

Anexo 1: Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos Gerenciales

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Concertación		Peso ponderado	Avance de la Gestión					Evaluación			
					Actividades			% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% cumplimiento año	Resultado	Descripción Evidencias	Ubicación
1	Enaltecer al Servidor Público y su labor.	Estrategia de Inclusión y Diversidad Componente de empleo público para jóvenes Implementado Compromete de género en el empleo público	100%	01/02/2022 - 31/12/2022	Ejecución de las convocatorias del Programa Estado Joven para la vigencia 2022 Promover la vinculación y/o contratación de los jóvenes entre los 18 y 28 años al servicio público, de personas con discapacidad y la participación de la mujer en los cargos del máximo nivel directivo. Elaborar y publicar el informe de Ley de C Gestionar la vinculación y contratación de 2.000 jóvenes y de 3.000 personas con discapacidad en las entidades públicas. Apoyar el proceso de migración de entidades que pasan del SIGEP I al SIGEP II. Vincular nuevas entidades públicas en el SIGEP II.		40%				60%			0%		
2	Enaltecer al Servidor Público y su labor.	Sistema de Información de Gestión del Empleo Público (SIGEP) implementado gradualmente	400	01/02/2022 - 31/12/2022	Definir e implementar mecanismos que permitan la verificación de la información en el Sistema. Diseñar de estrategia que promueva la ampliación en cobertura del sistema. Documento con los lineamientos del programa Servidor público 4.0. Realizar un diplomado del Servidor Público 4.0. Realizar un evento internacional del Servidor Público 4.0. Socializar el programa Servidor Público 4.0.		30%				70%			0%		
3	Enaltecer al Servidor Público y su labor.	Programa Servidor Público 4.0 formulado y liderado.	1	01/02/2022 - 31/12/2022	Actualizar la información estadística de manera oportuna de acuerdo con las periodicidades definidas y siguiendo los procedimientos y protocolos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación. Revisar trimestralmente que la información estadística de su competencia publicada en el portal web (micrositios, publicaciones, SIE, fichas, entre otros), cuente con las características de calidad esperadas por los usuarios. Propender por el mejoramiento continuo de la información estadística que produce la DEP.		40%				60%			0%		
4	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Garantizar que la información estadística producida por la Dirección de Empleo Público cuente con óptimas características de calidad (veracidad, oportunidad, consistencia, accesibilidad y completitud)	100%	01/02/2022 - 31/12/2022	Actualizar la información estadística de manera oportuna de acuerdo con las periodicidades definidas y siguiendo los procedimientos y protocolos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación. Revisar trimestralmente que la información estadística de su competencia publicada en el portal web (micrositios, publicaciones, SIE, fichas, entre otros), cuente con las características de calidad esperadas por los usuarios. Propender por el mejoramiento continuo de la información estadística que produce la DEP.		40%				60%			0%		

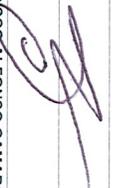
	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	170 Entidades con Estrategia de Talento Humano Innovadora implementada según el nivel de madurez.	170	01/02/2022 - 31/12/2022	<p>Analizar y definir articuladamente en el marco de la estrategia de asesoría integral las entidades a intervenir durante la vigencia 2022.</p> <p>Fortalecer la gestión del talento humano en las entidades que en la última medición de FURAG obtuvieron un menor desempeño en la Política de Talento Humano, 170 (146 territorio, PDET y 24 nación).</p> <p>Acompañar y asesorar a las entidades definidas, para la aplicación de Autodiagnóstico y Plan de acción de GETH.</p> <p>Acompañar a las entidades que lo requieran en la publicación del Plan Estratégico de Talento Humano.</p>	30%	70%	0%	
Total					supera el 100%			0%	0%

Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

FECHA: 14/02/2022

VIGENCIA: 2022


NERIO JOSÉ AVILA BARBA


FRANCISCO ALFONSO CAMARGO SALAS