



Gestión del Empleo Público



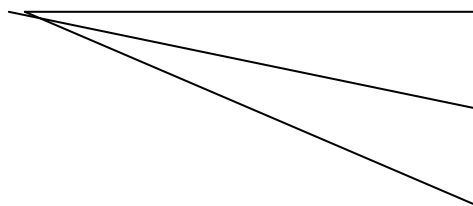
Contenido

- Conceptos fundamentales
- Carrera Administrativa
- Nuevo Modelo de Empleo Público – Proyecto de ley 216 de 2003 y 262 de 2003 Cámara



Conceptos

- Servidor público



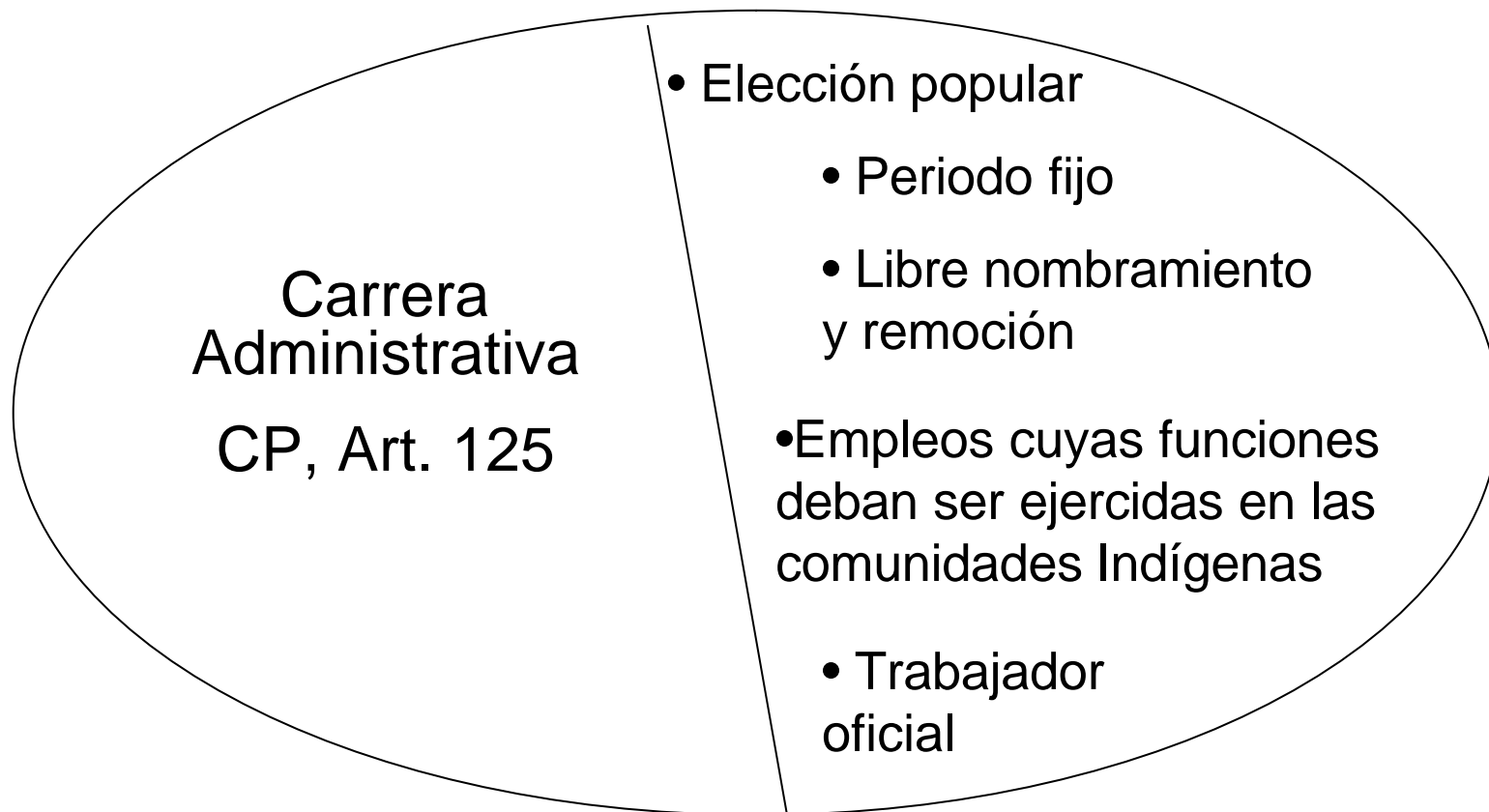
- Miembros de corporaciones públicas
- Empleados y trabajadores del Estado

- Empleo

Conjunto de funciones que una persona natural debe desarrollar 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 (DL.1569 /98)



Clasificación de los Empleos





Formas de Provisión de los Empleos

Libre

nombramiento

- Nombramiento ordinario
- Traslado
- Encargo

Carrera

Administrativa

- Nombramiento en periodo de Prueba
- Encargo
- Traslado
- Nombramiento Provisional

Otras formas de
vinculación

- Contrato de trabajo
- Auxiliares de la administración



Carrera Administrativa

Sistema técnico de administración de personal fundado en el *principio del mérito*.

Objetivos :

- Garantizar la eficiencia de la administración pública
- Ofecer igualdad para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad y el ascenso.



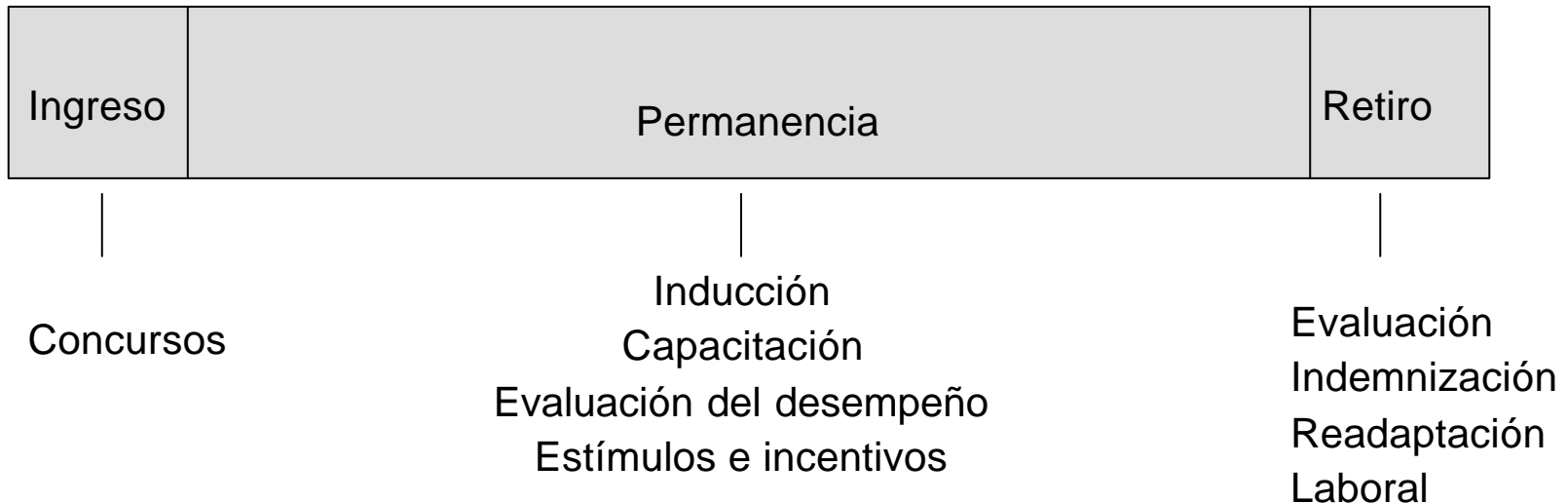
Empleos de libre nombramiento y remoción

- Los de dirección, conducción y orientación institucionales, que implican adopción de políticas.
- Los de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implica confianza, con funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo y que estén al servicio directo e inmediato y estén adscritos a los despachos de los funcionarios señalados en la Ley 443/98.
- Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores.
- Los escoltas cuya función sea de protección y seguridad personales y los comisarios de familia.



Gestión de los Empleados de Carrera Administrativa

Momentos :



Gestión de los Empleados de Carrera Administrativa

Ingreso a la Carrera Administrativa

Etapas del proceso de selección o concurso

- Convocatoria
- Reclutamiento
- Aplicación de pruebas o instrumentos de selección
- Conformación de la lista de elegibles
- El periodo de prueba



Permanencia en el servicio público

Evaluación del Desempeño: concertación (marzo), seguimiento (septiembre) y evaluación o calificación (marzo) (D-1572/98).

Capacitación: Inducción-reinducción, Planes institucionales con base en diagnósticos y Plan Nacional de Capacitación (D-1567/98, D-682/01)

Estímulos e incentivos: Programas de bienestar e incentivos, diagnósticos y coordinación (D-1567/98)



Retiro del servicio público

Causales:

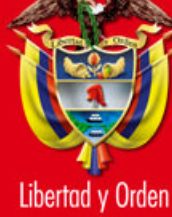
- ◆ Declaratoria de insubsistencia por calificación no satisfactoria de la evaluación del desempeño.
- ◆ Renuncia
- ◆ Por jubilación
- ◆ Invalidez absoluta
- ◆ Edad de retiro forzoso
- ◆ Destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de investigación disciplinaria.
- ◆ Abandono del cargo
- ◆ Revocatoria del nombramiento por no llenar los requisitos.
- ◆ Por orden judicial



Retiro del servicio público

Programas a cargo de la administración:

- Programa de prejubilados
- Indemnización o reubicación por supresión del empleo
- Programas de readaptación laboral (art 77 ley 617/00)



Situación Actual del Empleo Público en Colombia



Estrategia Gubernamental

Proyecto de Ley de Empleo Público :

- ✦ **Comisión** Nacional del Servicio Civil como órgano de garantía.
- ✦ Prevalencia del principio de **mérito**.
- ✦ Evaluación del desempeño que relacione desempeño individual con desempeño institucional.
- ✦ **Gerencia Pública:** máximo nivel de la administración, ingreso por mérito y capacidad, evaluación mediante acuerdos de gestión



Elementos Esenciales del Proyecto de Ley

1. Difícil Acceso al Empleo Público

- ◆ **Concursos abiertos para todos los cargos de la Administración Pública:** Concursos abiertos en todos los casos para garantizar el ingreso y permanencia de los mejores con base en el mérito
- ◆ **Eliminación de los nombramientos provisionales:** Con el fin de evitar la falta de claridad y competencia en el acceso al empleo público (a febrero 28 de 2003, había 32.992 cargos de carrera ocupados por provisionales).
- ◆ **Prevalencia del principio del mérito:** El acceso a todos los cargos públicos de todos los órdenes tendrá como principio rector el mérito y la comprobación de las más altas calidades y competencias profesionales.



2. Permanencia con base exclusiva en el mérito y el desempeño

- ◆ **Ascenso** mediante concurso abierto con valoración de la evaluación del desempeño y la capacitación.
- ◆ **Capacitación integral:** Se hace extensiva la capacitación como instrumento de mejoramiento continuo y desarrollo a todos los servidores públicos y no sólo a los de carrera administrativa.



3. Fácil Retiro del Empleo Público

Evaluación del desempeño asociada al cumplimiento de los resultados organizacionales:

Evaluación de los empleados en función exclusiva al logro de las metas y compromisos institucionales.

(De un estudio realizado por el DAFP a una muestra aleatoria de 18094 empleados de diferentes entidades y niveles, el 91.36% obtuvo calificación sobresaliente; el 8.38%, obtuvo calificación aceptable; y sólo un 0.24% obtuvo calificación insatisfactoria).



Gerencia Pública

Redefinición de los Cargos de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Directivo, como Cargos de Naturaleza Gerencial

- ◆ Provisión fundamentada en el principio del mérito
- ◆ Sus titulares serán responsables por su gestión y por ella serán evaluados
- ◆ La evaluación se realizará a través de los acuerdos de gestión, mecanismo técnico mediante el cual se concretarán los compromisos del gerente público, las metas y resultados a obtener y los indicadores como medio de verificación



Criterios Sustantivos del Nuevo Modelo de Empleo Público

- ◆ Causal de retiro por necesidades del servicio (según criterios de eficiencia y productividad)
- ◆ Profesionalización de los recursos humanos al servicio de la administración pública
- ◆ Consolidación de la meritocracia y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos



Criterios Sustantivos del Nuevo Modelo de Empleo Público

- Encargos
 - Límite a su duración
 - Previa convocatoria a concurso
- No habrá más nombramientos provisionales en la administración pública
- Se incluye como política de Estado la previsión anual de necesidades de recursos humanos por parte de las entidades y la configuración de planes bianuales de necesidades netas de personal en el Estado colombiano



Criterios Sustantivos del Nuevo

Modelo de Empleo Público

- Posibilidad de establecer modalidades distintas de jornada laboral, tales como: empleos de jornada completa, empleos de medio tiempo
- Posibilidad de crear cuerpos profesionales de servidores públicos
- Solicitud de facultades extraordinarias para que el Presidente de la República reglamente la racionalización de la nomenclatura de cargos y la consecuente racionalización de escalas salariales

Administración y Vigilancia de la Carrera

Define criterios y procedimientos para el ingreso, ascenso y retiro del servicio con fundamento en el principio de mérito

Autorizará a cada entidad pública para contratar los procesos de selección con las entidades previamente acreditadas

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Acreditará las competencias de las universidades públicas y privadas o firmas consultoras para que adelanten los procesos de selección

La CNSC como máximo órgano de garantía atenderá y resolverá todas las reclamaciones que sobre los procesos se puedan presentar



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Página Web: www.dafp.gov.co

Conmutador: 3344080/86

Fax: 3410515

Línea gratuita: 01 8000 917770

Email: webmaster@dafp.gov.co

Carrera 6 No 12-62 - Bogotá D.C.