



1. Fecha: Enero 2021	2. Dependencia a evaluar: Dirección de Empleo Público	
<p>3. Objetivos Institucionales relacionados con la dependencia:</p> <p>Enaltecer al Servidor Público y su labor Consolidar una gestión pública moderna eficiente, transparente, focalizada, participativa y al servicio de los ciudadanos.</p>		
4. PRODUCTO SGI	5. MEDICIÓN DE PRODUCTOS	
	5.1. Avance producto SGI (%)	5.2. Análisis de Resultados
Actualización y socialización de los instrumentos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	100	<p>El producto se ejecutó a través de las siguientes actividades:</p> <p>1.Actualizar el plan nacional de formación y capacitación: Se firmó la Resolución Conjunta N° 104 del 6 de marzo de 2020 que adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, publicado en la página web institucional de Función Pública. En el siguiente link se encuentra publicado el plan: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239</p> <p>2.Elaborar los instrumentos del Plan para su socialización de manera coordinada con la ESAP: Se elaboró documento con el mecanismo seleccionado, el avance de medición de la gestión en FURAG Y plan de trabajo para el desarrollo de la estrategia de evaluación del PNFC 2020 – 2030 \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\5. MAYO\PNFC Archivo 2020-05-29_Mecanismo_evaluacion_pnfc Se realizó la instrumentalización del PNFC con la elaboración de la Guía del Plan Institucional de Capacitación y encuesta diagnóstico. \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\10. OCTUBRE\MECANISMO_EVALUACION_PNFC Archivo 2020-09-09_Guia_formulacion_pic_pnfc_2020_2030</p>

<p>Componente de empleo público para jóvenes diseñado e implementado</p>	<p>1</p>	<p>El producto se ejecuto mediante las siguientes actividades:</p> <p>1. Apoyar las gestiones interinstitucionales para el diseño y ejecución del programa: se llevó a cabo conversatorio denominado programa de fortalecimiento académico y territorial para la formación de los administradores públicos, el cual consiste en fortalecer las capacidades de los territorios, a través de la apertura y oferta de 1.000 empleos (600 para estudiantes de los diferentes programas de la ESAP y 400 para sus egresados), por lo que en el marco de esta iniciativa se espera podernos articular con la ESAP para iniciar con el desarrollo de este programa.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\5.MAYO\OPCION_COLOMBIA_2.0 Archivos 2020-05-18_Reunion_jovenes_minhacienda_spe_cafam, 2020-05-20_Comunicacion_inpec, 2020-05-20_Comunicacion_anla, 2020-05-29_Comunicacion_migracion_colombia</p> <p>Igualmente, se llevó a cabo reunión de articulación con el ICBF, el IGAC y la Superintendencia de Subsidio Familiar, con el fin de seguir fortaleciendo la estrategia de ingreso de jóvenes entre los 18 y 28 años al servicio público.</p> <p>\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\11.NOVIEMBRE\COMPONENTE_EMPLEO_PUBLICO_JOVENES\GESTIONES_INTERINSTITUCIONALES Archivos 2020-10-31_Reuniones_mes_de_octubre, 2020-11-30_Reuniones_mes_de_noviembre</p> <p>Así mismo, se apoyó al INPEC en la publicación de 53 vacantes a través de la plataforma de la UAE del Servicio Público de Empleo, en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 2365 de 2019, para lo cual se incluye el link de publicación de las vacantes en el archivo Excel. El 4 de agosto de 2020, se llevó a cabo reunión virtual con la Consejería Presidencial de la Juventud, para revisar los avances y acciones adelantadas en la estrategia de más jóvenes en el Estado, el 11 de septiembre de 2020, se efectuó la reunión virtual entre la oficina de comunicaciones de Función Pública y la oficina de comunicaciones de la Consejería Presidencial para la Juventud, con el fin de seguir fortaleciendo la estrategia de ingreso de jóvenes entre los 18 y 28 años al servicio público, el 28 de septiembre de 2020, se realizó la reunión virtual con los prestadores de la APC SENA, para darles a conocer la estrategia de ingreso de jóvenes entre los 18 y 28 años</p>
--	----------	--

	<p>al servicio público, teniendo en cuenta la publicación de las vacantes del INPEC en dicha plataforma.</p> <p>\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\9. SEPTIEMBRE\EMPLEO_PUBLICO_JOVENES\GESTIONES_INTERINSTITUCIONALES</p> <p>Archivo 2020-09-23_Formato_publicacion_vacantes_inpec, 2020-08-31_Reuniones_mes_de_agosto, 2020-09-30_Reuniones_mes_de_septiembre</p> <p>De otra parte, se remitieron comunicaciones a las entidades (Alimentos para Aprender y Agencia Nacional de Tierras), que han modificado su planta de personal, con el fin de dar cumplimiento al 10% establecido en el Decreto 2365 de 2019, el 7 de julio de 2020, se remitió correo a los asesores de la DEP con formato de Excel adjunto para que lo enviarán a las entidades, con el fin de recolectar la información de cuantos jóvenes habían vinculado o contratado en el segundo trimestre de este año y formato Word para ser diligenciado por las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional correspondiente al informe semestral, de acuerdo con lo establecido en la Directiva Presidencial 01 de 2020, el 24/07/2020, se llevaron a cabo reuniones con el SENA y ANLA, con el propósito de orientarlas en lo relacionado con la publicación de las vacantes para los jóvenes entre los 18 y 28 años, por parte de estas entidades en la plataforma del Servicio Público de Empleo.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\7. JULIO\EMPLEO_PUBLICO_JOVENES</p> <p>Archivos 2020-06-05_Carta_estrategia_ingreso_jovenes_servicio_publico_alimentos_para_aprender, 2020-06-05_Carta_estrategia_ingreso_jovenes_servicio_publico_ant, 2020-06-30_Formulario_reporte_informacion_jovenes, 2020-06-30_Informe_semestral_ingreso_jovenes, 2020-07-24_Reuniones_mes_de_julio</p> <p>Por último, se realizaron reuniones con las entidades involucradas (Servicio Público de Empleo, Consejería Presidencial para la Juventud, entre otras) para el diseño y ejecución del programa.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\MARZO\EMPLEO_PUBLICO_JOVENES\Reuniones_programa_empleo_publico_para_jovenes</p>
--	--

2020-02-11_Reunion_interna_estrategia_jovenes,
2020-02-17_Reunion_cpj_estrategia_jovenes,
2020-02-20_Reunion_spe_estrategia_jovenes,
2020-02-24_Reunion_spe_estrategia_jovenes,
2020-03-10_Reunion_compensar_superservicios,
2020-03-11_Reunion_spe_revision_abc_jovenes,
2020-03-12_Reunion_minhacienda_estrategia_jovenes,
2020-03-16_Reunion_inpec_estrategia_jovenes

2.Asesorar a las entidades para la implementación del programa: el 24/07/2020, se llevaron a cabo reuniones con el SENA y ANLA, con el propósito de orientarlas en lo relacionado con la publicación de las vacantes para los jóvenes entre los 18 y 28 años por parte de estas entidades en la plataforma del Servicio Público de Empleo, el 05/08/2020, se elaboró informe de cumplimiento de la estrategia de jóvenes para enviarlo a la Consejería Presidencial para la Juventud, el 05/08/2020, se elaboraron dos proyectos de circulares conjuntas dirigidas a las entidades del orden nacional y territorial, el 14/08/2020, se llevó a cabo nuevamente reunión con el SENA con el fin de dar cumplimiento a la estrategia de ingreso de jóvenes al servicio público, el 20/08/2020, se llevó a cabo reunión con la DIAN, con el propósito de orientarlas en lo relacionado con la publicación de las vacantes para los jóvenes entre los 18 y 28 años por parte de estas entidades en la plataforma del Servicio Público de Empleo y el 28/08/2020, se llevó a cabo reunión con el ICBF con el fin de definir la estrategia para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2365 de 2019, en lo que tiene que ver con los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo la custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\8. AGOSTO\EMPLEO_PUBLICO_JOVENES\ASESORIA_ENTIDADES

2020-07-24_Reuniones_mes_de_julio, 2020-08-05_Informe_cumplimiento_decreto_2365_de_2019, 2020-08-05_Propuesta_circular_conjunta__consejeria_juventud_nacion, 2020-08-05_Propuesta_circular_conjunta__consejeria_juventud_territorio, 2020-08-31_Reuniones_mes_de_agosto

3.Elaboración de una propuesta para el diseño y ejecución del programa de Empleo público para jóvenes: Se elaboró análisis sobre la Ley 2043 de 2020 "Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada

y se dictan otras disposiciones"; se realizó el reporte al SIE de la cifra de jóvenes con corte a 30 de junio de 2020. El 6 de agosto de 2020, se llevó a cabo reunión virtual con el Director General para revisar los micrositos a cargo de la DEP, entre los cuales está el de la estrategia más jóvenes en el Estado, el 22 de septiembre de 2020, se llevó a cabo reunión virtual para la revisión del nuevo formulario para la recopilación de la información en el marco de la estrategia de ingreso de jóvenes entre los 18 y 28 años al servicio público.

\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\9.

SEPTIEMBRE\EMPLEO_PUBLICO_JOVENES\PROPUESTA_DISEÑO

2020-07-27_Ley_2043_de_2020_practicas_laborales, 2020-08-

03_Respuesta_ley_2043_practicas_laborales, 2020-08-

10_Anexo_05_formato_para_consolidar_variables_dad_tasie_caracterizacion_jovenes,

2020-08-31_Reuniones_mes_de_agosto,

2020-09-30_Reuniones_mes_de_septiembre

4. Generar reportes semestrales de la implementación del programa: se realizó el

seguimiento semestral a las entidades públicas, respecto a las acciones adelantadas en el marco de la estrategia más jóvenes en el Estado, de acuerdo con lo establecido en la Directiva Presidencial 01 de 2020.

\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\12.

DICIEMBRE\COMPONENTE_EMPLEO_PUBLICO_JOVENES

2020-12-

15_Reporte_entidades_implementacion_estrategia_mas_jovenes_en_el_estado

<p>Componente género y discapacidad en el empleo público desarrollado</p>	<p>1</p>	<p>El entregable se ejecuta a través de las siguientes actividades:</p> <p>1. <i>Apoyar la mesa de género de los pliegos de los sindicatos frente al seguimiento los acuerdos negociación colectiva:</i> en la mesa de género llevada a cabo el 11 de febrero, se llegó de manera unánime a la conclusión que los acuerdos del 2017 se encuentran cumplidos en su totalidad. Se dio cumplimiento al punto 3 del acuerdo 105 que corresponde a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - CPEM, quien, mediante correo electrónico del 30 de marzo de 2020, envía documento de evaluación y fortalecimiento del OAG. Por el lado del DAFP está en proceso de cumplimiento el punto 6 del acuerdo 106, respecto a la información sobre acoso laboral requeridos a Fiscalía, Procuraduría, CPEM y Personería. Fiscalía envió la información solicitada.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\MARZO\GENERO 2020-02-11_Acta_sesion_mesa_genero</p> <p>Para el reporte de junio se registra que a la fecha no se ha llevado a cabo la mesa sectorial de Género, puesto que se encuentra sin secretario técnico, pues la persona que fungía como secretaria por parte de MinTrabajo renunció a partir del 12 de junio, por consiguiente, se envió comunicado a MinTrabajo mediante correo electrónico del 25 de junio, solicitando el nombre del delegado para la secretaria técnica, con el fin de dar continuidad al seguimiento del cumplimiento de los puntos 105 y 106 correspondientes a los Acuerdos Sindicales de 2019, adicionalmente, el día 22 de abril se remitió correo electrónico informando que el gobierno nacional, proponía que las próximas sesiones de esta mesa se hicieran de manera virtual y solicitaba confirmación si se encontraban o no de acuerdo y solo 2 entidades respondieron dicha solicitud, por este motivo no ha sido posible reiniciar estas mesa.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\6. JUNIO\GENERO\ACUERDOS 2019</p> <p>2020-04-22_Correo_convocatoria_mesa_genero_seguimiento, 2020-06-25_Solicitud_mauricio_rubiano_mintrabajo</p> <p>En el mes de septiembre, los días 3,8 y 22 se llevó a cabo Mesa de Género para dar seguimiento al cumplimiento de los puntos de los Acuerdos Sindicales 2019, 105: “El gobierno nacional asegurará el cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las</p>
---	----------	--

mujeres con un enfoque multisectorial y transversal, la cual será fortalecida institucionalmente y presupuestalmente para el cumplimiento efectivo, para lo cual se garantizará la participación de los representantes sindicales de la CNT en la construcción de política pública y de las rutas de atención” y 106: “El Gobierno Nacional Evaluará la Implementación efectiva y Operativa de la Ley 1010 de 2006 en las Entidades de Orden Nacional, Departamental y Municipal, con participación de los representantes Sindicales de la CNT, del resultado de la misma se expedirá Decreto con Fuerza de Ley con las respectivas modificaciones a que haya lugar”.

[\\Yaksa\11401gapep\2020\DOCUMENTOS APOYO\ GENERO\ACUERDOS 2019\REUNIONES SEGUIMIENTO](#)

2020-09-03_Reunion_mintrabajo_cumplimiento_punto_106_ane2019_implementacion_ley_1010,

2020-09-08_Revision_matriz_seguimiento_mesa_genero,

2020-09-22_Revision_matriz_seguimiento_mesa_genero

El 10 de noviembre de 2020, se llevó a cabo reunión de la Mesa Sectorial de Género, para el seguimiento al cumplimiento de los puntos de los Acuerdos Sindicales 105 y 106 de 2019, en la cual se adelantó propuesta del Plan de Igualdad y Oportunidad de Género validada por los representantes sindicales y que hace parte del punto 105 de estos acuerdos.

[\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS APOYO\ GENERO\ACUERDOS 2019\REUNIONES SEGUIMIENTO\MESA GENERO 10 NOVIEMBRE 2020](#)

2020-11-10_Acta_mesa_genero_ane2019_10_noviembre,

2020-11-10_Mesa_sectorial_genero_ane2019,

2020-11-10_Revision_matriz_seguimiento_mesa_genero,

2020-11-13_Documentos_varios_mesa_genero_ane2019

2. Asesorar a las entidades para la implementación del Decreto 2011 de 2017 (demanda): durante el primer trimestre, se atendieron las peticiones formuladas por las entidades, respecto de la implementación del Decreto 2011 de 2017, igualmente se trató este tema en el encuentro transversal de jefes de talento humano de fecha 27 de febrero de 2020.

[\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS APOYO\REPORTES PLANEACION\MARZO\DISCAPACIDAD\ASESORIAS](#)

2020-02-05_Cumplimiento_decreto_2011_dane,
2020-02-05_Cumplimiento_decreto_2011_dane1,
2020-02-05_Cumplimiento_decreto_2011_dane2,
2020-02-05_Resolucion_113_2020_certificacion_discapacidad,
entre otros.

Durante los meses de abril y mayo se asesoraron 9 entidades y un particular mediante ORFEO y correo electrónico que formularon requerimientos sobre la implementación del Decreto 2011 de 2017

\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\5.
MAYO\DISCAPACIDAD\ASESORIA

Con corte de 30 de junio, la cifra de personas con discapacidad vinculadas en el empleo público asciende a la suma de 4.367 en 701 entidades públicas teniendo en cuenta su corte trimestral.

\\yaksa\11402GAGEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\ DISCAPACIDAD\Entidades Asesoradas\JUNIO - JULIO

Producto de la asesoría a las entidades para la implementación del Decreto 2011 de 2017, se han vinculado a las entidades públicas 5.632 personas con discapacidad. Dato que se encuentra actualizado en el sitio web de inclusión pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica>

3. *Elaborar informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del decreto 2011:* El informe fue elaborado teniendo como fecha corte el 31 de diciembre de 2019 en el SIGEP. En el marco de la estrategia de pares, el documento fue revisado por la DPTSC y la Subdirección para lo cual se acogieron las observaciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-vinculacion-laboral-personas-discapacidad-sector-publico>

4. *Elaborar y publicar el informe de ley de cuotas:* se elaboró y publicó el Informe de Ley de Cuotas de la vigencia 2020

\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\ GENERO\INFORMES LEY DE CUOTAS\INFORME LEY DE CUOTAS 2020

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/37921809/2020-12-22_Informe_ley_de_cuotas_2020_vf.pdf/85d13768-e8f0-1646-7a28-9968c9600433?t=1609949208268

5. *Formular el programa de discapacidad, en coordinación con MinTrabajo:*

En conjunto con el Ministerio de Trabajo, se han venido realizando reuniones de articulación para la

implementación del Decreto 2011 de 2017, enfocado en la elaboración del Programa de Discapacidad. Asimismo, con el objetivo de vincular más actores institucionales para enriquecer la propuesta, se han utilizado los espacios de la Comisión de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad del Grupo de Enlace Sectorial y el Consejo Nacional de Discapacidad.

\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\6.

JUNIO\DOCUMENTOS_TECNICOS\DISCAPACIDAD \PROGRAMA

2020-02-17_Revision_d2011,

2020-02-04_Articulacion_mintrabajo,

2020-02-11_Asistencia_1_comision_laboral,

2020-02-11_Asistencia_2_comision_laboral,

2020-02-

27_Citacion_comision_inclusion_laboral_discapacidad

2020-02-28_Asistencia_1_comision_laboral, entre otros.

Se elaboró documento con el programa de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público.

\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\11.

NOVIEMBRE\DISCAPACIDAD

2020-11-

30_Programa_de_inclusion_laboral_pcd_v_enviado_a _pares

6. Promover la implementación del decreto 2011 en el orden nacional y territorial (DDO): Durante el

periodo se realizaron las siguientes acciones para promover la implementación del Decreto 2011 de 2017:

- Participación en la Comisión de Educación Inclusiva Acuerdo 4 Fecode Gobierno Nacional del 10.02.2020, para establecer las condiciones relacionadas con el Talento Humano para que las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos con discapacidad accedan y permanezcan en el sistema educativo.

- Revisión Jurídica del Decreto 2011 de 2017 en conjunto con la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad y Ministerio del Trabajo 17/02/2020.

- Participación en las sesiones del Consejo Nacional de Discapacidad del 24/03/2020 y el 27/03/2020.

- Participación en la sesión del Grupo de Enlace Sectorial del Sistema Nacional de Discapacidad del 25/02/2020.

- Desarrollo del micrositio de inclusión laboral y seguimiento al cumplimiento del decreto 2011 de 2017.

•Presentación del módulo de control social para la *garantía de los derechos de las personas con discapacidad - Versión 1 - marzo de 2020.*

•*Avance en la consolidación y elaboración del informe de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 con corte a 31 de diciembre de 2019, entre otras.*

[\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\MARZO\DISCAPACIDAD\IMPLEMENTACION](#)

2020-02-17_Agenda_encuentro_jth,

2020-02-19_Inscritos_encuentro_jth,

2020-02-19_Inscritos_encuentro_jth2,

2020-02-27_Asistencia_encuentro_jth,

2020-02-

10_Asistencia_comision_educacion_inclusiva,

2020-02-

10_Acta_comision_edu_inclu_acuerdo_4_fecode_gob_nal, 2020-02-10_Presentacion_acuerdo_4, entre otros.

Igualmente, se ejecutaron las siguientes actividades:

•Participación en la sesión No. 3 del Grupo de Enlace Sectorial (GES) del Consejo Nacional de Discapacidad del 01/04/2020.

•Participación en la sesión No. 4 del Grupo de Enlace Sectorial (GES) del Consejo Nacional de Discapacidad del 06/05/2020.

• Participación en la sesión LIII del Consejo Nacional de Discapacidad del 26/05/2020.

•Participación en sesión de la Comisión de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad 20/05/2020.

•Participación en el Foro virtual sembrando oportunidades empleabilidad y emprendimiento incluyentes 23/04/2020

•Participación en el Foro Regional Orinoquía “El llano impulsa oportunidades para las personas con discapacidad” (Arauca, Casanare, Meta y Vichada) 22/04/2020

•Participación en el Foro “El eje cafetero, impulsa oportunidades para la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad” (Caldas, Quindío y Risaralda). 29/05/2020

•Entrega Final del micrositio de inclusión laboral y seguimiento al cumplimiento del decreto 2011 de 2017. 30/04/2020

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/inicio>

•Elaboración sobre el cumplimiento de la implementación del decreto 2011 de 2017, teniendo como fecha corte el 31 de diciembre de 2019 en el SIGEP. <https://www.funcionpublica.gov.co/informes->

[vinculacion-laboral-personas-discapacidad-sector-publico](#)

Para promover la implementación del Decreto 2011 de 2017, se realizaron múltiples sesiones en territorio y con entidades del orden nacional con el fin de dar a conocer la política, resolver las dudas que tienen las entidades frente a la implementación del decreto y la cuota que deben cumplir con base en la planta de personal que han reportado en el SIGEP.

\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\11.

NOVIEMBRE\DISCAPACIDAD

2020-11-03_Asesoria_universidad_de_caldas, 2020-11-

04_Mesa_de_trabajo_secretaria_tecnica_distrital_de_discapacidad, 2020-11-04_Sesion_del_ges, 2020-11-

09_Capacitacion_gobernacion_narino_alcaldia_de_pasto_inci, 2020-11-

17_Acta_de_reunion_atlantico_y_barranquilla, entre otros.

7.Promover la participación de la mujer en cargos de nivel directivo (46%):

El 21 de marzo del 2020, se firmó el Decreto 455, por medio del cual se establecen reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, el cual se publicó en el boletín de prensa de Función Pública. Se remitió a las entidades del orden nacional y territorial, oficios firmados por la Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Director de Función Pública, respecto al reporte anual de participación de la mujer en cargos de niveles decisorios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas y la implementación del Decreto 455 de 2020, en el cual establecen reglas para garantizar igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo.

Se socializó el Sello Equipares Público, en la Superintendencia de Sociedades, Corte Constitucional y Servicio Geológico Colombiano, Sector Salud, Sector Hacienda, Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, Fidupervisora y Colpensiones, y se inauguró el 31 de julio el piloto del sello en el Ministerio de Minas y Energía.

Se expidió la Circular externa 005 ley cuotas 2020, en la cual se solicita a todas las entidades a reportar la información relacionada con la provisión de cargos y el

	<p>porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, se estableció el aplicativo para reporte de la información por parte de las entidades, se gestionó difusión por la web, correos masivos a todas las entidades, piezas de difusión y publicación de comunicados.</p> <p>Se llevó a cabo reunión con la Gobernación de Casanare en donde se respondieron dudas respecto a la implementación del Sello Equipares Público, se revisaron y remitieron observaciones a las herramientas que implementa PNUD en el piloto del Sello Equipares Público en el Ministerio de Minas y Energía,</p> <p>Se llevó a cabo Mesa de Género el 25 de agosto para continuar con el seguimiento al cumplimiento de los puntos 105: “El gobierno nacional asegurará el cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las mujeres con un enfoque multisectorial y transversal, la cual será fortalecida institucionalmente y presupuestalmente para el cumplimiento efectivo, para lo cual se garantizará la participación de los representantes sindicales de la CNT en la construcción de política pública y de las rutas de atención” y 106: “El Gobierno Nacional Evaluará la Implementación efectiva y Operativa de la Ley 1010 de 2006 en las Entidades de Orden Nacional, Departamental y Municipal, con participación de los representantes Sindicales de la CNT, del Resultado de la misma se expedirá Decreto con Fuerza de Ley con las respectivas modificaciones a que haya lugar” de los Acuerdos Sindicales 2019</p> <p>Una vez cerrado el aplicativo para el reporte de cumplimiento de Ley de Cuotas, se procedió a la depuración de los datos y a la elaboración del informe el cual se encuentra en fase de terminación para pasar a las revisiones respectivas.</p> <p>Con el fin de llegar a las 24 entidades cabeza de sector con la socialización del Sello Equipares Público, se llevaron a cabo reuniones con el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio del Deporte, Ministerio de Educación, Ministerio de Cultura y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.</p> <p>\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\GENERO\EQUIPARES\SOCIALIZACIONES_ENTIDADES\MINVIVIENDA;</p> <p>\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\GENERO\EQUIPARES\SOCIALIZACIONES_ENTIDADES\MINAMBIENTE;</p>
--	---

	<p>\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\GENERO\EQUIPARES\SOCIALIZACIONES_ENTIDADES\MINDEPORTE;</p> <p>\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\GENERO\EQUIPARES\SOCIALIZACIONES_ENTIDADES\MINEDUCACION;</p> <p>\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\GENERO\EQUIPARES\SOCIALIZACIONES_ENTIDADES\MINTIC;</p> <p>\\YAKSA\11401gapep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\GENERO\EQUIPARES\SOCIALIZACIONES_ENTIDADES\MINCULTURA</p> <p>Ver archivos mensuales</p>
--	---

Componente diseñado	opción	Colombia	2.0	1	<p>Para dar cumplimiento al entregable, se ejecutaron las siguientes actividades:</p> <p>1. Apoyar las gestiones interinstitucionales para el diseño del programa: se realizaron reuniones con las entidades involucradas (Servicio Público de Empleo, Consejería Presidencial para la Juventud, entre otras) para el diseño y ejecución del programa, el 12/05/2020, se llevó a cabo conversatorio denominado: Programa de fortalecimiento académico y territorial para la formación de los administradores públicos, el cual consiste en fortalecer las capacidades de los territorios, a través de la apertura y oferta de 1.000 empleos (600 para estudiantes de los diferentes programas de la ESAP y 400 para sus egresados), el 6 de agosto de 2020, se llevó a cabo reunión virtual para revisar los compromisos en el marco del Plan Estratégico Sectorial, entre los cuales se encuentra el Programa Opción Colombia 2.0 (Programa Integral de Fortalecimiento Académico y Territorial - graduados). El 26/10/2020, se llevó a cabo reunión con el fin de revisar los hitos en el marco de los compromisos del plan estratégico sectorial frente a las plazas para la vinculación de graduados de la ESAP ofertadas, con el fin de que se pueda articular con la propuesta para el diseño del programa Opción Colombia 2.0 y el 12/11/2020, se llevó a cabo la mesa sectorial para la revisión de los productos que hacen parte del plan estratégico y los hitos que se definieron para cada uno de ellos.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\5_MAYO\OPCION_COLOMBIA_2.0; \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\11_NOVIEMBRE\COMPONENTE OPCION_COLOMBIA_2.0\GESTIONES_INTERINSTITUCIONALES_2020-05-12_Invitacion_conversatorio_2020-10-31_Reuniones_mes_de_octubre_2020-11-30_Reuniones_mes_de_noviembre</p> <p>2. Elaboración de una propuesta para el diseño del Componente Opción Colombia 2.0: Se elaboró informe que contiene las acciones adelantadas y los resultados que se han alcanzado a marzo de 2020 del programa.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\MARZO\EMPLEO_PUBLICO_JOVENES_2020-03-31_Informe_programa_jovenes_empleo_publico</p>
---------------------	--------	----------	-----	---	---

	<p>Se elaboró documento sobre iniciativas, estrategias y experiencias para el diseño del Programa Opción Colombia 2.0</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\5.MAYO\OPCION_COLOMBIA_2.0</p> <p>2020-04-</p> <p>30_Documento_programa_opcion_colombia_2_0</p> <p>El 16/06/2020, se expidió la Resolución No. 857 por medio de la cual se da apertura y se fijan las reglas para el proceso de selección de graduados en el marco del Programa de fortalecimiento académico y territorial de la ESAP, el 19/06/2020 se expidió Resolución No. 864, por medio de la cual se modifica el numeral 3 del artículo 4 de la resolución antes mencionada, el 14/07/2020, se publicó el listado definitivo de puntajes prueba de conocimientos y competencias comportamentales y listado de excluidos, el 27/07/2020, se publicó el listado definitivo de los resultados de la verificación de los requisitos mínimos a los inscritos que superaron la prueba de conocimientos, así mismo los resultados definitivos de los puntajes para la prueba de análisis de antecedentes para los perfiles de Líder de Desarrollo Territorial, Experto de Desarrollo Territorial y Profesional con Posgrado y el 29/07/2020, se publicó el listado definitivo de la sumatorias de puntajes de las pruebas de conocimientos, competencias comportamentales y análisis de antecedentes.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\7.JULIO\OPCION_COLOMBIA_2.0</p> <p>2020-06-</p> <p>16_Resolucion_857_convocatoria_graduados, 2020-06-19_Resolucion_864, 2020-06-23_Resolucion_876_modifica_cronograma,</p> <p>2020-07-</p> <p>14_Listado_definitivo_prueba_conocimientos_competencias,</p> <p>2020-07-27_Listado_definitivo_verificacion_requisitos, 2020-07-29_Publicacion_listado_definitivo</p> <p>Por último, se elaboró documento con la propuesta del diseño del programa de fortalecimiento de capacidades territoriales – Opción Colombia 2.0</p> <p>\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\11.NOVIEMBRE\COMPONENTE_OPCION_COLOMBIA_2.0\PROPUESTA_DISEÑO</p> <p>2020-11-</p> <p>15_Documento_programa_opcion_colombia_2_0</p>
--	---

<p>Documentos técnicos e investigaciones en temas de las políticas de gestión y desempeño orientado a mejorar la gestión pública</p>	<p>1</p>	<p>Para dar cumplimiento a este producto, se ejecutaron las siguientes acciones:</p> <p>1. Definir ruta de trabajo con Colombia Compra eficiente y Dirección jurídica: se elaboró documento con la ruta de trabajo. \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\MARZO\DOCUMENTOS_TECNICOS\FIGURA_CONTRATOS 2020-03-31_Ruta_de_trabajo_contrato_prestacion_de_servicios</p> <p>2. Elaborar documento técnico de diagnóstico y análisis comparativo: se elaboró el documento técnico de diagnóstico y análisis comparado frente a la figura del contrato de prestación de servicios \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\6 JUNIO\DOCUMENTOS_TECNICOS\FIGURA_CONTRATOS 2020-06-30_Documento_tecnico_figura_contrato_prestacion_de_servicios</p> <p>3. Elaborar documento con criterios de Gestión de Talento Humano aplicables frente a la figura de contratos de prestación de servicios: se elaboró documento con criterios de gestión de talento humano frente a la evolución de la figura del contrato de prestación de servicios. \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\9 SEPTIEMBRE\DOCUMENTOS_TECNICOS 2020-09-30_Documento_tecnico_figura_contrato_prestacion_de_servicios</p> <p>4. Elaborar Estudio técnico interinstitucional de la evolución de la figura de contrato de prestación de servicios: se elaboró estudio técnico interinstitucional de la evolución de la figura del contrato de prestación de servicios. \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\10 OCTUBRE\DOCUMENTOS_TECNICOS 2020-10-15_Estudio_tecnico_interinstitucional_figura_contrato_prestacion_de_servicios</p> <p>5. Presentar propuesta conjunta: se elaboró documento con la propuesta reglamentaria respecto a la evolución de la figura del contrato de prestación de servicios.</p>
--	----------	--

		\\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\RE PORTES_PLANEACION\12. DICIEMBRE\DOCUMENTOS_TECNICOS 2020-12- 15_Documento_propuesta_figura_contrato_prestacion _de_servicios
--	--	---

Entidades con ETHI (Estrategia de Talento Humano Innovadora) implementada según el nivel de madurez	150	<p>La ejecución de este entregable se llevó a cabo mediante la ejecución de las siguientes actividades:</p> <p>1. Analizar el estado de resultado FURAG del orden Nacional: se efectuó el análisis correspondiente de los resultados del FURAG respecto de la GETH en nación - Rama Ejecutiva \\yaksa\11402GAGEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\ETHI\Resultados FURAG\Análisis FURAG 2020-05-30_Furag_analisis_politica_geth_nacion</p> <p>2. Analizar el estado de resultados FURAG del orden Territorial: se efectuó el análisis correspondiente de los resultados del FURAG respecto de la GETH en el orden territorial \\yaksa\11402GAGEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\ETHI\Resultados FURAG\Análisis FURAG 2020-04-30_Furag_analisis_politica_geth_territorio</p> <p>3. Priorizar las entidades Nacionales a intervenir a partir de los resultados FURAG: las entidades a intervenir en el orden nacional - Rama ejecutiva fueron priorizadas de acuerdo con su desempeño en la política de la GETH. Se priorizaron 24 entidades. \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\6. JUNIO\ETHI\ENTIDADES_INTERVENIR_COMITE_DI RECTIVO 2020-06-30_Entidades_orden_nacional</p> <p>4. Priorizar las entidades Territoriales a intervenir a partir de los resultados FURAG: las entidades a intervenir en el orden territorial fueron priorizadas de acuerdo con su desempeño en la política de la GETH. Se priorizaron 150 entidades. \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\5. MAYO\FURAG 2020-05-30_Entidades_orden_territorial</p> <p>5. Aplicar autodiagnóstico y definir plan de acción para las entidades a intervenir de manera incremental: <i>En junio</i> se aplicó el autodiagnóstico y se definió el plan de acción a 30 entidades priorizadas. 10 corresponden al orden nacional y 20 al orden territorial. <i>En julio</i> se aplicó autodiagnóstico y se definió plan de acción para 20 entidades priorizadas. 5 corresponden a orden nacional y 15 a orden territorial. <i>En agosto</i> se aplicó autodiagnóstico y se definió el plan de acción para 20 entidades priorizadas, llevando un acumulado de 70. <i>En septiembre</i> se aplicó autodiagnóstico y se estableció plan de acción a las entidades priorizadas, llegando a 90 entidades en el acumulado.</p>
---	-----	---

	<p>En octubre se registran 20 entidades con autodiagnóstico y plan de acción: 2 entidades del orden nacional y 18 alcaldías. Con estas 20 entidades, se llega a un total de 110 entidades en la vigencia 2020.</p> <p>En noviembre se aplicó el autodiagnóstico y se definieron 20 planes de acción de las entidades priorizadas, 1 corresponde a la rama ejecutiva del orden nacional y 19 al orden territorial.</p> <p>En diciembre se aplica autodiagnóstico y se define plan de acción a 20 entidades, 1 del orden nacional y 19 del orden territorial, llegando a la meta de 150 entidades</p> <p>\\Yaksa\11402gagep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\ETHI\RESULTADOS FURAG\MATRICES\DICIEMBRE 2020-12-31_Seguimiento_entidades_geth, 2020-12-31_On_sanatorio_de_contratacion_ese, 2020-12-31_Ot_abrego, 2020-12-31_Ot_achi, 2020-12-31_Ot_barranco_de_loba, 2020-12-31_Ot_bojaya, 2020-12-31_Ot_cerro_san_antonio, entre otros.</p> <p>6.Brindar acompañamiento a las entidades priorizadas:</p> <p>En junio se brindó acompañamiento a 30 entidades de acuerdo con la priorización definida.</p> <p>En julio se brindó acompañamiento a 20 entidades de acuerdo con la priorización definida.</p> <p>En agosto se brindó acompañamiento a 20 entidades para el diligenciamiento de la GETH llegando a un acumulado de 70 entidades priorizadas</p> <p>En septiembre se brindó acompañamiento a 20 entidades priorizadas para un acumulado de 90 en la vigencia.</p> <p>En octubre se brindó acompañamiento a las entidades priorizadas, lo que culminó en la obtención de 20 matrices de autodiagnóstico con su correspondiente plan de acción. Se llega a un total de 110 entidades con GETH en la vigencia 2020.</p> <p>En noviembre se brindó acompañamiento a las 20 entidades priorizadas con quienes se aplicó autodiagnóstico y se estableció el plan de acción correspondiente.</p> <p>En diciembre Producto del acompañamiento a las entidades se cuenta con el autodiagnóstico y plan de acción a 20 entidades en el mes de diciembre (1 del orden nacional y 19 del orden territorial), llegando a la meta de 150 entidades.</p> <p>\\Yaksa\11402gagep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\ETHI\RESULTADOS FURAG\MATRICES\DICIEMBRE 2020-12-31_Seguimiento_entidades_geth,</p>
--	--

	<p>2020-12-31_On_sanatorio_de_contratacion_ese, 2020-12-31_Ot_abrego, 2020-12-31_Ot_achi, 2020-12-31_Ot_barranco_de_loba, 2020-12-31_Ot_bojaya, entre otras</p> <p>7. Publicar el documento tipo parámetro de planeación estratégica del talento humano:</p> <p>El documento surtió el proceso de revisión en marco de la estrategia de pares y se encuentra publicado en la página web de la entidad.</p> <p>https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c?t=1595866100756</p>
--	--

<p>Índice El sector público el mejor lugar para trabajar - índice de productividad creado</p>	<p>1</p>	<p>Para dar cumplimiento al entregable se adelantaron las siguientes actividades:</p> <p>1. Elaborar documento diagnóstico: Se elaboró documento que contiene el diagnóstico "El sector público el mejor lugar para trabajar". \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\5. MAYO\INDICE 2020-05-31_Diagnostico_mejor_lugar_para_trabajar</p> <p>1. Analizar y documentar propuesta técnica: Se elaboró documento que contiene la propuesta técnica "El sector público el mejor lugar para trabajar". \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\5. MAYO\INDICE 2020-05-31_Diagnostico_mejor_lugar_para_trabajar</p> <p>La Oficina de Control Interno pudo evidenciar que, para las dos actividades descritas anteriormente, se reportó el mismo documento como evidencia de cumplimiento.</p> <p>3. Elaborar documento técnico- El sector público el mejor lugar para trabajar: se elaboró documento técnico con la propuesta - diseño del Índice el mejor lugar público para trabajar. Así mismo, se adjunta matriz con las preguntas por cada dimensión y subdimensión del índice. \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\10. OCTUBRE\INDICE_SECTOR_PUBLICO_MEJOR_LUGAR 2020-10-30_Documento_propuesta_diseno_indice_mejor_lugar_publico_para_trabajar, 2020-10-29_Matriz_cobertura_edi_preguntas</p> <p>4. Validar mediante mesas técnicas con los grupos de valor involucrados: se aporta propuesta de preguntas elaboradas para trabajar en las mesas técnicas DANE y DAFP \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\8. AGOSTO\VALIDAR_INDICE</p>
---	----------	---

<p>Lineamientos en temas de profesionalización del empleo público apoyados</p>	<p>3</p>	<p>Con el fin de dar cumplimiento al entregable, se propuso la siguiente actividad: 1. Apoyar la elaboración de un documento propuesta para el desarrollo de competencias de los equipos de control Interno: se elaboró presentación de la propuesta de cuadros funcionales para las áreas de control interno, como insumo para la elaboración del documento propuesta para el desarrollo de competencias de los equipos de control interno. Propuesta para el desarrollo de competencias de los equipos de control Interno \\yaksa\Yaksa\11400dep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\11. NOVIEMBRE\LINEAMIENTOS_TEMAS_DE_PROFESSIONALIZACION 2020-08-18_Presentacion_cuadros_funcionales 2020-12-30_Propuesta_desarrollo_competencias Equipos control interno</p>
<p>Plan de competencias laborales para el sector público alineado con los lineamientos de la CIGERH que responda a los nuevos requerimientos y tendencias del empleo público a nivel internacional</p>	<p>1</p>	<p>El entregable se ejecutó a través de las siguientes actividades: 1. Realizar el diagnóstico: En el mes de junio se avanzó en la construcción del documento conceptual que plantea la propuesta metodológica de la gestión del talento humano por competencias laborales que abordará el Plan Nacional de Competencias Laborales \\Yaksa\11400dep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\11. NOVIEMBRE\PLAN_DE_COMPETENCIAS_LABORALES 2020-06-29_Documento_conceptual_metodologia_gth_por_competencias 2. Entregar el plan: se elaboró el Plan Nacional de Competencias Laborales para Servidores Públicos: \\Yaksa\11400dep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\11. NOVIEMBRE\PLAN_DE_COMPETENCIAS_LABORALES 2020-11-17_Plan_nacional_competencias_laborales_vf</p>

<p>Política de talento humano evaluada bajo los resultados FURAG</p>	<p>1</p>	<p>Para el cumplimiento del producto se adelantaron las siguientes actividades:</p> <p>1. Recopilar y analizar información relacionada con la evaluación a adelantar: Se trata del análisis de los resultados de la medición del FURAG 2019, en los ámbitos Nacional por sectores, teniendo en cuenta municipio, departamentos, un capítulo especial para los municipios PDET y un capítulo que facilita la consulta de las recomendaciones de mejora para cada una de las entidades, se entrega el análisis y la presentación del mismo.</p> <p>\\Yaksa\11400dep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\9.SEPTIEMBRE\FURAG 2020-09-10_Analisis_furag_2019_politica_geth, 2020-09-19_Resultados_furag_2019_politica_geth Se sube el avance con control de cambios, del análisis de los resultados de la política, sobre el análisis de la percepción de la política y un análisis del top 5 de las entidades tanto del orden nacional, ciudades capitales y municipios PDET, el cual se llama Cierre de brechas. \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\10. OCTUBRE\FURAG 2020-10-30_Analisis_cierre_de_brechas_geth_2019</p> <p>2. Elaborar y socializar informe de evaluación: Se elaboró el informe de cierre de brechas de la política de GETH, a través del cual se hace un análisis de la evaluación de la política teniendo en cuenta los resultados del FURAG de la vigencia 2019, así mismo se hizo la socialización de este a las entidades que conforman los siguientes sectores administrativos: Salud y Protección Social; Trabajo; Transporte; Ciencia y Tecnología y Educación Nacional. \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\12. DICIEMBRE\POLITICA_DE_TALENTO_HUMANO 2020-11-19_Mesa_de_trabajo_sector_educacion, 2020-12-01_Lista_de_asistentes_reunion_sectorial_transporte, 2020-12-04_Mesa_de_trabajo_sector_salud, 2020-12-09_Mesa_de_trabajo_sector_trabajo, 2020-12-10_Mesa_de_trabajo_sector_transporte, 2020-12-11_Mesa_de_trabajo_sector_ciencia_y_tecnologia, 2020-12-22_Informe_analisis_cierre_de_brechas_geth_2019_v f</p>
--	----------	--

<p>Programa nacional de bienestar para los servidores públicos</p>	<p>1</p>	<p>Para la ejecución del entregable se ejecutaron las siguientes actividades:</p> <p>1.Documentar la propuesta para el programa de bienestar en el Estado Colombiano: se elaboró documento con la propuesta del Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos 2020-2022. \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\10. OCTUBRE\PROGRAMA_NACIONAL_BIENESTAR 2020-10-15_Documento_propuesta_pnb</p> <p>2.Actualizar los documentos y formatos para la implementación del programa: se elaboró el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, el cual contiene en su anexo 1 la ruta de implementación que deberán seguir las entidades públicas para la puesta en marcha de las iniciativas y/o actividades en el marco del programa. \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\12. DICIEMBRE\PROGRAMA_NACIONAL_BIENESTAR 2020-12-15_Programa_nacional_de_bienestar_2020_2022</p> <p>3.Actualizar los lineamientos para el desarrollo del programa de Bienestar e incentivos: se hizo entrega final de documento. \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\4. ABRIL\PLAN_BIENESTAR 2020-04-30_Programa_de_bienestar_vs_3</p> <p>4.Elaborar plan nacional de bienestar "el sector público el mejor lugar para trabajar" con cobertura nacional: Se elaboró el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 "el sector público el mejor para trabajar" \\yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\12. DICIEMBRE\PROGRAMA_NACIONAL_BIENESTAR 2020-12-15_Programa_nacional_de_bienestar_2020_2022</p>
--	----------	---

<p>Proyecto SIGEP II en Función pública implementado</p>	<p>400 entidades</p>	<p>Con el fin de dar cumplimiento al entregable, se llevaron a cabo las siguientes actividades:</p> <p>1. Verificar y validar la información migrada de SIGEP I a SIGEP II: Desde la DEP se han efectuado pruebas de verificación sobre los datos migrados encontrando ajustes para realizar en el proceso que adelanta la Oficina de OTIC, se encontraron datos no migrados como los adjuntos: \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\5. MAYO\PROYECTO_SIGEP_II 2020-05-31_Migracion_sigep</p> <p>2. Definir ruta de trabajo para despliegue de SIGEP junto a OTIC, DDO Y DPTSC: En conjunto en el marco del comité directivo se definieron 12 entidades para iniciar el despliegue del SIGEP. Esta estrategia se nombró como entidades Beta. \\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\R EPORTES_PLANEACION\6. JUNIO\PROYECTO_SIGEP_II\RUTA_DESPLIEGUE 2020-06-24_Estrategia_beta</p> <p>3. Registrar y vincular en empleos y contratos a 400 entidades en el SIGEP: se registra y vincula la información de empleos y contratos de 400 entidades en el SIGEP, incluye SIGEP 1 (26 entidades) y SIGEP 2 (374 entidades). \\Yaksa\11402gagap\2020\DOCUMENTOS_APOYO\SIGEP\REPORTE OAP 2020-12-31_Reporte_diciembre_cierre_vigencia</p> <p>4. Actualizar la información y generar los respectivos reportes: en agosto se registró y actualizó información de 231 entidades en el SIGEP como se evidencia en el reporte adjunto. \\yaksa\11402GAGAP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\SIGEP\REPORTE OAP 2020-08-31_Seguimiento_territorial</p> <p>Durante el mes de octubre se registró la vinculación de 22 entidades en el SIGEP, reportando 5 alcaldías, 5 personerías, 5 empresas sociales del estado y 7 entidades de otra naturaleza jurídica; logrando la vinculación de 586 servidores en el aplicativo. Se llegó a un acumulado de 265 entidades en la vigencia 2020. \\yaksa\11402GAGAP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\SIGEP\REPORTE OAP 2020-10-30_Seguimiento_territorial</p> <p>Al mes de diciembre, con base en la información registrada, se actualiza la información y se genera el reporte de avance llegando a la meta propuesta de 400 entidades en el SIGEP.</p>
--	----------------------	--

		\\Yaksa\11402gagep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\ SIGEP\REPORTE OAP 2020-12-31_Reporte_diciembre_cierre_vigencia, 2020-12-31_Seguimiento_beta2
--	--	---

<p>Reforma Empleo Público, diseñada e implementada gradualmente</p>	<p>1</p>	<p>Mediante las siguientes actividades se ejecutó el entregable enunciado:</p> <p>1. Definir mecanismo para la reglamentación de la movilidad (sujeto a la fecha de aprobación): en marzo se presentó avance preliminar del proyecto de decreto para la reglamentación de cuadros funcionales y el informe de avance del documento técnico.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\MARZO\CUADROS_FUNCIONALES 2020-03-30_Propuesta_proyecto_decreto_cuadros_funcionales_version1, 2020-03-31_Documento_informe_avacance_cuadros_funcionales, 2020-03-31_Cuadros_funcionales</p> <p>Se adelantó análisis funcional a partir de información suministrada por la DGD I y a partir de los manuales de funciones de las entidades cabezas de sector. Con base en ello se elaboró una propuesta de decreto para reglamentar los cuadros funcionales y su aplicación para la movilidad vertical.</p> <p>Para el mes de junio se avanzó en la construcción del documento técnico que orienta la implementación de los cuadros funcionales, versión 1. que hace referencia a la fundamentación conceptual del sistema de cuadros funcionales.</p> <p>\\Yaksa\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\6. JUNIO\CUADROS_FUNCIONALES 2020-06-25_Lineamientos_implementacion_cuadros_funcionales_movilidad</p> <p>2. Socializar la propuesta de reglamentación con actores institucionales relevantes: Se llevo a cabo reunión de socialización del Decreto de la propuesta de cuadro funcional para las oficinas de control interno, así mismo, se adjunta la propuesta de Decreto en mención.</p> <p>\\Yaksa\yaksa.dafp.local\11400DEP\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\8. AGOSTO\REFORMA_EMPLEO_PUBLICO 2020-08-05_Reunion_subdirectora_dafp, 2020-08-18_Proyecto_decreto_cuadros_funcionales</p> <p>3. Elaborar propuesta de lineamientos para la movilidad horizontal: Se realizó la propuesta de lineamientos para la movilidad horizontal, la cual va a ser compartido con la Dirección de Desarrollo Organizacional y el asesor externo Fernando Berrio.</p>
---	----------	---

	<p>\\Yaksa\11400dep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\10. OCTUBRE\PROPUESTA_LINEAMIENTO_MOVILIDAD_HORIZONTAL 2020-11- 03_Lineamientos_implementacion_cuadros_funcionales_movilidad_ajustado Elaborar una propuesta del nuevo modelo de gerencia pública</p> <p>4. Elaborar una propuesta del nuevo modelo de gerencia pública: se elaboró la propuesta del nuevo modelo de Gerencia Pública.</p> <p>\\Yaksa\11400dep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\10. OCTUBRE\GERENCIA_PUBLICA 2020-08-04_Nuevo_modelo_gerencia_publica 5.Adelantar prueba piloto en 1 entidad: se adelantaron las gestiones con consultoría humana para la implementación del piloto y la propuesta.</p> <p>\\Yaksa\11400dep\2020\DOCUMENTOS_APOYO\REPORTES_PLANEACION\11. NOVIEMBRE\REFORMA_DE_EMPLEO_PUBLICO 2020-12- 07_Propuesta_prueba_piloto_modelo_gerencia_publica, La propuesta define que <i>“teniendo en cuenta el costo y que para ejecutarlo se requiere definir la fuente de financiación de los recursos, se propone realizar una prueba en Función Pública desde la Entidad, mientras surte el proceso de definición de contratación, recursos y cronograma de trabajo para el próximo año”</i>.</p> <p>Se pudo evidenciar el documento 2020-12-20_Documento_balance_implementacion_prueba_piloto_nuevo_modelo_gerencia-publica</p>
--	---

6. Evaluación de la Oficina de Control Interno a los compromisos de la dependencia:

Indicadores: Revisado el Sistema de Gestión Institucional – SGI, se observa que la Dirección de Empleo público, no definió indicadores para la vigencia 2020.

Riesgos: El proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial, definió en el mapa de riesgos de la vigencia 2020, los siguientes bajo la responsabilidad de la Dirección de Empleo Público:

Riesgo	Causa	Acción de control	fecha inicio	Fecha fin	Reporte avances SGI
Atención extemporánea o imprecisa a los grupos de valor.	Los coordinadores de grupos internos de trabajo y jefes de área no se hacen cargo del monitoreo oportuno de respuestas a consultas	El Coordinador de A&G o A&P semanalmente, con el fin de hacerles un llamado de atención y prevenir la materialización del riesgo, realizará un monitoreo semanal a los profesionales que de manera recurrente tengan PQRSD próximas a vencer (amarillo, naranja). Se enviarán correos electrónicos con las alertas.	01-01	30-12	Mensualmente se reportó “El Dr. Camargo como director de la DEP efectúa el control de las peticiones que están próximas a vencer para evitar la materialización del riesgo, se envía el correo electrónico correspondiente para dejar constancia del seguimiento”. No se observó reporte del mes de diciembre.
Incumplimiento de las metas institucionales	Elevada rotación de personal	Los servidores o contratistas de la Dirección de Empleo Público cada vez que se retiran de la Entidad deberán incluir en yaksa el instrumento donde se evidencie la trazabilidad de los contactos y gestiones adelantadas en Territorio y Nación, con el fin de dar continuidad a los temas que se venían trabajando.	01-01	30-12	La información de los servidores públicos o contratistas que se retiran de la entidad se encuentran en las rutas descritas en el documento adjunto con el propósito de dar continuidad a los compromisos. Se reportan cuatro retiros de la DEP. No se observó reporte del mes de diciembre.
	Ausencia de entrenamiento para los asesores	Los coordinadores de la Dirección de Empleo Público cada vez que ingrese un servidor o contratista, asignarán un tutor para programar las actividades que tienen relación directa con los objetivos concertados en la evaluación del desempeño.	01-01	30-12	En el SGI se reporta el ingreso de cinco nuevos servidores a los cuales se les asignó un tutor, así mismo, en el caso de los contratistas esta actividad se realiza directamente con los supervisores del contrato. No se observó reporte del mes de diciembre.
	Inadecuada definición de objetivos en la evaluación del desempeño	Los coordinadores y los asesores cada vez que haya redistribución de actividades deberán solicitar reformulación o actualización de la evaluación del desempeño, con el fin de que la evaluación esté acorde con las actividades realizadas por cada asesor	01-01	30-12	Durante la vigencia no se re concertaron, reformularon o actualizaron metas en las concertaciones de la evaluación del desempeño. No se observó reporte del mes de diciembre.

Riesgo	Causa	Acción de control	fecha inicio	Fecha fin	Reporte avances SGI
Perdida de confiabilidad	Debilidades en la administración de claves y contraseñas por parte de administradores delegados	El coordinador de Asesoría y Gestión a partir del último trimestre de la vigencia 2019 documentará las responsabilidades sobre el correcto uso de la cuenta de usuario SIGEP para incluirlo en el protocolo de uso seguro.	01-01	31-12	Se continúan documentando las responsabilidades sobre el correcto uso de la cuenta de usuario SIGEP para su inclusión en el protocolo de uso seguro. Reporte hasta el mes de noviembre.
	Desconocimiento de las normas asociados a protección de datos personales	El coordinador de Asesoría y Gestión a partir del último trimestre de la vigencia 2019 documentará las propuestas de mensajes sobre protección de datos personales, para ser incluidas en el plan de sensibilización de seguridad.	01-01	31-12	Se documentan propuestas de mensajes sobre la protección de datos personales para su inclusión en el plan de sensibilización de seguridad. Reporte hasta el mes de noviembre.
	Préstamo no controlado de cuentas de usuario	El coordinador de Asesoría y Gestión a partir del último trimestre de la vigencia 2019 documentará las responsabilidades sobre el correcto uso de la cuenta de usuario SIGEP en el protocolo de uso seguro	01-01	31-12	Se continúan documentando las responsabilidades sobre el correcto uso de la cuenta de usuario SIGEP para su inclusión en el protocolo de uso seguro. Reporte hasta el mes de noviembre.
Prestar servicios de asesoría no autorizados utilizando el rol de contratista o funcionario de la Entidad, aprovechando los recursos públicos para el beneficio de un privado.	Utilización de recursos e información pública con propósitos políticos o económicos de forma particular.	Los Coordinadores al momento del ingreso de nuevos servidores o contratistas explicaran las limitaciones de su actuación e implicaciones disciplinarias y legales correspondientes a su rol. En caso de no brindar la información el coordinador enviará al nuevo servidor o contratista el código de integridad. Se evidencia mediante correo electrónico.	01-01	31-12	Al ingresar nuevos servidores o contratistas se explican las limitaciones de su actuación y las implicaciones disciplinarias de su rol. Reporte hasta el mes de noviembre

Se observa el seguimiento a las acciones de control establecidas para mitigar la materialización de los riesgos hasta el mes de noviembre; el mes de diciembre no fue reportado.

De acuerdo con lo reportado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 15 de octubre de 2020, se materializó el riesgo "perdida de confiabilidad" a cargo de la Dirección de Empleo Público. Una vez verificado en el Sistema Integrado de Gestión – SGI, se abrió el plan de mejoramiento 402 "Divulgación de datos personales semiprivados, posibilidad de ver los correos personales y cédula de los usuarios registrados del SIGEP II", desde el 08 de octubre de 2020; sin embargo, a la fecha de presentación de este informe no se ha realizado el análisis de causas y las respectivas acciones correctivas.

7. Recomendaciones de mejoramiento de la Oficina de Control Interno:

De acuerdo con lo establecido en la política de riesgos, es necesario que una vez se materialice uno de ellos, se identifiquen las acciones correctivas necesarias y se documenten en el Plan de mejoramiento, efectuando el análisis de causas y determinando las acciones preventivas y de mejora. Así mismo, es importante realizar el seguimiento a los riesgos en la periodicidad definida.

8. Firmas:

Esneda Gamboa Malagón

Auditor (es)

Luz Stella Patiño Jurado

Jefe Oficina de Control Interno