

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO VIGENCIA 2022

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Febrero 2023

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

Objetivo Institucional: 1. Enaltecer al Servidor Público y su labor. 2. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos y 3. Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Buenas prácticas de Gestión y Desempeño Institucional en el marco del Banco de éxitos documentadas y socializadas	3	3	\\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\BUENAS_PRACTICAS_DE_GESTION_DES_EMPEÑO_INSTITUCIONAL\INCORPORACION_BANCO_DE_EXITOS, https://www.funcionpublica.gov.co/web/buenas-practicas-de-gestion-publica-colombiana/practicas-destacadas 2022-09-30_Ficha_buena_practica_minjusticia, 2022-10-31_Ficha_buena_practica_auditoria, 2022-12-12_Ficha_buena_practica_dep, 2022-12-15_Evidencia_incorporacion_bp_dep, 2022-08-01_Reporta_buenas_practicas_auditoria, 2022-09-23_Capacitacion_geth_5_asistencia_auditoria, 2022-09-23_Presentacion_bp_de_inclusion_auditoria, 2022-09-23_Socializacion_bp_auditoria, 2022-09-30_Anexo_1_bp_minjusticia, 2022-11-23_Capacitacion_geth_discapacidad_minjusticia, 2022-11-23_Ministerio_incluyente_minjusticia,	Se documentaron y socializaron tres (3) buenas prácticas en el Banco de éxitos así: 1. Auditoría General de la República, propósito "Avanzar institucionalmente en la implementación de una política social, orientada a garantizar las condiciones necesarias para hacer posible la inserción laboral y social de personas con algún tipo de discapacidad, directamente en el modelo de gestión por procesos de la Entidad", 2. Ministerio de Justicia y del Derecho, propósito "Es un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los servidores en condición de discapacidad, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso laboral, a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes" y 3. Departamento Administrativo de la Función Pública, propósito: "Transformar las dinámicas del empleo público, para que respondan a los contextos emergentes, asociados con la cuarta revolución industrial, para una efectiva gestión pública en un escenario pospandémico y de sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Fuente: SGI

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Componente de discapacidad en el empleo público implementado	3000	3000	\\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\COMPONENTE_DISCAPACIDAD_EN_EMPLEO_PUBLICO_IMPLEMENTADO\ESTRATEGIA_PCD\DICIEMBRE, 2022-11-29_Reporte_sie_discapacidad_consolidada, 2022-11-29_Anexo_05_formato_para_consolidar_variables_datasie_entidades_plantas	<p>Según registros del SGI, al mes de septiembre se vincularon y contrataron a 12.627 personas con discapacidad, de los cuales 11.096 son servidores públicos y 1.531 son contratistas.</p> <p>Se observa que la meta sobrepaso lo programado.</p>
Componente de empleo público para jóvenes implementado	2000	2000	\\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\COMPONENTE_EMPLEO_PUBLICO_PARA_JOVENES_IMPLEMENTADO\ESTRATEGIA_MAS_JOVENES\DICIEMBRE 2022-12-31_Base_datos_jovenes_diciembre	<p>Con corte a diciembre de 2022, se vincularon y contrataron a 69.652 jóvenes entre los 18 y 28 años, de los cuales 11.987 son servidores públicos y 57.665 son contratistas. Igualmente, es importante precisar que 2.073 de estos, se registraron entre los meses de octubre y diciembre de 2022.</p> <p>Se observa que la meta sobrepaso lo programado.</p>

Fuente: SGI

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Componente de género en el empleo público implementado	50	47	\\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\COMPONENTE_GENERO_EN_EMPLEO_PUBLICO_IMPLEMENTADO\SINERGIA\DICIEMBRE\ACTIVIDAD4 2022-12-29_Informe_ley_de_cuotas	Se reportó que en el mes de diciembre, se elaboró el Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios del Estado Colombiano, vigencia 2022, el cual en cumplimiento a la Ley 581 de 2000, se compartió a la Procuraduría, al Congreso de la República y a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en éste se manifiesta que se obtuvo un cumplimiento para la vigencia 2022 de 47%, incrementando 1 punto porcentual comparado con el año 2021; sin embargo, si bien, desde Función Pública se reconoce el esfuerzo que han venido efectuando las entidades para promover la participación de mujeres en cargos directivos, es importante analizar cada caso en particular, toda vez que se presentan diversas situaciones que no permiten el cumplimiento de la norma en el corto plazo; en primer lugar, no se puede desconocer la potestad del nominador frente a la selección de los cargos de nivel directivo, aunado a la presencia de vacantes en la planta de personal, así como otras variables que se suman a las particularidades antes mencionadas.

Fuente: SGI

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
<p>Documentos de Investigaciones en temas de las políticas de gestión y desempeño orientado a mejorar la gestión pública elaborados.</p>	4	4	<p>\\yaksa\11400DEP\2022\REPORTES_PLANEACION\DOCUMENTOS_E_INVESTIGACIONES\Abril_2022 2022-03-30_Productividad_publica_empleo_futuro 2022-04-30_Avance_estrategias_articulacion_ciudades_entidades_servidores_publicos_inteligentes 2022-04-30_Documento_estado_del_arte_empleo_publico 2022-04-30_Estudio_tecnico_movilidad_horizontal \\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\DOCUMENTOS_E_INVESTIGACIONES\Septiembre_2022</p>	<p>Se elaboraron los siguientes documentos de investigación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Productividad Pública hacia el servicio público del futuro. 2. Estrategias para lograr la articulación de ciudades, entidades y servidores públicos inteligentes. 3. Estado del arte del Empleo Público en Colombia. 4. Estudio técnico de movilidad Horizontal para el crecimiento profesional y el mejoramiento de la calidad del servicio público. <p>Así mismo, se elaboró el Plan Anual de Vacantes vigencia 2022, el cual fue aprobado por parte de la Subdirección.</p>
<p>Entidades con ETHI (Estrategia de Talento Humano Innovadora) implementada según el nivel de madurez</p>	170	174	<p>\\Yaksa\11400DEP\2022\REPORTES_PLANEACION\ENTIDADES_CON_ETHI 2022-12-31_Seguimiento_entidades_geth</p>	<p>Durante la vigencia 2022, se acompañó y asesoró en la implementación de la Política de Talento Humano a 148 entidades del Orden Territorial y 26 entidades del Orden Nacional, para un total de 174 entidades.</p>

Fuente: SGI

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Estrategia de Estado - Ciudadano de Función Pública actualizada	1	1	\\Yaksa\10020oap\2022\TRD\PLANES\ANTICORRUPCION 2022-09-30_Estrategia_consolidacion_estado_ciudadano_v2 \\yaksa\10021GMI\2022\TRD\PROGRAMAS_PROYECTOS\REDISENO 2022-11-22_Proyecto_rediseño_presentacion_alta_dirección, 2022-11-30_Registro_reunion_rediseño_subdirección_secretaría_general	Se efectuó la actualización de la estrategia de Estado ciudadano de Función pública, en articulación con la estrategia del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano, frente al componente de racionalización de trámites; igualmente, se presentó a la subdirección, asesores de dirección, asesores de la subdirección, la secretaria general y el grupo de gestión del talento humano, la propuesta para la creación de la oficina de relación estado-ciudadanía, dando alcance a los requerimientos legales, proponiendo la reorganización y fortalecimiento del grupo de servicio al ciudadano en cuanto al personal y sus capacidades, además del ajuste de las funciones a nivel estratégico, estableciendo una propuesta de funciones y ubicación como oficina a cargo de la dirección general.
Nuevo Modelo de Gerencia pública implementado	100	100	\\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\NUEVO_MODELO_GERENCIA_PUBLICA_IMPLEMENTADO\Entregable_diciembre_2022 2022-11-03_Entidades_reportadas_2022_gerencia_publica	En la vigencia 2022, se implemento el nuevo modelo de gerencia pública en 100 entidades, entre las cuales se registran Ministerios, Departamentos Administrativos, Alcaldías, Secretarías y Agencias, entre otras.

Fuente: SGI

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Plan nacional de formación y capacitación y Plan de competencias laborales implementados	200	200	\\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\PNFC_Y_PLAN_COMPETENCIAS_LABORALES_IMPLEMENTADOS 2022-03-30_Asesorar_acompanar_entidades_pic 2022-06-30_Peth_territorio_crm, 2022-09-30_Implementacion_pnfc, 2022-12-31_Implementacion_pnfc	Durante la vigencia se asesoró y acompañó a 200 entidades en la implementación de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Plan de competencias Laborales en el marco de la GETH.
Política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano bajo los resultados FURAG o bajo los criterios del DNP evaluada.	1	1	\\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\POLITICA_EVALUADA_BAJO_LOS_RESULTADOS_DEL_DNP\INFORME_EVALUACION\Octubre_2022 2022-10-31_Producto4_informe_final_resultados_v4_aprobada \\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\POLITICA_EVALUADA_BAJO_LOS_RESULTADOS_DEL_DNP\SOCIALIZAR_RESULTADOS 2022-11-30_Presentacion_evaluacion_politica_empleo_publico	El Departamento Nacional de Planeación y la firma consultora, elaboró el informe de resultados final de la evaluación de la política de empleo público, correspondiente al producto 4 "Informe de Resultados de la Evaluación y Segunda Entrega de la Documentación de las Bases de Datos de la Evaluación", el cual conto con la revisión de la DEP y se publicó en SINERGIA (https://sinergiapp.dnp.gov.co/#Evaluaciones/EvalFin/1244). Igualmente, se socializó la presentación de los resultados de la evaluación de la política de empleo público al Director de Empleo Público y a la Alta Dirección.

Fuente: SGI

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos implementado	200	200	\\yaksa\11400DEP\2022\REPORTES_PLANEACION\PROGRAMA_NACIONAL_DE_BIENESTAR\ABRIL\IMPLEMENTACION_PNB 2022-04-30_Informe_avance_abril_acumulado \\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\PROGRAMA_NACIONAL_DE_BIENESTAR\DICIEMBRE\PLANES, 2022-12-31_Pnb_adr, 2022-12-31_Pnb_alcaldia_chinchina, 2022-12-31_Pnb_alcaldia_itagui	Durante la vigencia, se implementó el programa nacional de bienestar para los servidores públicos en 200 entidades.
Programa Servidor público 4.0 formulado y liderado.	1	1	\\yaksa\11400DEP\2022\REPORTES_PLANEACION\PROGRAMA_SERVIDOR_4_0\Mayo_2022\Implementación_programa_sp_4_0 2022-05-04_Reunion_moodle_diplomado_servidor_publico_4_0, 2022-05-11_Avance_programa_servidor_publico_4_0, 2022-05-15_Lineamientos_programa_nacional_servidor_publico_v2 \\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\PROGRAMA_SERVIDOR_4_0\Diciembre_2022, 2022-12-30_Segunda_cohorte_diplomado_servidor_publico_4_0	Se trabajó con la ESAP para revisar las unidades del Diplomado Servidor Público 4.0 a través de la plataforma moodle y se elaboró el documento con los lineamientos del Programa. La segunda cohorte del diplomado Servidor Público 4.0, finalizó con éxito el 4 de diciembre de 2022. En yaksa no se encuentran las evidencias registradas para el mes de diciembre de 2022. Se realizaron socializaciones en diferentes espacios internacionales sobre el empleo público, las buenas prácticas y la asociación de estas con la actual cuarta revolución industrial como: XXVII Congreso Internacional del CLAD y CEPAL, entre otros.

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RESULTADOS ENTREGABLES VIGENCIA 2022				
ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	EVIDENCIA	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Reglamentación y lineamientos de movilidad horizontal para el crecimiento profesional y el mejoramiento de la calidad del servicio público	1	1	\\yaksa\11400DEP\2022\REPORTES_PLANEACION\DOCUMENTOS_E_INVESTIGACIONES\Abril_2022 2022-04-30_Estudio_tecnico_movilidad_horizontal \\yaksa\11400DEP\2022\REPORTES_PLANEACION\REGLAMENTACION\Marzo_2022\Actividad_3 2022-03-18_Proyecto_decreto_competencias_movilidad_cuadros	Se elaboró el "Estudio Técnico de Movilidad Horizontal para el Crecimiento Profesional y el Mejoramiento de la Calidad del Servicio Público". Igualmente, se cuenta con la segunda versión del Proyecto de Decreto relacionado con los lineamientos de movilidad horizontal y cuadros funcionales, el cual se trabajó de manera conjunta con la Subdirección y la Dirección de Desarrollo Organizacional.
Sistema de Información de Gestión del Empleo Público (SIGEP) implementado gradualmente	400	532	\\Yaksa\1\Yaksa\11400dep\2022\REPORTES_PLANEACION\SIGEP_IMPLEMENTADO_GRADUALMENTE\VINCULACION_NUEVAS_ENTIDADES 2022-06-30_Cumplimiento_meta_junio 2022-12-23_Cumplimiento_meta_diciembre	Durante la vigencia se vincularon en SIGEP II 532 entidades, entre las cuales se destacan: Personerías, Concejos Municipales, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Establecimiento Público, Hospitales, Contralorías Departamental y Municipal, Órganos Autónomos y Sociedades de Economía Mixta.

Fuente: SGI

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS DIRECCIÓN EMPLEO PÚBLICO

RIESGOS

La Dirección de Empleo Público, definió cuatro (4) riesgos para la vigencia, de los cuales se materializó el siguiente: "Posibilidad de pérdida reputacional por quejas de los grupos de valor debido a la extemporánea, imprecisa y/o baja calidad de respuesta a las PQRSD".

PLAN MEJORAMIENTO

Según registros del SGI, el siguiente es el estado del plan de mejoramiento del Proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial - DEP:

Hallazgos en ejecución con retraso: 6

El hallazgo No. 530 fue abierto y notificado el 05/08/2022, producto del riesgo materializado; sin embargo, al mes de enero de 2023, no se han analizado las causas para definir las respectivas acciones de mejora.

INDICADORES

De acuerdo con los reportes del SGI, en la vigencia 2022, no se establecieron indicadores para la DEP.

Conclusiones y Recomendaciones

Con relación a los planes de mejoramiento, es necesario que desde la DEP, se haga seguimiento permanente al estado de los hallazgos y se implementen las acciones que permitan la mejora continúa del proceso, ya que se observó seis (6) hallazgos en ejecución con retraso y el hallazgo No. 530 sin plan de acción, a pesar de haber sido abierto y notificado desde el mes de agosto de 2022.