidores públicos por genero .....	11
Tabla 5: Indicador de servidores públicos según estado civil .....	12

## Tabla de Ilustración

Ilustración 1: Salidas Operación estadística .....	13
--	----

# Introducción

## 1 Identificación y conformación de necesidades

### 1.1 Nombre Operación estadística

Caracterización de Empleo Público

### 1.2 Identificación de necesidades

Con el fin de identificar y recolectar las necesidades de información, y conocer la percepción y satisfacción de los usuarios de la información y grupos de valor de la operación estadística de caracterización del empleo público, se dispone de los siguientes mecanismos:

- Encuesta Semestral de Necesidades de la información: Dirigida a las entidades del orden nacional y territorial, con el fin de monitorear la frecuencia, necesidades y preferencias de los usuarios de la información. Tres preguntas sobre selección de conjunto de datos, frecuencia en el uso de la información y recomendaciones.
- Encuentros Anuales Sectoriales: La Dirección de Empleo Público anualmente adelanta mesas sectoriales, donde convoca a las entidades de los 24 sectores administrativos. En estos espacios además de socializar la política de gestión estratégica del talento humano, se indican las cifras de empleo público y se genera la ruta para la consulta de la misma.
- Encuesta SIE: El sistema de información estadística de la entidad cuenta con lector de visitas y encuesta de satisfacción para el usuario. Adicionalmente con el reporte de cada una de las áreas se actualiza la información de forma periódica y por calendario de información. Estos mecanismos contribuyen con la oportunidad, veracidad, necesidad y calidad de la información.
- CRM: Con el objetivo de crear valor público a servidores públicos, ciudadanos y entidades se hace el respectivo seguimiento a las solicitudes recibidas por los diferentes canales de comunicaciones, sobre esas se realiza el filtro con lo competente la caracterización de empleo público.

Las necesidades de información estadística de los usuarios identificados se registran, conservan y actualizan a través de la *Matriz de identificación y gestión de necesidades de información estadística*. La actualización de las necesidades de información se realiza con la misma frecuencia de análisis establecida para cada mecanismo de consulta.

Las necesidades de información de los usuarios se priorizan de acuerdo con el alcance previsto para la operación estadística, la normatividad aplicable, los recursos y el área temática de estudio. Dicha priorización se registra en la *Matriz de identificación y gestión de necesidades de información estadística*.

### 1.3 Necesidades de información confirmadas con los usuarios

De la información que produce Función Pública, a los usuarios de la información les gustaría que se incluyera la profesión o disciplina académica de los servidores públicos. El 47% de los usuarios indica esta necesidad en la información.

Ahora bien, desagregado por usuarios (entidades) del orden nacional, el 44% solicita tener la información discriminada por servidores y entidades.

Por su parte, es importante tener en cuenta que el 60% consulta o hace uso de la caracterización del empleo público ocasionalmente.

## 2 Justificación

Como sustento Legal se enmarcar las siguientes consideraciones.

- En concordancia con la Ley 1712 de 2014, la información generada por el Departamento de la Función Pública en su condición de entidad debe ser de carácter público, de fácil y libre acceso.
- Que siguiendo las funciones establecidas por el Decreto No. 430 de 2016 para el caso de la Dirección de Empleo Público DEP, la caracterización del empleo público es realizada teniendo en cuenta la consulta solicitada que posee variables demográficas, de planta y de clasificación de la entidad.
- La Ley 489 de 1998, en su artículo 36 del capítulo IX, crea el Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- La Ley 909 de 2004 en el capítulo III, especifica los instrumentos de ordenación del empleo público y en su artículo 18 dispone lo correspondiente al Sistema General de Información Administrativa. Allí Se compilan las disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) dictadas en el Decreto 2842 del 2010.
- El Decreto Nacional 1409 de 2008 indica la dirección e implementación del sistema general de información administrativa del sector público – SIGEP.
- El Decreto 0019 de 2012, en su artículo 227 establece que toda persona que sea nombrada en un cargo o empleo público tendrá la obligación de registrar su información de hoja de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, con ocasión a los trámites, procedimientos y regulaciones del sector administrativo de la función pública.

- El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.17.3 establece que los objetivos del sistema de información y gestión del empleo público – SIGEP corresponden al registro y almacenamiento de la información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado.

La caracterización del empleo público permite conocer de alguna manera la realidad situacional de los servidores públicos de nuestro país; permitiendo además la comprensión de las dinámicas de la administración pública. Información que contribuye a la toma de decisiones, a la reestructuración y modificación del talento humano y a la formulación de políticas de inclusión, diversidad entre otros.

Por tanto, lo anterior, es importante señalar que la caracterización además de la definición de algunas variables requiere del establecimiento de un conjunto de reglas o principios, como la validez y la confiabilidad.

Ahora bien, el país en materia de empleo público debe transformarse constantemente y ahí es donde este tipo de información cobra aún más relevancia, pues nos muestra un panorama y nos anticipa a los futuros retos. Por ello, no es solo fundamental adoptar la caracterización como una operación estadística, también se debe interpretar y aplicar los datos.

## 3 Objetivos y alcance

### 3.1 Objetivo General

Generar información estadística de calidad de los servidores públicos del país vinculados a las entidades públicas del orden nacional y territorial, con el fin de aportar a la toma de decisiones del empleo público.

### 3.2 Objetivos Específicos

1. Recopilar, depurar y analizar trimestralmente los datos almacenados en el SIGEP con el objetivo de determinar la caracterización del empleo público en Colombia, específicamente en el Estado, el orden nacional, la Rama Ejecutiva del orden nacional, la Rama Legislativa, la Rama Judicial, organismos de control y vigilancia, entes autónomos y el orden territorial.
2. Actualizar trimestralmente los datos de la caracterización del empleo público en Colombia en el portal de internet del DAFP, con el fin de permitir el acceso a la ciudadanía y a los grupos institucionales directamente interesados.
3. Dar cumplimiento a parte de las funciones establecidas en el Decreto No. 430 de 2016 para la DEP en relación a la recopilación, clasificación y análisis de información para la toma de decisiones y la actualización de las políticas y herramientas a cargo de la dirección.

## 4 Conceptos básicos, variables, indicadores estadísticos y clasificaciones

### 4.1 Conceptos básicos

**Empleado Público:** Persona natural que presta servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública y que conforman la función pública.

En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. Ley 909 de 2004.

**Discapacidad:** Deficiencia o alteración en las funciones o estructuras corporales, limitación o dificultades en la capacidad de realizar actividades y restricción en la participación de actividades que son vitales para el desarrollo de la persona. Organización Mundial de la Salud (OMS).

**Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP):** Sistema de Información de los servidores públicos, instituciones públicas y contratistas

**Empleo Público:** Son las personas que, de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad, trabajan en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias que tienen una vinculación legal y reglamentaria, todas sus condiciones están regladas.

**Planta transitoria:** Conjunto de empleos creados transitoriamente para satisfacer una necesidad, reten social.

**Planta Temporal:** Conjunto de empleos creados para suplir necesidades en un determinado tiempo.

**Planta Permanente:** Conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo. Compuesta por los cargos de Carrera Administrativa y Libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales.

**Planta Global:** Conjunto de empleos que se puede ubicar de acuerdo con las necesidades de la entidad o sus dependencias, no se encuentran adscritos a un despacho determinado y pueden ser reubicados en cualquier momento.

**Clasificación de Empleo:** Criterio de ordenación de los empleos públicos, atendiendo a niveles, grados y denominación de estos.

## 4.2 Variables

**Dirección de Empleo Público (DEP):** Es una dirección de la Función Pública encargada de proponer, diseñar, ejecutar y evaluar la política de empleo público y de gestión del talento humano del Estado en lo correspondiente a la planeación, el ingreso, la permanencia, el desarrollo, los estímulos, la evaluación y el retiro de los servidores públicos, observando el principio del mérito en igualdad de condiciones y las competencias laborales.

**Antigüedad laboral en años:** años de experiencia del empleado público en el mundo laboral.

**Asignación básica salarial:** salario básico reglamentado, libre de cualquier otro ingreso laboral ordinario o extraordinario.

**Clase planta empleo actual:** indica en qué clase de planta se encuentra vinculado el empleado: temporal, permanente, global o transitoria.

**Clasificación orgánica:** hace referencia a la estructuración del Estado colombiano. Dentro de dicha estructuración se encuentran las ramas del poder público, los órganos autónomos e independientes, la organización electoral, los organismos de control y el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición (SIVJRNR).



**Código empleo actual:** número asignado a la denominación del empleo actual para diferenciar un empleo de otro. El primer dígito identifica el nivel jerárquico al que pertenece el empleo y los siguientes indican cuál es la denominación del cargo.

**Código posición:** número asignado a la denominación del empleo para diferenciar un empleo de otro. El primer dígito identifica el nivel jerárquico al que pertenece el empleo y los siguientes indican cuál es la denominación del cargo

**Código SIGEP:** código de identificación de las entidades en el SIGEP.

**Denominación empleo actual:** es el nombre del empleo actual

**Departamento:** corresponde al departamento al que pertenece la entidad en la que labora el empleado público.

**Departamento de nacimiento:** departamento de Colombia en el que nació el empleado público.

**Departamento de residencia:** departamento de Colombia en el que actualmente reside el empleado público.

**Dependencia empleo actual:** dependencia donde se encuentra actualmente vinculada la persona.

**Dependencia especial:** es aquella o aquel que, de conformidad con las normas orgánicas vigentes y el manual descriptivo de funciones y competencias, le está asignado el tema o asunto sobre el cual versa la petición.

**Disciplinas académicas:** variable que muestra información relacionada con la profesión de cada empleado público.

**Edad:** hace referencia a los años cumplidos, desde su nacimiento hasta la fecha actual, por el empleado público.

**Empleo público:** relación laboral entre una persona (que cumpla con los requerimientos de ley para acceder a un cargo) y el Estado, en la que este último constituye la parte contratante o empleadora.

**Estado civil:** indica las relaciones de familia que posee la persona (si se encuentra casado(a), soltero(a) o en unión libre).

**Estado de la entidad:** si se encuentra activa o no.

**Fecha de declaración de bienes y rentas:** fecha en la que los empleados públicos están en la obligación de declarar sus bienes y rentas según lo establecido por la ley colombiana.

**Género:** para el caso de la caracterización del empleo público en Colombia, la DEP define género como si el empleado público se identifica como hombre o mujer.

**Gerente público:** la Ley 909 de 2004 define este cargo como aquel que conlleva al ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Adicionalmente, establece que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción.

**Grado empleo actual:** es el número actual que acompaña el código y señala el salario que le corresponde a cada empleo con base en la escala salarial

**Graduado:** estado que establece si el empleado público finalizó sus estudios mencionados (graduado de su pregrado, posgrado, etc.).

**Grupo étnico:** son poblaciones cuyas condiciones y prácticas sociales, culturales y económicas, los distinguen del resto de la sociedad y que han mantenido su identidad a lo largo de la historia, como sujetos colectivos que aducen un origen, una historia y unas características culturales propias, que están dadas en sus cosmovisiones, costumbres y tradiciones (Ministerio de Salud, 2019).

**Hijos:** número de hijos que tienen a la fecha los empleados públicos (si tienen).

**Idiomas:** los idiomas que maneja el empleado público (incluyendo su lengua nativa).

**Meses de experiencia en docencia:** meses de experiencia laboral del empleado público como docente.

**Meses de experiencia en el negocio propio:** meses de experiencia laboral del empleado público en su propio negocio o actividad económica (si la tiene).

**Meses de experiencia en el sector público:** meses de experiencia laboral del empleado público en el sector público.

**Meses de experiencia en el sector privado:** meses de experiencia laboral del empleado público en el sector privado.

**Municipio de nacimiento:** indica en qué municipio de Colombia nació el empleado público.

**Municipio de residencia:** municipio de Colombia en el que el empleado público reside.

**Naturaleza jurídica:** características que permiten determinar el régimen aplicable a un organismo o entidad (DAFP, Glosario 2019).

**Nivel de conversación del idioma:** indica qué tan alto (o bajo) es el nivel de conversación del empleado público en los idiomas que maneja (incluyendo el idioma nativo).

**Nivel educativo:** hace alusión al máximo nivel educativo alcanzado por los empleados públicos.

**Nivel de escritura del idioma:** indica qué tan alto (o bajo) es el nivel de escritura del empleado público en los idiomas que maneja (incluyendo el idioma nativo).

**Nivel de lectura del idioma:** indica qué tan alto (o bajo) es el nivel de comprensión lectora del empleado público en los idiomas que maneja (incluyendo el idioma nativo).

**Nivel jerárquico del empleo:** clasificación que se le da a los empleos públicos. Dicha clasificación es: asesor, profesional, técnico y asistencial.

**Nombre completo:** nombre completo (nombres y apellidos) del empleado público.

**Nombre de la entidad:** nombre que identifica a las entidades en donde trabajan los empleados públicos.

**Número de la identificación:** corresponde al número de la identificación personal del empleado público (número de la cédula de ciudadanía, número del pasaporte, etc.).

**Orden: nacional o territorial.** El orden nacional representa aquellas entidades cuyo campo de acción es el territorio nacional, las cuales pueden tener origen constitucional o legal (DAFP, Glosario 2019). De otro lado, el orden territorial incluye las entidades cuyo campo de acción es el respectivo territorio, entendido como municipio, distrito o departamento, son de creación del concejo o las asambleas departamentales.

**Pertenencia a juntas de asociaciones:** establece si el empleado público pertenece o no a las juntas de asociaciones como, por ejemplo, la Asociación Colombiana de Ciudades Capitales.

**Sector administrativo:** Es la forma como está organizada la Rama Ejecutiva en Colombia. Es un conjunto de entidades lideradas por ministerios, departamentos administrativos, la integran superintendencias, y entidades adscritas y vinculadas, encargadas de un tema específico. Cumplen funciones afines y complementarias. Cabeza de sector con entidades adscritas y vinculadas. Aquel que está dedicado a la prestación de un bien o servicios específicos a cargo del Estado

**Servidor público tipo:** se entiende por servidor público tipo el de mayor representatividad en rango de edad, máximo nivel educativo y asignación básica (DEP, 2019).

**Situación administrativa:** son circunstancias en las que se pueden encontrar los servidores públicos frente a la Administración durante su relación laboral

**STD ID Persona:** identificación que asigna el SIGEP a la persona y que evita duplicaciones en los documentos de identidad de cada uno de los empleados públicos registrados.

**Tiempo en el cargo actual en meses:** meses que lleva vinculado el empleado público en su cargo actual en la entidad pública.

**Tipo de documento:** clasificación de los documentos de identificación personal del empleado público (cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, pasaporte, etc.).

**Tipo de nombramiento:** tipo de vinculación laboral del empleado público con la entidad.

**Tipo de planta empleo actual:** indica la planta en la que está vinculado el empleado público.

**Total, cargos de planta por norma:** total de cargos establecidos por los manuales de funciones de las respectivas entidades.

### 4.3 Indicadores estadísticos

Los indicadores de la operación estadística están contruidos con base en el objetivo general y los objetivos específicos formulados, y se relacionan con los resultados de la operación estadística. Estos se describen a continuación:

Tabla 1 Indicador de porcentaje de servidores públicos por rango de edad

<b>Porcentaje de servidores públicos por rango de edad</b>	
Objetivo:	Cuantificar y clasificar el total de servidores públicos según su rango de edad
Fórmula:	$\sum_{i=1}^n x_i = \sum x_i$ <p> <math>\Sigma</math> Menor de 30 años/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> De 30 a 39 años/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> De 40 a 49 años/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> De 50 a 62 años/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> Mayor de 62 años/ Total Servidores                 </p>
Variables Requeridas:	Rango de Edad
Desagregación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geográfica</li> <li>• Por entidad</li> <li>• Sector administrativo</li> </ul>

Tabla 2: Indicador de servidores públicos de acuerdo a su máximo nivel educativo

<b>Porcentaje de servidores públicos de acuerdo a su máximo nivel educativo</b>	
Objetivo:	Cuantificar el total de servidores públicos en los diferentes niveles educativos
Fórmula:	$\sum_{i=1}^n x_i = \sum x_i$ <p> <math>\Sigma</math> Primaria/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> Secundaria/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> Técnica/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> Tecnólogo/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> Pregrado/ Total Servidores  <math>\Sigma</math> Postgrado/ Total Servidores                 </p>
Variables Requeridas:	Máximo Nivel Educativo

Desagregación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geográfica</li> <li>• Por entidad</li> <li>• Sector administrativo</li> </ul>
----------------	--

Tabla 3: Indicador de servidores públicos según orden de la entidad a la que pertenecen

<b>Porcentaje de servidores públicos según Orden de la Entidad que Pertenecen</b>	
Objetivo:	Cuantificar el total de servidores públicos que pertenecen a las entidades de Orden Nacional y Territorial
Fórmula:	$\sum_{i=1}^n x_i = \sum x_i$ $\sum$ Orden Nacional/ Total Servidores $\sum$ Orden Territorial/ Total Servidores
Variables Requeridas:	Orden
Desagregación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geográfica</li> <li>• Por entidad</li> <li>• Sector administrativo</li> </ul>

Tabla 4: Indicador de servidores públicos por genero

<b>Porcentaje de servidores públicos por genero</b>	
Objetivo:	Cuantificar el total de servidores públicos por genero
Fórmula:	$\sum_{i=1}^n x_i = \sum x_i$ $\sum$ Género masculino/ Total Género $\sum$ Género femenino/ Total Género
Variables Requeridas:	Genero
Desagregación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geográfica</li> <li>• Por entidad</li> <li>• Sector administrativo</li> </ul>

Tabla 5: Indicador de servidores públicos según estado civil

<b>Porcentaje de servidores públicos según su estado civil</b>	
Objetivo:	Cuantificar el total de servidores públicos de acuerdo a su estado civil
Fórmula:	$\sum_{i=1}^n x_i = \sum x_i$ $\sum$ Casado/ Total Servidores $\sum$ Soltero/ Total Servidores $\sum$ Unión Libre/ Total Servidores
Variables Requeridas:	Estado Civil
Desagregación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geográfica</li> <li>• Por entidad</li> <li>• Sector administrativo</li> </ul>

#### 4.4 Nomenclaturas

La operación estadística utilizará las siguientes nomenclaturas:

Código SIGEP  
 Código Divipola

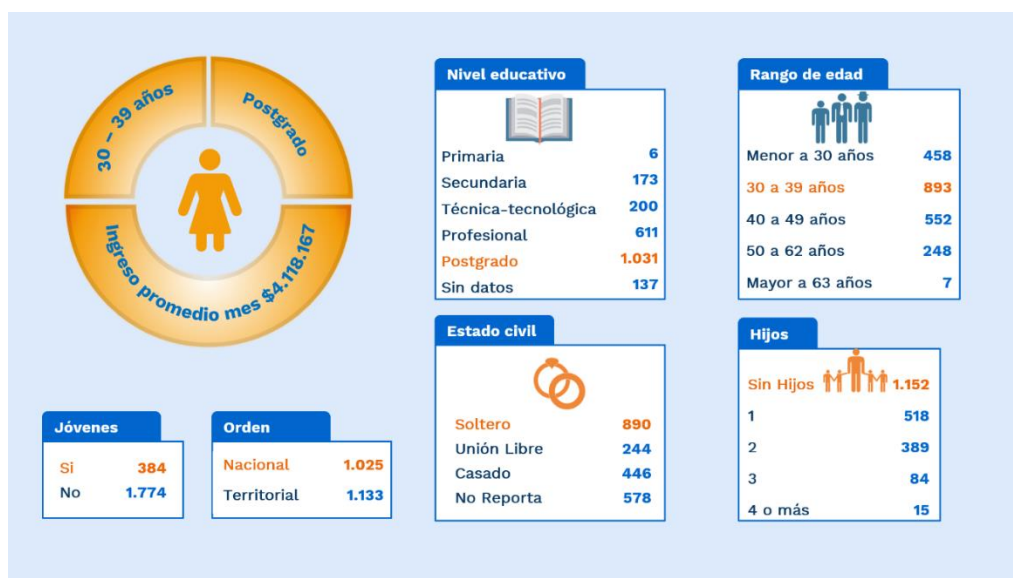
#### 4.5 Clasificaciones

Para el desarrollo de esta operación estadística no se aplican clasificaciones.

### 5 Resultados esperados

Como se puede observar en la imagen, el resultado de la operación estadística se trabaja con los resultados del número de personas entre jóvenes y el resto de la población que prestan sus servicios a las entidades públicas clasificadas en el orden nacional y territorial, la edad, nivel educativo, ingreso, estado civil y número de hijos. La relación entre las variables anteriormente mencionadas hace posible obtener información sobre la caracterización del empleo público en Colombia, para la creación y aplicación de políticas que conlleven a la mejor de los indicadores en materia de inclusión y buenas prácticas para la prestación de los servicios públicos a la sociedad.

Ilustración 1: Salidas Operación estadística



## 6 Exploración de fuente de datos

De acuerdo con la consulta realizada en el Sistema de identificación y caracterización de oferta y demanda estadística disponible en el sitio web del Sistema Estadístico Nacional [www.sen.gov.co](http://www.sen.gov.co), se evidencia que en el inventario disponible no se encontraron operaciones estadísticas similares relacionadas con el tema caracterización de servidores públicos.

La operación estadística se basa en el procesamiento y análisis de fuentes de datos secundarias a partir del registro administrativo recopilado por Función Pública en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, que es el sistema por medio del cual todos los servidores públicos registran su hoja de vida como requisito para ser vinculado o contratado por una entidad pública en el estado colombiano, de igual forma las entidades públicas tienen acceso al sistema para poder vincular estas hojas de vida a un empleo y todas las situaciones administrativas correspondientes. Y desde la Dirección de empleo público se cuenta con un rol administrador que permite tener acceso a la información en cualquier momento y en tiempo real.

El SIGEP fue desarrollado en lenguaje de programación Java Server Faces, y cuenta con validaciones que garantizan la integridad y calidad de los datos, al igual que su coherencia y correlación en los casos que aplica; lo cual facilita el diligenciamiento de la información por parte de los servidores públicos.

De otra parte, el SIGEP posee información de hojas de vida por lo que algunas de las variables contienen información privada y sensible, razón por la cual no toda su información es de carácter público, dicha información es actualizada permanentemente por los servidores públicos y se encuentra organizada por servidor público y da cuenta de información personal, identificación, sexo, nivel educativo, experiencia, carga actual, entidad en la que labora y datos de ubicación geográfica, entre otras variables.

Las variables contenidas en este sistema son el principal insumo para la caracterización de los servidores públicos, de la cual se extrae la consulta de datos requerida para el desarrollo de la operación estadística y sobre la cual no se requiere homologación de variables.

## 7 Exploración Metodológica

De acuerdo con lo establecido en el decreto 2842 de 2010 por medio del cual se regula la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP y se da la responsabilidad a Función Pública del diseño, implementación, inspección, dirección y administración de dicho sistema, con el objetivo de registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte del Gobierno Nacional, entre otros.

La Dirección de Empleo Público cuenta con un grupo de asesores que acompañan y orientan permanentemente a las entidades de la administración pública del orden nacional y territorial, en temas relacionados con el empleo público la vinculación de sus servidores y la constante actualización de hojas de vida de los servidores públicos y contratistas. Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública dispone de una mesa de ayuda de SIGEP con el fin de brindar soporte de primer nivel a las entidades sobre el uso del sistema y soporte técnico para las fallas reportadas por los usuarios.

La operación estadística de caracterización del empleo público tomará como unidades de observación a los servidores públicos vinculados con un empleo en el SIGEP en las entidades de la administración pública del orden nacional y territorial.

El equipo de asesoría y gestión de la Dirección de empleo público permanentemente se encarga de realizar el seguimiento y verificación con las entidades asignadas con el fin de asegurar la vinculación de las hojas de vida y de esta forma mejora la calidad de la información disponible en el SIGEP.

La caracterización de los servidores públicos se lleva a cabo trimestralmente y de manera manual en una plantilla de Excel que ya se encuentra formulada. Para realizar la caracterización se lleva a cabo el análisis de la consulta de vinculados y realizan las validaciones de calidad correspondientes y se procede con el procedimiento correspondiente, así mismo se realizan, se realizan pruebas de validación y comprobación de fórmulas, y se generan los gráficos y tablas dinámicas que presentan los resultados de la operación, los cuales finalmente son publicados y difundidos por medio de la página web de Función Pública en el micro sitio del Sistema de Información Estratégica, en el cual se visualiza la información de la caracterización de los servidores públicos con la ayuda de la herramienta de Power BI.

## 8 Diagnóstico del marco estadístico

## 8.1 Universo de Estudio

Son objeto de nuestro estudio las entidades de orden nacional y territorial, a continuación, se logra apreciar cómo se encuentran ubicadas dentro de cada estructura del estado.

NACIONAL	TERRITORIAL
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rama Ejecutiva</li><li>• Rama Legislativa</li><li>• Rama Judicial</li><li>• Organización Electoral</li><li>• Entes Autónomos</li><li>• Organismos de Control</li><li>• SIVJR</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Departamentales</li><li>• Municipales</li><li>• Según su Naturaleza Jurídica</li></ul>

## 8.2 Población Objetivo

Todas las entidades de orden Nacional y Territorial, y personas que cumplan funciones públicas, de acuerdo con la Ley 581 de 2000, Ley 1780 de 2016 y Ley 1618 de 2013.

## 8.3 Unidades Estadísticas

Las unidades estadísticas para la caracterización del empleo público se dividen en dos: las unidades de observación que corresponden a todas las entidades de la administración pública del territorio colombiano, y las unidades de análisis que corresponden a los servidores públicos vinculados con un empleo.

## 9 Plan de actividades y cronograma

Con el fin de establecer el plan de actividades para cada una de las fases del proceso estadístico para la operación estadística de caracterización del empleo público, en el Anexo 1 se indica el Plan de Trabajo, el cual contiene las fases, actividades, productos, responsables, tiempos y recursos necesarios

## 10 Presupuesto

En el Plan de Trabajo del Anexo 1, se establece el presupuesto estimado para el desarrollo de la operación estadística.



## 11 Anexo

### Anexo 1 Plan de trabajo

Fase	Fecha inicio	Fecha fin	Actividad	Producto	Responsable	Dependencia	Presupuesto
Análisis de los requerimientos para desarrollar la actividad	Semana 1	Semana 1	Se solicita por proactivanet a la Oficina de tecnología a Oiris Olmos, para la generación de las bases de datos.	Plan de Trabajo	Responsable de las cifras Empleo Público	Dirección de Empleo Público	680.000
Diseño y Construcción	Semana 2	Semana 2	Se identifican las variables y datos útiles para la caracterización del empleo público.	Se obtiene el universo de entidades que serán objeto de estudio y la información que se obtendrá.	Responsable de las cifras Empleo Público	Dirección de Empleo Público	680.000
Recolección y acopio	Semana 3	Semana 3	Se recolecta y se organiza la información obtenida	Matriz inicial donde se identifican de variables que será objeto de estudio.	Responsable de las cifras Empleo Público	Dirección de Empleo Público	680.000
Procesamiento			1. Eliminar los registros duplicados, según el número de documento y tener en cuenta la fecha de vinculación para eliminar el más antiguo. 2. Filtrar las entidades del orden nacional y el sector administrativo	Matriz final, de la cual se obtienen los resultados de caracterización del empleo Público en Colombia	Responsable de las cifras Empleo Público	Dirección de Empleo Público	680.000

Procesamiento	Semana 4	Semana 4	<p>NO APLICA y ajustar este sector, con la clasificación orgánica.</p> <p>3. Filtrar las entidades del orden nacional con el sector administrativo vacío y ajustarlo.</p> <p>4. Se eliminan los registros de la Autoridad Nacional de Televisión, teniendo en cuenta que esta entidad ya se liquidó.</p> <p>5. Todos los campos que se encuentren en blanco se diligencian con la opción No reporta o sin información.</p> <p>6. Homologar el campo de nivel jerárquico, teniendo en cuenta que al unir las bases de datos de SIGEP I y II tienen diferente nombre</p> <p>7. Se eliminan los registros menores de 18 años y mayores de 90</p>	Matriz final, de la cual se obtienen los resultados de caracterización del empleo Público en Colombia	Responsable de las cifras Empleo Público	Dirección de Empleo Público	680.000
---------------	-------------	-------------	---	---	--	-----------------------------	---------

			8. Verificar que las fórmulas que se encuentran en Excel se encuentren homologadas de manera correcta				
Análisis	Semana 5	Semana 5	Se realiza informe de análisis descriptivo sobre la caracterización, donde se obtiene información numérica y porcentual y se analiza el comportamiento de las variables que determinan los niveles de inclusión y comportamiento del empleo público en Colombia.	Informe Descriptivo	Responsable de las cifras Empleo Público	Dirección de Empleo Público	680.000
Difusión	Una vez al Mes		Remitir a la Oficina Asesora de Planeación la base de datos de Caracterización del empleo Público.	Base de datos depurada, filtrada, limpia y con los datos finales de la caracterización del empleo publico	Profesional Apoyo Planeación	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	125.980

		Publicar y difundir los resultados		Profesional SIE	Oficina de Planeación	205.000
Evaluación	Una vez al Mes	Realizar monitoreo y seguimiento a las fases de la operación estadística en el marco de la política estadística de MIPG.	Informe de Seguimiento	Profesional OAP	Oficina de Planeación	1.023.862
		Auditoría interna al proceso estadístico	Informe de auditoría	Profesional Control Interno	Oficina de Control Interno	30.000.000
<b>Total Presupuesto</b>						<b>34.754.842</b>



# Plan general operación estadística caracterización del empleo público

VERSIÓN 1

Generación de productos y servicios

NOVIEMBRE DE 2021

## **Departamento Administrativo de la Función Pública**

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.