Sistemas para la contratación de funcionarios públicos:

Avances en la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda, dificultades, nuevos desarrollos y resultados

Francisco Camargo S.
Director de Empleo Público
Función Pública
MESISIC

Abril 2017

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Recomendación 1.1.1.

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en la Rama Ejecutiva y las entidades territoriales

Situación Actual del Empleo Público

- Los **diseños y cambios organizacionales** se efectúan **con insuficiente planeación** a nivel nacional y territorial.
  - **Creación o modificación de plantas de personal limitadas** por restricciones legales.
    - Concursos: duración cerca de **2 años**, costo promedio histórico **$7,5 millones por cargo** [1], **sin planeación** nacional **ni priorización** de empleos a largo plazo.
      - En Colombia existen **134.756 empleos vacantes**: Orden Nacional aprox. 29% (29.932), Orden Territorial aprox. 65% (104.824) [2].

      - **Dispersión Salarial** entre los distintos sectores administrativos y se acentuada en los niveles Directivo, Asesor y Profesional [4].
        - El **número de contratistas en el orden nacional es del 66%** respecto a los servidores públicos de planta.
        - El **número de contratistas en el orden territorial es del 86%** respecto a los servidores públicos de planta[3].
      - **Sistema de carrera no promueve movilidad**, desarrollo y motivación de los servidores.
      - **Inequidades** entre entidades y servidores en materia de **capacitación y bienestar e incentivos**.
    - **Alta rotación de los gerentes públicos** (entre 1-2 años en el cargo). [5]
  - **Poca efectividad del sistema de evaluación de desempeño** para el retiro de los servidores de carrera.
- **Pronunciamientos jurisprudenciales** que afectan el actual Sistema.

(1) Datos 2012 – 2016. Costo desde septiembre de 2016: 3,5 millones, según circular 005 de 2016
(2) Plan Anual de Vacantes 2016, corte de información a 31 de diciembre de 2015
(3) Información de contratistas: Colombia Compra Eficiente, corte 31 de diciembre, SIGEP 31 de mayo 2016
(4) Estudio sobre dispersión salarial, Dirección de Empleo Público noviembre de 2016
(5) Sistema de Información de Empleo Público – SIGEP, 30 de noviembre de 2015

Política de Empleo Público

Resultados Esperados

Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado

Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso

Mayor Productividad del Estado

Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado

Modelo de empleo Público

Objetivos de Modelo

Pilares

- INTEGRIDAD
- COMPETENCIAS
- DESARROLLO Y CRECIMIENTO
- GESTIÓN PARA EL RESULTADO Y VALORES
- GESTIÓN DEL CAMBIO
- MÉRITO

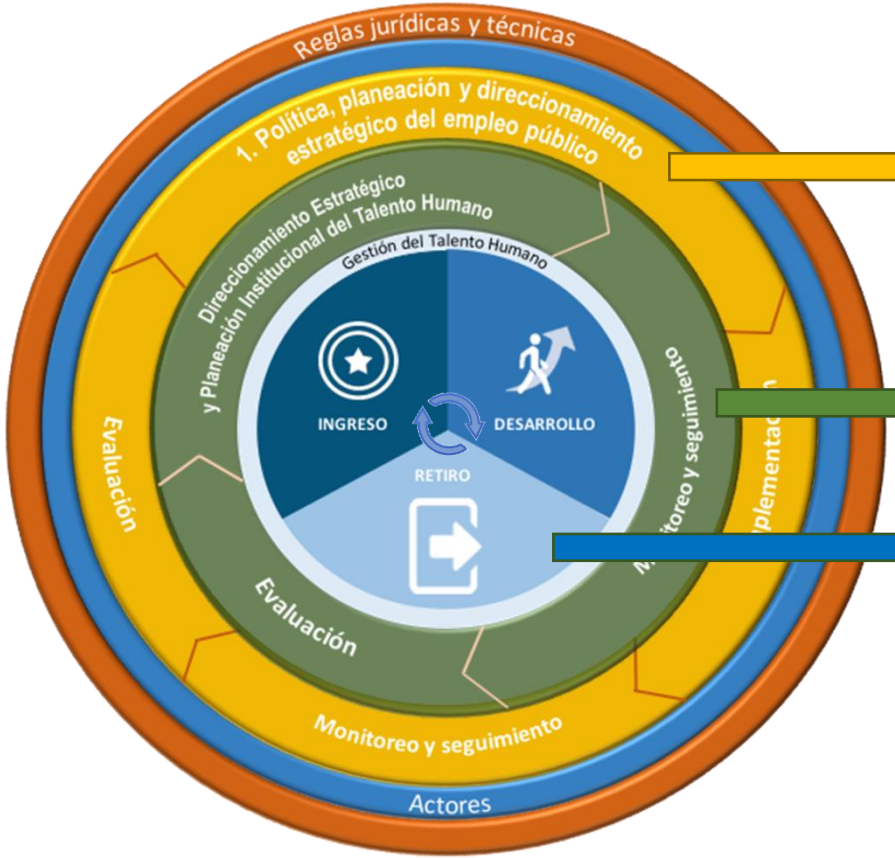
Modelo de Empleo Público

OBJETIVOS DEL MODELO

Consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en el mérito, la igualdad, la flexibilidad, la diversidad e inclusión social, la participación y la integridad de los servidores públicos.

Fortalecer la capacidad institucional para mejorar la productividad y la calidad de la función pública para el desarrollo y ejecución de políticas públicas.

Posicionar el empleo público como una política estratégica del Estado para consolidar la confianza de la ciudadanía y la gobernabilidad.



RESULTADOS ESPERADOS

Nivel macro de política

Nivel micro (institucional) de implementación

Gestión del Talento Humano basada en:

- Integridad
- Mérito
- Crecimiento
- Competencias
- Resultados

Lineamientos de política de Empleo Público (1 de 2)

2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027

CONPES

Implementación de los lineamientos de política que son de gestión

Reforma Ley 909

Reforma de la estructura institucional

Fortalecer la capacidad institucional de la ESAP, principalmente en los territorios

Definir e implementar una estrategia diferencial para los territorios

Evaluación de la implementación de la política

Implementación de ajustes

Decreto Rol estratégico de las gerencias de TH

Capacitar a las Gerencias de TH y desplegar la estrategia de operación de las nuevas áreas

Diseñar e implementar un nuevo sistema de monitoreo, evaluación y gestión del rendimiento

Implementar un sistema de medición de la productividad del empleo público (integración medición institucional e individual)

Fortalecer el sistema de información de Empleo Público y su articulación con otros sistemas de información

CONVENCIONES

- **Gestión - Fortalecimiento**
- **Reformas normativas**
- **Implementación**

Lineamientos de política de Empleo Público (2 de 2)

2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027

- Diseñar y adoptar un Sistema de Competencias Laborales
- Desarrollar y poner en marcha el Marco Nacional de Cualificaciones del sector público, liderado por la Función Pública en alianza con el MEN
- Acciones de formación y capacitación en competencias para el equipo de servidores públicos de la Función Pública, la ESAP y la CNSC
- Desarrollar un proceso de capacitación en competencias en el Marco Nacional de Cualificaciones
- Elaborar e implementar los instrumentos necesarios para articular el Empleo Público y la GTH con base en las competencias laborales
- Implementar evaluación de la permanencia en los cargos de carrera administrativa
- Implementar concursos de ascenso (movilidad vertical)
- Implementación del nuevo modelo de gerencia pública
- Implementación de procesos de formación de gerentes públicos
- Agrupar progresivamente los grados salariales
- Desarrollar e implementar un nuevo sistema de compensación variable para el sector público
- Implementar un programa de reconocimiento y valoración de la diversidad
- Desarrollar un programa de gestión del cambio entre los servidores públicos

- Evaluación de la implementación de la política
- Implementación de ajustes

CONVENCIONES

- **Gestión - Fortalecimiento**
- **Reformas normativas**
- **Implementación**

Gerencia Pública

Reforma normativa

Gestión FP

Enero 2017

Diciembre 2017

- Promoción del uso el BGP
- Redefinir y estandarizar los pesos de la evaluación
- Renovación de pruebas psicotécnicas
- Utilizar un tablero estandarizado
- Inducción ESAP y FP
- Articulación entre planeación y acuerdos de gestión
- Evaluación del rendimiento – composición de la evaluación
- Plan de mejoramiento
- Ajuste instrumento acuerdo de gestión
- Seguimiento de la concertación

- Rol de las áreas de talento humano
- Nueva categoría: gerentes técnicos
- Actualizar las competencias
- Cambios en los tiempos en las etapas de concertación formalización y seguimiento

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Reforma Legal (1 de 2)

Modificación Ley 909 de 2004

Instrumentos
- Plan Estratégico de Empleo Público.
- Plan Nacional de Previsión (eliminación del Plan Anual de Vacantes).
- SIGEP: Modificación alcance del sistema.

Creación de la figura: Gerente Técnico

Sistema de medición de la productividad
- Pruebas de permanencia.
- Definición del sistema de evaluación del rendimiento .

Clasificación de los empleos temporales
- Inclusión de labor específica (contratistas).

Modificación Decreto Ley 1567 de 1998

Modificación al sistema de formación y capacitación, bienestar e incentivos y estímulos.

Reforma Legal (2 de 2)

Decretos Reglamentarios

- Lineamientos sobre SIGEP con respecto al nuevo alcance y sus fases de transición ***(Adición Decreto 1083 de 2015)***
- Competencias laborales y comportamentales para el empleo público. ***(Modificación Decreto 1083 de 2015)***
- Modificación de la estructura de Función Pública ***(Modificación Decreto 426 de 2016)***
  - Dirección de alto gobierno (temas de mérito en la gerencia)
  - Dirección de empleo público
    - Órgano normalizador de competencias
    - Diseño del sistema de medición de la productividad
- Definición de las autoridades y las competencias en el marco nacional de cualificaciones. ***(Nuevo Decreto)***
- Asignación del rol estratégico para las unidades de personal en las estructuras. ***(Modificación Decreto 1083 de 2015)***

Meritocracia como pilar básico del Empleo Público

Procesos Meritocráticos

132	Directores de ESE evaluados de manera presencial y virtual ante cambio en la designación
4.809	Personas evaluadas en concursos públicos abiertos para la integración de ternas para directores regionales del ICBF, ESAP, INVIAS, SENA, ICA, IGAC
5.196	Personas evaluadas por proceso meritocrático para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción provistos por proceso meritocrático
121	Jefes de Control Interno del orden nacional nombrados por el Presidente de la República, previo concurso abierto y de méritos
4.680	Candidatos a personeros fueron evaluados por la ESAP

Fecha de corte: 31 de diciembre de 2016

SIGEP II
Nivel de vinculación
Estado de desarrollo de la II versión del SIGEP

- A diciembre de 2016, el SIGEP ya contiene información del 100% de los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
- Actualmente se está elaborando el pliego de condiciones para la apertura de la licitación del SIGEP II.

Resumen convocatorias y empleos
Total de empleos convocados a concurso desde 2005

Estado de convocatorias	Empleos
Convocatorias históricas (Desde 2005)	142.499
En Desarrollo (Inscripciones, análisis de documentos, pruebas y listas de elegibles)	21.661
* Docentes, directivos docentes y líderes de apoyo	21.342
Próximas / año 2017	4.039
Total empleos	189.541

Fuente: CNSC, febrero de 2017.
*** Convocatorias agrupada sector Educación todo Colombia**

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Costo estimado convocatorias

Costo estimado para convocatorias - $ 3.500.000 por cargo	
** Valor concurso promedio	$ 3.500.000
*** Cargos pendientes para concurso	22.512*
Costo convocatoria para cargos pendientes	$ 78.792.000.000 (aprox)

Costo estimado para convocatorias - $7.808.929 por cargo	
**** Valor concurso promedio	$ 7.808.929
*** Cargos pendientes para concurso	22.512*
Costo convocatoria para cargos pendientes	$ 175.794.609.648 (aprox)

* Cifras en proceso de validación a marzo de 2017, por parte de las entidades ppúblicas del orden nacional
** Valor concurso, CIRCULAR No. 20161000000057, del 22 de septiembre de 2016, CNSC.
*** Información vacantes Orden Nacional, 27 de marzo de 2017, Función Pública.
**** Costo promedio por vacante VPN (2004-2016), Dirección de Empleo Público.

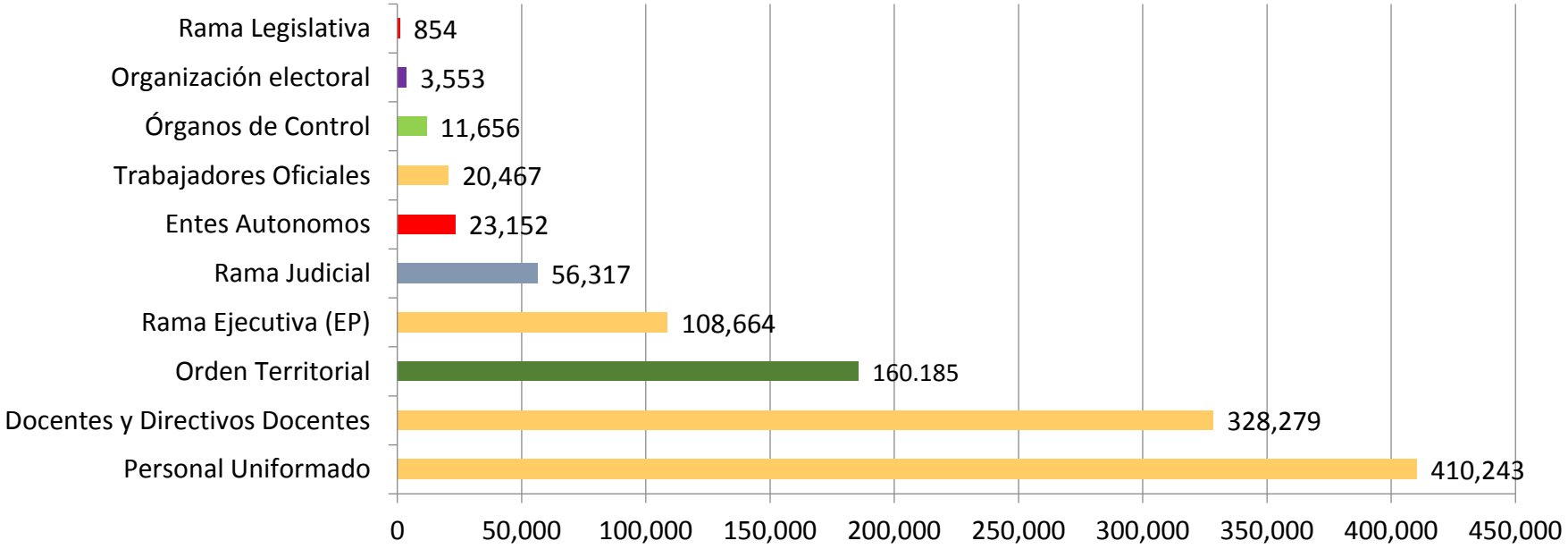
Fuente: Dirección de Empleo Público, 24 de marzo de 2017. Cifras aporximadas

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Distribución de los Servidores Públicos en el Estado

Colombia cuenta con **1.148.730** servidores públicos. El **65%** de la fuerza laboral del Estado lo constituyen **Docentes (29%)** y **Uniformados (36%)**



Rama Ejecutiva del Orden Nacional

Fuente: Función Pública, Febrero 2017

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Número de Empleos y su Clasificación
Rama Ejecutiva Nacional

Trabajadores Oficiales	20.384
Libre Nombramiento y Remoción	23.413
Carrera Administrativa	77.315
Periodo Fijo	28
Planta Temporal	7.906
Sistema General de Participaciones	324.253
Univ.Públicas y Otros	4.026
Policía Nacional	176.870
Fuerzas Militares	233.373

TOTAL
867.568

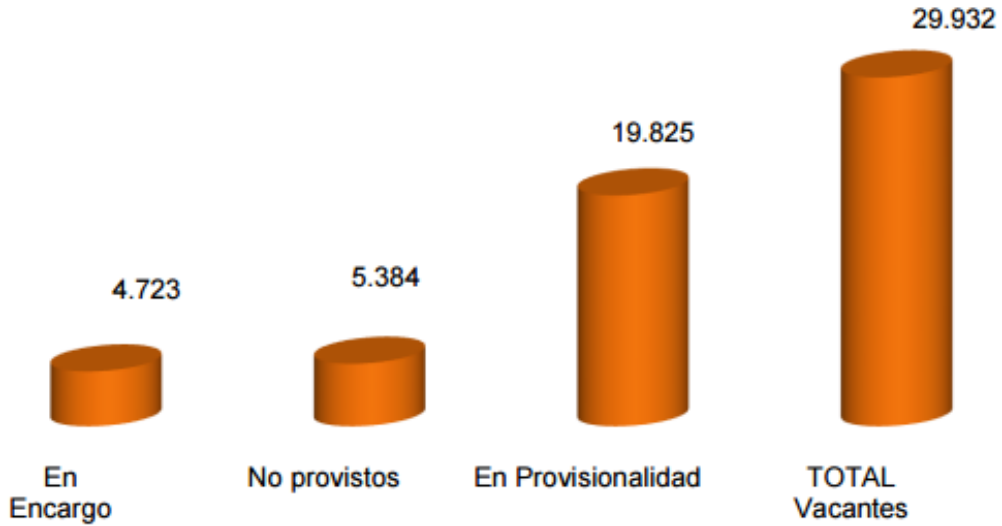
Fuente: Función Pública, febrero de 2017

FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Funcionarios Públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales

Rama Ejecutiva Nacional



Fuente: Plan Anual de Vacantes 2016, corte de información a 31 de diciembre de 2015

¡Gracias!

eva@funcionpublica.gov.co

7395656

@DAFP_COLOMBIA

facebook.com/FuncionPublica