

# Alcance de la Modernización del Empleo Público en Colombia 2014 -2018

Liliana Caballero  
Directora Función Pública  
Cartagena, julio 6 de 2015



# Agenda

I. Contexto

---

II. Apuesta estratégica Función Pública 2014 – 2018

---

III. El Empleo Público en Colombia

---

IV. Retos para la modernización del Empleo Público

# I. Contexto





Más de 50 años en conflicto armado, 7 millones de víctimas.  
Pero a pesar de eso, es evidente el cambio positivo de Colombia

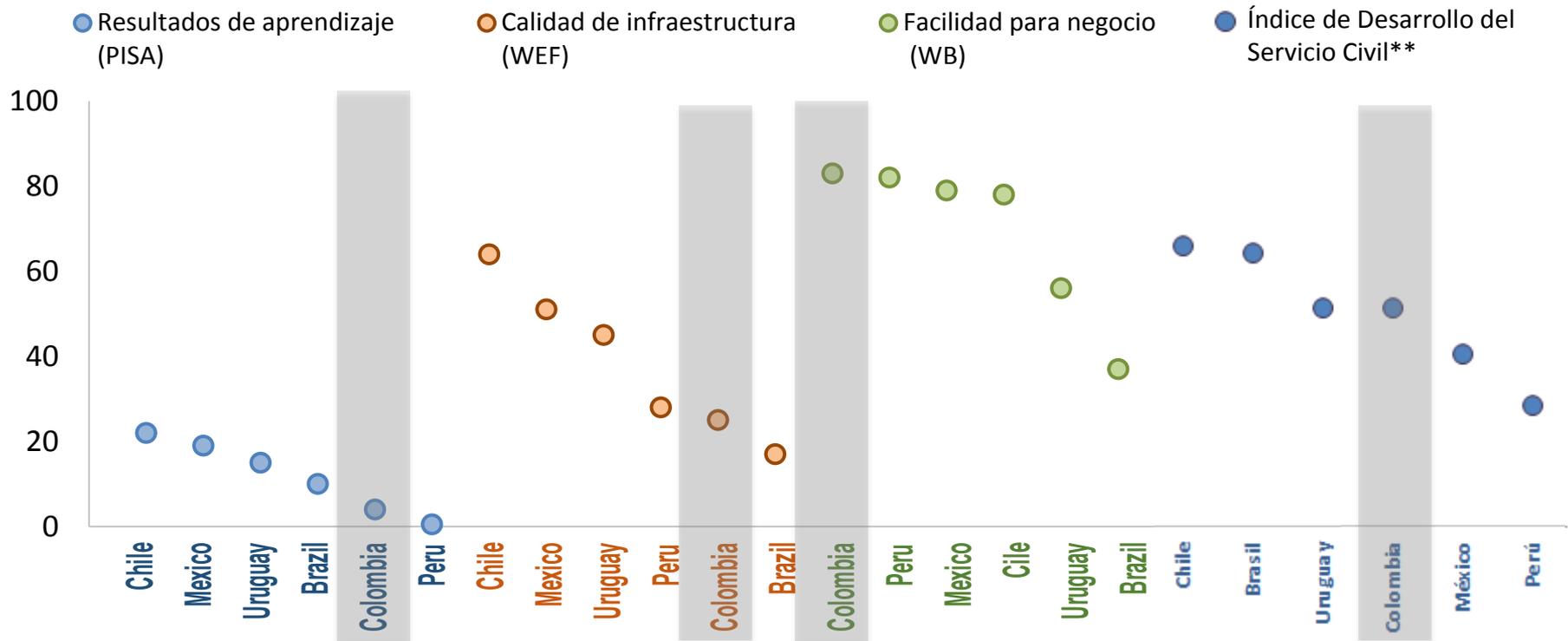
**Estamos trabajando por un país en paz, con mayor equidad y más educado**

	2000	2010	2014
<b>PIB (US\$ millones)</b>	84.075	286.953	410.000
<b>Crecimiento</b>	2.9	4.0	4.6
<b>PIB per cápita (US\$)</b>	2.385	6.305	8.700
<b>Afiliados a salud (millones)</b>	22.7	42.7	45.5
<b>Pobreza (%)</b>	55.0	39.0	28.5



# Colombia avanzó significativamente en la mejora del ambiente para hacer negocios. Ahora, el reto es fortalecer la infraestructura, la educación y el empleo público en el país

LAC 6: Indicadores estructurales (Percentiles)



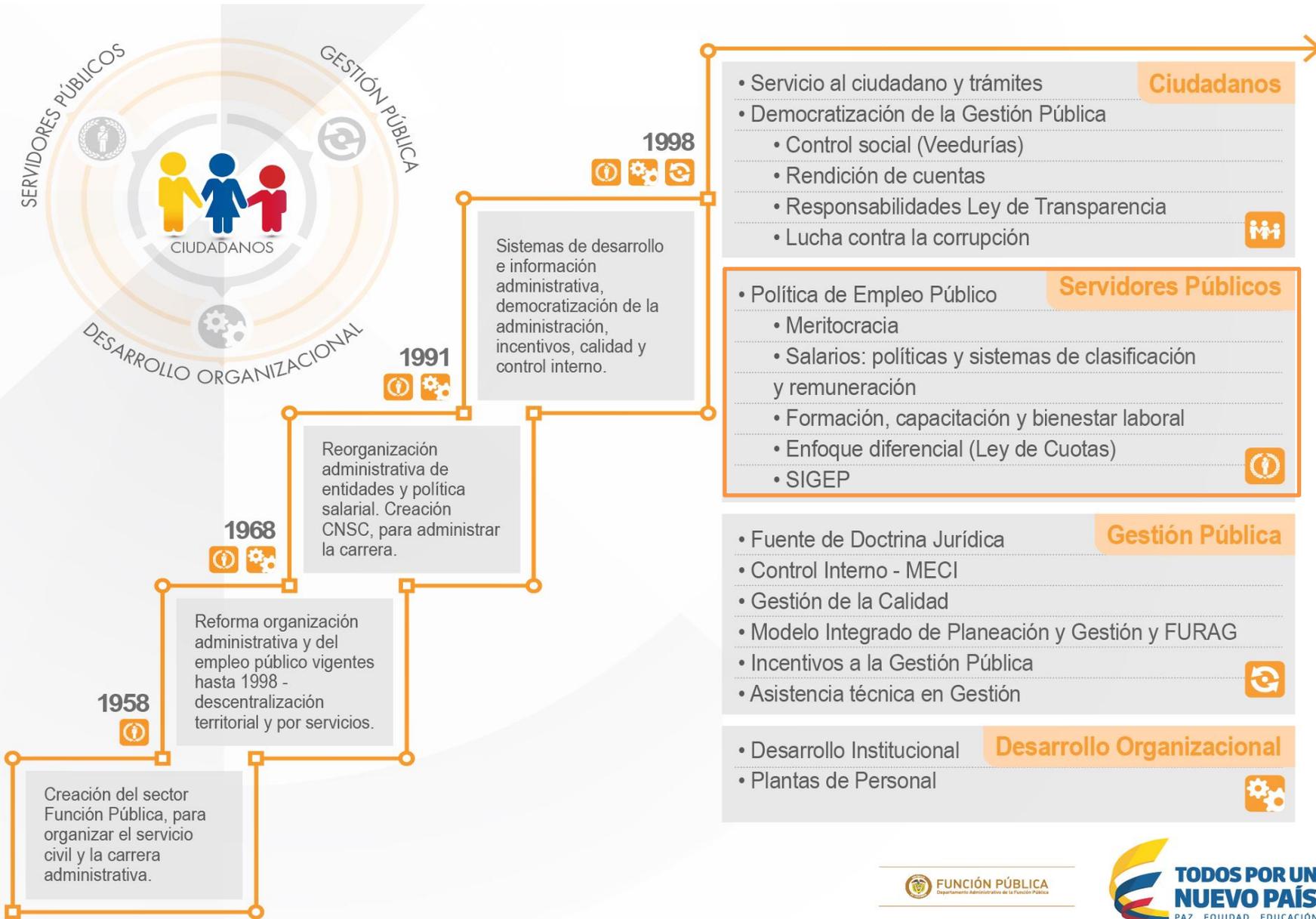
Fuente: Fondo Monetario Internacional-DNPI

Fuente \*\*Índice de Servicio Civil 2014.  
Adaptación Propia DEP 2015.

## II. Apuesta estratégica Función Pública 2014 – 2018



# Evolución y competencias de la Función Pública



# Apuesta estratégica de la Función Pública Colombiana 2014-2018

Objetivos transversales

**GRAN  
OBJETIVO**

**Aumentar  
Confianza en el  
Estado**

**MEDIOS  
PARA CONSEGUIRLO**

1. Enaltecer al Servidor público y su labor
2. Consolidar una Gestión Pública Moderna, Eficiente y Transparente al Servicio de los Ciudadanos

**CONSTRUCCIÓN  
DE PAZ**



**PAZ,  
EQUIDAD Y  
EDUCACIÓN  
PARA LOS  
CIUDADANOS**



# III. El Empleo Público en Colombia



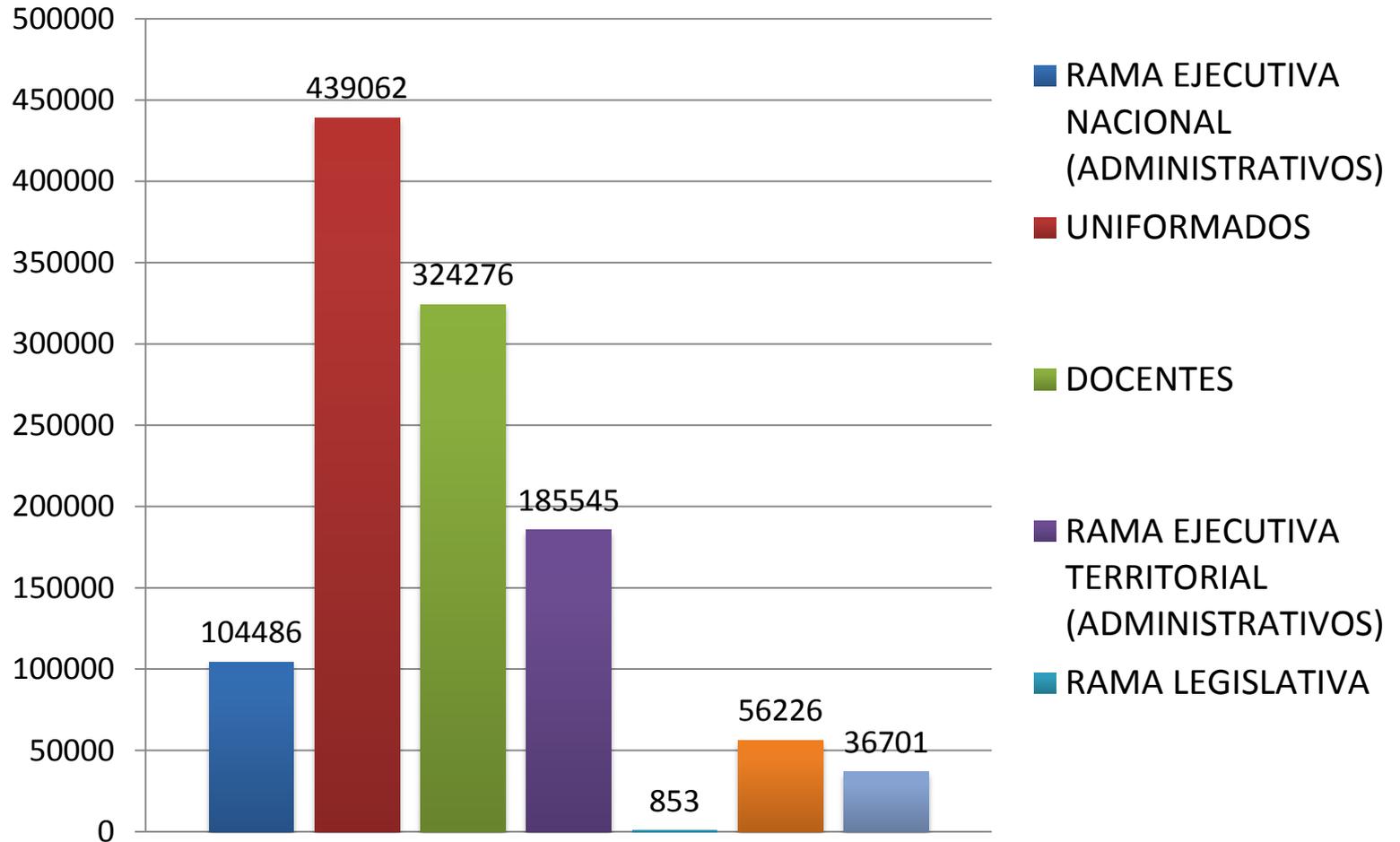
# Caracterización general del Empleo Público

- La normativa sobre Carrera Administrativa tiene su origen en 1938, pero realmente opera desde 2004.
- Prima el mérito y la igualdad de oportunidades como principios básicos para acceder, permanecer y ascender al servicio público estatal (CP).
- Desarrollo legal y reglamentarios cuidadoso y quizás exagerado obstaculiza flexibilidad.
- Diversos regímenes (CA general, especiales de origen constitucional y específicas de origen legal).
- Ente autónomo de creación constitucional (CNSC) administra y vigila la CA general.

# Caracterización general del Empleo Público

- Norma general CA (excepción: empleos de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y elección popular).
- Meritocracia para cargos de libre nombramiento y remoción.
- Realmente no contamos con una CA integral, más bien con un sistema de empleos (casi carencia de movilidad).
- El EP ha sido considerado en los últimos Planes de Desarrollo con metas y objetivos precisos para lograr el Buen Gobierno.
- Restricciones, normativas, jurisprudenciales y fiscales han impedido marchar más rápido.

Colombia cuenta con **1.168.422** de servidores públicos (**2.45% de la población**). El **68%** de la fuerza laboral del Estado lo constituyen **Docentes (30%)** y **Uniformados (38%)**



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

# Arreglo Institucional

Administración y Vigilancia (CA general)



Comisión Nacional del Servicio Civil

Ente autónomo de origen Constitucional



Otros Controles

Corte Constitucional y Consejo de Estado

Congreso de la República

Organismos de Control

Ciudadanía

Presidente de la República



Líder de Política



FUNCIÓN PÚBLICA  
Departamento Administrativo de la Función Pública



Formación, capacitación, asesoría



Escuela Superior de Administración Pública

Ente adscrito - Establecimiento público de carácter universitario



Ejecutores de las políticas

- Organismos y Entidades del Estado Colombiano
- Unidades de Personal
- Comisiones de Personal

# IV. Retos para la modernización del Empleo Público en Colombia



# Modernización del Empleo: Ruta Colombiana

## Diagnósticos internos



Reunión Extraordinaria del  
Consejo Directivo del CLAD  
Junio 2015



Inter-American Development Bank



En el marco del proceso de ingreso a la OCDE con el Gobierno de Colombia, se acordó una hoja de ruta para la modernización de su Empleo Público a través del mejoramiento de 4 áreas esenciales:

# Áreas de Modernización del Empleo Público:

**1**

**Planeación y gestión estratégica de la fuerza laboral.**

**2**

**Fortalecimiento de la capacidad para reclutar y retener talento y mejorar las habilidades y competencias.**

**3**

**Potenciación de la orientación al desempeño y desarrollo de liderazgo.**

**4**

**Fortalecimiento de la reforma de la gestión de talento humano.**

## Estamos trabajando en:

- Política de largo plazo: Doc. CONPES y Doc. Prospectiva 2025.
- Información base para planificación y toma de decisiones: actualización sistemas e información.
- Planeación estratégica TTHH alineada estrategia organizacional: metas y acuerdos de gestión.
- Enfoque estratégico del marco legal del EP: simplificación normativa.
- Mayor coordinación política y ejecución. Equipo transversal JTH.

## 2

# Fortalecimiento de la capacidad para reclutar y retener talento y mejorar las habilidades y competencias.

- Mayores niveles de articulación de los entes rectores del empleo público (CNSC – FP– ESAP - ejecutores) mesas de trabajo, planeación conjunta, Equipo Transversal.
- Sistema de competencias iniciado para áreas de apoyo transversales
- Periodos de prueba más efectivo.
- PND: dispuso nuevo modelo para concursos, formalización de empleo y trabajo decente.
- Mayor movilidad en la carrera administrativa: en preparación movilidad horizontal y reducción escalas salariales.
- Simplificación de escalas salariales (+100).
- Programa primer empleo, pasantías, talleres colegios, becas ESAP, condonación becas para SP.

2

**Fortalecimiento de la capacidad para reclutar y retener talento y mejorar las habilidades y competencias.**

2

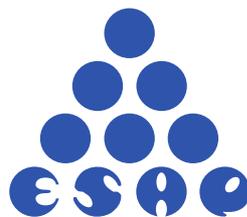
**Pregrados**

13

**Posgrados**

1

**Maestría**



**Escuela Superior de  
Administración Pública**

La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP es el principal ente formador de servidores públicos de Colombia, la principal fuente de capacitación, actualización y producción de servidores de calidad al servicio del Estado.

**Principal meta del cuatrienio: acreditación de alta calidad académica.**

**En el año 2014 en total  
11.307 estudiantes de 30 distintos  
Departamentos (autoridades  
subnacionales) se matricularon en la  
ESAP.**

**En los próximos 4 años se construirán  
10 nuevas sedes territoriales  
cumpliendo todos los estándares  
técnicos y de infraestructura de más  
alta exigencia.**

### 3

## Potenciación de la orientación al desempeño y desarrollo de liderazgo.

- Sistema de evaluación del desempeño que integre desempeño individual, gerencial y organizacional
- Incentivos no salariales: Día del SP, Premio Alta Gerencia, Bienestar, Teletrabajo, horarios flexibles, negociación colectiva, Encuesta anual del DANE.
- Capacitación y formación avanzada: Programa de becas (AECID, ESAP e ICETEX).
- Competitividad: Bilingüismo masivo con el SENA.
- Conexión del servicio público con las metas y objetivos macro del Estado de gestión: revisión de acuerdos de gestión, nuevo esquema de evaluación, competencias.
- Reforzar los valores del Servicio Público: Códigos de BG e integridad (cambio cultural).

# Servidores Públicos enaltecidos

Sirvo a mi país!

El Portal de los Servidores Públicos Colombianos

- #MeSientoOrgulloso
- #YoSoyGestorDePaz
- Cuadro de Honor
- Buenas Prácticas



**Grace Serrato Salazar**  
Consejería  
Presidencial para los  
Derechos Humanos



**Iván Casas Ruíz**  
Secretaría de  
Transparencia de la  
Presidencia de  
la República

#YoSoyGestorDePaz



**Jaime Andrés Betancourt Rodríguez**  
Urna de Cristal

**La Paz**  
1Derecho - 1Deber

Art.22 de la  
Constitución Política  
de Colombia



**Paula Páez Barreto**  
Secretaría de  
Transparencia de la  
Presidencia de  
la República



**Fernanda Contreras García**  
Secretaría de  
Transparencia de la  
Presidencia de  
la República

# 4

## Fortalecimiento de la reforma de la gestión de talento humano.

- Fortalecer Función Pública: capacitación, comunicaciones, internacionalización, presencia activa, generación de conocimiento, etc.
- Fortalecer la Unidades de Talento Humano de las entidades nacionales y territoriales: Equipo transversal, diplomados.
- Establecer criterios de diferenciación entre el nivel nacional y territorial: estrategia subnacional intervención coordinada y aplicada de la Nación en los territorios .
- Formular políticas de talento humano de largo plazo con fundamento en estudios de prospectiva.

# ¿Para dónde vamos en EP?

## **Línea de base 2003 -2014**

Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003, Ley 909/04 y SIGEP

### **Diagnósticos OCDE, CLAD, BID, internos**

Recomendaciones en la planeación, ingreso y permanencia del talento humano

### **PND 2015 – 2018**

#### **Empleo público fortalecido**

Servicio público de excelencia, que opere bajo marcos normativos modernos y que regule con ideales niveles de certidumbre las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, dignificando su labor y aumentando la confianza de los ciudadanos en el Estado

### **Visión a 2025**

Ser líderes en América Latina en el Índice del Servicio Civil del BID sobre la Gestión del Recurso Humano y referentes internacionales en la implementación de Políticas y buenas prácticas

# Servidores Públicos: El motor del Estado



Pero ninguna de estas reformas y propósitos serán útiles si no logramos que sea cierto cuando decimos que:

Somos más de un millón  
de Servidores Públicos  
comprometidos con  
**Un Nuevo País**



# Gracias por su atención

Liliana Caballero  
Directora Función Pública

lcaballero@funcionpublica.gov.co  
dgeneral@funcionpublica.gov.co  
3341245 – 3342771 – 5667649 (ext. 196)  
@DAFP\_COLOMBIA

