

AGENDA PÚBLICA



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Número 04 | Abril 2022

ISSN versión impresa 2805-7759 | ISSN versión digital 2805-7767



¿Qué es la función pública



Contenido

CONTENIDO

- 4** **EDITORIAL**
El servidor público del presente
- 8** **ENTREVISTA**
"Priorizamos la llegada de Función Pública a las entidades de los 32 departamentos y de los 1.103 municipios del país"
- 16** **SERVIDORES PÚBLICOS**
¿Quiénes son los servidores públicos?
- 22** **INCLUSIÓN PÚBLICA LABORAL**
Más jóvenes, mujeres y personas con discapacidad en el Estado
- 28** **EQUIPOS TRANSVERSALES**
Equipos Transversales: una red que conecta al Estado
- 32** **TRÁMITES**
Menos trámites para los ciudadanos
- 36** **HITOS**
Los 4 hitos de la Función Pública en 2022
- 44** **SERVIDOR PÚBLICO 4.0.**
Del Servidor Público del presente al Servidor Público 4.0.
- 56** **CURSOS**
Cursos que fortalecen la gestión pública y la participación ciudadana
- 60** **COLUMNA**
El mito sobre el tamaño del Estado colombiano

AGENDA PÚBLICA

Número 04 | Abril de 2022
ISSN versión impresa 2805-7759
ISSN versión digital 2805-7767

Agenda Pública es una publicación de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

comunicaciones@esap.edu.co

Octavio de Jesús Duque Jiménez
Director Nacional

Hernán Alonso Salazar García
Subdirector Nacional de Servicios Académicos

Alejandra Molina Bustos
Asesora Dirección Nacional

Andrea Castillo Caldas
Líder de Comunicaciones

Jorge Lesmes M.
Editor

David Gómez
Líder de diseño y animación 2D

Jessica Martínez V.
Diseño editorial

Colaborador
Departamento Administrativo de la de Función Pública

Corrección de estilo
Javier Villarraga

Fotografía
Shutterstock

El contenido de esta publicación es de uso exclusivo de la ESAP y cualquier reproducción de textos o imágenes debe ser autorizada por la Escuela.

El servidor público del presente

Los servidores públicos son la columna vertebral para el desarrollo del Estado. Tienen esa connotación de prestarle un servicio al Gobierno y también prestarle un servicio al ciudadano. Bajo unos principios claros que no son negociables: transparencia, eficiencia y eficacia.

Sus funciones son de una enorme responsabilidad. De su capacidad para desempeñar el cargo de servidor público va a depender en buena medida la calidad de Estado que tengamos. De la eficiencia para que sus actos administrativos se cumplan bajo los preceptos de la ley. Y sobre todo, para que la sociedad tenga una mejor calidad de vida en todos los aspectos que la rodea.

El servidor público traza una hoja de ruta para que su plan de desarrollo se lleve a cabo y así pueda cumplirle al ciudadano, a hombres y mujeres que contribuyen con sus aportes en impuestos para que ese Estado tenga las herramientas de trabajo adecuadas y pueda satisfacer las necesidades de un país, de una región, de una ciudad, sin importar que sea grande, mediana o pequeña.

La pandemia ha transformado la forma como el servidor público venía cumpliendo sus funciones. En otras palabras,



podría decirse que tuvo que reinventarse para que su trabajo estuviera a la altura de las circunstancias y en beneficio de la comunidad. Hoy tenemos un servidor público digitalizado. La virtualidad ha entrado de lleno a las entidades públicas del todo el país. Un fenómeno que no solo se ha extendido en Colombia sino a nivel mundial. Sin importar que los países sean ricos o pobres, como respuesta a las cuarentenas obligadas por cuenta del covid-19.

En el país ya se habla del Servidor Público 4.0. Un profesional que responda de manera integral a los nuevos desafíos del Estado. Que esté en capacidad de responder de manera eficiente a los requerimientos de la ciudadanía. Que tenga esa capacidad de adaptación a las nuevas formas de servirle al país. Que su oficina pasó de lo físico a lo virtual y esa virtualidad de hoy requiere mucha preparación y de inmediatez. De un elevado conocimiento de la función pública para responder en tiempo real a los retos que es sometido en su diaria labor.



Atrás está quedando la paquidérmica oficina, las demoras en atención a la ciudadanía, los horarios de atención, hoy la virtualidad se convirtió en un servicio de siete días a la semana sin horario.

El Estado trabaja en su proyecto de Transformación Digital con el objetivo que el servidor público tenga la capacitación, el conocimiento, el apoyo técnico y los elementos de trabajo para poder cumplir con ese reto tan complejo y de cuidado, que es el de prestar su servicio, pero de manera eficiente y sin equivocaciones.

Por cuenta de la pandemia los servidores públicos migraron obligatoriamente al trabajo virtual. La prolongación del estado de excepción llevó a que los servidores públicos, presten cada vez más un servicio desde la virtualidad que desde la presencialidad. Los estudios que se han realizado han mostrado que esa virtualidad es más eficiente a la hora de ofrecerle un servicio a la ciudadanía. Es más dinámica y progresista y a su vez, le permite al servidor público medir la eficiencia de su trabajo, del servicio que



La pandemia ha transformado la forma como el servidor público venía cumpliendo sus funciones. En otras palabras, podría decirse que tuvo que reinventarse para que su trabajo estuviera a la altura de las circunstancias y en beneficio de la comunidad





La **ESAP** no ha sido ajena a esa transformación y en la preparación de sus estudiantes como servidores públicos, ha realizado una serie de implementaciones virtuales de gran importancia para la comunidad académica



está prestando, de dar respuesta inmediata a temas que muchas veces quedaban por días sobre el escritorio. Esas mediciones en América latina han permitido establecer que la ciudadanía se encuentra más satisfecha con el trabajo del servidor público, así como el servicio que encuentra en las diferentes dependencias sin importar el día o la hora.

La ESAP no ha sido ajena a esa transformación y en la preparación de sus estudiantes como servidores públicos, ha realizado una serie de implementaciones virtuales de gran importancia para la comunidad académica.

Hoy, los jóvenes estudiantes han encontrado en la virtualidad una opción verdadera de educación. De optimizar su tiempo. De evitar largos desplazamientos para dirigirse a un salón de clase. Y en ese aprendizaje va visualizando que la virtualidad llegó para quedarse en la función pública. Que no ha sido solo por la emergencia de la pandemia. Que los largos meses de cuarentena, demostraron que sí es posible desde lo virtual ser eficiente como servidor público. Que el trabajo en las



entidades del Estado no es eficiente por cumplir un horario, sino se mide más por la capacidad de acción y resultado. Y la virtualidad en ese sentido no miente. Todos los procesos son medibles y le permite al Estado saber de primera mano qué tan eficiente está siendo su servicio hacia la comunidad. Como van sus planes de desarrollo, sus compromisos de gobernabilidad y lo que le falta por cumplir en corto tiempo que tiene como mandatario.

Este especial de Función Pública que presenta la revista Agenda Pública, en su versión digital, es un interesante panorama sobre cómo nos estamos preparando para el presente y futuro en nuestro país. Hace una radiografía de lo que significa ser servidor público, de su compromiso con la sociedad que finalmente es la gran beneficiaria de todos estos cambios. Igual, sirve de consulta para que los estudiantes tengan un mayor conocimiento de la función pública, del enorme compromiso con la ciudadanía, con el propio Estado y el compromiso irrefutable que se globaliza en tres conceptos: transparencia, eficiencia y eficacia. ^{AP}



El servicio público
es de todos

Función
Pública



AGENDA PÚBLICA

Es una publicación de la ESAP, que aborda la Administración Pública a través de expertos que construyen contenidos para el fortalecimiento territorial

Subdirección Nacional de Servicios Académicos - Comunicaciones

“Priorizamos la llegada de Función Pública a las entidades de los 32 departamentos y de los 1.103 municipios del país”

Nerio José Alvis Barranco, director del Departamento Administrativo de la Función Pública, es un abogado oriundo del municipio de Fundación, en el Departamento de Magdalena, especializado en derecho procesal de la Universidad Nacional de Colombia, derecho penal de la Universidad Libre, seccional Bogotá, y en responsabilidad y seguros en la Universidad del Norte de Barranquilla. Además, tiene una maestría en Responsabilidad y Derecho del Comercio de esta misma universidad.

Alvis se ha desempeñado como conjuce del Tribunal Superior de Valledupar, auditor de la Contraloría General de la República, secretario de Salud de Valledupar, secretario de Tránsito de Valledupar, director del Instituto Rosita Dávila de Cuello y docente de la Universidad Popular del Cesar.

En 2020 hizo parte de los ternados aspirantes a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial.

Gracias a su bagaje profesional y experticia, Alvis fue nombrado en mayo de 2021 director de Función Pública, entidad que diariamente trabaja por un servicio público moderno, transparente y eficaz para los ciudadanos de todo el país. Esto nos contó sobre su experiencia en el cargo.



¿Cómo ha sido su paso por el Departamento Administrativo de la Función Pública?

Llegué a dirigir la entidad por invitación del señor presidente de la República, Iván Duque, hace exactamente un año, y puedo decir que ha sido una experiencia profesional inigualable, principalmente porque en Función Pública existe un equipo de trabajo, con gran experticia técnica, que se ha sintonizado con las exigencias de los ciudadanos, los servidores y las instituciones del Estado.

¿Qué hace Función Pública?

Función Pública es un Departamento Administrativo de carácter técnico que es transversal a todas las entidades públicas del Estado. Esto significa que nuestras políticas en materia de fortalecimiento institucional, empleo público, relacionamiento con el ciudadano, entre otras, son afines a todas las entidades públicas del país, lo que nos permite asistir y asesorarlas de forma integral.

¿Es decir que la asistencia y el apoyo que presta Función Pública es permanente y en todo el país?

Sí. Nosotros asesoramos a las entidades públicas de cualquier población o región que nos lo solicite en cualquiera de los temas que he mencionado. Así mismo, a través de nuestra Estrategia de Acción Integral, priorizamos nuestra intervención con las entidades nacionales o territoriales de acuerdo con la oferta institucional requerida. También, adelantamos iniciativas conjuntas con entidades del Gobierno Nacional como el Ministerio del Trabajo o la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). De igual forma, sostenemos un diálogo constante con la Presidencia y Vicepresidencia de la República a través de las Consejerías para la Participación de Personas con Discapacidad, Equidad de la Mujer, Juventud, Estabilización y Consolidación, para impulsar el cumplimiento de compromisos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.



Durante este Gobierno, con las consejerías presidenciales hemos sumado esfuerzos para alcanzar la cifra histórica del 46% de cargos directivos en el Estado en cabeza de mujeres; también hemos trabajado activamente en la vinculación, en el sector público, de 42.809 jóvenes, 9.396 personas con discapacidad



¿Cuáles son las iniciativas o resultados más importantes que han conseguido con algunas de las entidades que mencionó?

Con el Ministerio del Trabajo lideramos la iniciativa Estado Joven, que durante este Gobierno ha permitido a 6.180 estudiantes realizar prácticas remuneradas en entidades públicas. Así mismo, con ese ministerio alcanzamos el Acuerdo Nacional Estatal, fruto de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales que representan a los servidores públicos. Además, durante este Gobierno, con las consejerías presidenciales hemos sumado esfuerzos para alcanzar la cifra histórica del 46% de cargos directivos en el Estado en cabeza de mujeres;

también hemos trabajado activamente en la vinculación, en el sector público, de 42.809 jóvenes, 9.396 personas con discapacidad; y hemos trabajado por el fortalecimiento institucional de las entidades públicas presentes en las regiones más afectadas por la violencia, solo por nombrar algunas de las líneas de trabajo que actualmente manejamos.

¿Cómo está organizada Función Pública para atender todos esos frentes de trabajo?

Nuestra entidad lidera el Sector Función Pública del que además hace parte la extraordinaria Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), que nos apoya, entre otras tareas, en la formación, capacitación, investigación, consultoría



y asesoría en el marco de las políticas, programas y proyectos del Sector. En cuanto a la estructura interna, Función Pública cuenta con seis direcciones técnicas a través de las cuales cumplimos con nuestro deber institucional.

¿Podría mencionarme cuáles son esas direcciones y quiénes están a cargo?

Por supuesto. Tenemos la Dirección de Gestión del Conocimiento, al frente de la cual está María Magdalena Forero, que fomenta el uso y aprovechamiento del conocimiento y la innovación para fortalecer la administración pública; la Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano, que lidera Adriana Vargas y que está al frente de las políticas que permiten acercar la





ciudadanía a lo público, mejorando su relación con el Estado; la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional a cargo de María del Pilar García quien a través de la implementación de MIPG promueve la mejora continua en la gestión institucional; también contamos con la Dirección de Empleo Público dirigida por Francisco Camargo, que lidera y coordina la implementación de la política de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano



en todas las entidades; la Dirección de Desarrollo Organizacional en cabeza de Hugo Armando Pérez, responsable de liderar la Transformación Institucional del Estado en nación y territorio, a través del diseño y desarrollo de las capacidades de sus entidades en todas sus formas de organización y por último y no por ello menos importante, la Dirección Jurídica, a cargo de Armando López, dependencia que es autoridad doctrinaria en materia de gestión pública.

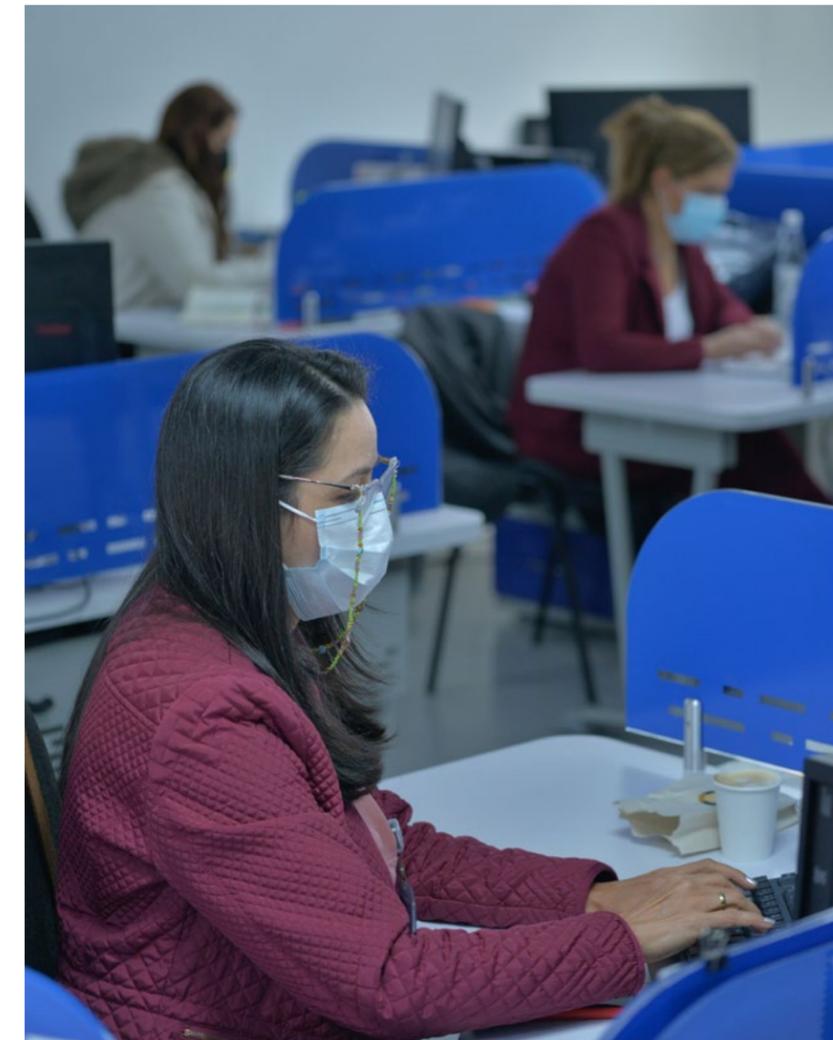


Sostenemos un diálogo constante con la Presidencia y Vicepresidencia de la República a través de las Consejerías para la Participación de Personas con Discapacidad, Equidad de la Mujer, Juventud, Estabilización y Consolidación, para impulsar el cumplimiento de compromisos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo



¿Además de las direcciones, qué otras estrategias apoyan la gestión de la entidad ante otras instituciones?

En primer lugar, contamos con la “Estrategia de Acción Integral en Territorio”, a partir de la cual priorizamos la llegada de Función Pública a las entidades de los 32 departamentos y de los 1.103 municipios del país, coordinando nuestra oferta institucional a través de 14 líderes territoriales y un equipo de expertos técnicos en cada una de las temáticas que son competencia de este Departamento Administrativo. Además, contamos con una estrategia denominada “Equipos Transversales”, que conecta a los servidores de las áreas estratégicas de las entidades de todo el país, mediante diferentes canales, para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias para aportar en la mejora continua de la gestión pública a partir de las políticas que se enmarcan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



¿Cuáles son los procesos más relevantes que Función Pública está adelantando actualmente?

Estamos trabajando en la consolidación y análisis de la información registrada por todas las entidades públicas del orden nacional y territorial en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), que brinda los insumos necesarios para obtener anualmente el Índice de Desempeño Institucional (IDI) que permite identificar el nivel de madurez en la implementación de las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo cual nos permite identificar cuáles son las oportunidades de mejora en las diferentes entidades y así llevar nuestra oferta institucional de manera focalizada.



Nuestro trabajo es permanente por lo que quiero invitar a todas las entidades públicas para que postulen sus experiencias exitosas en la XXII edición del Premio Nacional de Alta Gerencia, cuya convocatoria cierra el 02 de mayo. Así mismo, una invitación para postular a sus mejores servidores públicos para que sean reconocidos por su vocación de servicio, innovación, liderazgo, entre otros, en la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, cuyas inscripciones estarán abiertas hasta el 29 de abril. También, me agrada informar que estamos avanzando para entregarle al país, este 27 de abril, el primer Congreso Internacional del Servidor Público 4.0, que surge como resultado de los desafíos que la cuarta revolución industrial han impuesto a las entidades públicas, con miras a dar respuesta efectiva a las necesidades de una

¿Alguna invitación para los servidores y ciudadanos?



Estamos trabajando en la consolidación y análisis de la información registrada por todas las entidades públicas del orden nacional y territorial en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), que brinda los insumos necesarios para obtener anualmente el Índice de Desempeño Institucional (IDI) que permite identificar el nivel de madurez en la implementación de las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)



ciudadanía cada vez más participativa y diversa. Además, estamos desarrollando y ejecutando las Ferias Acércate, como espacios de articulación de la oferta institucional y demandas ciudadanas en municipios PDET. El año pasado logramos la participación de más de 70 entidades y alcanzamos más de 30.000 interacciones ciudadanas en 4 ferias desarrolladas en los municipios de Dibulla, Sardinata, Santander de Quilichao y San Jacinto. Este año nos enfocaremos en los departamentos del Cesar, Córdoba y Caldas, iniciando el 1 y 2 de abril en el municipio de La Jagua de Ibirico en el Cesar. Toda esta información puede ser consultada en nuestra página web www.funcionpublica.gov.co.



Estamos desarrollando y ejecutando las **Ferias Acércate**, como espacios de articulación de la oferta institucional y demandas ciudadanas en municipios **PDET**. El año pasado logramos la participación de más de **70 entidades** y alcanzamos más de **30.000 interacciones ciudadanas** en **4 ferias** desarrolladas



¿Quiénes son los servidores públicos?

Detrás del funcionamiento del Estado y las entidades que lo componen, hay un grupo muy grande de hombres y mujeres que son el corazón de este, y, con su trabajo, hacen que las cosas ocurran. Por este motivo, Función Pública dio a la tarea de hacer un mapa para conocer quiénes son estos funcionarios públicos cuyo trabajo es servir a la ciudadanía.

Para conocerlos, primero hay que entender que la fuerza laboral activa de un país está compuesta, generalmente, por dos grupos de trabajadores. Por un lado, están los empleados del sector privado, es decir, quienes trabajan para las empresas que se rigen por el derecho privado; y, por otra parte, está el conjunto de personas que laboran en el sector público. También existen empresas mixtas, que son aquellas que combinan capital público y privado.

En Colombia el grupo de personas que se dedican al servicio público como servidores, sin contar a los contratistas, está compuesto por un poco más de 1.318.000 servidores, quienes desde las entidades nacionales, departamentales y municipales trabajan para asegurarse de que el Estado cumpla con las responsabilidades que tiene con los ciudadanos.





¿Y cómo están distribuidos esos servidores? Es una de las preguntas más frecuentes y cotidianas de profesionales, estudiantes y ciudadanos en general. La mayoría de esos servidores públicos, el un 56%, trabajan en dos grandes grupos: personal uniformado y la planta de docentes.

Al personal uniformado, que es el 31% de los servidores que tiene Colombia, pertenecen quienes trabajan en el Ejército Nacional, la Fuerza Armada, la Fuerza Aérea, la Marina y la Policía Nacional. Según cifras del Ministerio de Defensa, en total el país cuenta con 410.459 uniformados.

Entre tanto, el personal de profesores en la nómina estatal asciende a 333.287 servidores, que representa el 25% de los empleados estatales de acuerdo con los datos oficiales del Ministerio de Educación Nacional.

Adicional a estos servidores, 169.294 personas trabajan en la Rama Ejecutiva del orden nacional, en entidades como la Presidencia de la República, los ministerios, departamentos administrativos y sus respectivas entidades adscritas y vinculadas.

En este sentido, Colombia tiene 913.040 servidores en la Rama Ejecutiva Nacional, al sumar uniformados, docentes y todo el personal que labora en entidades públicas de impacto nacional.

Por otra parte, en la Rama Judicial los empleados estatales suman 59.981, distribuidos en entidades como las altas cortes (Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia), los consejos de Estado y el Superior de la Judicatura, y la Fiscalía General de la Nación. También hacen parte de la Rama Judicial los tribunales administrativos y los juzgados de todas las denominaciones.

Entre tanto, la Rama Legislativa cuenta con 870 servidores públicos, entre quienes se encuentran los senadores y representantes a la Cámara y los empleados públicos con los que laboran.



En Colombia el grupo de personas que se dedican al servicio público como servidores, sin contar a los contratistas, está compuesto por un poco más de **1.318.000 servidores**



Además de estas tres ramas, el Estado tiene órganos autónomos e independientes de los que hacen parte instituciones como el Banco de la República, la Comisión Nacional del Servicio Civil, las corporaciones autónomas regionales y entes universitarios autónomos. Entre todas estas entidades se suman otros 53.588 servidores públicos.

De otro lado, los órganos de control integrados por la Contraloría General de la República, la Auditoría de la República y el Ministerio Público, que a su vez está conformado por la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo, tienen en su planta un total de 23.978 servidores.

La Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral están agrupados en la Organización Electoral y tienen 3.726 servidores. Mientras que el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición, del que hacen parte la Jurisdicción Especial para la Paz



(JEP), la Comisión de la Verdad y la Unidad de búsqueda de personas dadas por desaparecidas, suman 1.871 servidores.

Finalmente, 261.675 laboran como servidores en entidades territoriales, que son aquellas entidades públicas que pertenecen a los departamentos y a los municipios.

Características de los servidores

Al 31 de diciembre de 2021, el país contabilizaba 1.318.729 servidores públicos, quienes están obligados a reportar información personal y laboral en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) que administra Función Pública y con el cual se caracterizó a los servidores del Estado.



Género e ingresos

En cuanto a los ingresos, aquí es importante señalar que, según la caracterización, se encontró que en promedio un servidor público tiene una asignación salarial básica de \$3.011.500 mensuales. Además, se encontró que la mayoría de los servidores son mujeres, quienes representan el 52% de la fuerza de trabajo del Estado.

Edad

En la caracterización por grupo etario, el 39,3% de los servidores colombianos tienen entre 50 y 62 años, un 28,1% oscila entre 40 a 49 años, el 21,3% se encuentra entre los 30 y 39 años, el 7,3% es mayor de 63 años y el 4% de los servidores son menores de 30 años.

Formación

En materia educativa, los servidores públicos son altamente calificados. Un 33% de los servidores posee estudios de postgrado, 22,4% cuentan con título profesional y el 24,5% terminó los estudios secundarios. Solo el 10% tiene formación tecnológica y el 1,7% registra haber finalizado únicamente sus estudios de básica primaria. El hecho de que más del 65% cuenten con formación técnica o profesional, refleja los avances en la profesionalización del talento humano al servicio del país.

Profesiones

Al examinar las profesiones con mayor presencia en el sector público constata que el 28,6% de los servidores tienen formación en derecho y afines; un 17% en administración y el 12,2% en



alguna ingeniería. Además, el 8,8% del personal de las entidades son contadores públicos, un 5,8% son economistas y el restante 27,6% se dedica a otras disciplinas.

Vida personal

En cuanto a su vida personal, el 27,9% de los servidores reportan estar casados, un 27,8% reporta como estado civil soltero y el 14,4% vive en unión libre, en tanto que un 29,9% no reporta esa información.

En esa línea, el 27,2% de los servidores manifestó tener 2 hijos; el 24,1%, solo un hijo; el 10,2%, tres hijos y el 3,5%, cuatro hijos o más.

Así son los más 1,3 millones de servidores, cada uno con su experticia y capacidad, que día a día trabajan por y para el buen funcionamiento del país. ^{AP}



Más jóvenes, mujeres y personas con discapacidad en el Estado



El actual Gobierno Nacional, que terminará el próximo siete de agosto de 2022, se propuso desde su inicio impulsar la inclusión pública laboral de tres grupos poblacionales: jóvenes, mujeres y personas con discapacidad en el empleo público. Segmentos que, aunque históricamente habían sido tenidos en cuenta por las administraciones públicas, en la presente administración alcanzaron las mayores cifras de vinculación y contratación en entidades estatales.

Estos resultados se han dado gracias a la articulación y compromiso de las entidades, asesoradas por Función Pública en dicha materia. Hoy en día es posible decir que el Estado es cada vez más incluyente.

Jóvenes con más oportunidades

Según los reportes entregados por las entidades públicas del país a la Dirección de Empleo Público de Función Pública, al finalizar 2021 los jóvenes entre los 18 y 28 años vinculados y contratados en el sector público ascendían a 42.809, de los cuales 7.971 eran servidores públicos.





“ Según los reportes entregados por las entidades públicas del país a la Dirección de Empleo Público de Función Pública, al finalizar 2021 los jóvenes entre los **18 y 28 años** vinculados y contratados en el sector público ascendían a **42.809**, de los cuales **7.971** eran servidores públicos ”

Es decir, que ingresaron a la nómina de alguna entidad pública con todas las prestaciones que exige la Ley. Por su parte, 34.838 eran contratistas.

Las cifras también indicaron que en las entidades del orden nacional había 19.091 jóvenes vinculados y contratados; mientras que 23.718 se encontraban en las entidades del orden territorial.

Algo para destacar es que, de los jóvenes vinculados y contratados en las entidades públicas, el 61% son mujeres y el 39% son hombres.

En cuanto a entidades, La Registraduría Nacional del Estado Civil se consolidó como la entidad estatal con más

jóvenes al tener en su planta a 2.637; seguida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), con 1.978; y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con 1.795 jóvenes.

A estas entidades les siguen Servicios Postales Nacionales (937); la Gobernación del Valle del Cauca (888); el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) con 776; la Universidad Tecnológica de Pereira (497); la Sub Red Integrada de Servicios Salud Norte de la Alcaldía de Bogotá (427); la Gobernación de Cundinamarca (394) y la Alcaldía de Bucaramanga (385).

Además de esas vinculaciones y contrataciones de jóvenes, el Gobierno ha impulsado el Programa Estado Joven, una iniciativa conjunta entre el Ministerio del Trabajo y Función Pública que busca



promover la transición al mercado laboral de los jóvenes entre los 15 y los 28 años.

Este programa está dirigido para los jóvenes que están finalizando el ciclo de formación post media, en los niveles normalista, técnico laboral, técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario pregrado, o de programas de formación profesional integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en las entidades del sector público.

Aquí es importante resaltar que este año se beneficiaron 1.090 estudiantes que se vincularon al programa en su octava edición, en 242 entidades públicas del país. Estudiantes que se sumaron a los 9.342 que han sido parte de este proyecto desde su inicio en 2016.





De acuerdo con el **Informe de Ley de Cuotas** elaborado por Función Pública, en el 2021 la participación de la mujer en cargos tanto del **Máximo Nivel Decisorio (MND)** como de **Otro Nivel Decisorio (OND)** alcanzó un **46%**, superando la cifra de un año antes, cuando llegó al **45%**



De esos jóvenes, el 8% estudia Administración de Empresas; Derecho un 7%; Ingeniería Civil el 6%; Contaduría el 5%; Ingeniería Ambiental 5%; Ingeniería Industrial 5%; Trabajo Social 4%; Comunicación Social y Periodismo 4%; Economía 4%; e Ingeniería de Sistemas el 3%.

Así mismo, el 58% son mujeres y el 42% son hombres. Además, el 85% son profesionales universitarios; el 6% tecnólogos; 4% técnicos laborales; 3% técnicos profesionales; y un 2% son normalistas superiores.

Récord histórico de mujeres en cargos decisorios

De acuerdo con el Informe de Ley de Cuotas elaborado por Función Pública, en el 2021 la participación de la mujer

en cargos tanto del Máximo Nivel Decisorio (MND) como de Otro Nivel Decisorio (OND) alcanzó un 46%, superando la cifra de un año antes, cuando llegó al 45%.

El reporte presentado por las entidades arrojó que el 45% de los cargos del MND a finales del año pasado estaban ocupados por mujeres, en tanto que en el OND alcanzan el 47%.

Adicionalmente, el Informe de Ley de Cuotas mostró que en el nivel nacional todas las ramas y órganos del poder público están avanzando en la participación de mujeres en cargos decisorios. Así las cosas, en el MND de la Rama Ejecutiva, el 40% de los cargos son ocupados por mujeres; en la Rama Legislativa la participación es del 33% y en la Rama Judicial el 43%.

Por su parte, en la Organización Nacional Electoral la participación de mujeres en el MND alcanzó el 29%; en los organismos de control y vigilancia el 43%; en los entes autónomos el 39% y en el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición es del 47%.

En los cargos correspondientes a OND de la Rama Ejecutiva las mujeres ocuparon el 44% de los puestos; en la Rama Legislativa 50% y en la Rama Judicial el 51%. Por su parte, en la Organización Nacional Electoral llegaron al 41%; en los organismos de control y vigilancia al 43%; en los entes autónomos el 42%; y en el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición la participación es del 76%.

En el orden territorial, Bogotá también arrojó niveles altos de participación de las mujeres en los cargos de MND con un 46%. En general, en las alcaldías de ciudades capitales ascendió a 42% y en las gobernaciones a 43%.

En los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), las mujeres lograron el 44% en los puestos de MND, y tanto en las alcaldías municipales como en las entidades territoriales la participación llegó al 45%.

En cuanto a los cargos correspondientes a OND, Bogotá registra 51%. Por su parte, las alcaldías de ciudades capitales contaron con 44%; las gobernaciones con 45%; los Municipios PDET con 53%; las alcaldías municipales con 48%; y las entidades territoriales el 49%.

En este sentido, la meta del Gobierno Nacional para la vigencia 2022 es lograr el 50% de la participación de la mujer en cargos de nivel directivo. Una cifra histórica de llegar a cumplirse para la que está trabajando el Gobierno Nacional.

También crece la presencia de personas con discapacidad en el empleo público

La contratación laboral de personas con discapacidad (PcD) en el Estado colombiano llegó a las 9.396 en 2021 de acuerdo con las cifras recopiladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los reportes señalaron que, con corte al 20 de diciembre del 2021, de las 9.396



personas con discapacidad que estaban laborando en el sector público, 7.144 lo hacían como servidores, mientras que los contratistas ascendían a 2.252.

Las cifras también mostraron que, de los 7.144 servidores públicos, 2.538 eran mujeres, es decir, un 36%, mientras que el 64% restante, equivalente a 4.606, eran hombres. De estos servidores, 2.842 trabajaban en entidades nacionales y 4.302 en entidades territoriales.

En cuanto a la identificación por tipo de discapacidad de las personas vinculadas laboralmente al Estado, 2.561 tienen una discapacidad física, 2.463 discapacidad visual, 671 discapacidad auditiva, 220 discapacidad múltiple, 176 discapacidad psicosocial, 48 discapacidad intelectual y 2 personas reportaron sordo-ceguera. Por su parte, 1.003 reportan otro tipo de discapacidad. ^{AP}



Equipos Transversales: una red que conecta al Estado

Una de las grandes apuestas de Función Pública ha sido generar espacios de diálogo e interacciones, donde los servidores públicos puedan compartir experiencia con sus pares a lo largo del país, y de esta manera se aprovechen de manera colectiva los conocimientos.

Por este motivo, en 2014 inició la estrategia denominada Equipos Transversales. Una red colaborativa de trabajo entre servidores públicos de entidades nacionales y territoriales que genera espacios de diálogo e intercambio de información. Por medio de esta estrategia se socializa y discute información de interés para diferentes grupos de valor como son leyes, circulares, CONPES y decretos entre otros.

Además de ser un mecanismo para facilitar el flujo de información, esta estrategia también le permite a Función Pública tener un canal de comunicación directo con grupos específicos como son todos los jefes de talento humano del país o secretarios generales, por citar algunos ejemplos.



En 2014 inició la estrategia denominada **Equipos Transversales**. Una red colaborativa de trabajo entre servidores públicos de entidades nacionales y territoriales que genera espacios de diálogo e intercambio de información



En total la estrategia cuenta con 15 equipos transversales, donde cada uno corresponde a una dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). En este sentido, por medio de dichos equipos se trabaja en el fortalecimiento de la gestión y el desempeño institucional.

Para la implementación de esta estrategia, Función Pública cuenta con tres frentes de trabajo con sus respectivas herramientas para la consolidación de las comunidades y el flujo de conocimiento:

Fortalecimiento de formación y capacitación

A través de espacios de encuentros periódicos, diplomados para la Alta Dirección del Estado y la Red de Servidores, este componente busca fomentar la capacitación y actualización de contenidos de los servidores públicos.



En total la estrategia cuenta con **15 equipos transversales**, donde cada uno corresponde a una dimensión del **MIPG**. En este sentido, por medio de dichos equipos se trabaja en el fortalecimiento de la gestión y el desempeño institucional



Esto se logra por medio de los denominados Encuentros de Equipo Transversal, que consisten en encuentros virtuales donde participan los líderes de las áreas misionales y de apoyo de las entidades para intercambiar conocimientos y experiencias en el servicio público. Además, con el apoyo de los líderes de las políticas de gestión y desempeño institucional, en estos espacios se les de herramientas y lineamiento de política a los integrantes de los equipos transversales y servidores públicos.

Otra herramienta son los cursos virtuales diseñados por Función Pública y dirigidos a los servidores para capacitarlos en temas como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), veedurías ciudadanas y gerentes públicos.

Así mismo, en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se ofertan diplomados en temas relacionados con las nuevas tendencias en gestión pública, dirigidos a los gerentes públicos que integran los equipos transversales.

Aportes y discusiones

La segunda línea de trabajo gira en torno a la estimulación del diálogo entre los servidores. Para ello, los equipos transversales cuentan con grupos de WhatsApp donde hay una interacción permanente, tanto entre pares como con Función Pública. Aquí los integrantes interactúan e intercambian opiniones y reflexiones sobre los temas que se proponen,



pertinentes para los debates temáticos del sector público.

Otra herramienta es la Red de Servidores Públicos, una red virtual de carácter colaborativo alojada en la página web de Función Pública <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red> donde se comparten artículos de interés para los servidores y se fomenta el debate mediante foros.

Adicionalmente, las encuestas de satisfacción diseñadas por Función Pública contribuyen para definir las agendas temáticas que se abordan en los espacios de formación y capacitación, y a permite que se formulen acciones de mejora de la estrategia.

Creación de valor público

La creación de valor público consiste,

justamente por el intercambio que fomenta la estrategia, en las sinergias institucionales que se generan a través de los miembros de los diferentes equipos. Estas sinergias no solo aportan a la cohesión estatal, también a la consolidación de los valores contemplados en el Código de Integridad de la administración pública colombiana, en especial, la diligencia y el compromiso.

En última instancia, con la Estrategia de Equipos Transversales, Función Pública busca fortalecer las dinámicas de gestión y desempeño institucional del Estado colombiano a partir de las lecciones aprendidas, experiencias exitosas, buenas prácticas y factores críticos para la operación de la gestión pública, lo que se traduce en inteligencia colectiva, en construir sobre lo construido. 

Menos trámites para los ciudadanos

Una de las grandes apuestas de Función Pública ha sido la de simplificar la manera en la que los ciudadanos se relacionan con el Estado. Para lograr este objetivo, la política de simplificación, racionalización y estandarización de trámites ha jugado un papel fundamental.

Dicha política está orientada a facilitarle a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos al reducir los costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en la interacción con las entidades públicas. Esto se logra mediante la simplificación, estandarización, eliminación, optimización y automatización de trámites y procedimientos administrativos. Aquí vale recordar que los trámites son los mecanismos a través de los cuales las personas acceden a sus derechos y cumplen con sus obligaciones.

Justamente, para facilitar la interacción con el Estado, el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con un instrumento denominado Sistema Único de Información de Trámites (SUIT), una herramienta tecnológica que recopila la información de los trámites que todas las entidades del Estado ofrecen a la ciudadanía. En este sentido, SUIT le permite consultar al usuario en un mismo lugar las condiciones de modo, tiempo, lugar y requisitos sobre la oferta de servicios del Estado. De esta manera se facilita y garantiza el derecho de acceso a la información pública.

Pero esta no es la única línea de acción para facilitar la interacción ciudadanía-Estado. Función Pública trabaja de la mano con las entidades del orden nacional y territorial a través de asesorías para que simplifiquen, racionalicen y estandaricen sus trámites.

En estas asesorías se revisan aspectos como:

- Diseño e implementación de la estrategia de racionalización de trámites.
- Simplificación y estandarización de trámites.
- Cumplimiento del plan anticorrupción y de atención al ciudadano.
- Implementación de las normas anti-trámites.
- Ajuste de tarifas de los trámites según la normatividad aplicable.
- Identificación y eliminación de cobros sin sustento legal asociados a los trámites.

Promoción del desarrollo de ejercicios de participación ciudadana para la simplificación y estandarización de trámites.

Para simplificar, racionalizar o estandarizar cualquier trámite, antes hay que adelantar un proceso de análisis y evaluación que se realiza en diferentes etapas. En primer lugar, se define el inventario de trámites y otros procedimientos administrativos de las entidades, y se evalúa si es necesaria la creación de un nuevo trámite o no. Una vez se define la oferta institucional, esta se registra en SUIT.



En segunda instancia, se identifican los trámites de alto impacto a racionalizar, donde se incluye la participación ciudadana en el proceso.

La tercera etapa consiste en la formulación de la estrategia de racionalización y la implementación de esta en lo normativo, administrativo y tecnológico.

Finalmente, el último paso consiste en cuantificar el impacto de las acciones y la divulgación de los resultados a la ciudadanía para generar apropiación.

Aquí también es importante señalar que la implementación de esta política de racionalización de trámites también impacta de manera positiva a las entidades, pues mejora su desempeño en la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Gracias a la implementación de esta política, entre agosto de 2018 y febrero de 2022 se logró la implementación de 3.234 acciones de racionalización de trámites, de las cuales 1.160 fueron de



Gracias a la implementación de esta política, entre agosto de 2018 y febrero de 2022 se logró la implementación de **3.234 acciones de racionalización de trámites**, de las cuales **1.160** fueron de entidades nacionales y **2.074** de territoriales



entidades nacionales y 2.074 de territoriales. De estas, 1.208 fueron acciones de racionalización de tipo administrativo, 262 fueron acciones de tipo normativo (es decir, modificaron normas vigentes) y 1.764 de tipo tecnológico, en donde se hizo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para facilitar la interacción del ciudadano con el Estado.

Finalmente, cabe resaltar que, a partir de la implementación de estas acciones asociadas a reducción de tiempos, costos y requisitos, se generaron ahorros ciudadanos por \$308.036 millones de pesos. ^{AP}

Los 4 hitos de Función Pública en 2022



El 2022 es para Función Pública un año de consolidación y cosecha, donde se están recogiendo los frutos del trabajo realizado a lo largo del presente gobierno. En este sentido, y como legado de la administración, en el transcurso del año Función Pública llevará a cabo 4 eventos que destacan el trabajo de los servidores públicos y las entidades, los avances en la construcción de una mejor relación de la ciudadanía con el Estado y los avances e innovaciones que se avecinan para el servicio público.

Este es el calendario con los 4 hitos que debe conocer para este 2022:

Mes: abril, mayo y julio • Evento: *Ferias Acércate*

El pasado 1 y 2 de abril se realizó la primera Feria Acércate del año en la Jagua de Ibirico, en el departamento del Cesar; la primera de las tres ferias que Función Pública llevará a cabo durante el año. Las otras dos se harán en Montelíbano, Córdoba, en el mes de mayo; y en Riosucio, Caldas, en el mes de julio.

Las Ferias Acércate son espacios en los que las entidades del Estado llevan su oferta institucional de manera integrada y efectiva a diferentes lugares del país, con el fin de facilitar la interacción de la ciudadanía con el Estado, promover el cuidado de lo público, el desarrollo de habilidades para el fortalecimiento institucional y la reconstrucción del tejido social.



En esta oportunidad, las ferias cuentan con la participación de más de **75 entidades**, representadas por **220 servidores públicos** que llevan una oferta de más de **250 actividades** relacionadas con trámites, servicios e información de interés



En esta oportunidad, las ferias cuentan con la participación de más de 75 entidades, representadas por 220 servidores públicos que llevan una oferta de más de 250 actividades relacionadas con trámites, servicios e información de interés.

Algunos de los servicios ofertados incluyen consulta y solicitud de actualizaciones del puntaje del Sisbén; solicitud de pasaporte; solicitud y actualización del RUT; oferta de créditos educativos por parte del ICETEX; solicitud de ahorro voluntario para la vejez con Colpensiones; y solicitud del trámite de novedades y actualizaciones del Registro Único de Víctimas (RUV) ofrecido por la Unidad para las Víctimas.



Las Ferias Acércate han sido exitosas, como evidencian los resultados de su versión 2021. El año pasado se llevaron a cabo cuatro ferias en los municipios de San Jacinto, en el departamento de Bolívar; Sardinata, en Norte Santander; Dibulla, en La Guajira; y Santander de Quilichao, en el Cauca.

Allí se contó con más de 30 mil interacciones ciudadanas. Se formó a más de 5.000 ciudadanos y servidores públicos en 277 jornadas de capacitación. En total se sumaron 87 entidades del orden nacional y territorial a la iniciativa donde ofertaron sus servicios, y se propiciaron espacios de participación, rendición de cuentas y reactivación económica territorial.



Mes: abril
Evento: Primer Congreso Internacional Servidor Público 4.0

El próximo 27 de abril Función Pública llevará a cabo el primer Congreso Internacional Servidor Público 4.0., que se transmitirá a través de las redes oficiales de la entidad. Allí se discutirá desde una perspectiva multilateral hacia dónde va el servicio público y cómo se perfila lo que se ha denominado como “el servidor público del futuro”.

Con este congreso, Función Pública busca conectar a servidores de las entidades del orden nacional y territorial con expertos de talla mundial, quienes compartirán tendencias y prácticas sobre nuevas tecnologías. Esto les permitirá a los servidores estar a la vanguardia con los nuevos desafíos de la información y la comunicación, además de conocer experiencias internacionales sobre el servidor del futuro. Así mismo, propende por que los servidores desarrollen habilidades que les permitan:

- Democratizar la gestión pública.
- Capitalizar nuevas estrategias tecnológicas.
- Orientarse a resultados enfocados en la participación ciudadana.
- Ser capaces de trabajar al servicio de los ciudadanos.
- Garantizar la mejora continua en la calidad del servicio de forma autónoma.



El próximo **27 de abril** Función Pública llevará a cabo el **primer Congreso Internacional Servidor Público 4.0.**, que se transmitirá a través de las redes oficiales de la entidad. Allí se discutirá desde una perspectiva multilateral hacia dónde va el servicio público y cómo se perfila lo que se ha denominado como **‘el servidor público del futuro’**



Durante el congreso se llevarán a cabo una serie de conferencias con ponentes internacionales y referentes a nivel mundial en servicio público, donde se abordarán diferentes aproximaciones sobre este tema.

Como abre bocas, la plenaria introductoria girará en torno al impacto de la inteligencia artificial en el mercado laboral. Los otros paneles se enfocarán en el servicio público desde las perspectivas y experiencias de países miembros de la OCDE y de organismos internacionales.

Los interesados en participar en el congreso pueden inscribirse en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?-encuesta=congreso-internacional-virtual-servidor-publico-4-0>



Mes: junio
Evento: Día del Servidor Público

El 28 de junio se celebrará de Día del Servidor Público, conmemoración que desde 2015 lidera Función Pública y donde se reconoce a los servidores públicos que se han destacado en su labor por su adaptación al cambio, por su innovación y su vocación por lo público para prestarle un mejor servicio a los ciudadanos. Cabe recordar que las distinciones las hará el presidente de la República.

Para esta edición 2022, la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público cuenta con tres categorías y en cada una de ellas están definidos los criterios para que seleccionen a los mejores servidores públicos.



- **Categoría Legados:** en este segmento las entidades podrán postular a los servidores con cualidades de orientación al servicio, liderazgo, innovación y compromiso con la institución.
- **Categoría Pandemia - Pospandemia:** se recibirán nominaciones de servidores bajo los criterios de adaptación al cambio, trabajo en equipo, autorresponsabilidad y tolerancia.
- **Categoría Servidor Público 4.0:** premiará a aquellos servidores que se destaquen por su responsabilidad con el medio ambiente, por el uso de la tecnología, el análisis de datos y la resiliencia.

Las entidades del orden nacional y territorial pueden nominar a sus mejores servidores entre el 16 marzo y el próximo 29 de abril, cuando cierran las inscripciones.



El **11 de julio** se entregarán los galardones de la vigésimo segunda edición del **Premio Nacional de Alta Gerencia** bajo el lema **'La Ecuación de la Equidad'**



Para formalizar la postulación la entidad pública deberá enviar un video de tres minutos a través de WeTransfer, contando quién es el servidor, el cargo que ocupa y la descripción de su iniciativa por la cual lo postuló la entidad.

El correo de recepción de postulaciones es: dianacionaldelservidorpublico2022@funcionpublica.gov.co

Mes: julio
Evento: Premio Nacional de Alta Gerencia

El 11 de julio se entregarán los galardones de la vigésimo segunda edición del Premio Nacional de Alta Gerencia bajo el lema **"La Ecuación de la Equidad"**.

Esta edición reviste un gran significado para el Gobierno Nacional, en la medida que, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", busca que las entidades y organismos públicos, tanto del orden nacional como territorial, postulen experiencias de cierre de gobierno



Estas experiencias están enfocadas en demostrar que la legalidad, el emprendimiento y la equidad son los grandes dinamizadores del país; y que, de la mano con la innovación pública, hacen evidente las grandes capacidades de las entidades, el compromiso y las competencias de los servidores públicos, los cuales se pusieron a prueba durante la pandemia.

Las entidades y organismos públicos tanto del orden nacional como territorial, podrán inscribir las experiencias exitosas hasta el próximo **02 de mayo a través del siguiente enlace:** <https://www.funcionpublica.gov.co/web/buenas-practicas>



-de-gestion-publica-colombiana/premio-nacional-de-alta-gerencia

Para este premio, los énfasis temáticos son:

- 1. La Ecuación de la Equidad:** en este énfasis se podrán postular experiencias relacionadas con las temáticas de legalidad, emprendimiento y equidad.
- 2. Un Estado al Servicio de los Ciudadanos:** en este énfasis se podrán postular aquellas experiencias que contribuyan a garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a la oferta pública del



Estado para el goce efectivo de sus derechos. Aquí las temáticas a resaltar son rendición de cuentas y control social; mejora de trámites a partir de ejercicios de participación ciudadana; y servicio al ciudadano.

Adicionalmente, hay dos categorías especiales que serán permeadas y no requieren de nominación que son el buen desempeño institucional y el buen desempeño de municipios del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

Cabe resaltar que desde el inicio del premio en 1998 este ha contado con la postulación de 4.398 experiencias; 112 han sido galardonadas y 360 han sido merecedoras de Mención de Honor. Tanto las experiencias galardonadas, como las finalistas, ingresaron al Banco de Éxitos de la Administración Pública, repositorio y fuente de conocimiento para otras entidades y organismos públicos. A la fecha, el Banco de Éxitos cuenta con 315 experiencias registradas. ^{AP}



Esta edición reviste un gran significado para el Gobierno Nacional, en la medida que, en el marco del **Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’**, busca que las entidades y organismos públicos, tanto del orden nacional como territorial, postulen experiencias de cierre de gobierno





Del Servidor Público del presente al Servidor Público 4.0.

POR: FRANCISCO ALFONSO CAMARGO SALAS

Director de Empleo Público

La sociedad de la información, la era digital y de la postpandemia, han invitado a una reflexión muy profunda entorno al empleo público y dentro de éste a la adaptación al cambio por parte

“Las nuevas tecnologías están cambiando la manera en la que vivimos, trabajamos y nos relacionamos los unos con los otros y la velocidad, amplitud y profundidad de esta revolución nos están obligando a repensar cómo los países se desarrollan, cómo las organizaciones generan valor e incluso lo que significa ser humanos” (Schwab, 2016).

de todos los servidores públicos. El desarrollo tecnológico y digital se encuentran en evolución constante, reflejo que se debe evidenciar en la calidad de vida de toda la sociedad. Esto conlleva a reconocer que se requiere la transformación de la forma en la que se hacen las cosas en la actualidad y denota los retos que se tienen desde los diferentes contextos sociales, económicos, educativos y por su puesto las acciones gubernamentales encaminadas a mejorar la prestación de los servicios o los productos que emanan de la misionalidad de las entidades públicas de todos los países.



En efecto, la importancia de entender, qué viene en términos de actualización, aprendizaje y nuevos desarrollos en la actual era digital e inteligente, para algunos denominada cuarta revolución industrial¹, se encuentra en que la mirada debe ser integral debido a la convergencia de sistemas biológicos, físicos, digitales y ciberfísicos, indicando cambios en algunos paradigmas, que para muchos reflejan el deber ser, para otros, han evolucionado o deben transformarse y otros definitivamente han sido reemplazados y van a desaparecer, en lo que actualmente se considera la realidad del ser humano en sus diferentes contextos.

En este contexto, es importante mencionar que “los servidores públicos son ciudadanos que están destinados a servir al Estado y a la comunidad, bajo los principios de transparencia, eficiencia



y eficacia”. (Procuraduría, 2021), estos elementos también son esenciales en la forma de trabajar con la filosofía propia del servicio por y para los ciudadanos, lo que nos invita a pensar **¿cuáles paradigmas deben transformarse en el servidor público?**

En este sentido, todo servidor público ocupa un empleo y detrás de éste se encuentra un ser humano, que tiene a cargo en su desempeño un “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”, así como lo indica la Constitución Política y el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 (Función Pública, 2021), sobre este aspecto, es fundamental entender **¿Cómo se define el Servidor Público del Futuro?**, para dar

respuesta a esta inquietud, la Función Pública viene liderando, el **Programa Servidor Público 4.0.**, que busca responder de manera eficiente a los cambios generados por la cuarta revolución industrial, a los retos del cambio climático y de la era de la pos pandemia, con acciones concretas hacia la mejora continua en la calidad, la productividad y en la oportunidad del servicio, fortaleciendo el valor público desde el ser y desde el hacer, para que contribuyan a aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

Se entiende que el Servidor Público 4.0., es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio. (Función Pública - CNSC y ESAP, 2021), todo ello, conlleva a reconocer que sí bien es cierto, los servidores públicos tienen un perfil definido para el éxito



de sus funciones, es clave entender que la revolución tecnológica, la agilidad de la dinámica digital y la necesidad y los derechos de la ciudadanía para que se resuelvan sus problemas en menor tiempo. Esto implica aprovechar las nuevas oportunidades a través de la colaboración y el cambio en prácticas gubernamentales que integren la innovación, la tecnología, la analítica de datos, la creatividad, el pensamiento de diseño y el cuidado por el medio ambiente, para el beneficio de la sociedad en general.

Lo anterior incluye el análisis integral de la vivencia en el desarrollo de la conciencia ética, el desarrollo de nuevas competencias y la adaptación ágil a la disrupción social, económica y ambiental, entre otros, que se ven reflejados en la transformación de la humanidad. Entonces, **¿cuáles son esas competencias que el Servidor Público debe desarrollar, para adaptarse y responder efectivamente a la cuarta revolución industrial?**



Se entiende que el **Servidor Público 4.0.**, es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio





Francisco Alfonso Camargo Salas, director de Empleo Público

Es fundamental identificar aquellas competencias laborales relacionadas con la eficacia personal como el autocontrol, la confianza en sí mismo, la flexibilidad y hábitos en la organización, así como aquellas competencias genéricas y aspectos actitudinales (Spencer, 1993), sobre este concepto, es necesario entender que el Servidor Público 4.0., no solo debe ser experto desde el conocimiento funcional de su labor, sino que la integralidad, la vivencia de valores como el respeto, el compromiso y la diligencia y el desarrollo de competencias como la prospectiva, la adaptación al cambio y la resiliencia, hacen más integral su



desempeño y lo diferencian de un servidor público tradicional.

Actualmente se viene debatiendo sobre la importancia de desarrollar y/o fortalecer competencias en el servidor público del futuro inmediato, que identifique las acciones de mejoras transversales que requiere el talento humano en las entidades públicas del país. En ese contexto, es fundamental entender que los entornos acelerados como el actual, nos conducen rápidamente a identificar cuáles son esas competencias que den como resultado servidores públicos impulsados a mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos

generales para responder oportunamente a las demandas de la ciudadanía, que incluyen componentes estratégicos como el pensamiento sistémico y el compromiso con el autoaprendizaje, autogestión, autodisciplina y autoliderazgo, bajo el insumo fundamental del principio del mérito y donde los valores y la integridad reflejen la esencia de la filosofía y estén en el ADN de todos los servidores públicos.

Asimismo, el desarrollo y fortalecimiento de competencias en el talento humano de las entidades públicas, conlleva a un trabajo colaborativo y de responsabilidad compartida, tanto en la implementación de estrategias desde las entidades públicas como en el trabajo individual de cada servidor público, encaminados al fortalecimiento de aspectos requeridos para mejorar el



desempeño cotidiano con la integración de nuevas tendencias y prácticas que incentiven el aprendizaje constante durante todo el ciclo de vida del servidor público desde el ingreso, pasando por el desarrollo y hasta su retiro.

En este sentido, profundizando en las competencias requeridas para el servidor público 4.0., se pueden definir dos aspectos, uno desde el desarrollo de competencias digitales que se requieren para mejorar la productividad laboral y la calidad del trabajo, de tal manera que disminuyan los tiempos de respuesta a sus grupos de valor, reduzca los niveles de estrés, ansiedad e incertidumbre; y los transforme de manera eficiente en optimización en su desarrollo profesional. El otro aspecto se refiere al aprendizaje de habilidades socioemocionales que se requieren para





desempeñarse en los nuevos escenarios, tanto virtuales como presenciales e híbridos, que se traduzcan en servidores públicos saludables y productivos, reflejados en el incremento de la confianza en el Estado, la satisfacción del ciudadano por el incremento en la oferta de valor y reafirmando la legitimidad del Estado Colombiano.

Igualmente, con referencia al aspecto de desarrollo de competencias digitales, en la dinámica de la cuarta revolución industrial, se evidencian competencias transversales que se vienen resaltando a nivel internacional como son el conocimiento digital, el dominio de herramientas tecnológicas, el conocimiento y dominio de las mismas, como aquellas que integran la inteligencia artificial, machine learning, procesamiento masivo de datos, blockchain, robótica y biotecnología, pero esto no solo aplica para los servidores públicos que tienen profesiones como las ingenierías; la multidisciplinariedad en el conocimiento permite entender el uso de esas herramientas tecnológicas y digitales, así como el poder de los datos para la toma de decisiones en las políticas públicas, en cualquier rol donde se desempeñe el servidor público.

Del mismo modo y de manera general existen diferentes plataformas, aplicaciones y herramientas que permiten realizar un trabajo individual o colaborativo como tableros digitales, organizadores de tareas, plataforma para compartir archivos por internet, aplicaciones para



El **servidor público** debe ser capaz de resolver problemas socialmente relevantes desde un entendimiento sistémico, de manera asertiva, optimizando recursos con el uso de la creatividad y de la innovación, que incluye la capacidad de investigar y tener un pensamiento analítico y crítico para buscar soluciones efectivas en los problemas identificados



elaborar esquemas y mapas mentales como Mindmeister, diferentes opciones para realizar videollamadas, chats grupales y otras (WhatsApp, Telegram, Zoom, Slack, Google Meet, Skype, Monday, Trello, Evernote, Basecamp, Teams de Microsoft, entre otros), así como aplicaciones como Toggl que ayudan a la persona a medir el tiempo para conocer la productividad, entre otras alternativas que existen en el mercado para diferentes necesidades.

Además de conocer y gestionar la información, con la incorporación de la competencia comunicativa, para lograr expresarse y establecer relaciones en espacios virtuales y audiovisuales a través del manejo de múltiples lenguajes y medios, que permita escenarios de colaboración, así como el trabajo en red, con la capacidad de trabajar y cooperar en entornos digitales, lo que requiere de la mejora en las habilidades de escritura, análisis de lectura y participación.



Igualmente, el entendimiento de la responsabilidad digital hace necesario comprender que el ingreso al mundo digital conlleva a la gestión responsable de la información; saber dónde utilizarla, en cuál contexto y lograr apropiarse de ella, aprovechando al máximo el uso de las herramientas digitales y tecnológicas para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje continuos, evolucionando de la reputación digital a la responsabilidad digital.

Del mismo modo, el servidor público debe ser capaz de resolver problemas socialmente relevantes desde un entendimiento sistémico, de manera asertiva, optimizando recursos con el uso de la creatividad y de la innovación, que incluye la capacidad de investigar y tener un pensamiento analítico y crítico para buscar soluciones efectivas en los problemas identificados.

Unido a lo anterior y con referencia al aspecto de desarrollo de habilidades



socioemocionales en la dinámica del servidor público 4.0, debe contar con estrategias de autoaprendizaje para aprender de manera independiente, desde la identificación de sus brechas tecnológicas, digitales y comunicacionales, logrando la adaptación ágil a los cambios orientadas en la capacidad de enfrentar los nuevos retos; así mismo, la escucha activa, es muy importante en la medida en que el servidor tenga la capacidad de entender y compartir opiniones desde el respeto, la empatía y la solidaridad, con una inteligencia emocional expresada en los diferentes contextos



donde se relaciona, pues finalmente, antes que servidor público, es un ciudadano responsable por el desarrollo y el bienestar de nuestro país.

Las emociones resultan ser muy importantes cuando los cambios que trae la cuarta revolución industrial y la era de la postpandemia, obligan a la adaptación rápida a las nuevas exigencias tanto tecnológicas, como digitales, desde la disrupción propia de aprender rápidamente y con un componente superior de propósito, voluntad propia y dependencia individual hacia los nuevos aprendizajes.

Es importante mencionar, que para contar con servidores 4.0., se requieren entidades 4.0., entendiendo el sentido y la necesidad de transformar la cultura organizacional en cada una de las entidades públicas, pues sí bien es cierto que se requiere de la evolución de procesos hacia la cultura de la alta productividad pública, también son necesarias transformaciones integrales que incluyen el valor y la identidad por el excelso servicio público, por el buen desempeño y por la mística, que se vean reflejadas en la forma de hacer las cosas y de prestar los servicios todos los días, de allí que la capacidad prospectiva y la identidad nacional, son esenciales no solo en los líderes de las entidades, sino de todos sus colaboradores, con la cultura de la mejora continua y calidad en el trabajo para la efectiva entrega de



la oferta pública tanto presencial como virtualmente de cara a los ciudadanos.

Así mismo, el trabajo colaborativo hace necesario unir esfuerzos para lograr objetivos institucionales con altos estándares de calidad, aunado a una cultura organizacional que tenga como artefactos diferenciadores el respeto, la tolerancia, los valores y el aprendizaje continuo, comprendiendo que la cuarta revolución industrial, si bien transformará algunas profesiones, logrará a la vez que los conocimientos sean más transversales en todas las entidades.

Al respecto es fundamental reconocer que, si bien es cierto los estilos de liderazgo en el servicio público deben transformarse hacia lo que se espera de los nuevos gestores en la cuarta revolución industrial pública, también es necesario asimilar la obligación individual



Es importante mencionar, que para contar con **servidores 4.0.**, se requieren **entidades 4.0.**, entendiendo el sentido y la necesidad de transformar la cultura organizacional en cada una de las entidades públicas, pues sí bien es cierto que se requiere de la evolución de procesos hacia la cultura de la alta productividad pública, también son necesarias transformaciones integrales que incluyen el valor y la identidad por el excelso servicio público



que tiene cada uno de los servidores públicos por autogestionar su aprendizaje diario hacia la mejora constante de su desempeño, teniendo en cuenta las nuevas herramientas colaborativas con las que cuenta y a la vez asumiendo conscientemente su responsabilidad con el cambio climático y con el futuro de las nuevas generaciones.

En conclusión, el servidor público además de ser experto en sus funciones debe tener la capacidad integral de fortalecer aquellas competencias que aportan de manera constructiva en su desempeño laboral, la vivencia de los



valores como lo define el código de integridad², no solo conociéndolos sino viviéndolos en su cotidianidad, incluso fuera del contexto laboral, así como el aprendizaje continuo de nuevas herramientas digitales y tecnológicas, pues “La transformación digital no es algo que se adquiere o se logra de un momento a otro: es algo que las personas construyen” (BID, 2020), por ello, los servidores públicos deben vivir la transformación digital y personal como esas aliadas para prestar mejores servicios, ser ejemplo a la ciudadanía y coherentes en su actuar.



‘La transformación digital no es algo que se adquiere o se logra de un momento a otro: es algo que las personas construyen’ (BID, 2020), por ello, los servidores públicos deben vivir la transformación digital y personal como esas aliadas para prestar mejores servicios, ser ejemplo a la ciudadanía y coherentes en su actuar



Finalmente, se debe seguir trabajando de manera articulada entre el sector público y privado, la academia y la ciudadanía en la identificación de los problemas socialmente relevantes, dando soluciones inteligentes para alcanzar con éxito la mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos; pues no basta con una evolución en términos tecnológicos



y digitales, con mejoras significativas en la conectividad, o en la competitividad, sino seguimos evolucionando como seres humanos responsables por el medio ambiente, respetuosos de la autoridad y la ley, en equilibrio con el entorno y con la humanidad, asumiendo que el poder de las grandes transformaciones parte del cambio de cada uno de nosotros. ^{AP}

1. “La Cuarta Revolución Industrial genera un mundo en el que los sistemas de fabricación virtuales y físicos cooperan entre sí de una manera flexible a nivel global”, definición que refirió el economista Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, en el año 2016.
2. El Código de Integridad establece que si los cinco valores se articulan con la cultura organizacional se espera que los servidores públicos desarrollen conductas íntegras y que impacten positivamente en la ciudadanía, los valores son: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Bibliografía

- BID, B. I. (2020). *Transformación digital y Empleo Público - El Futuro del Trabajo del Gobierno*. Miguel Porrúa • Mariano Lafuente • Edgardo Mosqueira • Benjamin Roseth • Angela María Reyes.
- Función Pública - CNSC y ESAP. (2021). Competencias 4.0. Documento en revisión.
- Función Pública, D. A. (2021). *título iii, estructura del empleo público, artículo 19. el empleo público*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#19>
- Procuraduría. (2021). *Boletín 3*. Obtenido de <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Boletin3.pdf>
- Función Pública (2021). Documento Servidor Público 4.0.,
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona. España: Editorial Debate.
- Spencer, L. M. (1993). *Competence at Work: Models for superior performance*: John Wiley & Sons. E.E.U.U.

Cursos que fortalecen la gestión pública y la participación ciudadana

¿Qué es gestión pública y por qué hay cursos para fortalecerla? Lo primero: la gestión pública se define como las actividades que desarrollan los organismos del Estado para satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar su participación en los procesos de toma de decisiones públicas.

Por este motivo el Departamento Administrativo de la Función Pública, en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública, ofrece distintos cursos virtuales para servidores y ciudadanos pensados como herramientas para fortalecer sus competencias en esta materia.

Las diferentes ofertas de cursos

En la actualidad Función Pública ofrece dos tipos de cursos, dependiendo del público objetivo. Por un lado, están los dirigidos a exclusivamente a servidores y contratistas, y por la otra parte, los que se ofertan a la ciudadanía en general.

En el primer grupo se encuentran tres cursos dirigidos únicamente a servidores del Estado: Curso para Gerentes Públicos, Curso de Empleo Público y Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Para la ciudadanía en general existen dos cursos abiertos: uno sobre veeduría ciudadana y otro sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Estos cursos pueden consultarse en la página web de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva>.



Cursos para servidores

- **Cursos Virtual para Gerentes Públicos:** Este curso le permite al gerente público conocer y actualizar procesos y procedimientos sobre organización, función del Estado, gestión del empleo público y del talento humano, gestión institucional, y contratación pública.
- **Curso Virtual de Empleo Público:** El curso explica los procesos y procedimientos en cuanto a la organización del Estado y sus funciones. Si bien está dirigido principalmente a magistrados y jueces, se encuentra disponible para otros servidores públicos.



- **Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción:** Este curso brinda herramientas a los empleados públicos, especialmente de la Rama Ejecutiva, para tomar decisiones y establecer estrategias basados en el interés público por encima del interés particular. Desde el año 2020 a 2022 se han certificado a 10.556 gerentes públicos y 425.982 contratistas y otros servidores públicos.

Cursos para la ciudadanía

- **Curso para Veedurías Ciudadanas con Enfoque de Derechos Humanos:** Este curso fomenta el desarrollo de habilidades para evaluar la gestión pública y está dirigido a miembros de redes o veedurías ciudadanas, líderes sociales y servidores públicos. Desde el año 2020 a 2022 se han registrado 8.134 ciudadanos.
- **Curso Virtual del Modelo Integrados de Planeación y Gestión (MIPG):** El curso está enfocado en fortalecer los conocimientos sobre los temas de la gestión institucional y desarrollar habilidades para su implementación en las entidades del Estado.

Otros programas

También cabe resaltar que Función Pública ofrece dos programas dirigidos de manera particular a las comunidades



En la actualidad **Función Pública** ofrece dos tipos de cursos, dependiendo del público objetivo. Por un lado, están los dirigidos a exclusivamente a servidores y contratistas, y por la otra parte, los que se ofertan a la ciudadanía en general



negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras para el fortalecimiento de la relación entre el Estado y la ciudadanía.

- **Programa de fortalecimiento de la relación Estado-ciudadanía dirigido a los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueras:** Este programa busca fortalecer las capacidades de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueras con el propósito de que potencien habilidades para una participación constructiva y democrática. Desde 2020 a 2022 se han inscrito un total de 2.683 participantes y se han certificado a 1.013 ciudadanos.
- **Programa de capacitación dirigido a servidores públicos sobre trato digno con los enfoques de derechos y diferencial étnico a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras:** Este programa desarrolla y fortalece los conocimientos, habilidades y actitudes



de los servidores públicos en cuanto al trato digno y el derecho a la igualdad en la diferencia de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueras. Desde 2020 a 2022 se han inscrito un total de 5.671 participantes y se han certificados 2.097 servidores. 🗣️

El mito sobre el tamaño del Estado colombiano

POR: NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO

Director del Departamento Administrativo de la de Función Pública

Diferentes mitos circulan alrededor del ejercicio de lo público, siendo necesario desmentirlos o incluso aseverarlos, pero manteniendo la premisa de brindar información fidedigna y coherente.

En esta oportunidad, quiero referirme al tamaño del Estado colombiano. De aquí, que sea común escuchar o leer que Colombia cuenta con demasiados servidores públicos; que existe un exceso de burocracia y que por ende se expresa en ineficiencia. Tengo, entonces, el reto de desmentir este mito.

Para esto, me referiré desde la óptica del talento humano. Según datos de Función Pública, entidad que actualmente tengo el honor de liderar, Colombia cuenta con poco más de un millón trescientos mil servidores públicos en todo su territorio.

El grueso de los servidores se encuentra en la rama ejecutiva del poder público, que en el nivel nacional recoge a 913.040 servidores; seguido por el orden territorial con 261.675; la rama judicial con 59.981; los entes autónomos con 53.588; los organismos de control con 23.978; la organización electoral con 3.726; el sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición con 1.871 y la rama legislativa con 870 servidores.



Probablemente al conocer estas cifras, la percepción sea que el Estado colombiano está “inundado” de servidores. Sin embargo, siguiendo el hilo del análisis, quiero invitarlos a enfocar el nivel nacional de la rama ejecutiva. Allí, los 913.040 servidores están compuestos por 333.287 docentes y 410.459 miembros de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional; lo que indica que, de la totalidad de servidores del orden nacional,



el 81,45% está conformado por docentes y uniformados.

Por tanto, en el orden nacional, sólo nos queda un 18,54%, es decir 170.000 servidores sobre quienes recae la responsabilidad de ejecutar, bajo las directrices del presidente de la República, todas las actividades administrativas que están al servicio de los intereses generales de la comunidad para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.



En 2020 la **OCDE** publicó el informe **‘Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe’** en el cual compara el empleo del sector público como porcentaje del empleo total, con corte al año 2018. Colombia ocupó el último lugar en Latinoamérica en burocracia, siendo el país con la menor relación de servidores con **3,7%**



Ahora, desde una perspectiva internacional, en 2020 la OCDE publicó el informe “Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe” en el cual compara el empleo del sector público como porcentaje del empleo total, con corte al año 2018. Colombia ocupó el último lugar en Latinoamérica en burocracia, siendo el país con la menor relación de servidores con 3,7%, seguido por Honduras con 6% y Guatemala con 6,4%, y siendo Trinidad y Tobago el campeón con 25,9%.



ubicaría también en el último lugar, seguidos por Japón con 5,89% y Corea del Sur con 8,13%, y siendo el campeón de la burocracia en este estudio Noruega, con 30,69%.

Incluso, si a los 1,3 millones de servidores le sumáramos los contratistas del orden nacional y territorial, que también son menos de los que se especula, seguimos quedando en el último lugar, ubicándonos solo por encima de Japón.

Por lo anterior, me atrevo a afirmar que nuestro empleo público es uno de los más diminutos en cifras, y con hechos demostramos eficiencia en la pandemia, donde el Estado no sólo no se paró, sino que alcanzamos notables avances en materia de vacunación, reactivación económica, protección de los más vulnerables y mayor presencia del Estado en los territorios, entre otros. Por esto, mi invitación es a que nos saquemos del imaginario, la tesis mentirosa que somos un mega Estado. ⁴⁵

AGENDA PÚBLICA