



1. FECHA: CORTE 31 DICIEMBRE DE 2014		2. DEPENDENCIA A EVALUAR: DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO		
3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA: Establecer y aplicar directrices para desarrollar organizaciones acordes a las necesidades de los clientes y las exigencias del buen servicio. Gestionar conocimiento para el desarrollo efectivo de los procesos misionales y las competencias legales del Departamento. Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la innovación, la cultura del servicio y la confianza ciudadana.				
4. COMPROMISOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO INSTITUCIONAL	5. MEDICIÓN DE COMPROMISOS			
	5.1. Meta	5.2. Resultado (%)	5.3. Análisis de Resultados	
CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y PROMOCIÓN DEL CONTROL SOCIAL	Diseñar e implementar un observatorio de audiencias públicas de rendición de cuentas en entidades nacionales.	100	En cumplimiento de esta meta se reporta:  -Dos (2) sesiones del observatorio en las cuales se tratan los temas “El servidor público, un comunicador” y “la democratización como eje fundamental de la ética en la gestión pública”.  - Se definieron los criterios para analizar las audiencias públicas, se creó un instrumento para registrar observaciones y sistematizar la información, así como un repositorio de archivos de informes institucionales de gestión de las audiencias públicas.  -Asistencia a las audiencias públicas de rendición de cuentas de 20 entidades correspondientes a 9 sectores de la Rama Ejecutiva, 1 Entidad Autónoma y 1 entidad de la Rama Judicial; en las cuales se practicó la evaluación en lo relacionado a la Organización y logística, el contenidos de la audiencia y la participación ciudadana, entre otros.	

	Definir el alcance y realizar evaluación integral de los procesos de rendición de cuentas (Meta SISMEG), participación ciudadana y control social en las entidades del Orden Nacional.	100	<p>En desarrollo de esta meta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se formuló el proyecto Consolidación de la Política de participación ciudadana, rendición de cuentas y promoción del control social.</li> <li>- Se realizaron charlas, videoconferencias, asesorías y cuatro jornadas de sensibilización, las cuales fueron enfocadas en las entidades que aún no han adoptado los procesos de rendición de cuentas o que obtuvieron una calificación inferior al 50% respecto a este ítem en el aplicativo FURAG.</li> </ul> <p>En lo que hace referencia al componente de evaluación, se elaboró análisis de entidades renuentes y con baja calificación en el aplicativo FURAG y reportes sobre audiencias públicas.</p>
	Realizar el Día Nacional de la Rendición de Cuentas, en coordinación con la ESAP.	100	En el mes de agosto se llevó a cabo el Día Nacional de la Rendición de Cuentas con la participación de 230 asistentes, evento en el cual se realizó el lanzamiento del Manual Único de Rendición de Cuentas, entregando 240 ejemplares.

	<p>Formar multiplicadores en control social en cumplimiento de la Meta SISMEG para fortalecer las redes regionales y realizar evaluación integral del cuatrienio que analice el impacto en las entidades públicas.</p>	<p>100</p>	<p>Se elaboró el Plan de Acción de la Red Institucional para la vigencia 2014 y se publicó en la Página de la Contraloría General de la Republica.</p> <p>En marzo se realizaron dos (2) videoconferencias de sensibilización a Multiplicadores en Control Social, dirigidas a funcionarios que integran seis Redes de Apoyo Institucional a las Veedurías Ciudadanas de los Departamentos de: Atlántico, Chocó, Huila, Vichada, Valle del Cauca y Sucre.</p> <p>Se aplicó una encuesta en línea para determinar debilidades de organización y funcionamiento de las Redes Departamentales y necesidades de capacitación.</p> <p>De acuerdo a lo registrado en el aplicativo SGI, se llevaron a cabo talleres presenciales en Atlántico, Valle del Cauca, Choco, Huila, Vichada, Sucre y Quindío, para un total de 525 multiplicadores formados en la vigencia 2014.</p> <p><b>De otra parte, revisado el avance cualitativo registrado en SINERGIA, el área reportó un total de 610 multiplicadores formados; consultada la Dirección Técnica informó que la diferencia entre los registros en SINERGIA y SGI, se debe a que la meta en este último se cerró en el mes de noviembre, de acuerdo a la planeación inicial. Es importante aclarar que una vez se cierran las metas en el aplicativo SGI no se puede ingresar información adicional.</b></p>
--	--	------------	---

	Acompañar a la Dirección de Control Interno en la revisión de la política de "Participación ciudadana y rendición de cuentas" en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para asegurar su correcta implementación.	100	<p>La DEP participo en las reuniones programadas por la DCI, en las cuales se analizó la normatividad vigente en la materia y se formularon ajustes a las definiciones de participación ciudadana, democratización de la administración pública, control social y rendición de cuentas.</p> <p>Igualmente se elaboró y presentó a la Directora de Empleo Público, el informe EVALUACIÓN PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN 2014 con base en los resultados del FURAG, el cual contiene el diagnóstico del avance de las entidades, en la implementación de la Política de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana.</p>
GESTIONAR LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO AL SERVICIO DEL ESTADO	Asesorar y acompañar a las entidades nacionales y capitales de Departamento en temas de capacitación.	100	<p>Se reporta la ejecución de las siguientes actividades en las cuales, se asesoró en el Plan Institucional de Capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Taller Orientaciones en metodología PIC.</li> <li>- Capacitaciones a Nivel Territorial en veintidós (22) Departamentos</li> <li>- Evento de difusión a los jefes de talento humano de las veinticuatro (24) cabezas de sector.</li> </ul>

	<p>Asesorar y acompañar a las entidades nacionales y capitales de Departamento en temas de Bienestar social y Estímulos.</p>	<p>98.889</p>	<p>Se envió correo electrónico a las entidades cabeza de sector (24), para que replicaran en sus entidades adscritas y vinculadas, la elaboración de los programas de Bienestar y Planes de Incentivos 2014.</p> <p>Se realizaron jornadas de capacitación sobre la política de Estímulos, en el orden nacional y territorial.</p> <p>Sumado a lo anterior se llevaron a cabo videoconferencias y chat temáticos para desarrollar la Política.</p> <p><b>En el mes de diciembre, no se registró avance en la actividad No. 6 denominada “Ingreso de avances e indicadores en el SGI, mensualmente”. Sin embargo revisados los registros de las actividades Nos. 8 y 9 de esta meta, se concluye por parte de esta Oficina que la actividad fue cumplida en su totalidad.</b></p>
	<p>Realizar un informe sobre el impacto de los acuerdos de gestión con ocasión del 10° aniversario de la expedición de la Ley 909 (2004 - 2014).</p>	<p>100</p>	<p>Se reporta la asesoría, capacitación y seguimiento en temas de Gerencia Pública y la realización de informe entregado a la Directora de Empleo Público con los resultados de las comisiones; dicho informe describe las principales dificultades y logros alcanzados por Departamento.</p> <p>Igualmente se consolidó la información en las bases de datos de los años 2011 y 2012.</p> <p>Adicionalmente se hace una recopilación de otras acciones que se han realizado desde el 2005, que permiten de algún modo identificar el impacto de los acuerdos de gestión en las entidades.</p>

	<p>Actualizar el modelo de acuerdos de gestión incluyendo la herramienta - Guía Metodológica.</p>	<p>100</p>	<p>Durante el mes de marzo de 2014 se inició la fase de validación de la propuesta de la guía metodológica, la cual se puso en consideración de las demás direcciones técnicas y se envió vía correo electrónico a 20 entidades cabeza de sector del Orden Nacional, posteriormente se envió para diagramación al proceso de comunicaciones. Se espera su publicación en la vigencia 2015.</p>
	<p>Realizar un análisis integral al instrumento y a la forma de presentar el informe anual Ley de cuotas, con criterios de innovación en los términos del Artículo 12° de la Ley 581 de 2000 y presentar nueva propuesta para ser implementada en la presente vigencia.</p>	<p>100</p>	<p>Se expidió la Circular conjunta 100- 003 con la Procuraduría General de la Nación, cuyo asunto es: "Vigilancia preventiva y aplicación de las disposiciones contenidas en la ley 581 de 2000, sobre la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública".</p> <p>Producto del análisis realizado durante la vigencia, en el mes de septiembre se habilitó en la página web del Departamento, el link "Instructivo y Encuesta de Ley de Cuotas", obteniendo como resultado 2821 encuestas; una vez realizados los filtros se obtuvo del Orden Nacional 325 y del Orden Territorial 2478.</p> <p>Por último, el documento denominado "Informe Anual de Participación Femenina en el desempeño de Cargos Directivos de la Administración Pública 2014", que contiene los resultados de la gestión realizada durante la vigencia, se envió al Congreso de la Republica, Organismos de control y se publicó en la página web del Departamento.</p>

	<p>Actualizar y validar el concepto de Vocación del Servicio y establecer mecanismos para difundirlo.</p>	<p>100</p>	<p>La actualización y validación del concepto de vocación del servicio, se elaboró en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana, el documento producto de este trabajo se difundió en entidades adscritas y vinculadas de 20 Sectores del Orden Nacional y 21 Departamentos del Orden Territorial.</p>
	<p>Acompañar a la Dirección de Control Interno en la revisión de la política de "Gestión del Talento Humano" en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para asegurar su correcta implementación.</p>	<p>100</p>	<p>Durante el acompañamiento realizado se presentaron propuestas de ajuste y comentarios al Modelo.</p> <p>Evidencia de lo anterior se encuentra en \\yaksa\DEP_DOCUMENTOS\DE P 2014\FURAG 2014\Propuesta de Ajuste</p>
	<p>Administrar y mantener la red virtual y presencial de Jefes de Talento Humano de entidades del Orden Nacional.</p>	<p>100</p>	<p>A través de la estrategia "De visita por tu casa", se difundió la importancia de la red de Jefes de Talento Humano.</p> <p>Igualmente en el transcurso del año se efectuaron publicaciones en la red virtual tales como: la Circular conjunta 100- 003 expedida con la Procuraduría General de la Republica, Decreto No. 1785 del 18 de septiembre de 2014 e invitaciones a eventos.</p> <p>Se hicieron dos (2) actividades para los jefes de talento humano de los 24 sectores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evento de Socialización de Recomendaciones de Política sobre la Gestión de Talento Humano en el sector público - Proyecto Investigación Universidad de los Andes – DAFP – ESAP –</li> <li>2. III Encuentro Internacional de Competencias ESAP.</li> </ol>

	<p>Diseñar y presentar propuestas sobre la política de Talento Humano para su inclusión en el Plan Nacional de Desarrollo 2015 - 2018.</p>	<p>100</p>	<p>Se realizó una reunión con el equipo de la Dirección de Empleo Público, para analizar el contenido de las propuestas de la Política del Talento Humano, las cuales surgieron luego de revisar la información que arrojó la evaluación de las entidades a través del FURAG.</p> <p>Producto del trabajo realizado se generó documento de propuestas y recomendaciones al Plan Nacional de Desarrollo. El informe final que contiene los resultados del análisis realizado se encuentra publicado en yaksa y se entregó en el mes de Julio a la Directora de Empleo Público.</p>
	<p>Difusión de la Metodología del Modelo de Planeación Estratégica del Recurso Humano en 16 Gobernaciones, 16 Alcaldías capitales de departamento y 14 Entidades cabeza de sector administrativo</p>	<p>100</p>	<p>Se establecieron como estrategias de difusión: Videoconferencias, capacitaciones y correos electrónicos.</p> <p>Se elaboró y remitió a comunicaciones el documento de Planeación Estratégica de Recursos Humanos, para su instrumentalización.</p> <p>Durante el despliegue territorial se difundió la metodología en 19 gobernaciones y 19 alcaldías capitales de Departamento. La difusión en las 24 Entidades cabeza de sector se llevó a cabo en el marco del encuentro de Jefes de Talento Humano.</p>
	<p>Generar reportes mensuales para la consolidación del informe de gestión del cuatrienio 2010 - 2014, en los temas propios de la Dirección.</p>	<p>100</p>	<p>En la ejecución de la Evaluación por Dependencias, esta Oficina evidenció el bosquejo final del informe de Gestión de Resultados, por medio del cual se compilo la información recopilada mensualmente por el área.</p> <p><b>Teniendo en cuenta que no se encontró la generación de los reportes mensuales, tal como lo señala la meta, esta Oficina no comparte el porcentaje de cumplimiento registrado por la dependencia.</b></p>



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS LABORALES	Actualizar en coordinación con la Dirección de Desarrollo Organizacional el componente de competencias laborales de acuerdo con las disposiciones y acuerdos vigentes.	100	Se realizaron mesas de trabajo con la ESAP y la Dirección De Desarrollo Organizacional, producto de las cuales se expidió el Decreto 1785 de 2014 para la actualización de los Manuales de Funciones de las Entidades del Nivel Ejecutivo del orden nacional
	Validar de manera conjunta con la ESAP y Dirección de DDO, las normas de estandarización de las siguientes mesas de trabajo para el nivel directivo, en el Sector Función Pública: Gestión de Servicios Administrativos, Gestión Jurídica, Gestión de Recursos Humanos, Contratación estatal, Servicio al ciudadano, Planeación institucional, Gestión de las Comunicaciones, Gestión de la Tecnología, Control interno y Gestión financiera.	100	Como resultado de las mesas de trabajo desarrolladas en la vigencia, se realizó el informe de la validación de los 10 mapas funcionales de áreas transversales, el ajuste permitió sintetizar el tema en 7 mapas; los cuales se enviaron a la Subdirección del DAFP, y se utilizarán como insumo para la elaboración de normas de Competencia Laboral.
	Realizar análisis y recomendaciones técnicas a los 34 pilotos de gestión del talento humano basado por competencias laborales, planificados con la ESAP en coordinación con DDO.	100	Para la revisión y análisis de los 34 pilotos de los Planes Institucionales de Capacitación, se tomaron en cuenta los diferentes documentos que fueron recolectados, como también los PIC's de entidades del orden nacional que han sido casos exitosos en el tema.  Después de revisar los 34 pilotos de 2013, y en desarrollo del Diplomado virtual por competencias laborales realizado por la ESAP, 16 entidades territoriales subieron a la plataforma los PICS pilotos de algunos de sus municipios, los cuales fueron revisados, y retroalimentados para las respectivas correcciones.
	Realizar un análisis al diseño de la guía metodológica para la identificación y normalización de gestión del talento humano basado por competencias laborales y presentar propuesta de mejoramiento en coordinación con DDO.	100	La propuesta de mejoramiento se presentó a través de la guía metodológica, la cual fue enviada a la ESAP para su revisión y se encuentra en ajustes finales para su publicación por parte de la ESAP.

	Preparar y ejecutar las tutorías requeridas en el marco del diplomado virtual de "Gestión del Talento Humano por competencias Laborales - Herramienta de Modernización del Estado para el Buen Gobierno.	100	Con respecto al módulo de Plan Institucional de Capacitación del diplomado virtual se revisó el documento que contiene las Unidades y Subunidades a desarrollar con el objetivo de reducir el número de actividades propuestas, información que fue enviada a la ESAP para su revisión y cargue en la plataforma.  Durante el mes de Septiembre se dio inicio al Diplomado Virtual de las dos (2) cohortes con la participación de 180 estudiantes aproximadamente.
	Diseñar y presentar propuestas articuladas con la Dirección de Desarrollo Organizacional sobre la política de Talento Humano basado por Competencias Laborales, con el fin de crear las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2015 – 2018.	100	Como insumo para las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2015 – 2018, en el mes de agosto se entregó, documento denominado "Propuestas para el Plan de Desarrollo; Dirección de Empleo Público".
GESTIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEP: SUBSISTEMAS DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y DE RECURSOS HUMANOS.	Diseñar la estrategia integral para la implementación del SIGEP y el cumplimiento de metas estratégicas y de gestión 2014 del proyecto.	100	Dando cumplimiento a la meta, se adelantó la formulación de la Propuesta de Operación e integración del equipo SIGEP 2014, para lo cual desde la gerencia del equipo se diseñaron métodos de seguimiento a la ejecución de actividades conjuntas, como las capacitaciones en binas, la coordinación de reuniones en pares y matriz de seguimiento al cargue de información.

	Implementar y hacer seguimiento a la estrategia integral.	100	<p>Se realizó despliegue territorial con énfasis en actualización de hojas de vida, verificación de bienes y rentas, cargue de información a SIGEP y aplicación de la Ley 1712 de 2014.</p> <p>Dando prioridad a la Ley 1712 de 2014, el equipo SIGEP desarrolló la estrategia del cargue masivo de información al Sistema de los datos básicos en la hoja de vida y así agilizar esta labor por parte de los usuarios, la cual ha sido complementada con el acompañamiento permanente para que los servidores actualicen su hoja de vida y los jefes de recursos humanos y contratos realicen el mantenimiento respectivo según les compete.</p>
	Diseñar y presentar propuestas para la operación del SIGEP, con el fin de crear las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2015 – 2018.	100	<p>Se presentó a la oficina asesora de planeación el informe del cuatrienio 2010-2014.</p> <p>Se realizó entrega la Dirección General el plan de despliegue 2014-2018 el cual está siendo sujeto de ajustes.</p>
	Asesorar, capacitar y hacer seguimiento a 6 entidades de la Rama Judicial y Legislativa del orden nacional	100	<p>Se estableció cronograma de actividades, asignando un conferencista o asesor, se elaboró un cuadro de control, el cual permite evidenciar las actividades y/o avances en indicadores propuestos en las metas definidas.</p> <p>Para la vigencia 2014 se reporta la capacitación y seguimiento al cargue de información en los distintos módulos a las siguientes entidades: Senado de la Republica, Cámara de Representantes, Fiscalía General de la Nación, Instituto de Medicina Legal y ciencias forenses, Consejo Superior de la Judicatura y Consejo de Estado.</p>

	Asesorar, capacitar y hacer seguimiento a 4 organismos de control y organización electoral.	100	Se reporta la capacitación y seguimiento a las siguientes entidades: Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, Auditoría General de la República, Registraduría Nacional del estado Civil (Consejo Nacional Electoral) y Defensoría del Pueblo.
	Asesorar, capacitar y hacer seguimiento a 64 Entidades del orden territorial (32 gobernaciones y 32 alcaldías).	100	El grupo SIGEP reporta la capacitación, asesoría y seguimiento en las 32 gobernaciones y alcaldías capitales, en los módulos de: sensibilización en SIGEP, Vinculación, Rol de control interno, Institución, Nomenclatura y escala salarial, planta de personal, Hojas de vida, bienes y rentas, bienestar y capacitación, entre otros.
	Asesorar, capacitar y hacer seguimiento a 55 Entidades del orden territorial (municipios de categoría especial, 1, 2, 3, y 4)	100	De acuerdo a lo reportado por el Grupo SIGEP, se llevó a cabo asesoría, capacitación y seguimiento a 65 entidades del Orden Territorial de las categorías Especial, 1, 2, 3, y 4.
	Capacitar, asesorar y hacer seguimiento a 60 Entidades del orden territorial (municipios de categoría 5 y 6)	100	Revisado el cuadro "Capacitación, asesoría y seguimiento SIGEP 2014", se reportan 68 entidades del orden territorial, municipios de categoría 5 y 6, asesoradas con lo cual se cumplió la meta establecida. Sumado a lo anterior durante la vigencia 2014 se obtuvieron victorias tempranas como la capacitación de 341 municipios de 5 y 6 categoría.
	Hacer seguimiento a 138 Entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional (módulos de Estructura Organizacional, Planta de Personal (administración y distribución de planta, Hoja de Vida Bienes y Rentas, Vinculación y Desvinculación).	100	Revisado el cuadro de "Capacitación, asesoría y seguimiento SIGEP 2014", se reporta la asesoría y seguimiento a 140 entidades del orden territorial.
	Realizar pruebas de funcionamiento para cargar al ambiente de producción a cuatro (4) módulos del Subsistema de Recursos Humanos.	100	Se han realizado las pruebas de los cuatro (4) módulos, ya están elaborados los controles de cambio y que se encuentran en el área de sistemas para las pruebas correspondientes.

	Revisar y ajustar las consultas de los módulos del Sistema SIGEP.	100	Durante la vigencia 2014, se realizó el análisis del diseño y el contenido de las consultas generadas por SIGEP, teniendo en cuenta los roles de las entidades y usuarios. Los ajustes están en controles de cambio para ejecutar en la vigencia 2015.
FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DEL CONVENIO ESAP-DAFP-COLCIENCIAS	Revisar y analizar los componentes asociados a la política del Talento Humano y evaluar su implementación en las Entidades Públicas en el marco del convenio.	100	<p>Se efectuó la revisión y presentación de los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Modelo y Lineamientos de Política</li> <li>-Comentarios y consideraciones del Proyecto de Investigación para formular las bases del diseño, implementación y evaluación de una Política Integral que promueva la innovación y la efectividad en la administración y gestión del Talento Humano en el Sector Público.</li> </ul> <p>De acuerdo a lo informado por Dirección Técnica, no es posible evaluar la implementación de la Política, por cuanto aún se encuentra en etapa de investigación con la Universidad de Los Andes.</p> <p><b>Con base en lo anterior y teniendo en cuenta que no se pudo cumplir por factores externos con la evaluación de la implementación de la Política en las Entidades Públicas en el marco del convenio. La Oficina de Control Interno no comparte el avance reportado en la meta.</b></p>
	Ejercer la supervisión del Convenio Interadministrativo.	100	<p>La supervisión del contrato se lleva a cabo a través de reuniones con la ESAP y COLCIENCIAS.</p> <p>Con respecto a la supervisión del proyecto, ésta es ejercida por COLCIENCIAS sin embargo, en coordinación con esta entidad se recibieron las presentaciones y actualizaciones realizadas al proyecto de investigación.</p>

	Asistir a las reuniones del comité técnico en desarrollo del proyecto de investigación.	100	<p>En el mes de agosto se asistió a reunión con el Gerente del Proyecto (Docente de La Universidad de los Andes) y COLCIENCIAS para revisar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La solicitud de ajustes a fechas para entregables</li> <li>2. La revisión por parte del DAFP del aplicativo Normativo</li> <li>3. Programación de una reunión para exponer los avances del proyecto a la nueva dirección del DAFP.</li> </ol> <p>En el mes de Noviembre se programaron dos encuentros de socialización de las recomendaciones para sentar las bases de una política de Talento Humano a las ciudades de Medellín y Barranquilla, donde la Función Pública contó con un espacio de participación para exponer las nuevas líneas estratégicas y resolver dudas e inquietudes en materia de Empleo Público.</p>
	Generar reportes periódicos del avance del proceso investigativo.	100	<p>Los reportes periódicos se entregaron en las reuniones sostenidas con la Dirección General del Departamento y la Universidad de los Andes.</p> <p>Sumado a lo anterior se consolidó el documento de recomendaciones para Servir Mejor al País ¿Cómo hacer Estratégica la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Colombianas?.</p>

	Articular la formulación de política del Talento Humano del Convenio ESAP- DAFP- COLCIENCIAS - UNIANDES, con el proceso de formulación de política del DAFP.	100	<p>En el mes de Noviembre se hizo entrega al Director de Empleo, la documentación generada como resultado del proyecto de investigación.</p> <p>Es importante resaltar que la Dirección Técnica en la vigencia 2014, ha trabajado en la articulación de la Política del Talento Humano, con los documentos generados en ejecución del convenio.</p> <p>Teniendo en cuenta que el proyecto se encuentra en etapa de investigación, se continuará con su ejecución para la vigencia 2015..</p>
	Generar reportes mensuales para la consolidación del informe de gestión del cuatrienio 2010 - 2014, relacionadas con el fortalecimiento de la política del Talento Humano y presentar el informe anual de las actividades desarrolladas.	100	<p>En cumplimiento de esta meta se reporta, la entrega a la Directora técnica de los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración bosquejo final de informe de Gestión de Resultados.</li> <li>- Informe del cuatrienio</li> </ul> <p><b>Teniendo en cuenta como esta planteada la meta y que esta Oficina no evidenció la generación de los reportes mensuales; no se comparte el porcentaje de cumplimiento registrado por la dependencia.</b></p>
POLÍTICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	Gestionar la implementación del componente documental del Modelo.	100	<p>Durante la vigencia 2014, la Dirección de Empleo Público tramito un total de 1086 peticiones, de acuerdo a la información arrojada por ORFEO, se dio respuesta a 178 peticiones extemporáneamente.</p> <p>Se reporta la transferencia documental del año 2011 y la actualización del archivo de gestión.</p>
	Gestionar el componente financiero y presupuestal del modelo	100	<p>Se entregó a satisfacción el Plan de Necesidades de la DEP 2015-2018, a la Oficina Asesora de Planeación y a Servicios Administrativos del DAFP</p>

	Mejorar el sistema de gestión institucional del Departamento en el marco del modelo	100	<p>Se envió al equipo de mejoramiento de calidad de la DEP, el consolidado de los indicadores SISMEG con el fin de su seguimiento. Se encuentra en revisión la propuesta a los indicadores enviada en el mes de Noviembre al área de planeación. Revisado el SGI, se evidencia el seguimiento a los riesgos en los meses de octubre y noviembre.</p> <p><b>De otra parte, se observa que el riesgo denominado “Incumplimiento de los términos de respuesta a las peticiones hechas al DAFP” se ha materializado, dado que los informes llevados a cabo por la Oficina de Control Interno han detectado incumplimiento de términos en la respuesta de algunas peticiones.</b></p> <p><b>Con base en lo anterior se hace necesario revisar nuevamente los controles establecidos en los riesgos identificados y elaborar plan de contingencia, tal como lo establece la política de administración del riesgo consignada en Calidad-dafp. Adicional a lo anterior, debe fortalecerse los procesos de autoevaluación y seguimientos en este tema.</b></p> <p><b>Es de anotar que una vez informado al área este tema, de inmediato se fijaron lineamientos para la implementación de controles que contribuyan al trámite oportuno de las peticiones.</b></p>
	Implementar la Estrategia de Gobierno en Línea	100	La Dirección de Empleo Público no cuenta con datos abiertos para publicar de acuerdo a los lineamientos de GEL, sin embargo se recibirá en enero de 2015 capacitación por parte de Gobierno en Línea, para levantar un inventario de información.



	Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación	100	<p>En desarrollo del Proyecto de Aprendizaje en Equipo, los profesionales de la Dirección de Empleo Público asistieron entre otras a las siguientes capacitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Funcionamiento herramienta de gerencia pública</li> <li>-Explicación sistema de estímulos</li> <li>-Planeación estratégica de recursos humanos</li> <li>-Plan de vacantes</li> <li>-Actualización MECI</li> </ul>
--	---	-----	---

#### 6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:

La información en el aplicativo SGI registra porcentaje de cumplimiento del 99,970%, por cuanto en la meta “Asesorar y acompañar a las entidades nacionales y capitales de Departamento en temas de Bienestar social y Estímulos”, no se registró avance en el mes de diciembre.

Teniendo en cuenta las observaciones realizadas, ésta Oficina no comparte el porcentaje de ejecución registrado en las siguientes metas:

- “Generar reportes mensuales para la consolidación del informe de gestión del cuatrienio 2010 - 2014, en los temas propios de la Dirección”.
- “Generar reportes mensuales para la consolidación del informe de gestión del cuatrienio 2010 - 2014, relacionadas con el fortalecimiento de la política del Talento Humano y presentar el informe anual de las actividades desarrolladas”.
- “Revisar y analizar los componentes asociados a la política del Talento Humano y evaluar su implementación en las Entidades Públicas en el marco del convenio”.

De otra parte en lo que hace referencia a los indicadores asociados al proceso, no se evidenció en la vigencia seguimiento acorde con lo establecido en la ficha. A continuación se detalla lo registrado en Calidad\_DAFP:

- 1.- Número de Políticas Públicas Formulada por el DAFP: La ficha registra seguimiento anual.
- 2.- Tiempo empleado en la formulación de la Política: La ficha registra seguimiento anual.
- 3.- Grado de cumplimiento de todos los requisitos del producto en la política pública formulada: La ficha registra seguimiento anual.

#### 7. RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

1. Los informes o reportes a que se hace referencia en las diferentes metas, deben ser elaborados y entregados conforme se estipula en las mismas, en caso de no cumplirse en su totalidad las actividades señaladas, consignar esto en el avance cuantitativo. lo anterior con miras a obtener una autoevaluación que refleje integralmente la gestión del área (Numeral 6 del presente informe).
2. Tener presente que el riesgo “Incumplimiento de los términos de respuesta a las peticiones hechas al DAFP”, se ha materializado, razón por la cual deben revisarse nuevamente los controles establecidos y elaborar plan de contingencia tal como lo establece la política de administración del riesgo consignada en Calidad-dafp. Adicional a lo anterior, debe fortalecerse los procesos de autoevaluación y seguimientos en este tema.
3. Se considera de vital importancia realizar seguimiento a los indicadores asociados al proceso, pues esto permite obtener una medición más efectiva de la gestión y la toma de decisiones para la mejora continua.

#### 8. FIRMAS:

JOHANNA MARCELA SANCHEZ PARRA  
Auditor (es)

LUZ STELLA PATIÑO JURADO  
Jefe Oficina de Control Interno