

 INFORME DE EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS (DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO)			
En cumplimiento de lo establecido en el siguiente marco normativo: - Artículo 39 de la Ley 909 de 2004; - Artículos 2.2.8.1.3 y 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015; - Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor de Gobierno; - Acuerdo CNSC 6176 de 2018, la Oficina de Control Interno adelantó la evaluación por dependencias correspondiente a la vigencia evaluada, proceso que consiste en la verificación y análisis integral de la gestión desarrollada por la dependencia, a partir de la revisión de la información y soportes institucionales relacionados con: - Plan de Acción. - Mapa de riesgo. - Indicadores - Plan de mejoramiento. Este ejercicio permite validar de las acciones implementadas para el logro de los objetivos y el fortalecimiento del desempeño institucional.			
ESTADO PLAN DE ACCIÓN			
OBJETIVO INSTITUCIONAL: Desarrollar capacidades de las entidades y los servidores públicos a través de la entrega de un portafolio integral de productos y servicios, que permita el fortalecimiento de la capacidad instalada y el mejoramiento de la prestación de los servicios del estado , en el orden nacional y territorial.			
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	ANÁLISIS DE RESULTADOS EVIDENCIA
Actualización del Sistema Integrado de Planeación y Gestión respecto a los procesos que participa la Dirección de Empleo Público	100%	100%	Con el fin de dar cumplimiento al entregable, se establecieron las siguientes actividades y gestión para cada trimestre: -Actualizar y administrar los documentos del proceso: Se participó en: <i>Primer trimestre:</i> Espacios para la actualización de procesos y procedimientos de la DEP. <i>Segundo trimestre:</i> Sesiones para la actualización de procesos y procedimientos a cargo de la DEP. <i>Tercer trimestre:</i> Espacios programados, así mismo, se remitió a la Oficina Asesora de Planeación el documento para el Manual de capacitaciones Técnicas. <i>Cuarto trimestre:</i> Sesiones programadas por la OAP, para la actualización de procesos y procedimientos a cargo de la DEP y de la Entidad. -Realizar el reporte de las acciones de los planes de mejoramiento del área: <i>Primer trimestre:</i> De acuerdo con los hallazgos arrojados por la auditoría basada en riesgos del proceso de acción integral en las administraciones publicas nacionales y territoriales, se procedió a revisar los correspondientes a la DEP, con el fin de identificar cuales son las acciones que se tienen contempladas para darle cierre a los hallazgos frente al plan de mejoramiento. Este se documenta en una matriz y se socializa con los responsables de cada uno de los temas, al igual, que se lleva a cabo una reunión con la OAP. Finalmente, producto de esta se procedió a enviar correo a la OAP para efectuar cambios en el SCI frente a las fechas y responsables del reporte. <i>Segundo trimestre:</i> Participación en las diferentes reuniones lideradas por la Opa y se remitió a los responsable el seguimiento a las acciones de los planes de mejoramiento a cargo de la DEP. <i>Tercer trimestre:</i> Participación en el taller de Procedimientos para formular políticas de gestión y desempeño institucional derivado como plan de mejoramiento de los resultados del FURAG. <i>Cuarto trimestre:</i> Los días 10 y 26 de noviembre y el 16 de diciembre de la presente vigencia, se realizó seguimiento con los diferentes responsables para generar alertas frente al reporte de las acciones establecidas en el Plan de Mejoramiento de la entidad. -Realizar Seguimiento al proceso a través del control de indicadores y riesgos: <i>Primer trimestre:</i> Se realizó una validación de la sabana de riesgos y controles asociados a los diferentes procesos que interviene la Dirección de Empleo Público, y con ello se procede a documentarlo en una matriz que es ajustada frente a una posible propuesta de ajuste, la cual, se socializa al director del área y demás personas responsables de la gestión, puesto que se busca atender los controles de manera precisa y efectiva. Así mismo, de analiza el informe remitido por la OCI y se realiza una posible propuesta de indicador. <i>Tercer semestre:</i> El 31 de julio se participó en el taller de Riesgos liderado por la OAP <i>Cuarto trimestre:</i> Se realizó seguimiento al proceso a través del control de indicadores y riesgos \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\11_ACTUALIZACION_SIPG_PROCESOS_DE\ACTUALIZAR ADMINISTRAR DOCUMENTOS PROCESO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\11_ACTUALIZACION_SIPG_PROCESOS_DE\ACTUALIZAR ADMINISTRAR DOCUMENTOS PROCESO\DICEMBRE \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\11_ACTUALIZACION_SIPG_PROCESOS_DE\SEPTIEMBRE \\Yaksa\11400DEP\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTE_PLAN_DE_MEJORAMIENTO\SEGUIMIENTO_REPO RTE\MARZO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\11_ACTUALIZACION_SIPG_PROCESOS_DE\JUNIO_2025 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\11_ACTUALIZACION_SIPG_PROCESOS_DE\PLAN_DE_MEJORAMIENTO \\Yaksa\11400DEP\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTE_RIESGOS_2025\SEGUIMIENTO_REPORTE\MARZO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\11_ACTUALIZACION_SIPG_PROCESOS_DE\RISGOS_2025
			La gestión se desarrollo en las siguientes actividades: -Desarrollar una estrategia para la articulación de las entidades responsables de administrar, generar y custodiar la información relacionada con la declaración de bienes y rentas y de conflictos de interés En el marco de la estrategia de articulación de las entidades, se efectuó seguimiento al avance del diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas y de conflictos de interés por parte de los alcaldes y gobernadores. Se diligenciaron 110 declaraciones por alcaldes y 3 por gobernadores. Durante el mes de junio se adelantó una reunión de entendimiento con la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF para la revisión de la normatividad, acciones y listado del aplicativo por la integridad - pep Durante el mes de septiembre, de manera conjunta entre Colombia Compra Eficiente, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Función Pública se empezó a trabajar en una iniciativa conjunta que se denomina "Maratón de la Ley de Garantías" y que tendrá lugar el 7 y 8 de octubre de 2025. En este espacio interinstitucional, se abordaran entre otros temas lo relativo al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de la declaración de la Ley 2013 de 2019 con el propósito de anticipar elementos que puedan interferir en la entrada de la Ley de Garantías En conjunto con la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF del sector Hacienda, se efectuaron dos capacitaciones dirigidas a los oficiales de cumplimiento respecto del uso y consulta del Aplicativo por la Integridad Pública y el módulo PEP -Diseñar e implementar una campaña de capacitación para la debida publicación de la declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses En el marco del primer encuentro transversal de secretarios generales y jefes de talento humano 2025, se capacitó a los asistentes presenciales y virtuales sobre la importancia de la publicación de la declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses. Se organizó una nueva capacitación para el miércoles 9 de abril de 2025. El 25 de junio de 2025, se llevó a cabo la segunda sesión de capacitación sobre la gestión de conflictos de interés en la cual se abordaron aspectos clave para fortalecer la transparencia y la ética institucional en las entidades publicas del orden nacional y territorial. En el marco de la estrategia de capacitación para la debida publicación de la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés se generó una infografía que orienta el diligenciamiento de la declaración de la Ley 2013 de 2019 Los días 07 y 08 de octubre de 2025 se participó en la gran maratón de la Ley de Garantías en conjunto con Colombia Compra Eficiente y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, espacio en el cual se capacitó y se brindó respuesta a interrogantes a los participantes en este espacio. Igualmente se expidió la circular 100-008 del 22 de octubre de 2025 donde se imparten recomendaciones a las entidades para la gestión del SIGEP y del Aplicativo por la Integridad Pública - Ley 2013 de 2019 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\ARTICULACION ENTIDADES RESPONSABLES API \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\ARTICULACION ENTIDADES RESPONSABLES API\UIAF \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\ARTICULACION ENTIDADES RESPONSABLES API\CE - DAFP - MINHACIENDA \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\ARTICULACION ENTIDADES RESPONSABLES API\CAPACITACIONES UIAF \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\CAMPANA DE CAPACITACION\JUNIO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\CAMPANA DE CAPACITACION\SEPTIEMBRE \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\CAMPANA DE CAPACITACION\OCTUBRE \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\ORIENTAR AJUSTES APLICATIVO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS_DE_APOYO\REPORTES_PLANEACION_2025\3.ACCIONES_PROMOVER_PUBLICACION_USO_BYR\PROMOVER EJERCICIOS CONTROL SOCIAL

Adelantar acciones para promover la publicación y uso de la declaración de los conflictos de intereses			-Orientar la actualización y ajustes del Aplicativo por la Integridad Pública Se implementó con la OTIC la versión 1.6.1 del Aplicativo por la Integridad Pública que incluye ajustes en una visualización y movimiento de la Base de Datos para mejorar el desempeño de la herramienta. En el mes de septiembre de 2025 se implementaron ajustes en el Aplicativo por la Integridad Pública en materia de seguridad y base de datos. Así mismo para el caso de PEP se efectuaron ajustes de marcación de empleos y de exposición de datos. Una vez implementados los ajustes tecnológicos se desplegó la versión 1.6.4 del Aplicativo por la Integridad Pública. En el mes de diciembre de 2025 se implementaron ajustes en el Aplicativo por la Integridad Pública - API con el propósito de establecer reglas de negocio que permitan al usuario (declarante) gestionar, corregir y/o actualizar la última declaración precargada del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP en el API. Para tal efecto se levantó la restricción del sistema que impedía la modificación de datos, así las cosas, una vez implementados los ajustes tecnológicos se desplegó el 04 de diciembre de 2025 la versión 1.6.7 del Aplicativo por la Integridad Pública. -Promover los ejercicios de control social a la información de la declaración de bienes y rentas y la gestión de conflictos de intereses Se generó la presentación en Power Point que ilustra a los ciudadanos interesados en ejercer su derecho de consulta y control social a la información de la declaración de bienes y rentas la gestión de conflictos de intereses Se generó un instructivo para la ciudadanía en el cual se indica el propósito del aplicativo, la información a reportar, quienes deben reportarla y la herramienta para la consulta de la misma En el mes de septiembre de 2025 con el despliegue de la versión 1.6.4 del Aplicativo por la Integridad Pública, se implementaron ajustes (tool tips) para orientar la búsqueda de los ciudadanos que en ejercicio de su control social acceden al aplicativo bien sea para digitar los criterios de búsqueda y/o búsqueda por periodos El 05 de diciembre de 2025 en conjunto con la Unidad de Información y Análisis Financiero – UIAF, se dispuso de un espacio de capacitación en el cual se orientó a los oficiales de cumplimiento de las entidades del sector financiero y bancario para efectuar las consultas que tuvieran lugar en el Aplicativo por la Integridad Pública facilitando el acceso a las listas disponibles en el API que se encuentran disponibles para la ciudadanía en general y facilitan el control social y la publicidad de la información	
Componente de discapacidad en el empleo público implementado	2000	1409	Actividades efectuadas durante la vigencia: - Adelantar las acciones en el marco de una estrategia que promueva el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 en las entidades públicas 1. Durante el primer trimestre del año se realizó seguimiento al porcentaje de cumplimiento de vinculación de personas con discapacidad, en cumplimiento al decreto 2011 del 2017, con las siguientes entidades: Ministerio de las Tecnologías, Auditoría General de la República, Corporación Autónoma de Boyacá, Alcaldía del Valle de San José, Corporación autónoma regional del Canal del Dique, Banco Agrario de Colombia, Corporación Social de Cundinamarca, Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, Ministerio de Minas, Servicio Geológico Colombiano. 2. En el segundo trimestre del año se realizaron un total de quince mesas de trabajo para el seguimiento al avance del decreto 2011 del 2017 y se conto con la participación de 56 entidades del orden nacional y territorial 3. Durante el tercer trimestre del año se realizó seguimiento al cumplimiento de los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad a un total de 24 entidades del Distrito capital - Bogotá y 8 entidades del orden nacional 4. Durante el último trimestre se realizó seguimiento a un total de 11 entidades, 3 sectores (cultura, transporte e interior) y cuatro eventos masivos -Elaborar el informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017 1. Se proyecto el informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017, desde la tabla de contenido hasta el numeral 3.1.3. Distribución de las y los servidores con discapacidad por género y nivel educativo. 2. Se avanzó en la construcción del informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017, en lo que tiene que ver con: caracterización de la población, entidades del orden nacional y en el archivo matriz base de entidades del Orden Nacional 3. Se realizó el informe de cumplimiento de los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad de conformidad con el Decreto 2011 del 2017 - Mantener actualizado el micrositio y todo lo relacionado con la estrategia de "Inclusión Laboral" de personas con discapacidad 1. Se realizó la solicitud de actualización del Micrositio de Inclusión laboral, en lo relacionado con el avance de la cifra de vinculación de personas con discapacidad en el empleo público con corte al primer trimestre de la vigencia 2024 2. Se realiza la actualización del micrositio con corte al 30 de junio del 2025, 3. Se realizó la solicitud de actualización del Micrositio de Inclusión laboral, en lo relacionado con el avance de la cifra de vinculación de personas con discapacidad en el empleo público, la caracterización sociodemográfica y el avance de vinculación de PCD con corte al tercer trimestre de la vigencia 2025 En la sabana de entregables no se relaciona bien la cifra de personas que fueron vinculadas y/o contratadas con discapacidad, la sumatoria durante el año da 1.174 diferente a las 1409 reportadas	\\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\8. COMPONENTE DE DISCAPACIDAD\DISCAPACIDAD\AVANCE ENTIDADES DECRETO 2011 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES SIE 2025\DISCAPACIDAD\ACCIONES AVANCE D ECRETO 2011 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\8. COMPONENTE DE DISCAPACIDAD\DISCAPACIDAD\AVANCE ENTIDADES DECRETO 2011 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\8. COMPONENTE DE DISCAPACIDAD\DISCAPACIDAD\INFORME CUMPLIMIENTO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\8. COMPONENTE DE DISCAPACIDAD\DISCAPACIDAD\ACTUALIZACION MICROSIITO
Componente de género en el empleo público implementad	48%	49%	De acuerdo al informe de ley de cuotas elaborado para la vigencia 2025, la participación de las mujeres en cargos directivos correspondió al 49%; además, se efectuaron las siguientes actividades: - Definir estrategias complementarias de comunicación masivas para mitigar estereotipos de género que afecten la participación de las mujeres en los altos cargos del Estado - Definir lineamientos y otras herramientas prácticas para la incorporación del enfoque de género en las entidades públicas - Elaborar el plan de trabajo encaminado al cumplimiento de las estrategias complementarias de comunicación masivas - Elaborar informes que den cuenta de la implementación de los lineamientos y herramientas prácticas para coordinar desde estas instancias la incorporación del enfoque de género - Elaborar un (1) documento con la definición de lineamientos que establezcan la incorporación de los asuntos de género en al menos las sesiones ordinarias anuales de los Comités de Gestión y Desempeño Institucional, así como las herramientas prácticas para coordinar desde estas instancias la incorporación del enfoque de género en las acciones estratégicas y misionales de cada entidad - Elaborar y publicar el informe de Ley de Cuotas De acuerdo al informe de ley de cuotas elaborado para la vigencia 2025, la participación de las mujeres en cargos directivos correspondió al 49% Se corroboran los debidos soportes en las rutas de Yaksa registradas	\\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\PORCENTAJE PARTICIPACION DE LAS MUJERES CARGOS DIRECTIVOS 2025 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\CONVERSATORIO FIDUPREVISORA \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\ESTRATEGIAS COMPLEMENTARIAS COMUNICACION \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\ESTRATEGIAS DE COMUNICACION \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\ESTRATEGIAS DE COMUNICACION 2025 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\CIRCULAR PERMISO MENSUTRAL \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\INFORME INCLUSION GENERO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\LINEAMIENTOS HERRAMIENTAS INCORPORACION ENFOQUE \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\LINEAMIENTOS Y HERRAMIENTAS INCORPORACION ENFOQUE DE GENERO 2025 \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\CONVERSATORIO CONMEMORACION 8 MARZO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\LINEAMIENTOS Y HERRAMIENTAS INCORPORACION ENFOQUE GENERO \\Yaksa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6.

Componente de jóvenes en el empleo público implementado	5000	54717	En el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, 54717 jóvenes fueron vinculados y/o contratados por entidades públicas, acumulando 34844 para lo que va de la vigencia 2025. Se gestionaron las siguientes actividades durante la vigencia 2025: - Articular interinstitucionalmente con la ART y las demás entidades involucradas para la reglamentación de la Ley 2221 de 2022 Se elaboró presentación con una propuesta de cronograma y de los recursos que se necesitarían para la puesta en marcha de un piloto del Servicio Social PDET y i) Se cuenta con la versión final del proyecto de decreto del Servicio Social PDET, el cual fue trabajado de manera conjunta con el Ministerio de Educación, la Unidad de Implementación y la ART y actualmente se encuentra en trámite para su posterior expedición. i) Se remitió a la Agencia de Renovación del Territorio el proyecto de decreto del Servicio Social PDET firmado junto con sus anexos para continuar con el trámite correspondiente para su posterior expedición ii) Se llevó a cabo reunión con el Min Educación, la Unidad de Implementación, la ART y el ICETEX con el fin de revisar las observaciones realizadas por el Ministerio de Educación al proyecto de decreto; iii) El 15/09/2025, el ICETEX remitió al Ministerio de Educación sus observaciones frente a la propuesta de articulado; iv) El 16/09/2025, Función Pública remitió oficio a la Unidad de Implementación confirmando su participación a la reunión con la doctora Gloria Cuartas con el fin de revisar las fuentes de financiación para la puesta en marcha del Servicio Social PDET, espacio que fue solicitado por la Dirección de Empleo Público y iv) El 26/09/2025, se llevó a cabo reunión con la doctora Gloria Cuartas de la Unidad de Implementación así como con el Ministerio de Educación, la ART y el ICETEX. i) El 02 de octubre de 2025 el Ministerio de Educación Nacional remitió al ICETEX la propuesta de parágrafo del artículo del proyecto de decreto servicio social PDET; ii) El 17 de octubre de 2025 el ICETEX en respuesta a la propuesta del Ministerio de Educación Nacional mediante el radicado No. 202560001052602-E id: 6900359 del 17 de octubre de 2025, informó comentarios a la propuesta; iii) El 05 de noviembre de 2025 Ministerio de Educación Nacional realizó una contrapropuesta al ICETEX, la cual se remitió a través del radicado No. 2025-EE-327595; iv) la Agencia de Renovación del Territorio -ART - a través de la Subdirección de Fortalecimiento Territorial, mediante comunicación del 05 de noviembre de 2025 solicitó a las entidades responsables información respecto del articulado para aprobación del ICETEX. - Mantener actualizado el micrositio y todo lo relacionado con la estrategia "Más Jóvenes en el Estado" Se realizó la encuesta correspondiente al primer trimestre de la estrategia "Más jóvenes en el Estado", donde 758 entidades manifestaron contar con 25.566 jóvenes vinculados y/o contratados, siendo 1.037 servidores públicos y 24.529 contratistas Se realizó la actualización del micrositio "Más jóvenes en el Estado" con la cifra al mes de junio Se actualizó el micrositio de la Estrategia "Más Jóvenes en el Estado" con las cifras al 31 de diciembre de 2025 respecto de los Jóvenes vinculados y contratados en las entidades del orden nacional y territorial. Se evidencia que la meta programada se superó en mas de un 1000%, analizar para futuros ejercicios una planificación adecuada, debido a que suele ser costoso, para la entidad. Puede haber principalmente un desperdicio de recursos humanos y de tiempo al no presentarse un reto significativo	\\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\MAS JOVENES EN EL ESTADO\ \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\SERVICIO SOCIAL PDET\MARZO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\SERVICIO SOCIAL PDET\JUNIO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\SERVICIO SOCIAL PDET\SEPTIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\SERVICIO SOCIAL PDET\DICIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\MAS JOVENES EN EL ESTADO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\MAS JOVENES EN EL ESTADO\MICROSITIO\VAGOSTO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\7. COMPONENTE DE JOVENES\MAS JOVENES EN EL ESTADO\MICROSITIO\DICIEMBRE
Directrices y regulaciones para el fortalecimiento de la política de Empleo Público elaboradas	4	4	Se elaboró un (1) documentos de investigación denominado "Impacto de la inteligencia artificial en el empleo público colombiano" en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- 2. Se elaboró el informe del Plan Anual de Vacantes, de conformidad con el literal d, del artículo 14 de la Ley 909 de 2004. 3. Se elaboró un (1) documento con el diagnóstico inicial, cifra y normatividad de pueblos étnicos en el servicio público. (Archivos: 2025-12-12_Documento_investigacion_la_en_el_empleo_publico, 2025-08-29_Plan_anual_vacantes_2025_cnsc, 2025-12-30_Diagnostico_inicial_cifras_pueblos_etnicos_vf) Se desarrollaron las siguientes actividades Elaborar el Plan Anual de Vacantes Se elaboró un proyecto de Circular conjunta con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNS y el diseño de la encuesta. Se está a la espera de la revisión y firma de la circular por parte de la CNCS. Durante los meses de febrero y abril de 2025, se construyeron insumos para la recolección de la información del Plan Anual de Vacantes. El primer lugar se generó una Circular Conjunta entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNCS, a través de la cual se insta a generar el reporte. Se diseñó y puso en marcha la encuesta del Plan Anual de Vacantes, teniendo en cuenta las observaciones a las preguntas remitidas por la CNCS. Adicionalmente se iniciaron las capacitaciones para las entidades que deben adelantar el reporte de la información, contando en la primera jornada del 30 de abril con una asistencia de 89 personas. Durante los meses de mayo y julio de 2025, se adelantó la recolección de la información del Plan Anual de Vacantes. Así mismo, con la información recolectada se construyó Implementar acciones que promuevan la implementación del Programa Servidor Público 4.0 En el mes de marzo de 2025, se abrió una cohorte del Diplomado Servidor Público 4.0 cuyo plazo de fin de curso se fijó para el 4 de abril de 2025. Así mismo, el 26 de marzo se abrió una nueva cohorte cuyo plazo de inscripciones finaliza el 7 de abril y la finalización del curso se encuentra para el 23 de abril de 2025 En el marco del convenio suscrito con la Escuela Superior de Administración Pública se estableció que se actualizará el diplomado de Servidor Público 4.0 y se creará una nueva unidad de inteligencia artificial. Ya se entregó la propuesta temática para posteriormente iniciar su desarrollo. Durante el mes de septiembre se implementaron acciones para la implementación del Programa Servidor Público 4.0 en dos frentes. Con respecto a la ESAP se entregó el documento y cuestionarios correspondientes al nuevo módulo de la Inteligencia Artificial en el Empleo Público para la actualización del diplomado; con respecto al SENA se aprobaron las piezas gráficas para la formación complementaria en Gobierno Digital e Interoperabilidad y Diseño de Soluciones de Internet de las Cosas. En el marco del convenio suscrito con la ESAP, se actualizó el Diplomado Servidor Público 4.0 en algunos de sus módulos y se creó la unidad 8 de Inteligencia Artificial en el Empleo Público. Los cambios y su correspondiente documentación fueron aceptados por la ESAP mediante correo del 21 de noviembre de 2025 y su socialización se efectuó el 12 de diciembre de 2025. Un (1) documento de investigación sobre el impacto de la IA en el empleo público Se realizó una primera versión del documento "Impacto de la IA en el Empleo Público", en el cual se da una primera mirada desde el punto de vista legal y técnico, considerando también buenas practicas internacionales. i) Se remitió a la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- la estructura del documento técnico sobre el estudio del posible impacto de la IA en el empleo público, de acuerdo a los lineamientos entregados por la ESAP. Se avanzó en la construcción del documento sobre el impacto de la IA en el empleo público, se presenta la segunda versión con los ajustes realizados por la ESAP. Se elaboró un (1) documento de investigación denominado "Impacto de la inteligencia artificial en el empleo público colombiano" en articulación con la Escuela Superior de Un (1) documento sobre Exploración y análisis de datos sociodemográficos para poblaciones diversas y etnias en el servicio público Se realizó el documento de caracterización de los pueblos étnicos y estrategia de vinculación. Se avanzó en la consolidación del marco legal, haciendo especial énfasis en la normatividad vigente a nivel internacional y nacional Se avanzó en la actualización de las cifras de pueblos étnicos con corte a el 2025, así mismo en el apartado de interseccionalidad se actualizaron las cifras. Se realizó la entrega final del documento sobre exploración y análisis de datos sociodemográficos para poblaciones diversas	\\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\ENTREGABLE\DICIEMBRE ANUAL DE VACANTES\JULIO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\IMPLEMENTAR ACCIONES SERV PUB 4.0 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\IMPLEMENTAR ACCIONES SERV PUB 4.0 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\IMPLEMENTAR ACCIONES SERV PUB 4.0\SEPTIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\IMPLEMENTAR ACCIONES SERV PUB 4.0\DICIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\12. IMPACTO IA EMPLEO PUBLICO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\IMPACTO IA EMPLEO PUBLICO\JULIO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\IMPACTO IA EMPLEO PUBLICO\SEPTIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\IMPACTO IA EMPLEO PUBLICO\DICIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\13. PUEBLOS ÉTNICOS \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\PUEBLOS ÉTNICOS \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\9. DIRECTRICES Y REGULACIONES\PUEBLOS ÉTNICOS

Documento técnico sobre la aplicación de la política de empleo público en Colombia en el marco del Convenio ESAP 998-2025	1	1	Se elaboró el documento sobre la aplicación de la política de empleo público en Colombia en el marco del Convenio ESAP 998-2025 Se evidenció gestión sobre las siguientes actividades: - Elaboración del Documento técnico En el mes de agosto se entregó a la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP, el documento con la Hoja de ruta sobre la aplicación de la política de GETH. El 25 de septiembre se remitió a la ESAP la primera versión del Documento técnico guía y anexos, sobre la aplicación de la política de empleo público en Colombia Para el mes de octubre se recibió correo por parte del equipo revisor de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP con comentarios y corrección de estilo del "Documento técnico sobre la aplicación de la política de empleo público en Colombia" del que se han venido haciendo los ajustes de fondo para la entrega de este, nuevamente al equipo de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP la primera semana de noviembre. Están pendientes los ajustes a la jerarquización de títulos, tabla de contenido y listados de tablas y figuras. Para el mes de noviembre se remitió a través de correo al equipo revisor de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP el "Documento técnico sobre la aplicación de la política de empleo público en Colombia" ajustado. El 25 de noviembre se recibió el concepto técnico favorable por parte del par académico de conformidad con el cronograma del convenio y se están realizando los ajustes finales requeridos para entregar el 10 de diciembre. Finalmente, se elaboró la Guía Práctica de GETH con enfoque territorial. - Socialización de la versión final del documento técnico Se elaboró el documento sobre la aplicación de la política de empleo público en Colombia en el marco del Convenio ESAP 998-2025, <u>si bien se evidencia el documento mencionado, no se observa el debido soporte de su socialización como lo especifica la actividad.</u>	\\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\13_DOCUMENTO INVESTIGACION GETH\\DICIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\13_DOCUMENTO INVESTIGACION GETH\\AGOSTO 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\13_DOCUMENTO INVESTIGACION GETH\\SEPTIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\13_DOCUMENTO INVESTIGACION GETH\\OCTUBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\13_DOCUMENTO INVESTIGACION GETH\\NOVIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\13_DOCUMENTO INVESTIGACION GETH\\DICIEMBRE 2025
Documento técnico y de investigación sobre el impacto de la IA en el empleo público en el marco del Convenio ESAP 998-2025	1	1	Se elaboró el documento técnico de investigación sobre el impacto de la IA en el empleo público en el marco del Convenio ESAP 998-2025 Se evidenció gestión sobre las siguientes actividades: - Elaborar documento de investigación sobre el impacto de la IA en el Empleo público Durante el mes de agosto se trabajó en la elaboración del documento de investigación sobre el impacto de la IA en el empleo público abordando aspectos tales como: planteamiento, justificación, marco técnico, estrategia metodológica e información, objetivos, entre otros Se avanzó en la construcción del documento sobre el impacto de la IA en el empleo público, se presenta la segunda versión con los ajustes realizados por la ESAP. Es importante mencionar que el 19 de septiembre se realizó cesión del contrato de la persona que está realizando este producto. Durante el mes de octubre se entregó la versión final de estructura del documento de investigación sobre el impacto de la IA en el Empleo Público. Durante el mes de noviembre se entregó la versión final del documento de investigación sobre la IA en el empleo público y se recibió mediante correo electrónico por parte de la ESAP, concepto positivo de aprobación del documento - Socialización de la versión final del documento técnico Se elaboró el documento técnico de investigación sobre el impacto de la IA en el empleo público en el marco del Convenio ESAP 998-2025, <u>no obstante, no se evidencian soportes de su socialización como lo especifica la actividad</u>	\\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\14_INTELIGENCIA ARTIFICIAL\\DOCUMENTO IA\\DICIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\14_INTELIGENCIA ARTIFICIAL\\DOCUMENTO IA \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\14_INTELIGENCIA ARTIFICIAL\\DOCUMENTO IA \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\14_INTELIGENCIA ARTIFICIAL\\DOCUMENTO IA\\OCTUBRE \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\14_INTELIGENCIA ARTIFICIAL\\DOCUMENTO IA\\NOVIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\14_INTELIGENCIA ARTIFICIAL\\DOCUMENTO IA\\DICIEMBRE 2025
Documento técnico y dispositivo de captura para la evaluación del impacto de la implementación del código de integridad y conflicto de intereses en el marco del Convenio ESAP 998-2025	1	1	Se elaboró el documento técnico y dispositivo de captura para la evaluación del impacto de la implementación del código de integridad y conflicto de intereses en el marco del Convenio ESAP 998-2025 y se socializó el 12 de diciembre de la presente vigencia Se desarrollaron las siguientes actividades: - Elaborar documento técnico y dispositivo de captura para la evaluación del impacto de la implementación del código de integridad y conflicto de intereses Se avanzó en la elaboración del documento técnico y se elaboró la herramienta de validación del instrumento frente a la cultura de integridad para entidades públicas. Para el periodo de reporte (octubre) se presentan avances en la documentación de la metodología y caja de herramientas para el levantamiento de la línea base del dispositivo de captura. Se adelanta la aplicación del piloto con la participación de entidades territoriales para identificar la claridad de las preguntas, rangos de evaluación y percepción de los Jefes de Talento Humano y Gestores de Integridad. Para el mes de noviembre, se presentan avances en la documentación de la metodología ficha técnica de asistencia e instrumento de captura del instrumento de evaluación de la política de integridad. Así mismo, se adelanta ajuste en el instrumento de captura y se diseñan herramientas para su aplicación. - Entrega y Socialización del dispositivo de captura Se elaboró el documento técnico y dispositivo de captura para la evaluación del impacto de la implementación del código de integridad y conflicto de intereses en el marco del Convenio ESAP 998-2025; <u>no obstante, no se evidencian soportes de su entrega y socialización como lo especifica la actividad</u>	\\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\17_DOCUMENTO INTEGRIDAD\\DICIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\17_DOCUMENTO INTEGRIDAD\\SEPTIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\17_DOCUMENTO INTEGRIDAD\\OCTUBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\17_DOCUMENTO INTEGRIDAD\\NOVIEMBRE 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\17_DOCUMENTO INTEGRIDAD\\DICIEMBRE 2025
Entidades asesoradas con los lineamientos de la política de empleo público y gestión estratégica del talento humano	250	250	Durante los meses de febrero a abril se asesoró a 40 entidades en la implementación de los lineamientos de la política de empleo público y gestión estratégica del talento humano. En donde se evidencia el acompañamiento y asesoría. Durante los meses de mayo a diciembre se implementó en 250 entidades la política de empleo público y gestión estratégica del talento humano. Para un total general de 250 entidades.	\\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\4_ENTIDADES ASESORADAS POLITICA EMPLEO PUBLICO GETH \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2_SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO
Entidades con los lineamientos del modelo de Gerencia Pública implementados	100	100	Durante los meses de febrero a noviembre, se implementaron los lineamientos del nuevo modelo de gerencia pública en 100 entidades públicas.	\\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\5_CON LINEAMIENTOS DEL MODELO DE GERENCIA PUBLICA\\IMPLEMENTADAS\\

Normatividad para el fortalecimiento de la política de Empleo Público propuesta	4	4	Se elaboró el proyecto de decreto que reglamenta la Ley 2424 de 2024 Se elaboró el proyecto de decreto que reglamenta la Ley 2418 de 2024. Se elaboró el proyecto de decreto "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales, los movimientos de personal, el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II. Se expidió el Decreto 0859 de 2025 "Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024." Se expidió el Decreto 1401 de 2025 "Por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, referente al procedimiento para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa." Se elaboró propuesta de modificación de la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." Las actividades desarrolladas fueron las siguientes: Elaborar documento con la propuesta de modificación de la Ley 909 de 2004 Elaborar el proyecto de decreto para modificar el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la movilidad horizontal, competencias laborales, áreas estratégicas de talento humano y SIGEP Elaborar el proyecto de decreto para reglamentar el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024 Elaborar el proyecto de decreto para reglamentar los artículos 6 y 9 de la Ley 2418 de 2024	\\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\1. NORMATIVA DE EMPLEO PUBLICO\ENTREGABLE\MARZO \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\1. NORMATIVA DE EMPLEO PUBLICO\ENTREGABLE\DICIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\6. COMPONENTE DE GENERO\PROYECTO DECRETO REGLAMENTA LEY 2424 DE 2024 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\1. NORMATIVA DE EMPLEO PUBLICO\PROPUESTA MODIFICACION LEY 909 2004\ \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\1. NORMATIVA DE EMPLEO PUBLICO\PROYECTO DECRETO 1083 2015
Procesos de capacitación para el fortalecimiento del servidor público en el marco del Convenio ESAP 998-2025	4	4	La OCI pudo evidenciar la gestión sobre las siguientes actividades: Actualizar el Diplomado servidor público 4.0 Durante el mes de septiembre, se realizaron los ajustes a los documentos solicitados por la ESAP y se remitieron nuevamente las versiones finales el 18 de septiembre de la presente vigencia. Elaboración de módulos y diseño de materiales del curso sobre la IA y su impacto en el empleo público. Se elaboró y remitió a la ESAP el documento que contiene la estructura temática del curso "Introducción a la IA aplicada al Empleo Público. Perspectiva Estratégica". Durante el mes de septiembre se construyó el contenido del módulo tres del curso y se remitió a la ESAP para revisión. Es importante mencionar que el 19 de septiembre se realizó cesión del contrato de la persona que está realizando este producto. Durante el mes de octubre se entregó a la ESAP, los guiones de videos introductorios, los cuestionarios de saberes previos y los tres módulos ajustados frente al curso de IA en el empleo público. El 24 de noviembre, se remitieron a la ESAP, los ajustes realizados al DTB que corresponde al Módulo 2 del curso: IA y su impacto en el empleo público, derivados de los Elaboración módulos y diseño de materiales del curso sobre competencias gerenciales Durante el mes de agosto se avanzó en la construcción de los tres módulos del diplomado y en el diseño de material del curso de competencias gerenciales. Durante el mes de septiembre se avanzó en la construcción del curso así: Se realizaron los ajustes al contenido del módulo uno y se remitió a la ESAP la versión final, se elaboró el guion para los videos introductorios a cada módulo y el video inicial del curso, se elaboraron los cuestionarios de saberes de los tres módulos y se remitió el documento temático del módulo tres para revisión. Durante el mes de octubre, se adelantaron las siguientes acciones en la construcción del curso de Competencias y Habilidades Gerenciales: Se ajustó el Módulo 1, conforme con las recomendaciones recibidas, se entregaron los cuestionarios de los módulos 1, 2 y 3, se enviaron las herramientas bibliográficas correspondientes a los módulos 1, 2 y 3, se realizaron los ajustes al Módulo 3, según la retroalimentación recibida, se desarrollaron los foros de aprendizaje de los módulos 1, 2 y 3, se modificaron los cuestionarios de presaberes y de los módulos 1, 2 y 3, de acuerdo con las observaciones efectuadas y el 20 de octubre, la ESAP reportó un avance del 60 % en la ejecución del curso. Durante el periodo se desarrollaron las siguientes acciones: Se elaboraron y entregaron los cuestionarios de presaberes y saberes de los módulos 1, 2 y 3, conforme a los parámetros pedagógicos definidos por la ESAP, se incorporaron las recomendaciones de cierre del curso, de acuerdo con los estándares técnicos establecidos por la ESAP, finalmente, se realizó el ajuste correspondiente al foro del Módulo 1, atendiendo las orientaciones de la pedagoga asignada. La ESAP indicó que los productos cumplen con los Entrega y socialización de la versión final del Diplomado servidor público 4.0 Se realizó la entrega final del contenido del módulo de IA en el empleo público, que se incorporó en el diplomado de Servidor Público 4.0, de igual forma el 12 de diciembre, se llevó a cabo la socialización del mismo, en el marco de la socialización de los productos convenio ESAP-DAFP Informe de la estrategia sobre acoso laboral para dar cumplimiento a la circular No. 100-004-2024-, basada en la ley 1010 de 2006 Se presenta el informe final de las acciones que se adelantaron en el marco de la estrategia de capacitación para sobre acoso laboral para dar cumplimiento a la Circular 100-004-2024 basada en Ley 1010 de 2006 en el marco del Convenio de la ESAP 998-2025 Realizar informe de cierre con recomendaciones del curso sobre competencias gerenciales. Se elaboró el informe de cierre frente a las recomendaciones y sugerencias sobre el curso de competencias. Realizar informe de cierre del curso sobre la IA su impacto en el empleo público Se elaboró el informe sobre el curso de la Inteligencia Artificial y su impacto en el empleo público Realizar la Estrategia de capacitación sobre acoso laboral dando cumplimiento a la circular No. 100-004-2024-, basada en la ley 1010 de 2006 De acuerdo al Plan Operativo establecido, se envió a la ESAP el documento técnico con la Estrategia Integral de Capacitación de la Ley 1010 de 2006. El 23 de septiembre, en el marco de la estrategia de capacitación se remitió a la ESAP el documento con la propuesta para elaborar los Podcast.	\\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\15. DIPLOMADO SERVIDOR PUBLICO 4 0\SEPTIEMBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\14. INTELEGENCIA ARTIFICIAL\CURSO IA \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\14. INTELEGENCIA ARTIFICIAL\CURSO IA\OCTUBRE \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\14. INTELEGENCIA ARTIFICIAL\CURSO IA\NOVIEMBRE 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\12. CURSO COMPETENCIAS ESAP\AGOSTO 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\12. CURSO COMPETENCIAS ESAP\SEPTIEMBRE 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\12. CURSO COMPETENCIAS ESAP\OCTUBRE 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\12. CURSO COMPETENCIAS ESAP\NOVIEMBRE 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\15. DIPLOMADO SERVIDOR PUBLICO 4 0\DICIEMBRE 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\16. ACOSO LABORAL\DICIEMBRE 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\12. CURSO COMPETENCIAS ESAP\OCTUBRE 2025 \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\14. INTELEGENCIA ARTIFICIAL\CURSO IA \\Valsa\11400dep\2025\DOCUMENTOS DE APOYO\REPORTES PLANEACION 2025\16. ACOSO LABORAL\SEPTIEMBRE 2025

Sistema Nacional de Integridad diseñado	1	1	Actividades gestionadas: Adelantar las acciones y mecanismos que defina el sistema para su dinamización en el marco de la estrategia diseñada Desde el mes de enero al mes de marzo de 2025, se han realizado acciones para dar cumplimiento a las funciones del Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público, como se describe a continuación: 1. Se adelantó la revisión del proyecto de Decreto para la definición de lineamientos del Sistema Nacional de Integridad y su memoria justificativa. Así como la proyección de los cuadros de revisión del mencionado decreto Desde el mes de abril al mes de junio de 2025, se han realizado acciones para dar cumplimiento a las funciones del Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público, como se describe a continuación: 1. Se publicó el proyecto de Decreto del Sistema Nacional de Integridad para comentarios de la ciudadanía. 2. Se atendieron los comentarios recibidos como resultado de la publicación del proyecto de Decreto del Sistema Nacional de Integridad. Se incorporaron en el Proyecto de Decreto del SIN, experiencias exitosas internacionales en materia de integridad pública. Adicionalmente, se realimentación de dicho decreto con las Direcciones técnicas DDO, DGGI y entidades externas, DNP, CCE. Por último, se remite la versión final del Proyecto de Decreto a la Secretaría de transparencia del DAPRE. Se elaboró la ruta de fortalecimiento de la integridad pública, a partir de la red de integridad y los componentes del Sistema Nacional de Integridad Implementar la estrategia de apropiación de los valores definidos en el código de integridad Desde el mes de enero al mes de marzo de 2025, se han realizado acciones para dar cumplimiento a las funciones del Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público, como se describe a continuación: 1. Se adelantó la revisión del proyecto de Decreto para la definición de lineamientos del Sistema Nacional de Integridad y su memoria justificativa. Así como la proyección de los cuadros de revisión del mencionado decreto Desde el mes de abril al mes de junio de 2025, se han realizado acciones para dar cumplimiento a las funciones del Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público, como se describe a continuación: 1. Se publicó el proyecto de Decreto del Sistema Nacional de Integridad para comentarios de la ciudadanía. 2. Se atendieron los comentarios recibidos como resultado de la publicación del proyecto de Decreto del Sistema Nacional de Integridad. Se incorporaron en el Proyecto de Decreto del SIN, experiencias exitosas internacionales en materia de integridad pública. Adicionalmente, se realimentación de dicho decreto con las Direcciones técnicas DDO, DGGI y entidades externas, DNP, CCE. Por último, se remite la versión final del Proyecto de Decreto a la Secretaría de transparencia del DAPRE. Se elaboró la ruta de fortalecimiento de la integridad pública, a partir de la red de integridad y los componentes del Sistema Nacional de Integridad Implementar la estrategia de fortalecimiento de capacidades para la gestión de conflicto de intereses que incorpore el protocolo para promover el uso de canales de consulta, de denuncia y seguimiento, en los sectores priorizados Desde el mes de enero al mes de marzo de 2025, se programó una capacitación frente a gestión de conflicto de interés. Adicionalmente, se ha realizado el seguimiento a la declaración establecida en la Ley 2013 de 2019 por parte del grupo de Asesoría y Gestión. Desde el mes de abril al mes de junio de 2025, se desarrollaron las siguientes acciones: 1. Dos jornadas de capacitación respecto a la Gestión Preventiva de los Conflictos de Interés, contando con una asistencia de 1320 personas. En la primera jornada 1029 personas y en la segunda jornada 291 personas. 2. Se ha realizado seguimiento al reporte de las declaraciones de conflicto de interés de algunos municipios: Circasia y Córdoba. En el marco de la implementación de la estrategia, se adelantó una capacitación sobre conflicto de intereses, así mismo, se actualizó la declaración de la Ley 2013 de 2019 de diferentes entidades. Se creó la red de gestores de integridad la cual tiene como propósito entre otras implementar acciones que promuevan todo lo relacionado con el sistema nacional de integridad y conflicto de intereses en las entidades públicas Medir la eficacia de la estrategia de apropiación de los valores definidos en el código de integridad por parte de los servidores públicos Realizar seguimiento la implementación de las acciones y mecanismos que defina el sistema para su dinamización en el marco de la estrategia diseñada Durante el periodo de enero a marzo de 2025, el Grupo de Asesoría y Gestión llevó a cabo la implementación de los lineamientos de la política de integridad pública en entidades del orden nacional y territorial, de las cuales 31 entidades han señalado que han adoptado el código de integridad en el servicio público. Adicionalmente, se programa capacitación sobre el Código de Integridad y la apropiación de valores del mismo. Durante el periodo de abril a junio de 2025, el Grupo de Asesoría y Gestión llevó a cabo la implementación de los lineamientos de la política de integridad pública en entidades del orden nacional y territorial, de las cuales 50 entidades han señalado que han adoptado el código de integridad en el servicio público. Adicionalmente, se desarrolló una jornada de capacitación sobre el código de integridad y la apropiación de valores de este. Durante el periodo reportado se adelantaron capacitaciones entorno a la apropiación de los valores definidos en el Código de Integridad del servicio público. Durante el último trimestre de la vigencia se implementó la estrategia de apropiación de los valores definidos en el Código de Integridad en 10 entidades públicas.	\\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\MARZO\\ACCIONES MECANISMOS SISTEMA NACIONAL INTEGRIDAD\\MARZO \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\JUNIO\\ACCIONES MECANISMOS SISTEMA NACIONAL INTEGRIDAD \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\SEPTIEMBRE \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\DICIEMBRE\\SEGUIMIENTO IMPLEMENTACION ACCIONES\\DICIEMBRE \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\MARZO\\ESTRATEGIA APROPIACION VALORES \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\JUNIO\\ESTRATEGIA APROPIACION VALORES \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\SEPTIEMBRE\\ESTRATEGIA APROPIACION VALORES \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\DICIEMBRE\\MEDIR EFICACIA ESTRATEGIA \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\MARZO\\FORTALECIMIENTO CAPACIDADES CONFLICTO \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\JUNIO\\FORTALECIMIENTO CAPACIDADES CONFLICTO \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\SEPTIEMBRE\\FORTALECIMIENTO CAPACIDADES CONFLICTO \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\2. SISTEMA NACIONAL DE INTEGRIDAD DISEÑADO\\DICIEMBRE\\SEGUIMIENTO IMPLEMENTACION ACCIONES\\DICIEMBRE
Participar en la Negociación Colectiva 2025 y hacer seguimiento al acuerdo de la misma	1	100	Se participó como subdirección en cabeza del Dr. Jesús Amado en la mesa de negociación colectiva y se hizo seguimiento de los acuerdos de la misma. La subdirección, en cabeza del Dr. Jesús Amado, participó en todas las mesas realizadas en el mes de mayo y realizó seguimiento a los acuerdos. El Subdirector realiza seguimiento al Acuerdo Nacional Estatal suscrito en 2025 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales del sector público, a través de la Dirección de Empleo Público, dependencia encargada de monitorear el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Dicho seguimiento se efectúa mediante la Secretaría Técnica, instancia responsable de consolidar la información, coordinar las acciones interinstitucionales y verificar el avance de los puntos acordados en el marco de la negociación colectiva Las organizaciones sindicales (confederaciones y federaciones) presentaron sus pliegos al corte del primer trimestre del 2025, el gobierno nacional instó a que se unificaran pliegos en cumplimiento del Decreto 243 de 2024. Las organizaciones sindicales en virtud de su autonomía presentaron el pliego unificado el 14 de abril de 2025 y posteriormente, el 16 de abril de 2025 se instaló la Negociación Nacional Estatal 2025. El 30 de abril de 2025, en el marco de la sesión de negociación se suscribió el acta No. 5 en la cual se pactó el acuerdo parcial referente al incremento salarial para las vigencias 2025 y 2026. En el proceso de negociación colectiva se prestó el acompañamiento requerido para el desarrollo adecuado de los espacios desde el aspecto logístico, grabación de las reuniones y listados de asistencia En el mes de agosto de 2025 se suscribió el Acuerdo Nacional Estatal 2025, cuya vigencia se extiende por las vigencias 2025 y 2026 En el mes de octubre de 2025, el comité bipartito de seguimiento sesionó los días 15 y 29 de octubre de 2025. En estas sesiones se aprobó el reglamento del comité y se inició la revisión de la matriz de seguimiento al ANE 2025 Se gestionó la elaboración de cuatro actas, dos correspondientes al comité bipartito de seguimiento y dos instalaciones de mesas en cumplimiento de puntos relacionados en el ANE 2025 correspondientes a plazo presuntivo y garantías sindicales El proceso de negociación colectiva con las 9 confederaciones y 37 federaciones sindicales del sector público culminó el 23 de mayo de 2025 con la suscripción de un acta parcial. En paralelo, durante el proceso de negociación se adelantó la mesa de seguimiento de acuerdos anteriores tanto para la mesa central como para las mesas sectoriales correspondientes. Aún esta pendiente la firma del acuerdo final, no obstante, el acta final de acuerdo ya se encuentra lista para proceder con la firma del mismo. Una vez suscrito el acuerdo el 12 de agosto de 2025, las acciones en el mes de septiembre se han orientado a disponer la matriz con responsables y actividades para el seguimiento del cumplimiento de acuerdos, así como a citar a los responsables para instalar el comité bipartito y secretaria técnica del ANE 2025 en el mes de octubre de 2025 El 3 de diciembre se llevó a cabo el comité bipartito de seguimiento en el cual las mesas sectoriales presentaron su avance en cumplimiento, se efectuó seguimiento a las vigencias anteriores y se aprobó la matriz de seguimiento del ANE 2025 No es claro como se fue midiendo la meta, además que se había programado 1 y se ejecuto 100	\\Yaksa\\11000sd\\2025\\DOCUMENTOS APOYO\\RESPORTES SG\\NEGOCIACION SINDICAL 2025 \\Yaksa\\11400dep\\2025\\DOCUMENTOS DE APOYO\\REPORTES PLANEACION 2025\\10. SEGUIMIENTO NEGOCIACION COLECTIVA\\

ESTADO RIESGOS
La Dirección de Empleo Público identificó cuatro (4) riesgos en la vigencia, relacionados en la matriz de riesgos del SGI, clasificados así: Ejecución y administración de procesos - Riesgo: "Posibilidad de afectación reputacional por quejas de los grupos de valor debido a la extemporánea, imprecisa y/o baja calidad de respuesta a las PQRSO. -DEP". (Periodicidad bimensual) Controles: - El director de empleo público verifica diariamente el cumplimiento en la oportunidad de las respuestas de Orfeo en caso de encontrar orfeos en amarillo notifica al servidor para que responda a la brevedad - El director y el asesor de la DEP verifican la calidad y completitud de las respuestas antes de firmarlas, en caso de presentarse inconsistencias se devuelve con comentarios por escrito para ajustes por el profesional correspondiente - El servidor designado por el jefe de la dependencia verifica a través de Orfeo las PQRSO próximas a vencer con el fin de remitir mediante correo electrónico las alertas respectivas. - Riesgo: "Posibilidad de afectación económica y reputacional por fuga del conocimiento debido a la falta de acciones y estrategias para su retención al interior de la Entidad" (Periodicidad bimensual) Controles: - El coordinador (a) o el servidor designado por el responsable de la dependencia, verifica que se haya realizado de manera idónea el diligenciamiento del formato de retención del conocimiento cada vez que se presente una situación administrativa de retiro, reubicación y/o traslado. Asimismo, el cargue de sus actividades de acuerdo a su periodicidad con el objetivo de reducir la pérdida de conocimiento al interior de la entidad. Garantizando que la información se encuentre almacenada en el repositorio dispuesto por la Entidad. - El o la responsable de la dependencia, verifica trimestralmente que la documentación asociada a su proceso se encuentre actualizada y alojada en la TRD, en caso de identificar un documento desactualizado solicitará el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación para la publicación de la versión final en el SIPG. Para confirmar la idoneidad de la documentación se debe ubicar los registros de reunión y comunicaciones oficiales. Seguridad digital - Riesgo: "Posibilidad de afectación reputacional por divulgación no autorizada de información reservada o clasificada almacenada en los repositorios institucionales o sistemas de información debido a la inadecuada gestión de los permisos de acceso." - DEP (Periodicidad trimestral) Controles: -El director técnico y el asesor de la DEP Validan la información contenida en las respuestas a las solicitudes formuladas con el fin de prevenir la divulgación de información de datos personales reservados o clasificados. -La responsable del manejo de las cifras revisa la información preparada por los profesionales para evitar entregar datos reservados o clasificados - Riesgo: "Posibilidad de afectación reputacional por divulgación no autorizada debido a pérdida de confidencialidad de la información reservada o clasificada almacenada en las bases de datos del aplicativo por la integridad pública". (Periodicidad bimensual) Controles: -El profesional encargado de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, valida que la información remitida al grupo de valor atienda el protocolo para el intercambio de información segura. -El profesional encargado solicita a la OTIC la información requerida por el grupo de valor, con las características de seguridad de la información necesaria atendiendo el protocolo para el intercambio de información segura. -El profesional encargado valida que el requerimiento por parte del grupo de valor cumpla con el protocolo para el intercambio de información segura, con el fin de atender la solicitud de entrega de información. - La Dirección de Empleo Público diseña y aplica un protocolo para el intercambio de información segura, que atienda los lineamientos de seguridad y privacidad de la información. <u>En el SGI se observa el reporte de seguimiento (Sábana de controles vs Riesgos) a los controles en la periodicidad establecida y con la correspondiente evidencia soportada de la gestión.</u>
ESTADO INDICADORES
Consultado el Sistema de Gestión Institucional - SGI, no se observan indicadores para la vigencia 2025
ESTADO PLAN DE MEJORAMIENTO
Para las siguientes vigencias se encontraron hallazgos en estado ABIERTO y donde la DEP tiene gestión directa o transversal con las demás dependencias del proceso: Vigencia 2021: Se evidencia el hallazgo 460 del 3 de agosto de 2021, asignado al proceso de "Dirección y Estrategia" y en específico a las dependencias : DEP, DDO, DPTSC y OAP, derivado de la medición FURAG. Este hallazgo ya cuenta con análisis de causas y definición de actividades para la mejora. La ejecución de estas actividades estaba prevista para mediados del mes de diciembre de la vigencia 2022, pero aún se encuentra en estado abierto. Vigencia 2024: Se evidencian los hallazgos 570, 579, 592, 598, 607, 611, 612 y 613, cuyo origen ha sido auditoria de gestión . Estos hallazgos estan asignados a la DEP ya sea directamente o a nivel transversal con otras dependencias y cuentan con análisis de causas, metas y actividades especificadas. No obstante aún permanecen abiertos con fechas de finalización revistas dentro de la vigencia 2025. Se evidencia el hallazgo 591, origen auditoria de gestión, el cual fue notificado el 22 de noviembre de 2024 al proceso de "Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial" y transversal a la DEP, DDO, OREC y OTIC. Para este hallazgo aún no se ha especificado análisis de causas y definición de actividades. Vigencia 2025: se creó un (1) hallazgo para el proceso de Fortalecimiento y desarrollo de la gestión y desempeño e las administraciones publica (Hallazgo 630), en el cual interviene transversalmente todas las direcciones técnicas y cuyo origen fue la medición FURAG 2024. Este hallazgo ya cuenta con análisis de causas y definición de actividades para la mejora. La ejecución de estas actividades estaba prevista para mediados del mes de diciembre de la vigencia 2025, pero aún se encuentra en estado abierto.
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
1. Tal y como se comunico en el informe de la vigencia 2024, se recomienda de nuevo revisar las cifras de las metas programadas frente a lo ejecutado en los entregables, toda vez que para el entregable "Componente de jóvenes en el empleo público implementado", se observa una ejecución superior al 1000% muy por encima de lo planeado, de igual manera revisar los porcentajes planteados, que no dan claridad frente a lo evaluado. Lo anterior puede derivar en un desperdicio de recursos humanos y de tiempo al no presentarse un reto significativo. 2. De acuerdo con lo reportado en el SGI, se observa que el entregable "Componente de discapacidad en el empleo público implementado", no cumplió la meta establecida para la vigencia, por lo que es necesario revisar y tomar las acciones pertinentes. Igualmente, se reportó que al cierre de la vigencia que fueron vinculadas y/o contratadas con discapacidad 1.409 personas; sin embargo, el número registrado en lo EJECUTADO no coincide, pues se reportó en los soportes la cifra de 1.174 personas. Por esta razón, es necesario revisar que las cifras relacionadas en los comentarios de cada entregable correspondan con la evidencia. 3. Para los siguientes entregables que se relacionan a continuación se establecieron actividades orientadas con la entrega y socialización de los documentos técnicos respectivos; no obstante verificando la evidencia registrada en las rutas respectivas, no fue posible evidenciar los soportes de socialización a la que hace referencia la actividad, solo se encuentran los documentos técnicos definitivos: " Documento técnico sobre la aplicación de la política de empleo público en Colombia en el marco del Convenio ESAP 998-2025", "Documento técnico y de investigación sobre el impacto de la ya en el empleo público en el marco del Convenio ESAP 998-2025" y "Documento técnico y dispositivo de captura para la evaluación del impacto de la implementación del código de integridad y conflicto de intereses en el marco del Convenio ESAP 998-2025" 4. El entregable "Participar en la Negociación Colectiva 2025 y hacer seguimiento al acuerdo de la misma", no es claro en el registro sobre como se fue midiendo la meta , y si quedo mal registrada la meta programada ya que se especifico en 1 y la ejecutada fue 100. 5. Pese al esfuerzo efectuado en el entregable "Actualización del Sistema Integrado de Planeación y Gestión respecto a los procesos que participa la Dirección de Empleo Público", se evidencia aún a la fecha procedimientos desactualizados en el SIPG tal como el relacionado con la caracterización del empleo público (Versión 01 /2021), así como su ficha metodológica y el documento de operación estadística asociado. 6. Respecto al plan de mejoramiento , se evidenciaron para las vigencias 2021, 2024 y 2025, 11 hallazgos en estado ABIERTO, sobre los cuales se recomienda efectuar la gestión oportuna en pro de aplicar un mejoramiento continuo y oportuno al interior de la entidad.