



Libertad y Orden



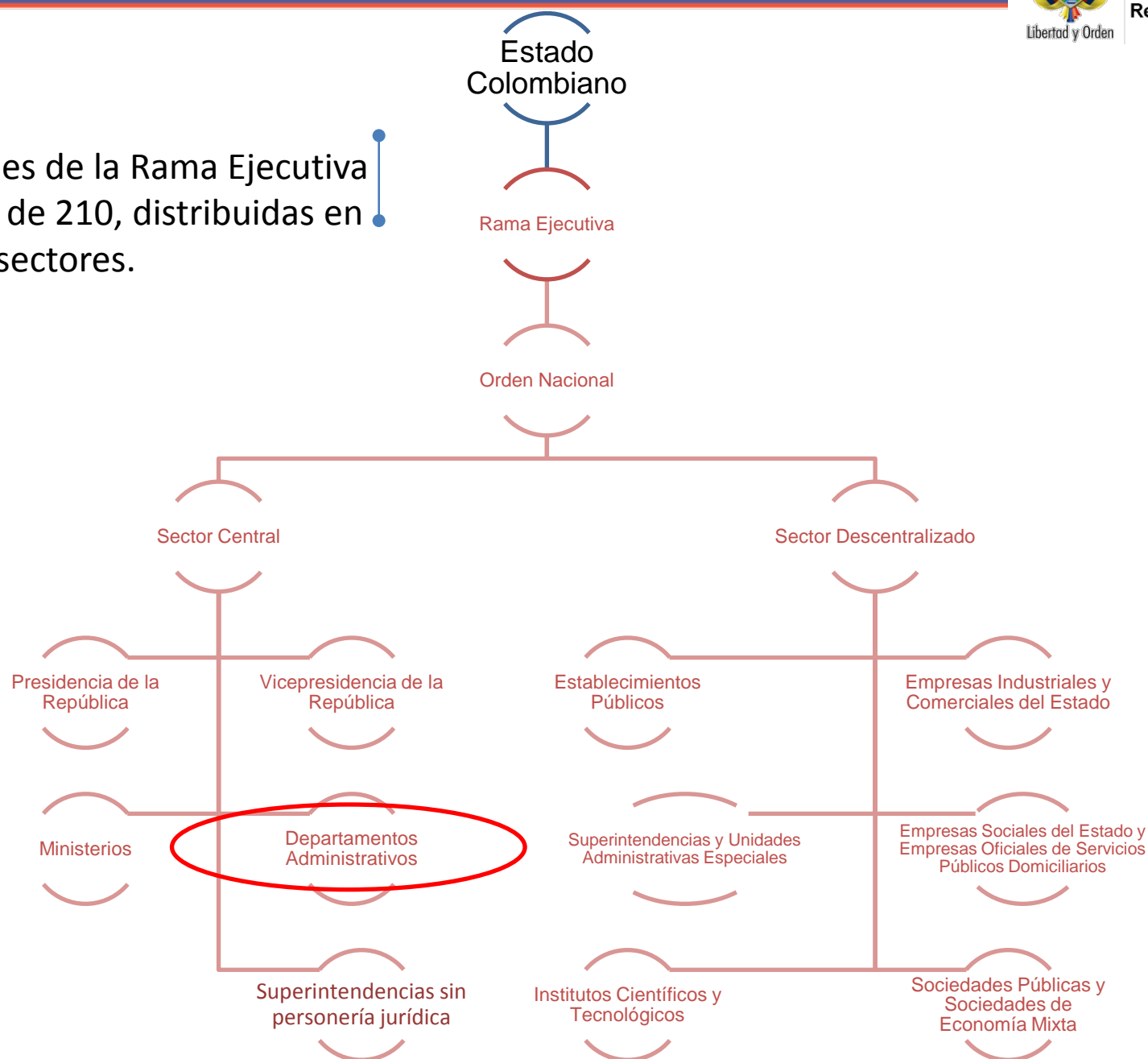
ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO COLOMBIANO







El total de entidades de la Rama Ejecutiva
orden nacional es de 210, distribuidas en
24 sectores.





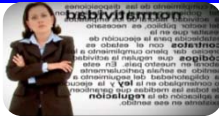
Gestión del Empleo Público



Reformas Organizacionales



Gestión Jurídica



DAFP

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Control Interno y Gestión de la Calidad



Antitrámites



Participación Ciudadana





Situación del Empleo Público y de la Carrera Administrativa en Colombia que dieron origen a la Ley 909 de 2004



Situación del Empleo Público en Colombia

(Antes de la ley 909 de 2004)

- Normatividad Rígida y excesiva en materia de administración de personal y de carrera administrativa. Temas de la Administración de personal dispersos en varias normas.
- Procesos de Selección: Escasa capacidad técnica de las entidades para realizar la selección y pruebas de conocimiento y entrevistas.
- Inscripciones extraordinarias o ingreso automático sin concurso.



Situación del Empleo Público en Colombia

(Antes de la ley 909 de 2004)

- Sistema estático, permanencia en un mismo empleo sin ascensos.
- Concursos que se efectúan para formalizar situación de provisionales y encargados.
- Prevalencia del nombramiento provisional y del encargo
- Evaluación del desempeño: no existía correlación entre los resultados de la gestión institucional y la evaluación de los empleados y jefes.



Situación del Empleo Público en Colombia

(Antes de la ley 909 de 2004)

- **Plantas de Personal.** Falta de diseño en su estructura y composición. Tamaño desproporcionado frente al nivel de actividad de las entidades públicas.

- **Sistema de información.** Información dispersa e imprecisa y desactualizada en empleo público.
- **Gerencia Pública.** Debilidad en los sistemas de reclutamiento, selección e inducción para estos cargos.



Expedición de la Ley 909 de 2004

**Regula la carrera
administrativa, el empleo
público y la gerencia pública**

Ley 909 de 2004

- Reorganiza la Comisión Nacional del Servicio Civil como órgano autónomo de administración y vigilancia de la carrera administrativa.
- Regula el Empleo Público.
- Establece la publicidad de los concursos de mérito.
- Establece un modelo de gerencia pública: ingreso meritocrático y evaluación a través de los acuerdos de gestión.
- Mayor participación del sector académico en los procesos de selección.

Criterios Básicos

1. Profesionalización del recurso humano al servicio de la administración pública-competencias laborales.
2. Flexibilidad en la organización y gestión de la función pública.
3. Responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado.
4. Capacitación para aumentar los niveles de eficiencia.

Principios Orientadores del Empleo Público



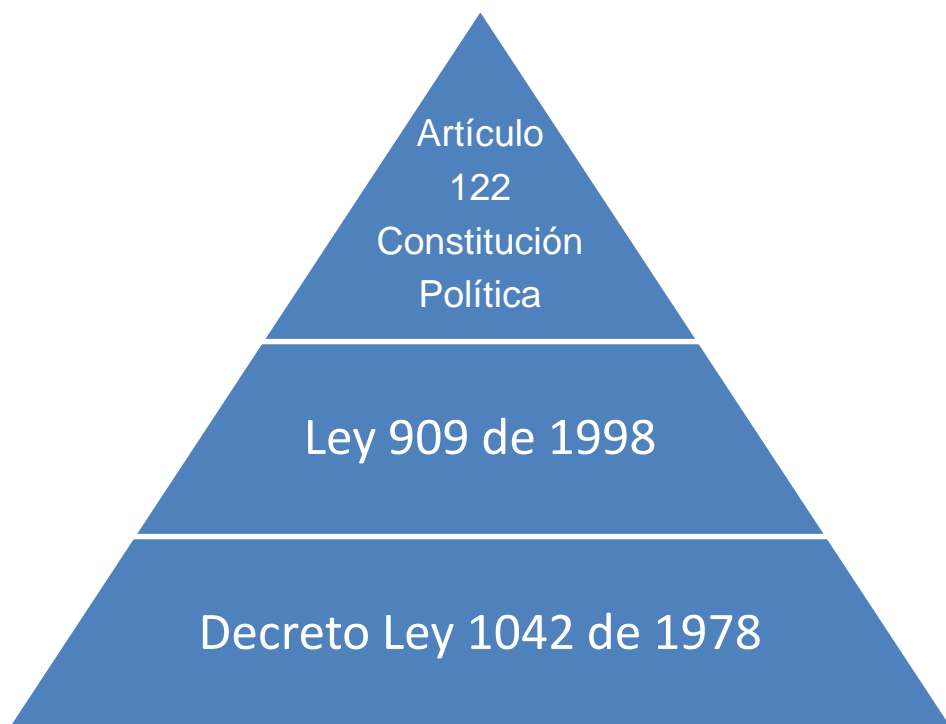
- Concursos públicos y abiertos para todos los cargos de carrera administrativa, para garantizar el ingreso y permanencia de los mejores empleados.
- Prevalencia del principio del mérito: el acceso a todos los cargos públicos de todos los órdenes tendrá como principio rector el mérito y la comprobación de las más altas calidades y competencias profesionales..
- Libre concurrencia e igualdad en el ingreso.
- Publicidad y transparencia en los procesos de selección.
- Garantía de imparcialidad en el acceso al empleo.
- Evaluación del desempeño laboral para determinar la permanencia en el empleo.
- Ingreso a Empleos de naturaleza gerencial con base en criterios como la competencia, el mérito y la experiencia.



Órganos de Dirección y Gestión del Empleo Público en Colombia



Noción Básica del Empleo



Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la constitución y desempeñar los deberes que le incumben”. Art. 122 Constitución Política

Diseño del empleo

1. Descripción del contenido funcional: responsabilidades exigibles a su titular.

2. Perfil de competencias y requisitos de estudio y de experiencia.

3. Duración del empleo si se trata de empleos temporales.



SERVIDORES PÚBLICOS

Toda persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, atribuidas al cargo o la relación laboral y que constan en la Constitución Política, la ley o el reglamento o le son señaladas por autoridad competente.
También son servidores públicos los trabajadores oficiales, los de elección popular y periodo fijo.

Empleados
públicos

Trabajadores
oficiales

Servidores
públicos que se
rigen por el
derecho privado

Miembros de las
corporaciones
publicas



Clasificación de los Empleos – Formas de vinculación

Empleos de carrera administrativa

Los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, excepto los que determine la ley.



Empleos
públicos

Empleo de libre nombramiento y remoción

- Los de Dirección, conducción y orientación institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices.
- Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistencia o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los funcionarios señalados en la ley.
- Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y /o valores del Estado.
- Los empleos cuyas funciones consistan en la protección y seguridad personal de los servidores públicos

Empleos de período

- Los personeros.
- Los miembros de las corporaciones autónomas regionales.
- Comisiones de regulación.
- Contralor, procurador, fiscal.
- Directores de ESE.
- Magistrados.
- Jefes de control interno en el nivel territorial

Empleos de Elección Popular

- Gobernadores
- Alcaldes



Número de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales en Colombia

No.	SECTORES Y ENTIDADES	EMPLEADOS PÚBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	DOCENTES	* EXTERIOR	GRAN TOTAL E.P.-T.O. - DC y EXT.
	RAMA EJECUTIVA, NIVEL NACIONAL	526.289	48.521	717	808	576.335
1	Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado (E.I.C.E.), Sociedades de Economía Mixta (S.E.M.), Unidades Administrativas Especiales (U.A.E.) y Empresas Sociales del Estado	97.207	48.521	717	808	147.253
	Subtotal Uniformados					429.082
	UNIFORMADOS FUERZAS MILITARES (1)	274.782				274.782
	Oficiales	13.283				
	Suboficiales	42.770				
	Alumnos	6.540				
	Soldados	212.189				
	UNIFORMADOS POLICIA NACIONAL (1)	154.300				154.300
	Oficiales	5.249				
	Suboficiales	752				
	Nivel Ejecutivo	103.382				
	Agentes	9.385				
	Auxiliares	25.139				
Alumnos	10.393					
2.	RAMA LEGISLATIVA	835	0	0	0	835
	Cámara de Representantes (Empleados)	272				272
	Senado de la República (Empleados)	295				295
	CONGRESO (Senadores y Representantes)	268				268
3.	RAMA JUDICIAL	47.969	0	0	0	47.969
	*CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA	945				945
	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	225				225
	CONSEJO DE ESTADO	251				251
	CORTE CONSTITUCIONAL	131				131
	*TRIBUNALES SUPERIORES Y ADMINISTRATIVOS JUZGADOS DE CIRCUITO Y MUNICIPALES	19.063				19.063
	FISCALIA GENERAL DE LA NACION	25.588				25.588
INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL	1.766				1.766	
4.	OTROS ÓRGANOS DEL ESTADO	33.885	0	0	0	33.885
	REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	3.188				3.188
	PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION	3.490				3.490
	DEFENSORIA DEL PUEBLO	1.043				1.043
	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	4.057				4.057
	FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRAL	124				124
	AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	160				160
	COMISION NACIONAL DE TELEVISION	161				161
	BANCO DE LA REPUBLICA	2.478				2.478
	CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES	4.018				4.018
	ENTES UNIVERSITARIOS AUTÓNOMOS	15.092				15.092
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	74				74	
5	ORDEN TERRITORIAL	494.635	0	0	0	494.635
	EDUCACIÓN TERRITORIAL	338.733	0	0	0	338.733
	DOCENTES	285.609				285.609
	DIRECTIVOS DOCENTES	23.361				23.361
	ADMINISTRATIVOS DE LA EDUCACIÓN	29.763				29.763
	EMPLEADOS ORDEN TERRITORIAL	155.902				155.902
	TOTALES	1.103.613	48.521	717	808	1.153.659

Niveles Jerárquicos

Según la naturaleza de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se clasifican en los siguientes niveles:

Cada nivel jerárquico cuenta con una serie de denominaciones y grados salariales. El Sistema General se estructura así:

NIVEL	DENOMINACIONES	GRADOS SALARIALES
Directivo	45	28
Asesor	4	18
Profesional	38	24
Técnico	24	18
Asistencial	26	26





Reclutamiento – Empleos Públicos de la Rama Ejecutiva Orden Nacional



Empleos
públicos

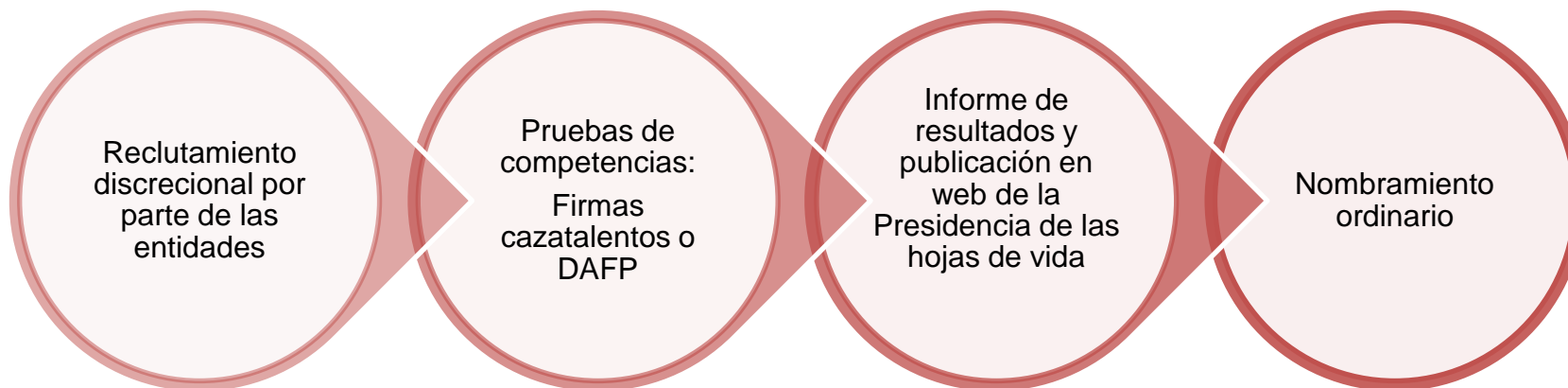
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción
Empleos de Carrera Administrativa

Designados directamente por el Presidente de la República

Ministros, Directores de departamento administrativo, Viceministros, Subdirectores, Secretarios Generales, de departamento administrativo, Directores de unidad administrativa especial, Superintendentes y Directores, gerentes o presidentes de entidades descentralizadas.

Designados directamente por los representantes legales

Otros empleados de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos de empleos



Reclutamiento
discrecional por
parte de las
entidades

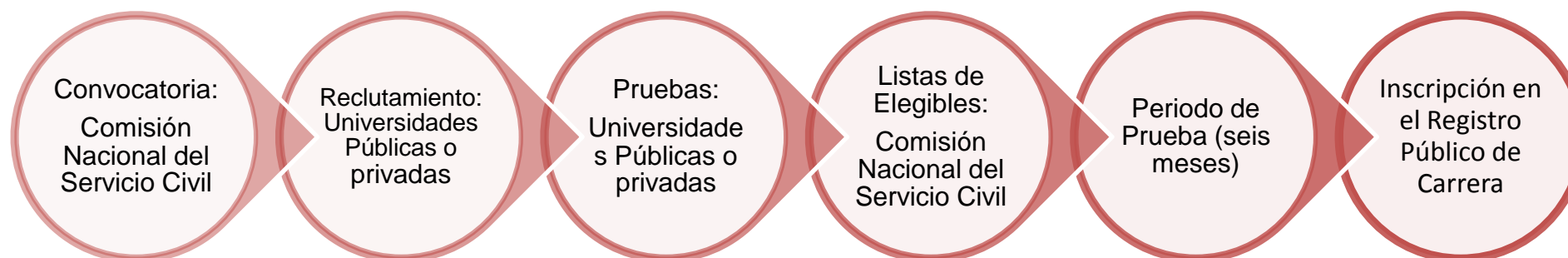
Pruebas de
competencias:
Firmas
cazatalentos o
DAFP

Informe de
resultados y
publicación en
web de la
Presidencia de las
hojas de vida

Nombramiento
ordinario

Ingreso a la carrera administrativa

- El acceso a los cargos públicos de todos los órdenes tendrá como principio rector el mérito y la comprobación de las más altas calidades y competencias profesionales.
- Concursos abiertos para todos los cargos de la Administración Pública: para garantizar el ingreso y permanencia de los mejores con base en el mérito.





Evaluación de los Empleados públicos

Empleados de Carrera Administrativa

El desempeño laboral es evaluado y calificado con base en parámetros como los planes de gestión de las áreas, las metas institucionales y la evaluación que hacen las oficinas de control interno.

Cada entidad diseña sus propios instrumentos acorde con los parámetros que emite la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

Acuerdo de Gestión

El es el mecanismo para evaluar a los Gerentes Públicos.

Consisten en el establecimiento de una relación escrita y firmada entre este y su superior jerárquico, con el fin de definir los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un período determinado e incluye los indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Capacitación y Entrenamiento



La Capacitación es un derecho de todos los empleados de carrera y libre nombramiento y remoción.

Las **Unidades de Personal** formulan los planes y programas de capacitación con la participación de la Comisión de personal, y este se materializa a través de los proyectos de aprendizaje en equipo

La Escuela Superior de Administración Pública ESAP es la entidad responsable de capacitar a los servidores públicos, acorde con las políticas que emita el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación..

Promoción y Movilidad

Los servidores de carrera administrativa podrán optar por el ascenso en el escalafón a través de concursos públicos y abiertos, esto es, compitiendo en igualdad de oportunidades con todas las personas que cumplan los requisitos del empleo, sean o no empleados públicos: ingreso y la permanencia exclusivamente con base en el mérito.

Remuneración

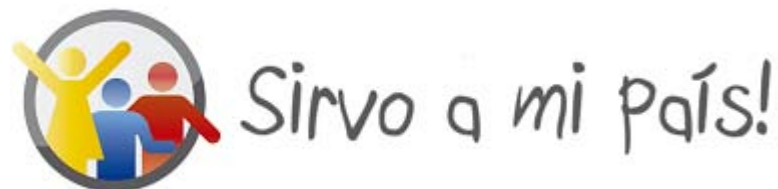
El Gobierno Nacional tiene la facultad de fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso y de la fuerza pública, y de fijar el régimen prestacional de los trabajadores oficiales.

Cada año, expide los decretos que establecen la reforma salarial y en los cuales se fijan las asignaciones básicas de cada uno de los empleados públicos.



Vocación del Servicio – Plan Nacional de Desarrollo

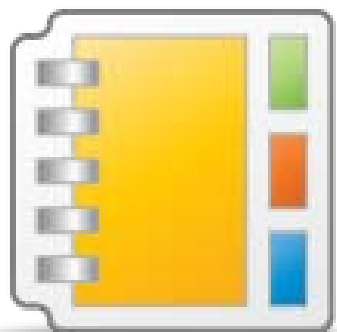
la **Vocación por el Servicio Público** se refiere a una concepción del empleo público y del talento humano al servicio del Estado para contar con servidores públicos con una sólida cultura ética y de servicio a la sociedad y que estén absolutamente convencidos de la dignidad e importancia de su labor. Se pretende adelantar acciones para fortalecer el compromiso y vocación de los servidores públicos en la atención responsable de los asuntos que interesan y afectan a la sociedad.





Generalidades del Empleo Público

- Empleo público regulado desde la Constitución Política.
- Sistemas de carrera administrativa general y específicos.
- Estabilidad laboral para los empleados de carrera administrativa.
- Esquema técnico de empleo público y de gerencia pública.
- Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.
- Evaluación del Desempeño a empleados de carrera.
- Ingreso y evaluación a gerentes públicos.
- Empleos organizados en un sistema de nomenclatura y clasificación.
- Competencias laborales y requisitos de estudio y experiencia para el desempeño de los empleos.
- Políticas salariales regidas por el Gobierno Nacional.
- La Comisión Nacional del Servicio Civil vigila y administra la carrera administrativa.
- El DAFP rige las políticas de empleo público.



Dificultades



La Comisión Nacional de Servicio Civil Cumple doble rol, administra y vigila simultáneamente la carrera general y los sistemas específicos; es juez y parte.



Dificultades del diseño institucional de la Comisión Nacional del Servicio Civil



Dispersión salarial y restricciones fiscales. Salarios bajos en la alta dirección del Estado.



Dispersión de regímenes especiales de carrera y salariales



Manuales de funciones elaborados o modificados sin criterios técnicos, desconociendo los perfiles reales de los empleos. Modelo funcional – rigidez en los manuales.



Centralismo en la administración: ineficientes procesos de selección, traumas en la gestión, incentivo a nombramientos personales e incremento de contratos de prestación de servicios, dificultades en el desarrollo de la carrera en el territorio y alto número de tutelas en temas de carrera administrativa



Criterios dispersos en la planeación y desarrollo para los empleos de alta especialización y alta gerencia.

... Dificultades



Concursos públicos como único mecanismo para determinar el mérito y calidades de los aspirantes; adicionalmente, su diseño es lento y no son predictores del buen desempeño.



Baja utilización de la figura de empleos temporales.



Falta de claridad jurisprudencial sobre la discrecionalidad respecto de la figura de libre nombramiento y remoción.



Intentos fallidos por inscribir automáticamente a los empleados provisionales, a través de Actos Legislativos, declarados inexecutable por la Corte Constitucional



Carencia de esquemas adecuados de ascenso, capacitación estímulos.



No hay un régimen de carrera, el sistema de empleo no garantiza el ascenso pues este está condicionado a que existan vacantes, lo cual origina también desmotivación de servidores.



Ineficacia de la evaluación del desempeño, su inoperancia se debe a desconocimiento de las normas, dificultad en la aplicación de los instrumentos y falta de compromiso de los evaluadores o temor a acciones de repetición.



Adicional a los dos Actos Legislativos, la Ley 1033 de 2006, dificultaron aun más el curso de la Convocatoria 01 de 2005.



Retos

Revisar la institucionalidad del empleo público en Colombia: DAFP, CNSC, entidades nacionales y territoriales y ESAP



Establecer un sistema de ingreso y ascenso basado en el mérito.



Revisar el régimen de remuneración del servidor público. Compensaciones variables basadas en el desempeño y en la capacitación.



Permitir la movilidad horizontal o vertical



Consolidar el teletrabajo como alternativa laboral en el sector públicos



Revisar el sistema funcional de empleo, modificar la evaluación del desempeño y sus propósitos



GRACIAS