

FF1-01330

EJ. 3

Revista Administrativa

Revista Institucional del Sector Función Pública: Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública No. 1
ISSN 0120-193X - Bogotá, D.C., Agosto - Septiembre de 2003

Decretos
Renovación
de la Administración Pública

PRAP
Programa de Renovación
de la Administración Pública

Política Anticorrupción
en la Renovación de
la Administración Pública

Incentivos a la Gestión Pública:
Banco de Éxitos y Premio
Nacional de Alta Gerencia

Empleo Público en Colombia

ESAP
Oferta Académica
y Presencia Territorial

Del Servicio Civil a la profesionalización
de la Función Pública



Libertad y Orden

Departamento Administrativo
de la Función Pública
República de Colombia

Carta Administrativa

ISSN 0120-193X

Bogotá, D.C., Agosto - Septiembre de 2003 - No. 1

Revista Institucional del Sector Función Pública
Departamento Administrativo de la Función Pública
Escuela Superior de Administración Pública

Directores

FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO
Director Departamento Administrativo
de la Función Pública DAFP
GUIDO ECHEVERRI PIEDRAHITA
Director Nacional Escuela Superior
de Administración Pública ESAP

Coordinadora Editorial
LUZ AMPARO GONZÁLEZ AGUDELO

Consejo Editorial

CARLA LILIANA HENAO CARMONA
LUZ AMPARO GONZÁLEZ AGUDELO
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
OTTO ARISTIZÁBAL HOYOS
ÁNGELA MARÍA MEJÍA URIBE
EDUARDO GONZÁLEZ MONTOYA

Colaboradores

YOLANDA CASTRO BERRÍO
JOSÉ DAZA RAMÍREZ
GABRIELA OSORIO VALDERRAMA

Colaboran en este número

FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO
WILLIAM VÉLEZ MESA
RAFAEL E. RIVEROS PINZÓN
ELBA ROJAS DE CASTILLO
TITO ANTONIO HUERTAS P.
HERNANDO LOAIZA

Diseño y diagramación

GABRIELA OSORIO VALDERRAMA

Corrección:

GABRIELA OSORIO VALDERRAMA
JOSÉ DAZA RAMÍREZ

Impresión

GRUPO DE ARTES GRÁFICAS E IMPRESOS
ESAP

AGOSTO DE 2003

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CRA. 6 No. 12 - 62

PBX: 334 40 80 Fax: 341 05 15

www.dafp.gov.co

webmaster@dafp.gov.co

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DIAGONAL 40 No. 46A - 37 CAN

CONMUTADOR: 220 27 90 - Fax: 222 43 15

www.esap.edu.co

direccion.nacional@esap.edu.co

CONSULTE ESTA PUBLICACIÓN EN FORMATO
ELECTRÓNICO A TRAVÉS DE NUESTRAS PÁGINAS WEB

www.dafp.gov.co

www.esap.edu.co

Editorial

3

Presentación

5

Política
Anticorrupción
en la
Renovación de
la
Administración
Pública

7

PRAP
Programa de
Renovación de
la
Administración
Pública

11

Listado de
Decretos
expedidos
dentro del
proceso de
Renovación de
la
Administración
Pública

15

Incentivos a la
Gestión Pública
Banco de Éxitos
y Premio
Nacional de Alta
Gerencia

21

Empleo Público
en Colombia y
su
fortalecimiento
dentro de un
Estado moderno
y gerencial

27

Del Servicio Civil
a la
profesionalización
de la Función
Pública

35

Oferta
Académica de la
ESAP

45

Presencia
Territorial de la
ESAP

48

Ley 790 de 2002

53

Decreto 190 de
2003

58

Directiva
Presidencial No.
10 de 2002

62

Decreto 1336 de
2003

68

Diseño y Diagramación:
Área de Comunicaciones - DAFP
Impresión:
Grupo de Artes Gráficas e Impresos - ESAP
Agosto de 2003

COMO MUESTRA DEL COMPROMISO DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CON EL ESTADO COMUNITARIO Y CON EL PROPÓSITO DE CONSOLIDAR EN COLOMBIA UN SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO PROFESIONAL, EL PASADO 29 DE MAYO, EL MINISTRO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA Y EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA RADICARON ANTE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES EL PROYECTO DE LEY NO. 216 DE 2003 Y SU ACUMULADO NO. 262 DE 2003, "POR EL CUAL SE EXPIDEN NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PÚBLICO, LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y LA GERENCIA PÚBLICA"; PROYECTO QUE CONTÓ CON LA PERMANENTE PARTICIPACIÓN DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP.

El proyecto fue aprobado en el seno de la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, el día 19 de junio. Los debates que se adelantaron contaron con la presencia de la Viceministra de Justicia, doctora María Margarita Zuleta, del Doctor Guido Echeverri, Director Nacional de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y de gremios interesados.

El articulado que se aprobó presenta innovaciones frente al actual sistema de carrera, tales como el modelo de gerencia pública, la diversidad de jornadas laborales, los acuerdos de gestión para gerentes públicos, la comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, la especificidad de los entes territoriales en la realización de convocatorias y el privilegio del principio del mérito para ingresar y permanecer en el empleo público, entre otros.

El proyecto es fundamental para la renovación de la Administración Pública en nuestro país, porque el Empleo Público es un componente sustantivo de todo proceso de reforma.

Estamos seguros que con el tránsito a plenaria de esta importante iniciativa gubernamental, liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se avanza hacia la consolidación de un sistema de Empleo Público en Colombia basado en el principio del Mérito y a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil como órgano autónomo y garante de dicho principio.

Otra aspecto fundamental de resaltar en este editorial es la gestión de este Departamento Administrativo como Coejecutor del Programa de Renovación de la Administración Pública- PRAP- que lidera el Departamento Nacional de Planeación- DNP, al participar activamente en el ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas por la Ley 790 de 2002 al Presidente de la República.

En este ejercicio que culminó el pasado 26 de junio, se expidieron 66 Decretos entre los cuáles vale la pena resaltar los relacionados con la fusión de los Ministerios de Interior y Justicia, Salud Pública y Trabajo y Seguridad Social y Desarrollo Económico y Comercio Exterior, que dieron lugar a la creación de los Ministerios del Interior y de Justicia, de la Protección Social y de Comercio Industria y Turismo respectivamente, así como la reasignación de competencias del Ministerio de Desarrollo Económico al Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

Igualmente, se realizaron escisiones como las de la Caja Nacional de Previsión Social – CAJANAL, el Instituto de Seguros Sociales - ISS, que dio paso a la creación de siete Empresas Sociales del Estado y la de ECOPETROL, que originó la creación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH y la Sociedad Promotora de Energía S.A.

También, se reorganizó el sector agricultura con la supresión de Fondo DRI, del INAT, del INCORA y del INPA y la creación del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural- INCODER.

Se reestructuraron los Ministerios de Comunicaciones y Cultura y el Departamento Administrativo de la Economía Solidaria- DANSOCIAL.

Se crearon el Instituto Nacional de Concesiones- INCO y el Fondo Nacional de Vivienda- Fonvivienda, y se suprimieron entidades como Ferrovías, INURBE, CARBOCOL, Residencias Femeninas, el Fondo de Caminos Vecinales y TELECOM que dio paso a la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.

Estamos orgullosos de la participación del Sector Función Pública en este proceso, pero nuestra labor en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública no termina con la expiración de las facultades extraordinarias, continuaremos trabajando con las reformas que se llevarán a cabo en el marco de las facultades ordinarias conferidas por el artículo 189 de la Constitución Política y reglamentadas por la Ley 489 de 1998 para contribuir efectivamente a la renovación de la Administración Pública con la que se encuentra comprometida el Gobierno Nacional.

FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO
Director

Departamento Administrativo de la Función Pública

EN UN MANCOMUNADO ESFUERZO DEL SECTOR FUNCIÓN PÚBLICA, LAS ENTIDADES QUE LO CONFORMAN: EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DESARROLLARON LOS PROCESOS NECESARIOS PARA EDITAR NUEVAMENTE LA REVISTA CARTA ADMINISTRATIVA, CON EL OBJETIVO DE CONVERTIRLA EN EL MEDIO DE COMUNICACIÓN POR EXCELENCIA DEL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO.

Lo que se pretende es facilitar la labor de quienes están directamente vinculados a la administración pública, no sólo en el nivel nacional sino incluyendo al nivel territorial, para llegar de una manera ágil y oportuna con toda la información que regula y orienta la gestión pública en nuestro país.

La Revista Carta Administrativa, que circulará cada dos meses, publicará artículos de interés, no sólo por su contenido informativo, sino también por su alto contenido formativo, con el convencimiento de que de esta manera contribuiremos a la optimización del recurso humano encargado de las relaciones entre el Estado y la Comunidad. De igual manera incluiremos temas de reflexión, opinión, capacitación y normatividad, entre otros, aplicables a todos los niveles de la administración.

Somos conscientes de la responsabilidad que como sector tenemos en la difusión de los aspectos relacionados con la función pública y nos gustaría poder distribuir nuestra revista a todos los rincones del país, pero debido a las restricciones en el gasto público, sólo podremos imprimir 2.000 ejemplares. Sin embargo, y con el ánimo de lograr el mayor cubrimiento posible, la Carta Administrativa estará disponible para ser consultada en formato electrónico en las páginas de internet tanto del Departamento Administrativo de la Función Pública como de la Escuela Superior de Administración Pública.

Nuestra Revista Carta Administrativa establecerá un canal de comunicación permanente con sus lectores, para lo cual esperamos contar con sus colaboraciones, opiniones y sugerencias, las cuales con toda seguridad, serán atendidas y tenidas en cuenta.

Para esta oportunidad y dada la importancia de la iniciativa emprendida por el Presidente Álvaro Uribe Vélez, hemos dedicado este número al Proceso de Renovación de la Administración Pública, incluyendo en él un resumen de las normas expedidas en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas al primer mandatario en la Ley 790 de 2002 para llevarlo a cabo.

GUIDO ECHEVERRI PIEDRAHITA
Director Nacional
Escuela Superior de Administración Pública

Política Anticorrupción en la Renovación de la Administración Pública

Por: William Vélez Mesa
Presidente de la Honorable Cámara de Representantes

EN NUESTRA SOCIEDAD ACTUAL, AQUEJADA DE UN FENÓMENO DE DESDIBUJAMIENTO Y TRANSFORMACIÓN DE VALORES, LA ACTITUD GENERALIZADA ANTE EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN, LEJOS DE SER DE RECHAZO O DE DESAPROBACIÓN, O TAN SIQUIERA DE PREGUNTARSE: EL ACTO QUE VOY A COMETER, SERÁ CORRECTO?, CONSISTE EN CALCULAR LAS PROBABILIDADES DE ÉXITO: SI HAGO ESTO, QUÉ POSIBILIDAD HAY DE SER DESCUBIERTO?

La tendencia de la mayoría de las sociedades ante el problema de la deshonestidad es cíclica. En las épocas de picos altos, las sociedades reaccionan fuertemente en contra de comportamientos inaceptables, bien sea mediante legislación, control social u otro mecanismo, haciendo que el problema se reduzca.

De igual manera, en los períodos de picos bajos, las sociedades bajan la guardia, propiciando así un nuevo ascenso de la curva.

A través del tiempo, la distancia entre picos altos y bajos ha ido disminuyendo en sentido vertical, en tanto que ha aumentado horizontalmente, con el correspondiente fortalecimiento de la tendencia sostenida hacia el comportamiento corrupto; el cual sólo experimenta frenazos temporales, para volver con el mismo impulso.

En las sociedades que luchan por alcanzar un mayor grado de desarrollo de su sistema democrático, como la nuestra, se presentan de manera simultánea dos situaciones que ayudan a complicar la tarea

de diseñar herramientas efectivas de combate a éste fenómeno: cuando el acceso al poder está restringido, los dueños del dinero utilizan sus recursos financieros para alcanzarlo. En contraposición, cuando la tenencia del dinero está concentrada, los dueños del poder utilizan su posición para adueñarse de una porción del capital que no pueden acumular por medios lícitos.

Para romper este ciclo perverso, resulta necesario emprender, de manera inmediata, una estrategia que no solo produzca resultados en el corto plazo, sino que además fije las bases para la erradicación de este verdadero cáncer que carcome las estructuras de nuestra democracia.

Para que una estrategia de combate a los fenómenos corruptos y al derroche de recursos pueda alcanzar sus objetivos, deberá caracterizarse por los siguientes lineamientos fundamentales:

1. Definición clara de Fraude y Corrupción: conscientes de que muchos de los hechos corruptos quedan sin castigo debido a su falta de tipicidad legal, debe adoptarse una definición inequívoca de *hecho corrupto* y de *hecho fraudulento*, que deje en total evidencia que no se tolerará el más mínimo intento de desviación del poder público en beneficio propio o de terceros, y en detrimento del bienestar general. La corrupción debe entenderse como una relación anormal entre el poder público y los ciudadanos. Para complementar la definición y para dar un mensaje inequívoco, tanto a los agentes del sector público como a los ciudadanos en general, se determinará igualmente que el derroche y el despilfarro se considerarán hechos corruptos, así no correspondiesen de manera exacta a la definición de fraude.

2. Definido lo anterior, se debe hacer saber a todos los interesados: responsables de entidades públicas, empleados, proveedores, contratistas y al público en general, que no sólo no se tolerará la más mínima manifestación fraudulenta, corrupta o de derroche, sino que el Estado será el encargado directo de liderar el Programa de combate al fenómeno del fraude y la corrupción.

3. Una vez hechos públicos los lineamientos generales, se debe proceder a la ejecución del Programa, el cual está compuesto por diferentes grupos de acciones estratégicas, así:

- Acciones de Prevención: encaminadas a reducir la frecuencia de presentación de hechos corruptos. En el caso específico del fraude, la prevención puede ser la mejor estrategia, solo si se combina con una labor constante de educación, respaldada por el ejemplo. Resulta entonces de la mayor importancia que desde la cabeza de cada organización, se lidere la creación de un ambiente en el cual la honestidad y la austeridad sean la norma, al tiempo que resulte extremadamente difícil para el corrupto salirse con la suya. De ahí que resulte indispensable empezar por la cima. El ejemplo de honestidad debe provenir de la más alta instancia administrativa. *La hipocresía no detiene la corrupción*, de la misma manera que una actitud honesta, sin el apoyo de esquemas de combate visibles y efectivos, de poco o nada vale. La decisión de combatir el fraude y la corrupción deberá ser apoyada por la totalidad de los directivos de cada entidad, a la vez que aceptada por la totalidad de los componentes de la misma, como parte de la política normal. No deberá ser visto como una molestia o un obstáculo para el adecuado funcionamiento de algunas áreas o departamentos, sino como parte de cada proceso y función. Las posibles incomodidades que la estrategia de prevención ocasione en determinados procesos, deberán ser minimizadas o resueltas de manera coordinada, evitando que las mismas sean vistas como una carga operativa, y no como una protección necesaria. Para lograrlo, debe partirse de la definición adecuada de las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, con sus correspondientes responsabilidades en materia de seguridad contra el fraude. Igualmente, se capacitará a los funcionarios para que al realizar cada una de sus tareas, tengan en cuenta los factores que pueden generar acciones fraudulentas. Las personas deben asumir su papel de prevención del fenómeno del fraude, partiendo de un cabal entendimiento de qué es lo que se espera de ellos. *Resulta inútil obligar a alguien a observar una norma que no comprende.*

La estructura de las oficinas de Control Interno deberá ser estricta y eficiente, con el mínimo indispensable de funcionarios especialistas en seguridad física, informática y técnica; así como habilidades de investigación de fraude. Estos cargos podrán ser provistos con una combinación de funcionarios de Planta y consultores externos, quienes aportarían su experiencia y conocimientos donde las limitaciones del personal propio así lo demande. Además, la dirección de dichas dependencias no podrá estar subordinada al representante legal de cada entidad, para garantizar así su independencia. La elección por concurso puede ser la mejor opción.

La oficina de Control Interno será responsable de apoyar a la dirección de cada ente, en las tareas de identificación de riesgos, desarrollo de estándares mínimos de seguridad, investigaciones de rutina, preparación de informes sobre el cumplimiento de las políticas generales, relaciones con otras oficinas de Control Interno y con las agencias del gobierno central; así como conducción de investigaciones especiales. Las reuniones periódicas entre el Coordinador de Control Interno y el representante legal, servirán de apoyo para el seguimiento a las labores de dicha oficina.

La comisión Noland, órgano consultivo creado en Inglaterra en 1994, presentó un informe con los lineamientos de lo que debe ser el comportamiento normal esperado de los funcionarios públicos. Dichos estándares se resumen en siete puntos, a saber:

1. Compromiso y sentido de pertenencia
2. Integridad
3. Objetividad
4. Rendición adecuada y oportuna de cuentas
5. Apertura
6. Honestidad
7. Liderazgo.

- Acciones de Protección: partiendo del reconocimiento de que no todos los hechos corruptos pueden ser prevenidos o evitados, las acciones de Protección se conciben como el

conjunto de barreras físicas o lógicas que se pueden interponer entre los recursos de una organización y los intentos de defraudadores y corruptos. Estas barreras físicas o lógicas dependerán de la naturaleza de los recursos; pudiendo ir desde la seguridad en las instalaciones físicas, hasta la utilización de claves de acceso y verificación de identidad para la utilización de recursos informáticos.

- Acciones de Control: si bien lo deseable es evitar en su totalidad la ocurrencia de hechos corruptos, ello no es posible en la práctica. Por lo tanto, el objetivo de las acciones estratégicas de Control será el detectar su materialización en su etapa más temprana, lo que permite actuar de manera efectiva. Los funcionarios deben estar convencidos de la efectividad de las medidas de control, al punto de considerar como inevitable el descubrimiento de actuaciones deshonestas. Con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías, será posible generar resultados positivos que inculquen en los funcionarios la percepción de efectividad en la estrategia de combate al fraude y la corrupción. De la rapidez con que sea detectado y denunciado un hecho corrupto, dependerá la posibilidad de éxito en la recuperación de los recursos perdidos.

Acciones de Atención: las acciones que se tomen en los primeros días después del descubrimiento de un hecho corrupto son fundamentales para la recuperación de los recursos comprometidos. Deben desarrollarse Planes de Contingencia con la función de determinar de manera anticipada las estrategias que permitan atender todos los frentes, en caso de materialización de un hecho corrupto. Ello incluye de manera principal, la decisión firme e invariable de proceder judicialmente contra los presuntos responsables, incluyendo las vías civil, penal y administrativa. Esto se constituye en un efectivo muro de contención para la mayoría de la gente, que lo pensaría dos veces antes de cometer una infracción, si calculase que las probabilidades de detección y castigo son altas. Si el peor de los escenarios que un corrupto pueda temer es el ser reprendido por un supe-

rior jerárquico, al cual probablemente no respete mucho; o un despido silencioso cuando la evidencia justifica una acción judicial fuerte, ello no solo no detendrá la realización de sus intenciones, sino que constituirá un claro signo de debilidad. Por el contrario, si el castigo incluye un sonado proceso judicial, con la consecuente carga de exposición a la opinión pública y los correspondientes costos de defensa, habría mucho más en juego para el potencial defraudador. *El principal motor del fraude y la corrupción es la impunidad.*

- Acciones de Transferencia: la experiencia vivida en Colombia y otros países demuestra que existe una relación inversa entre los niveles de corrupción y los niveles de libertad de la economía de una nación. Los sistemas más corruptos son aquellos con mayor cantidad de trámites burocráticos innecesarios; los que a la larga se constituyen en otros tantos peajes o lugares en los cuales es preciso dejar un pago por debajo de la mesa para poder avanzar al siguiente puesto de control; solo para repetir el mismo pago fraudulento. Disminuir trámites innecesarios y agilizar los sistemas de pago de obligaciones, serán las medidas inmediatas para disminuir los ries-

"LA
CORRUPCIÓN
DEBE
ENTENDERSE
COMO UNA
RELACIÓN
ANORMAL
ENTRE
EL PODER
PÚBLICO
Y LOS
CIUDADANOS."

gos de fraude en cualquier organización.

La situación de fraude y corrupción en el país no soporta mas diagnósticos. Excelentes trabajos han sido presentados en los últimos años, pero lamentablemente parece que, pese a que se han producido verdaderos golpes a miembros de organizaciones de delincuentes dedicados a entrar a saco con el presupuesto nacional, en fallos condenatorios a funcionarios de todos los niveles de la administración pública y a particulares comprometidos en dichos delitos; ello no parece ser suficiente para disuadir a otras personas de persistir en sus intentos.

Acciones concretas deben ser tomadas en este momento, para garantizar que todos los colombianos perciban que el Estado cuenta con un sistema que eleva las posibilidades de detección de fraude. Y que el consecuente castigo será inevitable.

Es posible ponerle freno en seco al problema de la corrupción, partiendo de una verdadera estrategia integral de administración de dicho fenómeno. La falta de continuidad y de voluntad para erradicar el cáncer de la corrupción, como manifestaciones de la ausencia de verdaderas políticas estatales a largo plazo, explican en gran medida el fracaso de las estrategias que se han intentado a lo largo de nuestra historia institucional.

Programa de **R**enovación de la **A**dministración **P**ública

Por: Fernando Grillo Rubiano
Director Departamento Administrativo de la Función Pública*

EL PROGRAMA DE
RENOVACIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA -
"PRAP", NO ES UN SIMPLE
PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN
ORGANIZACIONAL CON ÉNFASIS
EN EL ASPECTO FISCAL, SE
ENFOCA A CONCRETAR LA
CONCEPCIÓN DEL ESTADO
COMUNITARIO CON EL QUE SE
ENCUENTRA COMPROMETIDO EL
ACTUAL GOBIERNO.

El Estado Comunitario es un Estado al servicio del ciudadano, cuyos objetivos primordiales son contribuir a recuperar la legitimidad del Estado; estructurar un Estado gerencial que administre lo público con eficiencia, honestidad, austeridad y por resultados; fortalecer el Estado participativo, en donde el ciudadano participe desde el diseño de las políticas públicas así como en su seguimiento y control; y consolidar un Estado descentralizado que tenga en cuenta las necesidades locales sin perjuicio del interés nacional.

Bajo esta concepción, la Administración Pública no es ajena al proceso, es el medio para que el Estado pueda actuar en procura del cumplimiento de su misión esencial de servicio al ciudadano. En este sentido, su organización y forma de operación dependen básicamente del "modelo de Estado" que se quiera alcanzar, por lo tanto, una adecuada operación de dicha administración implica una reflexión previa sobre los procesos operativos fundamentales sobre los cuales se basa el desarrollo de la gestión pública y un rediseño de éstos con la concepción que se tenga del Estado.

La renovación de la Administración Pública implica también una renovación cultural que permita comprender que las personas que trabajan para el Estado son "servidores públicos" con un profundo compromiso con los objetivos esenciales del Estado Comunitario.

El Programa de Renovación de la Administración Pública está dirigido, de acuerdo con las facultades extraordinarias conferidas al Gobierno Nacional, a la rama ejecutiva del orden Nacional. No obstante al mediano y largo plazo, el proceso deberá replicarse en los entes territoriales, verificando que dejen de existir duplicidades entre las funciones encargadas al Gobierno Central y los territorios, y asegurando un adecuado traslado de funciones.

ESTRATEGIAS

El PRAP consta básicamente de tres estrategias: las reformas verticales, las reformas transversales y la estrategia pensional.

Las Reformas Verticales están dirigidas al rediseño institucional y para este propósito se organizó la Rama Ejecutiva en 19 sectores con sus correspondientes entidades adscritas y vinculadas.

Cada uno de los sectores ha comenzado un proceso de revisión y rediseño con el fin de hacer que su misión se enmar-

A LA FECHA LAS
ENTIDADES
QUE REPORTAN
SUPRESIÓN
DE CARGOS SON LOS
MINISTERIOS DE
AMBIENTE, VIVIENDA Y
DESARROLLO
TERRITORIAL,
COMERCIO, INDUSTRIA
Y TURISMO, CULTURA,
EDUCACIÓN, RELACIONES
EXTERIORES, INTERIOR Y
JUSTICIA, PROTECCIÓN
SOCIAL Y EL
DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO
DE LA PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA, EL INSTITUTO
COLOMBIANO DE
BIENESTAR FAMILIAR, EL
INSTITUTO DE SEGURO
SOCIAL, EL INURBE,
PROEXPORT,
DANSOCIAL,
COFINPRO Y CARBOCOL.

que dentro de los conceptos básicos de lo que constituye el Estado Comunitario: un *Estado Gerencial* con sus componentes de dinamismo, austeridad, Eficiencia y Eficacia en los procesos y Gestión por resultados; un *Estado Participativo* y un *Estado descentralizado*, en donde se privilegia al municipio y se le convierte en eje primordial de la gestión pública en lo local: "El municipio es al ciudadano lo que la familia es al ser humano"¹

Las reformas verticales entonces, involucran la definición del rol de las entidades, de su estructura y racionalización de plantas. Si el proceso que se emprende implica ahorros, estos se deben destinar a sufragar los gastos de retiro de los servidores a que hay lugar y a atender los requerimientos de capacitación para los funcionarios desvinculados.

Las reformas verticales se desarrollan en tres fases:

Unas *reformas inmediatas*, que implican la reestructuración de entidades de conformidad con la Directiva presidencial 10 de 2002; la orden de supresión de cargos vacantes sin apropiación presupuestal (Directiva 13 de 2002).

Reformas mediatas, estas involucran las acciones que requieren de facultades extraordinarias como la fusión de Ministerios y los cambios de adscripción entre otros.

1 Plan de Gobierno "Mano firme, Corazón Grande", 2002-2006. Punto No 10 del Manifiesto Democrático, los 100 puntos de Uribe.

Las *Reformas a largo plazo* se relacionan con aquellas entidades a nivel Nacional que se han definido como prioritarias entre las que se encuentran, la DIAN y el Instituto de Seguro Social.

Las Reformas Transversales, se relacionan con aquellos procesos estructurales comunes a toda la Administración Pública, para llevarlas a cabo se han definido los siguientes temas:

Empleo Público, Gestión de Activos, Defensa Jurídica y Judicial del Estado, Sistema Presupuestal, Gestión por Resultados, Gobierno Electrónico, Contratación y Compras, Sistemas de Información, Nacionalización Formativa, Regulación, Supervisión y Control y Simplificación de Trámites.

En cada uno de estos temas se ha determinado la necesidad del establecimiento de una política integral para el Estado colombiano, que posibilite la unidad de criterio y el manejo eficiente y efectivo de los recursos que están involucrados en su desempeño.

La Estrategia Pensional, se consolida con la supresión de los cargos que queden vacantes por la obtención de los derechos de pensión de vejez. En esta estrategia es importante tener en cuenta que no representa costo social para el país, ya que las personas que se retiran lo hacen habiendo completado sus requisitos para obtener la pensión y por lo tanto quedan protegida



**TRO ELEMENTO
IMPORTANTE**

**CON QUE CUENTA EL
PRAP
ES EL PLAN DE PROTECCIÓN
SOCIAL (PPS), QUE TIENE
SU SUSTENTO LEGAL EN LA
LEY 790 DE 2002,
Y POR EL CUAL SE PRETENDE
MINIMIZAR EL IMPACTO
SOCIAL QUE IMPLICA EL
RETIRO DE
SERVIDORES PÚBLICOS
COMO RESULTADO DE LA
REFORMA.**

El Capítulo II de la citada Ley determina los programas de rehabilitación profesional y técnica y sus componentes: Reconocimiento Económico, Protección Especial y Programas de Mejoramiento de Competencias Laborales.

El *Reconocimiento Económico*, está representado en una suma de dinero que el Gobierno Nacional otorgará a los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles diferentes al directivo y a los vinculados en nombramiento provisional en cargos de carrera administrativa pertenecientes a los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, a los cuales se les suprima el cargo producto de las reformas del Programa de Renovación de la Administración Pública.

El reconocimiento consiste en una suma de dinero equivalente a un porcentaje no inferior a la asignación básica del cargo suprimido, el cual será pagadero en mensualidades en un plazo no superior a 12 meses de conformidad a lo establecido en el Decreto 190 de 2003.

La *Protección Especial*, está referida a que no podrán ser retirados del servicio en desarrollo de las reformas del Programa de Renovación de la Administración Pública, las madres cabeza de familia sin alternativa económica, los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos, edad y tiempo

PARA VELAR
 POR EL
 ADECUADO
 CUMPLIMIENTO
 DE LOS
 PROGRAMAS DEL
 PLAN DE
 PROTECCIÓN
 SOCIAL,
 EL GOBIERNO
 HA CREADO UNA
 UNIDAD DE
 SEGUIMIENTO
 AL INTERIOR DEL
 DEPARTAMENTO
 NACIONAL DE
 PLANEACIÓN,
 SOPORTADO EN
 UN SISTEMA
 DE
 INFORMACIÓN.

de servicio para obtener la pensión de jubilación en un término de tres años contados a partir de la expedición de la Ley, y las personas con limitaciones físicas, mentales, auditivas o visuales.

El *Programa de Mejoramiento de Competencias Laborales*, se relaciona con los programas de readaptación laboral propios de la gestión de recursos humanos. Este contempla una fase inicial de orientación psicosocial y laboral tendiente a la orientación de los servidores que llevan los procesos de desvinculación y a los servidores desvinculados.

La fase se subdivide en:

- a) Apoyo a las entidades que están realizando desvinculaciones de servidores en cuanto a estrategia de comunicación y mecanismos de atención a los ex-servidores, así como el manejo del proceso.
- b) Orientación a ex - servidores sobre la preparación para asumir un nuevo rol laboral y la preparación para la generación de ingresos por medio de una nueva vinculación o de la creación de una fuente de ingresos propia.
- c) La medición de competencias de los servidores retirados que le permita optar por una de las siguientes alternativas: Reubicación laboral o el autoempleo.

En caso de optar por la reubicación laboral, el Plan de protección social ofrece:

- Capacitación o recalificación que comprenden la realización de cursos cortos definidos de acuerdo con la demanda laboral

* Fuentes: Ley 790 de 2002, Directiva Presidencial No. 10 de 2002, Decreto 190 de 2003 y Documento de trabajo PRAP - DNP

- La inscripción en un sistema de intermediación entre la oferta y la demanda laboral que incluye capacitación en procesos de selección y para la búsqueda de empleo.

Si se opta por el autoempleo, se contempla la capacitación en aspectos jurídicos, financieros, administrativos, mercadeo y en general en todas aquellas áreas necesarias para la creación y administración de una empresa y el acompañamiento y seguimiento a la gestión durante la etapa inicial de la nueva empresa.

Las anteriores consideraciones recogen la esencia del Programa de Renovación de la Administración Pública, que como se expresó al inicio de este artículo, está orientado a replantear el aparato estatal colombiano bajo la concepción del Estado Comunitario.

El reto como se puede observar, es grande y el Departamento Administrativo de la Función Pública como coejecutor del Programa ha jugado un papel fundamental al ser la entidad rectora en materia de reestructuración del Estado y en este sentido, con un grupo de profesionales expertos, ha venido prestando asesoría directa y acompañamiento a las entidades desde el inicio del proceso de reestructuración, hasta la firma de los decretos por medio de los cuales se modifica su estructura y planta.

Estamos seguros que cuando expiren las facultades extraordinarias, el Gobierno habrá cumplido a cabalidad el compromiso que está implícito en esta fase del Programa de Renovación de la Administración Pública en el gran propósito de consolidar el Estado Comunitario y continuará la implementación de las reformas a mediano y largo plazo.

Programa de Renovación de la Administración Pública

Decretos Expedidos

Enero - Junio 27 de 2003

A CONTINUACIÓN RELACIONAMOS EL LISTADO DE LOS DECRETOS EXPEDIDOS AL AMPARO DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY 790 DE 2002, QUE LE OTORGÓ FACULTADES EXTRAORDINARIAS AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PARA ADELANTAR EL PROGRAMA DE RENOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. DATOS SUMINISTRADOS POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ENTIDADES FUSIONADAS			DECRETO
ANTES		AHORA	
Ministerio de Interior	Ministerio de Justicia	Ministerio del Interior y de Justicia	<p>200 de 3 de Febrero de 2003</p> <p>Por el cual se determinan los objetivos y la estructura orgánica del Ministerio del Interior y de Justicia, y se dictan otras disposiciones</p> <p>202 de 3 de Febrero de 2003</p> <p>Por el cual se suprimen los empleos de las plantas de personal de los Ministerios del Interior y de Justicia y del Derecho y se establece la planta de personal del Ministerio de Interior y de Justicia</p>
Ministerio de Desarrollo Económico	Ministerio de Comercio Exterior	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	<p>210 de 3 de Febrero de 2003</p> <p>Por el cual se determinan los objetivos y la estructura orgánica del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y se dictan otras disposiciones.</p> <p>213 de 3 de Febrero de 2003</p> <p>Por el cual se suprimen los empleos de la planta de personal del Ministerio de Desarrollo Económico y del Ministerio de Comercio Exterior y se establece la planta de personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones.</p> <p>212 de 3 de Febrero de 2003</p> <p>Por el cual se suprimen los empleos de la planta de personal del Ministerio de Comercio Exterior adscritas a las misiones en el exterior y se establece la planta de personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en el Exterior</p>
Ministerio de Salud Pública	Ministerio y de Trabajo Seguridad Social	Ministerio de la Protección Social	<p>205 de 3 de Febrero de 2003</p> <p>Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones.</p> <p>207 de 3 de Febrero de 2003</p> <p>Por el cual se suprimen los empleos las plantas de personal de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud y se establece la planta de personal del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones.</p>

REASIGNACIÓN DE COMPETENCIAS

ANTES	AHORA	DECRETO
Ministerio de Desarrollo Económico	Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	<p>216 de 3 de Febrero de 2003 Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y se dictan otras disposiciones.</p> <p>217 de 3 de Febrero de 2003 Por el cual se suprime los empleos de la planta de personal del Ministerio del Medio Ambiente y se establece la planta de personal del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y se dictan otras disposiciones.</p>

ESCINDIDAS

ANTES	DEPENDENCIAS O NEGOCIOS ESCINDIDOS	AHORA	DECRETO
Caja Nacional de Previsión Social - CAJANAL	<ul style="list-style-type: none"> • Subdirección General de Salud • Subdirección General Administrativa y Financiera • Direcciones Seccionales Regionales • Demás dependencias de cualquier nivel vinculadas a la prestación del servicio de salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad CAJANAL S.A. EPS • Caja Nacional de Previsión Social - CAJANAL (E.I.C.E) <p>La administración de pensiones continúa a cargo de CAJANAL como empresa Industrial y Comercial del Estado.</p>	<p>1777 de 26 de junio de 2003 Por el cual se escinde la Caja Nacional de Previsión Social - CAJANAL y se crea la CAJANAL S.A. E.P.S.</p>
Instituto de Seguros Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Vicepresidencia de Prestación de Servicios de Salud • Todas las Clínicas y Centros de Atención Ambulatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto de Seguros Sociales • Creación de siete E.S.E.S : - Empresa Social del Estado Rafael Uribe Uribe - Empresa Social del Estado José Prudencio Padilla - Empresa Social del Estado Antonio Nariño - Empresa Social del Estado Luis Carlos Galán Sarmiento - Empresa Social del Estado Policarpa Salavarrieta - Empresa Social del Estado Francisco de Paula Santander - Empresa Social del Estado Rita Arango Alvarez del Pino 	<p>1750 de 26 de junio de 2003 Por el cual se escinde el Instituto de los Seguros Sociales y se crean unas Empresas Sociales del Estado.</p>
Empresa Colombiana de Petróleos - ECOPETROL	<ul style="list-style-type: none"> • Administración integral de las reservas de hidrocarburos de propiedad de la Nación • Administración de los activos no estratégicos representados en acciones y participaciones en sociedades 	<ul style="list-style-type: none"> • ECOPETROL S.A. • Agencia Nacional de Hidrocarburos (U.A.E) • Sociedad Promotora de Energía de Colombia S.A 	<p>1760 de 26 de junio de 2003 Por el cual se escinde la Empresa Colombiana de Petróleos - Ecopetrol, se modifica su estructura orgánica y se crean la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Sociedad Promotora de Energía de Colombia S.A</p>

CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN		
ANTES	AHORA	DECRETO
Agencia Colombiana de Cooperación Internacional –ACCI adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores	Agencia Colombiana de Cooperación Internacional –ACCI adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	1540 de 6 de Junio de 2003 Por el cual se reasigna una función del Ministerio de Relaciones Exteriores al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y se adscribe la Agencia Colombiana de Cooperación Internacional a éste Departamento
Instituto Colombiano del Deporte- COLDEPORTES adscrito al Ministerio de Educación Nacional	Instituto Colombiano del Deporte- COLDEPORTES adscrito al Ministerio de Cultura	1746 de 25 de junio de 2003 Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones 1748 de 25 de junio de 2003 Por el cual se modifica la Integración del Consejo Directivo del Instituto Colombiano del Deporte -COLDEPORTES
Instituto Caro y Cuervo, adscrito al Ministerio de Educación Nacional	Instituto Caro y Cuervo, adscrito al Ministerio de Cultura	1746 de 25 de junio de 2003 Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones 1749 de 25 de junio de 2003 Por el cual se modifica la integración del Consejo Directivo del Instituto Caro y Cuervo.

SUPRIMIDAS	
NOMBRE	DECRETO
Residencias Femeninas	950 de 11 de abril de 2003 Por el cual se suprime el establecimiento público Residencias Femeninas del Ministerio de Educación Nacional y se ordena su liquidación.
Instituto Nacional de Adecuación de Tierras –INAT	1291 de 21 de mayo 2003 Por el cual se suprime el Instituto Nacional de Adecuación de Tierras -INAT y se ordena su liquidación. 1683 de 18 de junio de 2003 Por el cual se suprimen unos cargos de la planta de personal del Instituto Nacional de Adecuación de Tierras -INAT - en Liquidación.
Instituto Colombiano de la Reforma Agraria – INCORA	1292 de 21 de mayo de 2003 Por el cual se suprime el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria – INCORA y se ordena su liquidación.
Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura –INPA	1293 de 21 de mayo de 2003 Por el cual se suprime el Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura –INPA y se ordena su liquidación. 1684 de 18 de junio de 2003 Por el cual se suprimen unos cargos de la planta de personal del Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura -INPA- en Liquidación
Fondo de Cofinanciación para la Inversión Rural – DRI	1290 de 21 de mayo de 2003 Por el cual se suprime el Fondo de Cofinanciación para la Inversión Rural – DRI y se ordena su liquidación. 1685 de 13 de junio de 2003 Por el cual se suprimen unos cargos de la planta de personal del Fondo de Cofinanciación para la Inversión Rural -DRI - en Liquidación.
Instituto Nacional de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana – INURBE	554 de 10 de marzo de 2003 Por el cual se suprime el Instituto Nacional de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana – INURBE y se ordena su liquidación.
CARBOCOL	520 de 6 marzo de 2003 Por el cual se dispone la disolución y liquidación de Carbones de Colombia S.A – CARBOCOL, Empresa Industrial y Comercial del Estado.

SUPRIMIDAS

NOMBRE	DECRETO
Empresa Nacional de Telecomunicaciones –TELECOM	1615 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa Nacional de Telecomunicaciones -TELECOM y se ordena su liquidación
Empresa de Telecomunicaciones de Caquetá – TELECAQUETÁ S.A. E.S.P. y	1603 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Caquetá - TELECAQUETÁ S.A. E.S.P y se ordena su disolución liquidación.
Empresa la Empresa de Telecomunicaciones de Maicao – TELEMAICAO S.A. E.S.P.	1604 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa la Empresa de Telecomunicaciones de Maicao - TELEMAICAO S.A. E.S.P y se ordena su disolución y liquidación.
Empresa de Telecomunicaciones de Calarcá- Telecalarcá S.A. E.S.P.	1605 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Calarcá - Telecalarcá S.A. E.S.P y se ordena su disolución y liquidación.
Empresa de Telecomunicaciones de Tuluá- TELETULUÁ S.A. E.S.P.	1606 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Tuluá -TELETULUÁ S.A. E.S.P y se ordena su disolución y liquidación.
Empresa de Telecomunicaciones de Nariño – TELENARIÑO S.A. E.S.P.	1607 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Nariño - TELENARIÑO S.A. E.S.P y se ordena su disolución y liquidación.
Empresa de Telecomunicaciones de Santa Rosa – TELESANTAROSA S.A. E.S.P.	1608 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Rosa - TELESANTAROSA S.A. E.S.P. y se ordena su disolución y liquidación
Empresa de Telecomunicaciones de Cartagena - TELECARTAGENA S.A. E.S.P.	1609 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Cartagena - TELECARTAGENA S.A. E.S.P. y se ordena su disolución y liquidación.
Empresa de Telecomunicaciones de Buenaventura - TELEBUENAVENTURA S.A. E.S.P.	1610 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Buenaventura – TELEBUENAVENTURA S.A. E.S.P y se ordena su disolución y liquidación.
Empresa de Telecomunicaciones de Armenia - TELEARMENIA S.A. E.S.P.	1611 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Armenia - TELEARMENIA S.A. E.S.P. y se ordena su disolución y liquidación.
Empresa de Telecomunicaciones del Tolima -TELETOLIMA S.A. E.S.P.	1612 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima -TELETOLIMA S.A. E.S.P y se ordena su disolución y liquidación
Empresa de Telecomunicaciones de Valledupar -TELEUPAR S.A. E.S.P.	1613 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Valledupar -TELEUPAR S.A. E.S.P y se ordena su disolución y liquidación
Empresa de Telecomunicaciones del Huila – TELEHUILA S.A. E.S.P.	1614 de 12 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones del Huila – TELEHUILA S.A. E.S.P. y se ordena su disolución y liquidación.
Fondo Nacional de Caminos Vecinales	1790 de 26 de junio de 2003 Por lo cual se suprime el Fondo Nacional de Caminos Vecinales y se ordena su liquidación.
Empresa Colombiana de Vías Férreas (Ferrovías)	1791 de 26 de junio de 2003 Por el cual se suprime la Empresa Colombiana de Vías Férreas - Ferrovías y ordena su liquidación.

REESTRUCTURADAS	
NOMBRE	DECRETO
Ministerio de Comunicaciones	1620 de 13 de Junio de 2003 Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Comunicaciones y se dictan otras disposiciones. 1621 de 13 de Junio de 2003 Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Comunicaciones y se dictan otras disposiciones
Ministerio de Cultura	1746 de 25 de junio de 2003 Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones. 1747 de 25 de junio de 2003 Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Cultura.
Fondo de Previsión Social del Congreso	1700 de 24 de junio de 2003 Por el cual se aprueba la modificación de la estructura del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República y se dictan otras disposiciones en materia de prestación de servicios de salud a su cargo.
Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria - Dansocial	1798 de 26 de junio de 2003 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria - Dansocial y se dictan otras disposiciones. 1799 de 26 de junio de 2003 Por el cual se modifica la planta de personal del Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria - DANSOCIAL y se dictan otras disposiciones.
Imprenta Nacional de Colombia	1522 de Junio 6 de 2003 Por el cual se modifica el Decreto 2469 de 2000

CREADAS	
NOMBRE	DECRETO
Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – INCODER	1300 de 21 Mayo de 2003 Por el cual se crea el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – INCODER y se determina su estructura.
Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.	1616 de 12 de junio de 2003 Por el cual se crea la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.
Fondo Nacional de Vivienda - FONVIVIENDA	555 de 10 de Marzo de 2003 Por el cual se crea el Fondo Nacional de Vivienda- FONVIVIENDA
Instituto Nacional de Concesiones – INCO	1800 de 26 de junio de 2003 Por el cual se crea el Instituto Nacional de Concesiones -INCO y se determina su estructura
Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH	1760 de 26 de junio de 2003 Por el cual se escinde la Empresa Colombiana de Petróleos – Ecopetrol, se modifica su estructura orgánica y se crean la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Sociedad Promotora de Energía de Colombia S.A
Sociedad Promotora de Energía de Colombia S.A	1760 de 26 de junio de 2003 Por el cual se escinde la Empresa Colombiana de Petróleos – Ecopetrol, se modifica su estructura orgánica y se crean la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Sociedad Promotora de Energía de Colombia S.A

CREADAS	
NOMBRE	DECRETO
Empresa Social del Estado Rafaél Uribe Uribe	1754 de 26 de junio de 2003 Por el cual se aprueba la estructura de la Empresa Social del Estado Rafaél Uribe Uribe. 1755 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece la planta de Personal de la Empresa Social del Estado Rafaél Uribe Uribe
Empresa Social del Estado Luis Carlos Galán Sarmiento	1756 de 26 de junio de 2003 Por el cual se aprueba la estructura de la Empresa Social del Estado Luis Carlos Galán Sarmiento 1757 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece la planta de personal de la Empresa Social del Estado Luis Carlos Galán Sarmiento
Empresa Social del Estado Antonio Nariño	1758 de 26 de junio de 2003 Por el cual se aprueba la estructura de la Empresa Social del Estado Antonio Nariño. 1759 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece la planta de Personal de la Empresa Social del Estado Antonio Nariño.
Empresa Social del Estado José Prudencio Padilla	1761 de 26 de junio de 2003 Por el cual se aprueba la estructura de la Empresa Social del Estado José Prudencio Padilla 1762 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece la planta de Personal de la Empresa Social del Estado José Prudencio Padilla.
Empresa Social del Estado Francisco de Paula Santander	1763 de 26 de junio de 2003 Por el cual se aprueba la estructura de la Empresa Social del Estado Francisco de Paula Santander. 1764 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece la planta de Personal de la Empresa Social del Estado Francisco de Paula Santander
Empresa Social del Estado Policarpa Salavarrieta	1765 de 26 de junio de 2003 Por el cual se aprueba la estructura de la Empresa Social del Estado Policarpa Salavarrieta. 1766 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece la planta de Personal de la Empresa Social del Estado Policarpa Salavarrieta.
Empresa Social del Estado Rita Arango Alvarez de Pino	1767 de 26 de junio de 2003. Por el cual se aprueba la estructura de la Empresa Social del Estado Rita Arango Alvarez de Pino. 1768 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece la planta de Personal de la Empresa Social del Estado Rita Arango Alvarez de Pino.

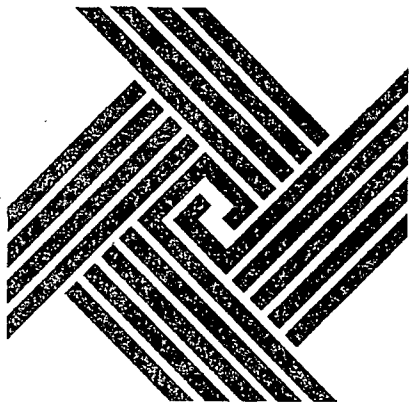
OTROS DECRETOS COMPLEMENTARIOS A LA REFORMA	
CONTENIDO	DISPOSICIÓN
Nomenclatura de Empleos	1753 de 26 de junio de 2003 Por el cual se adiciona el decreto 2502 de 1998.
Prima Individual de Compensación	1752 de 26 de junio de 2003 Por el cual se establece una prima individual para unos empleados públicos incorporados a las Empresas Sociales del Estado creadas por el decreto 1750 de 2003.

Incentivos a la Gestión Pública

Banco de Éxitos y Premio Nacional de Alta Gerencia

Dirección de Políticas de Desarrollo Administrativo
Departamento Administrativo de la Función Pública

PREMIO NACIONAL DE
ALTA GERENCIA



**BANCO DE
ÉXITOS**

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 489/98, el Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad responsable de organizar y administrar el Banco de Éxitos; para ello fija el énfasis temático anual que enmarca la participación de las entidades de la Administración Pública y, además diseña e implementa los procedimientos de postulación, clasificación, verificación, evaluación y registro de experiencias o casos exitosos presentados por las mismas.

Banco de Éxitos de la Administración Pública

Es un sistema de recepción, selección, evaluación, registro y difusión de experiencias exitosas de gestión que posibilitan la mediación e intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre entidades de la Administración Pública, para alcanzar altos niveles de excelencia y calidad a través de la cooperación y la emulación.

Premio Nacional de Alta Gerencia

Es el reconocimiento y la exaltación que anualmente hace el Gobierno Nacional a la entidad u organismo de la Administración Pública que por su buen desempeño institucional merezca ser distinguida e inscrita en el Banco de Exitos de la Administración Pública y que haya desarrollado la experiencia de gestión con el mayor puntaje de calificación, en el marco de la convocatoria anual del Banco de Exitos.

Experiencia Exitosa

Como quiera que la esencia del Banco de Exitos y del Premio Nacional de Alta Gerencia, la constituyen las experiencias exitosas, para efectos de todo el proceso se entiende como tal, aquella práctica documentada de gestión que demuestra valor agregado al cumplimiento de las obligaciones legales y misionales que tienen las entidades públicas. Debe reunir, además las siguientes características o criterios de evaluación que se establecen y detallan en el Manual Operativo del Banco de Exitos,

el cual ofrece el soporte conceptual y metodológico necesario para que éstas inicien y desarro-

llen el proceso que les permita ser inscritas en el Banco de Exitos:

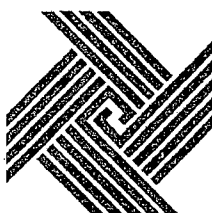
- Innovación, creación o adaptación de tecnologías administrativas.
- Efectos positivos y mejoras significativas para la entidad y sus usuarios.
- Potencial de réplica y transferencia a otras entidades.
- Resultados verificables y susceptibles de medición.
- Sustentabilidad en el tiempo.

Objetivos del Banco de Exitos

- Promover la transformación de la cultura organizacional de las entidades y organismos de la Administración Pública en el marco de la excelencia administrativa.
- Promover el desarrollo de nuevos y más eficientes sistemas de gestión y gerencia a partir del análisis de las experiencias o casos exitosos observados en la Administración Pública.
- Contribuir al mejoramiento de la Administración Públi-

LOS INCENTIVOS A LA GESTIÓN PÚBLICA CONTENIDOS EN EL CAPÍTULO V DE LA LEY 489 DE 1998, SE MATERIALIZAN A TRAVÉS DEL REGISTRO DE EXPERIENCIAS EN EL BANCO DE ÉXITOS Y DEL OTORGAMIENTO DEL PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA

PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA



BANCO DE ÉXITOS

ca mediante la identificación y adaptación de tecnologías administrativas.

- Registrar la información de las experiencias o casos exitosos para propiciar la cooperación entre las entidades y organismos de la Administración Pública.

Convocatoria

Anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública convoca, a través de medios de comunicación de circulación nacional, a las entidades de la Administración Pública, para que postulen aquellas experiencias o casos de gestión, considerados exitosos, por reunir las características mencionadas.

Quiénes pueden participar. Pueden postular experiencias o casos exitosos, todas las entidades y organismos de la Administración Pública del orden nacional y territorial, las entidades autónomas y las sujetas a regímenes especiales en virtud de mandato constitucional, en forma individual o asociada.

¿Qué se debe hacer para postular una experiencia?

Es fundamental tener en cuenta los términos de referencia de la convocatoria. Esto es: las fechas de apertura y cierre, el énfasis temático en el que se deben enmarcar las experiencias que se presenten. Además, la experiencia o caso debe reunir

los requisitos contenidos en el manual operativo del Banco y ser presentado de acuerdo con el formato diseñado para tal fin.

¿Cuántos casos puede presentar una entidad?

Todos los que considere que puedan ser exitosos por reunir las cinco características y responder al énfasis temático determinado. Puede postular experiencias desarrolladas en una o varias áreas de la entidad, que abarquen la entidad en su conjunto o desarrolladas en asociación con otras entidades u organizaciones sociales o privadas.

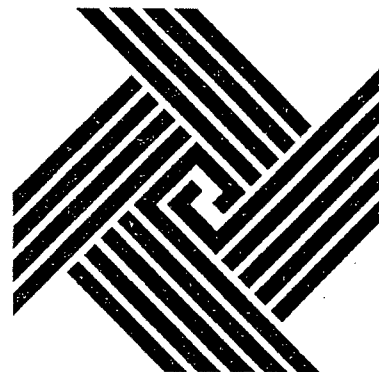
¿Puede presentarse un caso que no está enmarcado en el énfasis temático?

No, todos los casos que se presenten deben enmarcarse en el énfasis temático anual y ajustarse a los términos de referencia de la convocatoria y a la metodología contenida en el manual operativo del Banco de Exitos.

Puede una organización social o una entidad privada postular un caso

De manera independiente no; la experiencia debe ser postulada por el representante legal de una entidad pública y las responsabilidades que ello conlleva las asume la entidad postulante.

PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA



BANCO DE
EXITOS

¿Puede postularse un proyecto que podría ser exitoso?

No es posible postular un proyecto, porque en el Banco de Exitos se registran únicamente experiencias o casos que hayan demostrado su viabilidad, conveniencia, continúen vigentes en el momento de la postulación y reúnan los cinco criterios establecidos en el manual operativo.

Selección y calificación de los casos que se registran en el Banco de Exitos

Las experiencias postuladas pasan por una primera etapa de clasificación y verificación de requisitos. Aquellas que la superen, son evaluadas y calificadas por un Comité Evaluador con base en unos criterios de evaluación previamente definidos.

Cada criterio tiene un puntaje máximo de 200 puntos, para un

total de 1000. Se registra en el Banco de Exitos la experiencia o caso que obtenga un mínimo de calificación de 800 puntos.

Número de casos registrados en el Banco de Exitos

Hasta el momento se han realizado tres convocatorias correspondientes a los años 2000, 2001 y 2002, en las que se han postulado un total de 379 experiencias de entidades nacionales, departamentales y municipales, de las cuales se encuentran registradas 53 en el Banco de Exitos de la Administración Pública.

Responsabilidades que genera para una entidad tener un caso exitoso en el Banco de Exitos

- Actuar en concordancia con la distinción de estar registrado en el Banco.
- Disponibilidad para suministrar y divulgar la información de la experiencia registrada en el Banco a las entidades de la Administración Pública que lo requieran.
- Mantener actualizada la información de la experiencia.

Comité Evaluador



Para el desarrollo del Banco de Exitos el Departamento Administrativo de la Función Pública conformará y de-

signará mediante resolución un Comité Evaluador como instancia que evalúa y califica las experiencias postuladas y recomienda al Gobierno Nacional el registro en el Banco de Exitos de aquellas que considere exitosas. Esta integrado por un mínimo de tres y máximo de siete personas de reconocida idoneidad y especializadas en las temáticas correspondientes a evaluar.

El comité Evaluador recibe los informes de presentación, los analiza y realiza las visitas de verificación que estime convenientes. La evaluación se realiza asignando puntajes a cada uno de los criterios que establezca el manual del Banco de Exitos. Una vez realizada la evaluación, el comité Evaluador mediante acta, presenta su informe de resultados en el cual determina las experiencias o casos que por haber obtenido el puntaje aprobatorio deben ser registrados en el Banco de Exitos; o la declaratoria de desierto del registro en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Cuando ninguna de las experiencias o casos presentados cumpla con las características que lo definen como exitoso.
- Cuando la información suministrada por la entidad postulante no concuerde con lo detectado en la visita de verificación, en el caso de ser realizada.
- Cuando las experiencias o casos evaluados no obten-

gan el puntaje mínimo de calificación establecido.

Aquella experiencia o caso que obtenga la mayor puntuación entre los registrados, se hará merecedor al Premio Nacional de Alta Gerencia.

Registro en el Banco de Exitos

Los casos registrados se clasifican y documentan en una base de datos para facilitar su réplica y difusión entre las entidades de la Administración Pública. A estos se les realiza un seguimiento permanente para actualizar sus avances y mejoras.

Divulgación, Emulación y Cooperación Horizontal

El Departamento como responsable de difundir las experiencias exitosas registradas en el Banco de Exitos, utiliza su página Web para este propósito. En ella se encuentra un resumen de cada una de las experiencias. Igualmente se realizan visitas de promoción a las entidades y se atienden consultas de las personas interesadas. Adicionalmente se han programado una serie de conferencias para que los casos registrados sean presentados a otras entidades de la Administración Pública.

Permanencia de un caso registrado en el Banco de Exitos

La vigencia de una experiencia depende del cumplimiento de las responsabilidades que

genera para una entidad tener un caso exitoso en el Banco de Exitos y de su utilidad y sustentabilidad en el tiempo.

A manera de ilustración, reseñamos tres casos que ya fueron registrados en el Banco de Éxitos:

**Alcaldía de El Guacamayo (Santander)
- El Juego de la Pirinola en El Opón.**

Construcción de una vía carreteable de 6.8 kilómetros en un lapso de tiempo de 8 meses cuando estaba proyectada a 2 años, la cual unió a las comunidades de Santa Rita y San Pablo, con un costo de \$230 millones para el municipio a pesar de estar presupuestada en \$1.090 millones de pesos.

Desarrollo de la experiencia: Ante la falta de recursos económicos de muchas entidades territoriales locales, la Alcaldía del Guacamayo plantea una propuesta que busca superar la concepción conformista del Estado paternalista y convoca a una actitud de compromiso y de solidaridad por parte de la comunidad, la iglesia y el sector privado en la construcción de obras que las benefician.



A través de la concertación y celebración de acuerdos liderados por el señor Alcalde, entre el municipio de el Guacamayo, la comunidad, la iglesia, sector privado productivo y municipios vecinos se logró la construcción de una vía de interés especial para la región del Opón,

con el apoyo financiero, humano y en especie mediante una alianza estratégica entre estos sectores que permitió la optimización de tiempo y recursos económicos.

Se trató de un caso de responsabilidad compartida para la ejecución de un proyecto objeto de cofinanciación. Todo bajo la convocatoria sugestiva de imitar el Juego de la Pirinola al lado de la cara "Todos ponen".

Instituto Nacional Penitenciario INPEC,
Cárcel Distrito Judicial de Medellín
Bellavista - Fábrica de Gaviones
Bellavista Medellín.

Con la implementación de esta experiencia, se logró el certificado de calidad ISO 9001-2000 como la primera empresa perteneciente a un centro carcelario. Además dar solución integral a la problemática penitenciaria, cambio de represiones de internos por oportunidades de trabajo y la cultura de trabajo que se apoye en ciencia, tecnología y los principios de calidad.



Al tomar la decisión de cerrar algunas empresas del Departamento de Antioquia, las cuáles producían gavión galvanizado, la Dirección de la Cárcel Distrito Judicial de Medellín – Bellavista, sugirió solicitar a una de estas empresas las máquinas para este Centro Penitenciario, las cuales fueron cedidas en comodato por espacio de cinco años. Tan pronto esta maquinaria fue recibida por el Centro se procedió a su instalación, iniciando una empresa con doce (12) internos y dos (2) dragoneantes; al no contar con capital de trabajo se comenzó con el sistema de maquila. Debido al crecimiento de la demanda, se comienza a comercializar el producto obteniendo utilidades, logrando así, ser vista como empresa. La imagen con la que hoy cuenta Gaviones Bellavista, corresponde a una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de canastillas para gaviones en la que además, se ha logrado un espacio en el que trabajan hombres que hoy son distintos a los que entraron, hombres que cuando salgan en libertad van a ser útiles a la sociedad.

La experiencia se desarrolló a través de la implementación del Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001-2000, logrando la certificación de todos sus productos y procesos. Ello hace a la fábrica de Gaviones Bellavista la primera empresa perteneciente a un centro carcelario en certificarse en Suramérica y la tercera en el mundo.

Gobernación del Meta - Red de Centros Polifuncionales para la Atención a Población Desplazada en el Departamento del Meta

Con estos centros se ha logrado atender a más de 1.200 familias desplazadas con un servicio integral en salud, alimentación, orientación psicosocial y talleres de formación microempresarial, entre otros beneficios.



La Gobernación del Meta implementó la Red de Centros Polifuncionales a partir de la construcción y dotación de espacios locativos para la prestación de servicios de información y orientación, de restaurantes comunitarios, de formación y capacitación microempresarial, que buscan el desarrollo familiar, psicosocial y económico de la población desplazada y el posible retorno a sus lugares de origen. La Red ha permitido mejorar los niveles de coordinación interinstitucional entre el sector público y privado.

Empleo Público en Colombia

y su fortalecimiento dentro de un Estado moderno y gerencial

Por: Rafael E. Riveros Pinzón
Departamento Administrativo de la Función Pública

UN PROPÓSITO CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRESIDENTE ÁLVARO URIBE ES LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO COMUNITARIO, CUYOS OBJETIVOS FINALES Y DE LARGO PLAZO SE PUEDEN SINTETIZAR EN LA EFICIENCIA Y CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD, LA ELIMINACIÓN DE LA CORRUPCIÓN, EL FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE EL CIUDADANO Y EL ESTADO Y LA RECUPERACIÓN DE LA LEGITIMIDAD¹.

La construcción de este Estado exige, sin embargo, la reforma de la administración pública, la cual demanda acciones verticales y transversales a corto, mediano y largo plazo. Entre las varias acciones de carácter transversal queremos destacar las relacionadas con la tecnificación y modernización del empleo público plasmadas en el Proyecto de Ley sobre Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública, las cuales, si bien no son las únicas, sí son indispensables para recuperar la legitimidad del Estado. Dicha recuperación sólo será posible si las entidades públicas incorporan a su comportamiento diario, además de los valores éticos fundamentales de la responsabilidad, la honestidad y la transparencia, técnicas actualizadas de gestión de su funcionariado.

Empleo Público y Sistema Integral de Gestión del Talento Humano

Se entiende por empleo público el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a las personas (empleados y trabajadores) y de las competencias requeridas en ellas para que, de forma coordinada, las lleven

1 Directiva Presidencial No. 10, 20 de agosto de 2002.

a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

El empleo público supone, ante todo, una gestión *estratégica e integral* del sistema del talento humano. Estratégica, porque se debe direccionar el sistema hacia el cumplimiento de la misión y objetivos del Estado, e integral, porque se deben desarrollar de manera técnica, coherente y armónica los diferentes subsistemas que lo componen.

Estos aspectos estratégicos y técnicos fueron incorporados, como ya dijimos, en el nuevo Proyecto de Ley sobre Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública, radicado con el número 262 en la Cámara de Representantes el pasado 29 de mayo por el Ministro del Interior y de Justicia y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Una característica que debemos resaltar del proyecto presentado es la de que, a diferencia de la normatividad precedente (Ley 27 de 1992 y Ley 443 de 1998), trasciende los límites de la carrera administrativa, y ofrece una visión más gerencial y más

integradora de la función pública, abarcando los cargos que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Así mismo, debemos notar que el Proyecto de Ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, propósitos de los cuales se derivan tres criterios fundamentales: La profesionalización de los recursos humanos, la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública, y la responsabilidad de los servidores públicos frente a su trabajo.

Nos ocuparemos brevemente de los aspectos técnicos y señalaremos simultáneamente algunos de los artículos en los que se les abrió espacio en el Proyecto de Ley presentado a consideración del Congreso de la República.

Los aspectos técnicos de la gestión del talento humano se pueden sintetizar en siete subsistemas²:

1. Subsistema de Planeación

Este subsistema supone una infraestructura de información objetiva y confiable e implica prever para el corto, mediano y largo plazo los requerimientos de personal, de acuerdo con los planes indicativos y de acción con que trabajen las entidades. Supone, además, establecer una relación entre el personal requerido por las entidades en el futuro, tanto en número como en características personales (conocimientos, habilidades, competencias, aptitudes, etc.), y el personal con que cuentan realmente, para así identificar las acciones que se deben emprender con miras a cubrir la diferencia.

Dentro del Proyecto de Ley, la planeación ocupa puesto destacado. Su importancia es reiterada en varios "momentos" del proyecto. Destacamos, sin embargo, y sólo a manera de ejemplo el Título II, capítulo III, artículo 17, en el cual se establece que las unidades de personal de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos en los que se calculen

E EN RELACIÓN CON LA
MOVILIDAD DE LOS EMPLEADOS
MIENTRAS PERMANECEN
VINCULADOS A LA
ADMINISTRACIÓN, SE DEBE
PLANEAR CUIDADOSAMENTE,
DISTINGUIÉNDOSE LA MOVILIDAD
FUNCIONAL Y LA MOVILIDAD
GEOGRÁFICA.

2 Para tratar los subsistemas seguiremos el modelo propuesto por el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, en el documento Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil, escrito por Francisco Longo, Barcelona, 2002.

los empleados necesarios, con los perfiles profesionales, se identifiquen las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y se estimen todos los costos de personal.

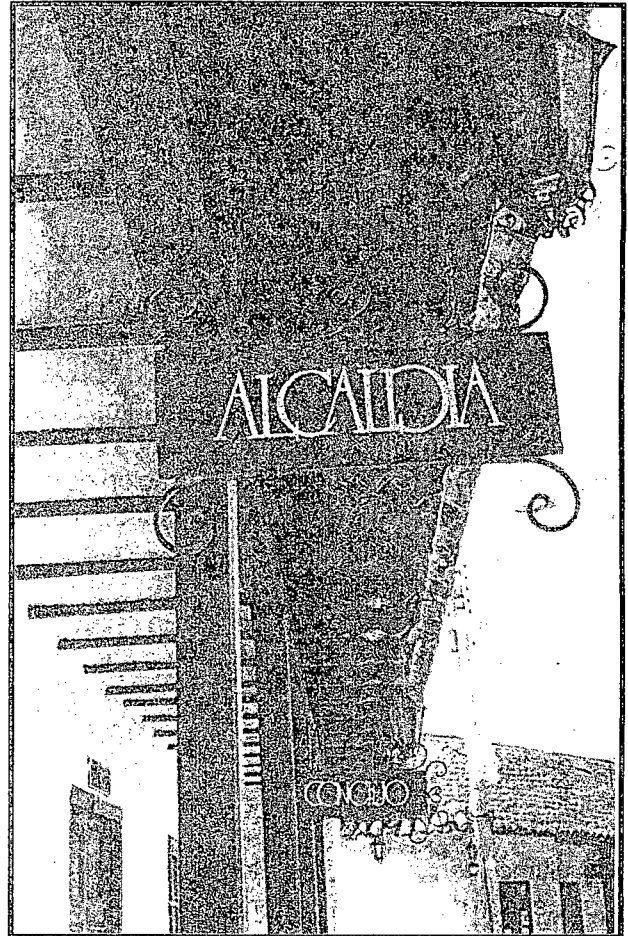
2. Subsistema Organización del Trabajo

Este subsistema implica trabajar en dos aspectos: En el *diseño* de los puestos de trabajo y en la *identificación de los perfiles* de las personas que los han de ocupar.

El diseño de los puestos supone la descripción de las funciones, actividades, responsabilidades y finalidades que las entidades asignan al puesto y que, en conjunto, determinan el marco en el que el ocupante del mismo deberá desarrollar su contribución y obtener los resultados esperados³. Para lograr un adecuado diseño del puesto se requiere tener en cuenta tanto las variables relacionadas con el puesto mismo como las variables personales.

La identificación de los perfiles se refiere, por su parte, a la descripción de las competencias que las personas deben tener y demostrar para que puedan hacer su contribución al cumplimiento de los propósitos estratégicos dentro de cada una de las áreas. Una consecuencia de la identificación de los perfiles ocupacionales es la claridad sobre los *resultados* que los servidores dentro de su desempeño laboral deben obtener, los *contextos* en que los deben lograr, los *conocimientos* que deben aplicar y las *evidencias* que deben presentar para considerarlos competentes⁴.

El Proyecto de Ley asume, igualmente, esta exigencia técnica del empleo público, como se estipula en el Título III, artículo 19, numeral 2, el cual, en síntesis, establece que el diseño de cada empleo debe contener la descripción del contenido funcional del empleo y de las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, y la duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.



3. Subsistema de Gestión del Empleo

Este subsistema implica una mirada sistémica de las acciones que se realizan con los servidores relacionadas con su *incorporación* a la administración pública, con los *procesos de inducción* en los que participan, con la *movilidad* de la que son objeto mientras permanecen vinculados a las entidades y con su *desvinculación*.

En el proceso de vinculación de servidores a la administración pública las entidades deberán preocuparse por ser efectivas en la *búsqueda, identificación y vinculación* de los mejores. Para lograrlo, requieren una amplia divulgación de las vacantes, con las principales especificaciones de los cargos y contar con baterías de instrumentos de selección que, adecuadamente aplicados, calificados e interpretados, les permitan identificar confiable y válidamente a las mejores opciones.

3 Ibid.

4 Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Elaboración de Unidades de Competencia. Documento preparado por Luis Enrique Zúñiga.

La acertada inducción de los empleados al Servicio Público, al Estado, al Sector, a la entidad y al cargo, por otra parte, deberá ser condición indispensable para que le puedan dar sentido a su vida laboral, comprometerse con el Estado y trascender en el servicio a la sociedad.

En relación con la movilidad de los empleados mientras permanecen vinculados a la administración, se debe planear cuidadosamente, distinguiéndose la *movilidad funcional*, es decir, la que implica sólo cambio de tarea, y la *movilidad geográfica*, es decir, la que implica, además del cambio de tarea, traslado del lugar de trabajo, con cambio de residencia⁵.

Por último, dentro del subsistema "Gestión del Empleo" las entidades deberán planear una *desvinculación asistida* de los servidores, con el objeto de brindarles el apoyo que requieren, en virtud de la crisis que les pueda significar la separación de sus entidades y de su trabajo.

El subsistema "Gestión del Empleo" es incorporado en el Proyecto de Ley básicamente en los Títulos IV (Del ingreso... al empleo público), V (El ingreso... a los empleos de carrera), VI, Capítulo II (De los principios que orientan la permanencia en el servicio...), VII (Retiro de los empleados públicos) y VIII, artículo 50 (Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial).

En las referencias anteriores se establecen, entre otros aspectos, las clases de nombramientos (ordinarios, en período de prueba o en ascenso), derecho al encargo de los empleados de carrera (el cual no podrá ser superior a seis meses), la provisión de los empleos por vacancia temporal y la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.

Así mismo, el proyecto, además de establecer los principios que deben regir el ingreso a los empleos públicos de carrera administrativa, tales como los del mérito, la libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, confiabilidad y validez de los instrumentos de selección utilizados (artículo 28), reitera una vez más las etapas del proceso de selección: Convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, elaboración de listas de elegibles y el período de prueba, el cual será de seis meses (artículo 31), a diferencia de los cuatro meses estipulados por la Ley 443 de 1998 (artículo 23).

En relación con el retiro, el proyecto establece, entre otros aspectos, las causales del mismo (artículo 42), los derechos de los empleados de carrera administrativa en caso de supresión del cargo (artículo 45) y los efectos de la incorporación del empleado de carrera administrativa a las nuevas plantas de personal (artículo 46).

Debe destacarse como una propuesta novedosa e importantísima del proyecto de empleo público el procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial (artículo 50), mediante el cual, "sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos..." (numeral 1), "para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia" (numeral 2).

Esta propuesta del Proyecto de Ley busca dar cumplimiento a la directriz del Presidente Álvaro Uribe de que el nombramiento, selección y promoción de los funcionarios de los diferentes niveles han de tener como motivación exclusiva el mérito, la competencia y la capacitación idóneos para el cargo al cual se es candidato⁶.

Con la elevación a la categoría de norma jurídica de la exigencia del mérito para los aspirantes a cargos gerenciales, se da un viraje importante dentro de nuestra tradición relacionada con el empleo público. Con dicha decisión se pone cortapisa a las vinculaciones clientelistas, se hace justicia a la sociedad, porque no se verá privada de servidores honestos y competentes, pero sin respaldo político, y se minimizará uno de los riesgos más grandes de corrupción.

5 BID. Op. cit., pág. 28.

6 Ibid. Pág., 38.

4. Subsistema de Gestión del Rendimiento

La gestión del rendimiento se refiere al conjunto de acciones orientadas a "influir sobre el rendimiento de los servidores en el trabajo, para alinearlo con las prioridades de la organización, y mantenerlo en el nivel más alto, haciendo posible una mejora sostenida de la contribución de los empleados al logro de los objetivos organizativos, así como la obtención de informaciones valiosas para la toma de decisiones de gestión del recurso humano en diferentes aspectos"⁷.

Dentro de la gestión del rendimiento se deben tener en cuenta dos aspectos importantes: La *planeación* del mismo y su *evaluación*.

Para la planeación del rendimiento, los jefes y coordinadores del talento humano deberán identificar conjuntamente las prioridades y los objetivos a conseguir dentro de cada una de las áreas, siempre en razón de los grandes propósitos organizacionales, comunicarlos adecuadamente y comprometer a todos los servidores alrededor de los mismos.

El proceso de evaluación, por su parte, supone el compromiso de los servidores de lograr unos objetivos estratégicos previa y claramente identificados, los cuales han de servir de parámetro para la confrontación posterior de los resultados conseguidos.

**"DENTRO DEL
PROCESO
DE EVALUACIÓN
DEBEN
PRIVILEGIARSE
LOS PRINCIPIOS
DE OBJETIVIDAD,
VALORACIÓN
CUALITATIVA,
RETROALIMENTACIÓN,
PARTICIPACIÓN,
CONTINUIDAD,
EQUIDAD
Y EFICACIA"**

Dentro del proceso de evaluación deben privilegiarse los principios de objetividad, valoración cualitativa, retroalimentación, participación, continuidad, equidad, y eficacia.

El subsistema "gestión del rendimiento" es incorporado en el Proyecto de Ley fundamentalmente en los Títulos VI, Capítulo II (...de la evaluación del desempeño) y VIII, artículo 51 (Acuerdos de gestión).

Una condición que el proyecto enfatiza es la orientación estratégica que se le debe dar al mismo, al prescribir que "el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser calificado y evaluado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales" (Artículo 39).

Otra gran propuesta del Proyecto de Ley dentro de la gestión del rendimiento son los *acuerdos de gestión* mediante los cuales los gerentes públicos concretarán concertadamente con sus respectivos superiores unos determinados compromisos, especificando los resultados esperados en términos de cantidad

⁷ Ibid., pág. 31

y calidad y los indicadores mediante los cuales se ha de evaluar su cumplimiento.

5. Subsistema de Gestión de la Compensación

Este subsistema incluye la gestión del conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extrasalariales) y no retributivas con que la entidad satisface a sus servidores, como contraprestación a sus aportes laborales al cumplimiento de la misión institucional⁸.

Sin perjuicio de la aplicación de las necesarias medidas de ajuste institucional y saneamiento fiscal en que está empeñada la administración, se deberá buscar que la estructura salarial a la vez que sea competitiva (que les permita a las entidades atraer y retener a los servidores que precisa) y eficiente (que la competitividad se alcance a un costo no superior al de los mercados de referencia), goce también de equidad interna (equilibrio entre lo que cada empleado aporta y recibe de la organización, teniendo en cuenta cómo opera dicho balance para los otros empleados) y externa (equilibrio entre las retribuciones satisfechas por la organización y las de su mercado de referencia)⁹.



desempeños que se quieren reforzar (posteriores a los mismos) y adaptados a las necesidades particulares de los servidores incentivados.

El Título VI del Proyecto de Ley, en el párrafo del artículo 37 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la ley objeto del mismo.

Así mismo, el Proyecto de Ley prevé (Título II, Capítulo III, Artículo 18) el Sistema General de Información Administrativa uno de cuyos subsistemas es el presupuestal de recursos humanos, competencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual determinará, de acuerdo con el reglamento que se establezca, parámetros fundamentales a tener en cuenta dentro del área de las compensaciones.

6. Subsistema de Gestión del Desarrollo

El otorgamiento de incentivos al buen desempeño, por otra parte, ha de hacer parte de este subsistema de gestión de la compensación, como una forma de reconocer los esfuerzos y el compromiso de los servidores con los logros institucionales. Para que los incentivos sean efectivos, deberán ser, ante todo, justos, contingentes a los

El propósito de las políticas y prácticas de la gestión del desarrollo es propiciar el crecimiento personal y profesional de los servidores, de acuerdo con su potencial, fomentando los aprendizajes necesarios y definiendo itinerarios de carrera que conjuguen las necesidades organizativas con los diferentes perfiles individuales¹⁰.

8 Ibid., pág. 34.

9 Ibid. Pág., 60

10 Ibid., pág. 38.

Como fácilmente se deduce de la definición anterior, dentro de este subsistema se contemplan:

1. Políticas de capacitación destinadas a propiciar en los servidores los aprendizajes necesarios para que las entidades puedan cumplir con sus objetivos, a la vez que hacer posible para ellos su progreso laboral mediante el desarrollo y fortalecimiento de las competencias requeridas.

Para que la capacitación de los empleados públicos sea efectiva, de acuerdo con los propósitos a ella asignados, se requiere que afecte positivamente tres aspectos de los capacitandos: Su solidez conceptual, su desempeño práctico y su dimensión actitudinal, es decir, su saber teórico, su saber hacer y su querer servir.

2. Políticas de promoción vertical y horizontal, de acuerdo con las aptitudes e intereses de los servidores y las necesidades organizacionales. Estas promociones no sólo les han de significar a los empleados mejoras salariales, sino también aumento del grado de responsabilidades organizacionales, complejidad de las tareas a desempeñar y de autonomía en las decisiones que se deban tomar.

El Título VI del Proyecto de Ley, capítulo I, artículo 37 establece los objetivos centrales de la capacitación y formación de los empleados públicos, que no son otros que los del "desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios".

Quisiéramos resaltar que dentro de estos importantes propósitos que el Proyecto de Ley le ha asignado a la capacitación, el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de la eficacia grupal y organizacional constituyen aspectos que responden a las exigencias propias de nuestro tiempo, según las cuales las personas mismas y los grupos de alto rendimiento tienen la responsabilidad no sólo de capacitarse y transformar-

se al ritmo de los cambios del entorno, sino también de aprender a desempeñarse sinérgicamente en proyectos en los que ya no es viable el trabajo solitario.

El señalamiento de la ley en relación con la necesidad de desarrollar competencias en los servidores públicos debe estimular la realización de un trabajo sistemático de construcción de normas de competencia laboral, con el objeto de contar con parámetros orientadores en el diseño de planes y programas ajustados de formación y capacitación por parte de las entidades responsables de los mismos.

Vale la pena subrayar, igualmente, la conformación de los cuadros funcionales de empleos en el Título III del Proyecto de Ley, Artículo 20, a partir de la cual se puede descubrir una concepción moderna del empleo público, dentro de la que más que con puestos de trabajo estáticos, con funciones fijas, monótonas, limitadas y repetitivas, se cuenta con agrupaciones de empleos similares, con funciones más flexibles, de mayores posibilidades creativas por parte de sus titulares, con conexiones estratégicas más claras y dentro de los cuales se podrán encontrar mejores posibilidades para los movimientos y promociones intra e interinstitucionales de los servidores.

E L PROPÓSITO DE LAS
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE LA
GESTIÓN DEL DESARROLLO ES
PROPICIAR EL CRECIMIENTO
PERSONAL Y PROFESIONAL
DE LOS SERVI

7. Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

Este subsistema debe buscar gestionar las relaciones que se establecen entre la entidad y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal cuando, por razones diversas, éstas adquieren, en un contexto determinado, una dimensión colectiva¹¹. Comprende la gestión del clima

organizativo y del bienestar, la gestión de las relaciones laborales y la gestión de las políticas sociales.

El Proyecto de Ley, igualmente en el Parágrafo del artículo 37 (Título VI, Capítulo I), establece que las entidades deberán elaborar programas de bienestar, de acuerdo con las normas vigentes y con las que desarrollen la Ley.

Otros aportes del Proyecto de Ley No. 216 de 2003

Comisión Nacional del Servicio Civil

Responsable de la administración y vigilancia de las carreras, a excepción de las carreras especiales, se constituye este órgano en garante del principio del mérito. Estará conformada por tres miembros designados por el Presidente de la República, mayores de 35 años, y escogidos de temas de candidatas presentadas por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado (Título II, Capítulo I).

Publicidad de los concursos a través del gobierno en línea

La publicidad de todas las convocatorias para los concursos se hará preferentemente a través de la página Web de cada entidad, de las firmas contratantes, de la del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Distintas modalidades de la jornada laboral

De acuerdo con necesidades específicas, los organismos y entidades objeto de la Ley, podrán contemplar en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, siempre y cuando exista una de las siguientes condiciones: Cumplimiento de funciones que no realiza el personal de planta por no hacer parte de las responsabilidades permanentes de la administración, realización de proyectos de duración determinada, sobrecarga de trabajo, desarrollo de labores de consultoría y asesoría institucional de duración no superior a doce meses (Título III, Artículo 21).

Unificación de nomenclaturas

Estandarización de niveles, nomenclaturas y grados salariales para toda la Administración Pública, en los niveles nacional y territorial, a efectos de facilitar la movilidad entre funcionarios de diferentes órdenes y niveles.

Conclusión

Presentado el Proyecto de Ley sobre Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública a consideración del Congreso de la República, no nos cabe duda de que será sometido a un juicioso y ponderado análisis por parte de los Honorables Congresistas, con miras a darle vida jurídica. Nos corresponde ahora a los servidores vivir su articulado con el mismo espíritu con que ha sido redactado para que esta reforma transversal sea una realidad, y para que nuestras actuaciones dentro del sector público se traduzcan en mejoramiento continuo, en optimización de recursos, en incremento de la productividad y en la generación de los resultados esperados.

11 Ibid., pág. 42

DEL SERVIDO CML

Por: Elba Rojas de Castillo
Profesor Titular Escuela Superior de Administración Pública

POR "FUNCIÓN PÚBLICA",
CONCEPTO ORIGINARIO DE
FRANCIA, SE ENTIENDE
"EL CONJUNTO DE PERSONAS
QUE ESTÁN A DISPOSICIÓN DEL
PODER POLÍTICO PARA ASEGURAR
LA MARCHA DE LOS SERVICIOS
PÚBLICOS"¹. EN ESTE MISMO
SENTIDO TAMBIÉN SE HA
UTILIZADO EL CONCEPTO DE
"SERVICIO CIVIL" ORIGINARIO DE
INGLATERRA.

El contenido del término ha venido evolucionando, y complementándose. En sentido amplio la Función Pública comprende aspectos políticos, jurídicos y técnicos de la relación del Estado con sus servidores, involucra un conjunto de variables interrelacionadas entre si representadas en diferentes órganos o entidades, que tienen a su cargo competencias relativas al manejo de los recursos humanos al servicio del Estado, y que regulan la relación laboral entre el Estado y sus servidores.

En los inicios de la constitución de los estados no había claras distinciones entre funcionarios políticos y funcionarios administrativos. Por lo general para la designación de empleados primaban consideraciones políticas, a medida que el Estado se fue desarrollando, y cimentando sus instituciones, aparecieron nuevas consideraciones para la vinculación de funcionarios, tales como el mérito, las capacidades aptitudes conocimientos habilidades, eficiencia en el desempeño, etc.

A LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Actualmente no se concibe un sistema de gestión de recursos humanos que no consagre que la base, para el ingreso y el ascenso es el mérito, y para la de la estabilidad la eficiencia. Esta concepción es reciente en la gran mayoría de los países, solamente unos pocos (Francia, entre ellos) comenzaron a trabajar en la formación de un cuerpo técnico de funcionarios públicos desde el siglo XIX. Los demás empezaron sus esfuerzos en ese sentido en diversas fechas del siglo XX, unos más temprano que otros.

En las últimas décadas, el tema de la Función Pública y la gestión de los recursos humanos ha cobrado mayor importancia en el marco de las reflexiones y estudios, sobre el futuro de la sociedad y sus organizaciones y sobre los procesos y estrategias de modernización del estado, en los cuales se destaca la importancia del factor humano, y se presenta como un imperativo la profesionalización y modernización de la gestión pública de las personas.²

Se ha afianzado la idea de que la profesionalización de la Función Pública, es condición importante para una mejor gestión del Estado, que requiere una organización y servidores caracterizados por la idoneidad, el mérito, la objetividad, vocación de servicio, orientación a resultados y adhesión a valores democráticos.

Este texto presenta una rápida revisión a los desarrollos de la Carrera Administrativa en Colombia y su transición del Servicio Civil hasta llegar a la configuración del Sistema Nacional de Carrera y Función Pública, con el ánimo de contribuir a los desarrollos que deben darse en un futuro sobre el tema en nuestro país.

1. La modernización del Estado y Función Pública

La modernización del Estado, "concebida como un proceso de reforma política orientada a consolidar el sistema democrático ya que la vigencia de efectiva de un Estado de Derecho es condición esencial para el funcionamiento eficiente de una economía de mercado"³, es decir su adecuación interna para responder a los cambiantes y complejas exigencias de la sociedad, requiere replanteamientos en su rol, (competencia, tamaño,...) y ajustes de diversa naturaleza y nivel en sus organizaciones (misión, funciones, estructura, recursos, etc.).

El éxito de la acción del Estado depende del grado de modernización y racionalización de su estructura, funciones y procesos de sus organizaciones y de la adecuada utilización de los recursos disponibles para el cumplimiento efectivo y oportuno de los servicios que demanda la comunidad, sin embargo, todas las reformas a la estructura y funciones del Estado y todos los esfuerzos de racionalización serían inoperantes si no se producen también unas claras y dinámicas políticas de gestión de los recursos humanos al servicio del Estado, pues es a través de ellos que este se manifiesta, son quienes dinamizan y llevan a la práctica la actividad estatal, son en definitiva el recurso más importante con que cuenta toda organización⁴.

En los distintos escenarios en donde se estudia y debate el problema de la reforma del Estado, se destaca el tema de la gestión de los recursos humanos a su servicio. (Función Pública-Carrera Administrativa). Así, por

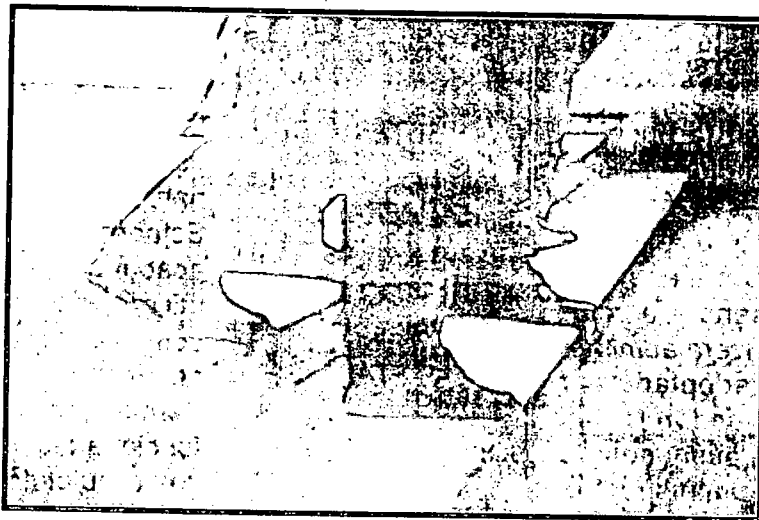
1 DEBBASCH, Charles. Science Administrative Précis. Dallos. París, 1980.

2 Ver Longo Francisco "Modernizar la gestión pública de las personas: los desafíos de la flexibilidad" Revista CLAD Reforma y Democracia N° 19

3 La nueva estrategia del BID para la Modernización del Estado. Barcelona 10 de julio de 2002.

4 "Desde la supervivencia o crecimiento empresarial hasta la misma competitividad de las naciones, los grandes objetivos contemporáneos de las colectividades humanas parecen depender en buena medida del correcto aprovisionamiento, desarrollo y utilización del capital humano" Longo Francisco 2001

ejemplo, la nueva estrategia de modernización del Estado del BID, (2002) enuncia los campos a los cuales dará prioridad, y en el punto 3° sobre “desarrollar las capacidades institucionales para la elaboración e implantación de políticas y servicios



públicos, tomando como punto de partida la configuración de una Administración pública moderna, profesional y fiscalmente sostenible”, entre las áreas en las cuales el Banco puede actuar señala la de “Establecer sistemas de servicio civil profesional, basados en los principios de igualdad, mérito y rendición de cuentas”.

De otra parte, la IV Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado⁵, efectuada en Santo Domingo, en la cual participaron 16 países, orientada en torno a la profesionalización de la Función Pública en el marco de la Nueva Gestión Pública, y con el propósito de dotar a los aparatos de gestión de los Estados Iberoamericanos de capacidad para asegurar la consecución de los objetivos de desarrollo sustentable, bienestar y equidad social y gobernabilidad democrática, luego de un enriquecedor e intenso debate formuló la “Declaración de Santo Domingo”, que contiene 24 Estrategias para la Profesionalización de la Función Pública en el marco de la Nueva Gestión Pública en Iberoamérica, con el objetivo de señalar pautas orientadoras y sugerir parámetros de contenido que permitan el avance y/o consolidación de sistemas de profesionalización del servicio público en Ibe-

roamérica, para lo cual se requieren “más amplias estrategias y políticas dirigidas a mejorar la profesionalización de la Función Pública”.

Dentro de las estrategias definidas en la Declaración de Santo Domingo vale la

pena señalar la de, “el diseño en el sector público de una carrera profesional basada en el mérito, que asegure la flexibilidad en el manejo de los recursos humanos pero a la vez cierto grado de estabilidad en cuanto a disponer oportunamente de esos recursos y a ofrecerles ciertas garantías de desarrollo profesional y personal, debe partir de una concepción global y articulada entre los diversos componentes de la carrera, asegurando así su consistencia interna. La implantación de la misma debe mantener sobre todo una debida congruencia entre las exigencias de los puestos de trabajo, la jerarquía de estos en los escalafones vigentes y los tipos de incentivos salariales ofrecidos en cada tramo de la carrera. El principio del mérito debe ser expandido también a otras modalidades de contratación, así como a los regímenes laborales basados en las prácticas del sector privado”.

El interés por un sistema técnico de carrera no es nuevo, ha sido consagrado en distintas normas en cada uno de los países, no obstante la realidad muestra que a pesar de la consagración normativa la aplicación es relativa y no surte los efectos deseados, evidenciándose una profunda brecha entre las formalidades normativas y la práctica.

⁵ Celebrada, bajo la iniciativa del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y el apoyo del Ministerio de las Administraciones Públicas de España, la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), la Fundación Internacional para Iberoamérica de Administración y Públicas (FIAPP) y el secretariado Técnico de la Presidencia de la República Dominicana, en Boca Chica, Provincia de Santo Domingo. Junio de 2002

2. La Función Pública y la Carrera Administrativa

A la hora de estudiar la Función Pública y la adecuación de sus instrumentos para alcanzar la eficiencia y eficacia de la Administración Pública un tema esencial es el adecuado diseño y funcionamiento de una *carrera administrativa*, -estrategia adoptada por los gobiernos para modernizar la Función Pública en búsqueda de la eficiencia de la Administración Pública-.

Para el adecuado funcionamiento de un sistema de carrera se requiere de un ordenamiento legal que consagre la filosofía valores y principios rectores y, la definición de políticas y procedimientos e instrumentos para el ingreso la permanencia y el retiro de los funcionarios, que desarrollen, la consecución de personal -que incluya el reclutamiento la selección y vinculación-, las posibilidades de promoción y las necesidades de capacitación y desarrollo profesional, la evaluación del desempeño, la compensación y estímulos, y la estabilidad.

3. La Función Pública en Colombia

3. 1. Antecedentes de la Carrera Administrativa

En nuestro país la preocupación por un sistema organizado de Función Pública se dio bien entrado el siglo XX, bajo las urgentes presiones y preocupaciones por recobrar la paz y la búsqueda

LA APLICACIÓN DE

UN SISTEMA DE

CARRERA HA

PASADO POR

VARIAS ETAPAS, EN

LAS CUALES HA

ENCONTRADO NO

POCAS

DIFICULTADES A

PESAR DE LOS

ESFUERZOS

ADELANTADOS,

CON EL OBJETIVO

DE CONSEGUIR

UNA ADECUADA

TECNIFICACIÓN EN

LA GESTIÓN DE

LOS RECURSOS

HUMANOS AL

SERVICIO DEL

ESTADO.

da de formas civilizadas de convivencia política.

Surge en el marco de las reformas constitucionales y administrativas para modernizar la estructura del Estado, y como una medida para acabar con el sistema de botín político, -evitar las implicaciones que conllevaba el hecho de que el vencedor político de turno tuviera el derecho de cambiar a todos los funcionarios para dar paso a aquellos a quienes tiene que devolver favores-, es decir despolitizar los empleos.

La aplicación de un sistema de carrera ha pasado por varias etapas, en las cuales ha encontrado no pocas dificultades a pesar de los esfuerzos adelantados, con el objetivo de conseguir una adecuada tecnificación en la gestión de los recursos humanos al servicio del Estado. En distintos momentos de reforma administrativa se dio lugar a la expedición de normas que consagraron inicialmente aspectos generales de la regulación de la administración del personal al servicio del Estado, y luego fue perfilándose la conformación del Servicio Civil; la Carrera Administrativa, hasta llegar a la definición del sistema de carrera y de la Función Pública, que sumariamente se trata a continuación⁶.

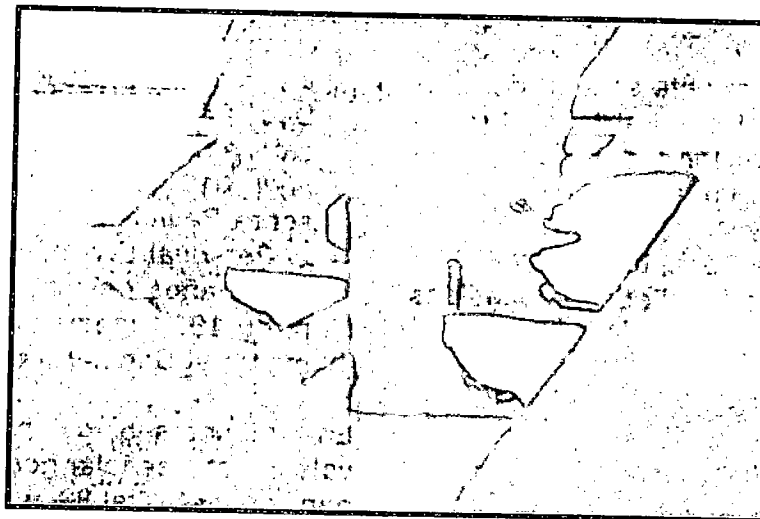
Antes de que se comprendiese la necesidad de legislar sobre la Carrera Administrativa, existían normas legales que regulaban la administración de personal civil al servicio del Estado, tales como la Ley 4° de 1913, sobre régimen político

6 Extracto de "La Carrera Administrativa en Colombia Evolución - Correlación entre selección y evaluación" Elba Rojas de Castillo. ESAP

y municipal, que hacia referencia a asuntos que hoy encuadran dentro de la temática de la gestión de los recursos humanos al servicio del Estado.⁷

Leyes posteriores establecieron normas adicionales de Administración de Personal tales como, la Ley 57 de 1923,⁸ y la Ley 60 de 1930.⁹ No existían normas que garantizaran una mínima estabilidad a los funcionarios públicos, todos los cargos eran de libre nombramiento y remoción.¹⁰

El surgimiento de la carrera administrativa se presentó en el marco de la Reforma Constitucional de 1936, en desarrollo de esta reforma se expidió la Ley 165 de 1938 que dio nacimiento a la Carrera Administrativa -primera etapa-. Se empezó a denominar el tema como *servicio civil* a partir de la década del cuarenta, cuando en medio de la crítica situación que vivía el país, se intentaba tecnificar la administración de personal, entonces, la Ley 141 de 1948, creó la "Comisión Interparlamentaria del Servicio Civil" y le señaló las funciones de: estudiar normas, funciones de cada cargo; establecer categorías de empleos, sistemas de remuneración, condiciones de in-



greso, procedimientos para determinar la idoneidad de los aspirantes, trámites para ascenso y desvinculación,.... etc.

En 1954, dentro de un proceso de reforma administrativa global, se creó una comisión nacional, con la asesoría de técnicos extranjeros enviados por la Organización de Naciones Unidas, para que adelantara los estudios tendientes a diseñar una reforma de la Administración Pública. Una de las funciones asignadas a la comisión era la de "formular normas para el establecimiento y funcionamiento del *Servicio Civil* a fin de racionalizar la acción del Estado para el mejor servicio de la Nación", y como sugerencias específicas

de los expertos, se dictaron los decretos: - 2355 de 1956 que creó el *Departamento Administrativo del Servicio Civil* y le asignó la función de organizar el servicio civil y la carrera administrativa, basados en la lealtad, competencia y buena conducta de los empleados; exi-

gir requisitos severos para el ingreso a la Administración Pública, ofrecer ascensos en relación con los méritos, estimular la permanencia en el servicio, y encargarse de la administración del personal al servicio del Gobierno nacional; y - 2356 de 1956 que creó

- 7 La Ley 4ª de 1913 definió al empleado público; estableció que "no habría empleado que no tuviese funciones detalladas en la Constitución, Ley, reglamento, ordenanza o acuerdo; señaló como se fijan deberes a los empleados públicos; estableció normas relacionadas con nombramientos, aceptación, juramento y posesión; y reguló las licencias, excusas, y faltas temporales y absolutas.
- 8 La Ley 57 de 1923, en el artículo 7o., estableció la remuneración del día de descanso
- 9 La Ley 60 de 1930 prohibió a los empleados públicos formar parte de directorios o comités políticos, o poner al servicio de la política las funciones que ejercieran. Lo cual nos muestra que ha sido una constante histórica la estrecha relación entre los niveles políticos y administrativos del gobierno, con total predominio del primero, pero también es una prueba de que, desde época tan temprana como el año 1930, se hizo el intento de ponerle remedio a esta situación.
- 10 Algunos políticos entendieron la gravedad del fenómeno mucho antes de que se empezase a usar en Colombia la expresión "Carrera Administrativa". Así por ejemplo, Rafael Núñez sugirió, al Consejo de Delegatarios que redactó la Constitución de 1886, la creación de un sistema que permitiera mantener los empleos oficiales fuera de los azares cambiantes de la política. Posteriormente, en 1910, Rafael Uribe Uribe pidió el establecimiento de escalafones que garantizaran idéntico objeto

la *Escuela Superior de Administración Pública* como dependencia de la Comisión para la reforma administrativa, y le señaló los siguientes objetivos: investigar la organización administrativa colombiana y hacer la divulgación de los resultados, investigar las medidas tomadas en otros países para promover el adelanto de la Administración Pública y preparar al personal administrativo requerido por la nación, los departamentos y los municipios, decretos que por razones políticas no tuvieron aplicación. En 1957 durante el gobierno de la junta militar que había asumido el poder el 10 de mayo, se emitió el decreto 1528/57 que buscó, infructuosamente, darle operatividad al DASC.

En lo que podemos llamar la *segunda etapa de la Carrera Administrativa* -los siguientes veinte años- es importante señalar dos momentos fundamentales en el lento y difícil proceso de aclimatación y asimilación cultural de la carrera a saber:

- El de la Reforma Constitucional de 1957. Con base en las facultades concedidas

en el plebiscito fue expedida la Ley 19 de 1958 sobre reforma administrativa que, con el fin de “lograr que la acción del estado se desarrolle conforme a planes de desarrollo progresivo.., y buscar la estabilidad y preparación técnica de los funcionarios dispuso, entre otros, organizar el Servicio Civil y la Carrera Administrativa, crear el *Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Escuela Superior de Administración Pública*, y

- El de la Reforma Administrativa de 1968, expedida en el marco de la reforma constitucional de 1967, que dio facultades extraordinarias al presidente para modificar la estructura y funcionamiento de la administración pública central y descentralizada, y con base en esas facultades se expidieron, entre otros, los Decs.2400/68 y 3074/68 sobre *Regulación de la Administración del Personal civil*, 3129 de 26 de diciembre del 68 sobre *Régimen de Bienestar Social para el Personal Civil al Servicio del Estado*. Cinco años después, se expidió el decreto 1950 mediante el cual se reglamentó el Dec.2400/68.

En los años subsiguientes, -*tercera etapa*- vale la pena señalar dos momentos: la suspensión, del 76 al 83, y la incorporación del 84 al 90. Habiéndose declarado “turbado el orden público y en Estado de sitio todo el país” se “suspendieron los derechos y garantías de carrera” con lo cual se entendió que se suspendía también la carrera; luego sucedió el periodo de incorporación a la carrera para los empleados que estuvieran desempeñando un cargo de carrera sin que se encontraran inscritos en la misma, acreditando el cumplimiento de los requisitos establecidos para sus respectivos empleos en el manual de requisitos, o demostrando que tenían cinco o más años de servicio a la entidad.

A partir del 91 se fundamento la *cuarta etapa de la carrera* en medio de un ambiente de reforma en primer lugar del Estado, que

NUESTRA
CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DE
1991 ELEVA A
CANON
CONSTITUCIONAL
LA CARRERA
ADMINISTRATIVA.

después de varios intentos fallidos, por fin inició su cristalización con la llamada "séptima papeleta" que condujo a la Asamblea Nacional Constituyente y concluyó con la Constitución de 1991, y en segundo lugar, de la Administración Pública, que se inicia con la conformación, en 1989, de la Comisión para la Reforma de la Administración Pública que debería efectuar un diagnóstico general de la administración pública y proponer modificaciones que permitieran su adecuación a las nuevas necesidades y problemas del país y a los avances científicos y tecnológicos. El 4 de Julio de 1991 fue sancionada la nueva constitución, que incluyó un capítulo con diez artículos sobre el tema De la Función Pública. Como parte de la modernización del Estado en 1992, con base en las facultades extraordinarias del artículo 20 transitorio de la nueva Constitución, se reestructuró el Departamento Administrativo del Servicio Civil mediante Decreto 2169. Esta norma no sólo cambió su nombre a *Departamento Administrativo de la Función Pública*, sino que además se reorientaron sus funciones.

A partir de este momento se identifica la temática relativa a los recursos humanos al servicio del Estado y su gestión enmarcada en el campo de *La Función Pública*.

3. 2. La función pública en la constitución del 91

Nuestra Constitución Política de 1991 eleva a canon constitucional la Carrera Administrativa. Se ocupa del tema en el Título V -de la Organización del Estado-, capítulo 2, -de la **Función Pública**- le fija los principios rectores, y entre los aspectos fundamentales establece:

Sobre los empleos: Todo empleo debe tener funciones detalladas en la ley o reglamento. (Art. 122); *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera* a excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. (Art. 125)

SIN EMBARGO, SU
APLICACIÓN
PRESENTÓ
DEBILIDADES Y
DIFICULTADES, POR
FALTA DE VOLUNTAD Y
COMPROMISO
POLÍTICO, Y POR LAS
COMPLEJIDADES QUE
EL PROCESO
ESTABLECIDO
ENTRAÑABA.

Sobre los servidores públicos: Quiénes son y su misión, -están al servicio del Estado y de la comunidad- (Art. 123); Ejercerán sus funciones en la forma prevista en la constitución ley o reglamento. (Art. 123); La filiación política de un ciudadano en ningún caso puede determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (Art. 125); Los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. (Art. 125)



Sobre los procesos: El ingreso y el ascenso a los cargos de carrera debe hacerse previo cumplimiento de requisitos y condiciones y deja a la ley que fije los méritos y calidades. (Art. 125); El retiro será por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación al régimen disciplinario o por las causales previstas en la constitución o la ley. (Art. 125); El nombramiento de los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley se hará mediante concurso público. (Art. 125)

Sobre la administración de la carrera: "Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".

3. 3. Desarrollo legal y situación actual

En desarrollo del Art.125 de la CN se expidió, la Ley 27 de 1992 que extendió el sistema de carrera a todas las entidades territoriales y a los empleados tanto del orden nacional como de las entidades territoriales, y estableció la integración, calidades y funciones de la **Comisión Nacional del Servicio Civil** y creó las Comisiones Seccionales del Servicio Civil en cada uno de los departamentos.

Técnicamente se logró un avance en aspectos tales como: la adopción por parte de las entidades territoriales de un sistema de nomenclatura de empleos y escalas de remuneración; los desarrollos en el proceso de selección tendientes a garantizar la trans-

parencia y la posibilidad de una verdadera carrera con posibilidades de ascenso; la modificación en el proceso de evaluación con el objetivo de establecer un verdadero compromiso entre jefe y subordinado.

Sin embargo, su aplicación presentó debilidades y dificultades, por falta de voluntad y compromiso político, y por las complejidades que el proceso establecido entrañaba. La Comisión Nacional del Servicio Civil, consagrada en la Constitución, como responsable de la administración y vigilancia de la carrera, no pudo funcionar en forma adecuada; entre las causas de esta situación se han señalado, entre otras, que la ley la supeditó al Departamento Administrativo de la Función Pública, falta de independencia, su escaso presupuesto; también las comisiones seccionales presentaron dificultades por su composición, estructura ubicación y en poco tiempo se empezaron a estudiar proyectos de reforma, que concluyeron con la expedición de la nueva ley de carrera, la Ley 443 de 1998 que actualmente regula la carrera.¹¹

La aplicación "plena", de la Ley 443 del 98, fue muy corta, pues fue demandada por inconstitucionalidad. La Corte Constitucional, mediante las Sentencias 199; 302; 368; 370; 372; 453; y 456 de 1999, se pronunció acerca de la exequibilidad e inexecuibilidad de algunos artículos de la Ley 443. Entre los aspectos fundamentales definidos por la Corte en las sentencias mencionadas se puede señalar:

- **La Comisión del Servicio Civil es una sola.** Se declaró inexecuible la integra-

¹¹ El artículo 1 de la Ley 443/98 define la carrera como un "sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso. Para alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, sexo, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno" y el Art.2 consagra como **principios rectores**, "además de los principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, el "**principio de igualdad**, según el cual para el ingreso a los empleos de carrera se brindará igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna índole, particularmente por motivos como credo político, raza, religión o sexo; de la misma forma, para el ascenso, la estabilidad y la capacitación de quienes pertenezcan a la carrera, las organizaciones y entidades garantizarán que los empleados participen con criterio de igualdad y equidad" y el "**principio del mérito**, según el cual el acceso a cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella.

LOS ESTUDIOS
 APUNTAN A LA
 PROFESIONALIZACIÓN
 DE LA FUNCIÓN
 PÚBLICA,
 COMO CONDICIÓN
 PARA LA
 POSIBILIDAD
 DE UNA MEJOR
 GESTIÓN DEL
 ESTADO.

ción de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la existencia de las Comisiones del Servicio Civil Departamentales y del Distrito Capital de Santafé de Bogotá.

- **Es un ente autónomo**, de carácter permanente y de nivel nacional, de la más alta jerarquía en lo referente al manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos. No tiene un carácter de cuerpo asesor o consultivo del Gobierno ni de junta o consejo directivo.
- **La integración, período, organización y funcionamiento** deben ser determinados por la ley. No hace parte del Ejecutivo ni de otras ramas u órganos del poder público.
- Debe ser dotada de **personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio**, para que pueda cumplir con eficiencia los cometidos constitucionales que le corresponden.
- Las entidades **no son competentes** para adelantar sus propios procesos de selección.

En aplicación de lo resuelto por la Corte todos los trami-

tes de carrera administrativa que requieran la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil se paralizaron, a la espera de la nueva ley que defina la integración de la comisión. El gobierno de entonces, tramitó el Proyecto de Ley de Carrera -025- para responder a la situación planteada¹², el proyecto hizo su curso en el Congreso y al terminar el mandato del presidente saliente quedó pendiente la sanción presidencial, y el nuevo presidente pospuso su sanción, quedando nuevamente la aplicación de carrera a la expectativa para su desarrollo, por el actual gobierno.

En la Directiva Presidencial N° 10 del actual gobierno se señala entre los propósitos específicos para cumplir con el objetivo de transparencia en la gestión, el instrumento de "manejo gerencial de los recursos humanos: El nombramiento, selección y promoción de funcionarios debe tener como motivación exclusiva el mérito, la competencia y la capacitación idóneos para el cargo al cual se es candidato. La regla general de este deberá ser la meritocracia, la capacitación y el entrenamiento permanente de sus servidores de nómina".

12 En la exposición de motivos de este proyecto se anotó que "el Gobierno Nacional consideró que era necesario dotar al país de una normatividad que, en consonancia con los fallos de la Corte Constitucional, responda a los nuevos retos que debe afrontar el Estado.

Para su concepción y elaboración se tuvieron en cuenta las propuestas formuladas por las Organizaciones Sindicales que agrupan a los empleados públicos y por los Jefes de las entidades públicas. Igualmente, se sometió a consideración de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Honorable Consejo de Estado y de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República.

El articulado sometido a examen, como iniciativa del Ejecutivo, pretende efectuar los ajustes necesarios a la Ley 443 de 1998, permitiendo dotar a las entidades y organismos del Estado de normas claras y homogéneas, para bien de los empleados de carrera y de aquellos que tienen la responsabilidad de conducir y administrar este personal al interior de las organizaciones públicas. Se busca con ello, que el ingreso al servicio público, con base en el mérito, se convierta en pilar fundamental del proceso de modernización y cambio en que se halla inmerso el Estado colombiano, para adaptarse a la calidad de los servicios que demanda la sociedad, cuyo éxito depende, en gran parte, de la cualificación de quienes se encuentran a su servicio."

4. A manera de conclusiones

El hecho de que los países Latinoamericanos, que aunque presentan diferencias también muestran elementos comunes, -asociados a crisis política, económica, y social generadas por situaciones de injusticia social no solucionadas, y dificultades en la gestión pública-, ha motivado la realización de estudios comparativos de los modelos de Función Pública tendientes a su profesionalización, en la búsqueda de soluciones para el logro de un Estado eficaz y eficiente como instrumento indispensable para el desarrollo, especialmente en la concepción de una "Nueva Gestión Pública", teniendo en cuenta que ésta es, en el marco de las funciones del Estado, la que atiende de inmediato a los imperativos del Bien Común como fin último de aquél.

Los estudios apuntan a la profesionalización de la Función Pública, -como condición para la posibilidad de una mejor gestión del estado- que requiere, por la complejidad que entraña, además de un marco normativo y un decidido compromiso político, de políticas, estrategias, y tecnologías de gestión adecuadas, que bajo los criterios de mérito, transparencia y flexibilidad, garanticen que los recursos humanos al servicio del estado tengan y mantengan los atributos necesarios para la prestación de un adecuado servicio orientado a resultados. Este es el reto en la encrucijada a la cual se enfrentan los estados y su administración pública.

El análisis, de la revisión normativa de los sesenta y cinco años de historia de la Carrera Adminis-

trativa en Colombia, frente a los estudios y recomendaciones que en diferentes escenarios se han presentado sobre el tema, nos muestra como en los propósitos de las normas y en su contenido, -hasta llegar a la consagración en el orden constitucional-¹³, se ha intentado contribuir a la mejor gestión de los recursos humanos al servicio del Estado, y apuntado a los aspectos fundamentales del sistema. Sin embargo, la realidad ha sido bien distinta de lo que las normas han predicado, la intervención política, -politización de los empleos-, indiscutiblemente, es uno de los factores que ha impedido la implantación del Sistema de Servicio Civil y Carrera Administrativa, el cual pugna con los intereses de los grupos políticos a quienes importa más la temporal satisfacción de sus apetencias.

No obstante, vale la pena considerar que, a pesar de las dificultades anotadas, la aplicación de la carrera administrativa provocó procesos de desarrollo administrativo, técnico y normativo, entre otros, en cuanto a organización, procesos técnicos, estructuras y funciones, clasificación de cargos, sistema de nomenclatura y régimen salarial, formación desarrollo y capacitación de servidores, aspectos tales que deben ser considerados en la concepción y estructuración de un sistema profesionalizado de Función Pública. La historia y experiencia vivida, -fortalezas y debilidades- nos deben permitir proyectar el futuro si no queremos ser condenados a repetirla.

Bibliografía

- Arellano David, Egaña Rodrigo, Oszlak Oscar y Pacheco Regina. "Retos de la profesionalización de la Función Pública" CLAD; AECI/MAP/IIAPP, 2003
- Comadira Julio R, "Carrera Administrativa y Profesionalización de la Función Pública en Iberoamérica" 2002
- Declaración de Santo Domingo IV Reunión de Ministros de las Administración Pública. Santo Domingo, República Dominicana. 2002
- La nueva estrategia del BID para la Modernización del Estado. Barcelona 10 de julio de 2002.
- Longo Francisco, "Modernizar la gestión pública de las personas: los desafíos de la flexibilidad. Revista CLAD Reforma y democracia N° 19 (Feb 2001)
- Madureira, Cesar. La evaluación del desempeño en el contexto de la Administración Pública. Revista CLAD Reforma y democracia N° 23 (Feb 2002)
- "Modelos de Función Pública Comparada" Ministerio de las Administraciones Públicas. Madrid 1997
- Ozslak Oscar, Profesionalización de la Función Pública en el marco de la nueva gestión pública IV Reunión de Ministros de las Administración Pública. Santo Domingo, República Dominicana. 2002
- Rojas Elbá "La Carrera Administrativa en Colombia Evolución - Correlación entre selección y evaluación" ESAP 1999.
- Rodríguez Luis Lorenzo, Profesionalización de la Función Pública en América Latina (Caso Costa Rica) CLAD 2002

13 Otros países latinoamericanos han dado jerarquía constitucional al tema. Con la denominación de Función Pública ha sido consagrada en las constituciones de: Paraguay 1992, Perú 1993, Ecuador 1998, Venezuela 1999. Con otras denominaciones Costa Rica 1949, Uruguay 1967, Honduras y Salvador 1982, Brazil 1988, Panamá 1992.

Oferta Académica de la ESAP

Por: Tito Antonio Huertas P.
Profesor Titular Escuela Superior de Administración Pública ESAP

LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ESAP, FUE CONCEBIDA EN LA DÉCADA DEL 50 DEL SIGLO PASADO COMO INSTRUMENTO UNIVERSITARIO DE MODERNIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COLOMBIANA. SUS FUNCIONES MISIONALES HAN SIDO LA INVESTIGACIÓN, LA FORMACIÓN, EL PERFECCIONAMIENTO Y LA CAPACITACIÓN EN ASUNTOS CONCERNIENTES A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Y LA ASISTENCIA TÉCNICA A LAS ENTIDADES QUE GESTIONAN LO PÚBLICO.

Fiel a su carácter de instrumento estatal para el mejoramiento de la prestación del servicio público, la ESAP ha evolucionado en la dirección en la que lo han hecho el "fenómeno administrativo público" y la disciplina Administración Pública. En efecto, en los años 50, su compromiso con la "Reforma Administrativa" — que pretendía abolir las estructuras y comportamientos patrimoniales, premodernos, e instaurar el sistema burocrático, despersonalizado, tipificado por Max Weber — llevó a la ESAP a privilegiar en su quehacer académico los problemas relacionados con la planeación, la organización y métodos y la administración de personal.

El contexto -fenoménico y disciplinar- dio un viraje en los años 70 hacia la "Administración para el Desarrollo," con el supuesto de que en *el subdesarrollo es un problema de subadministración*. Para marchar al compás de esta tendencia, la ESAP fortaleció su capacidad investigativa y docente -formal y no formal- en los temas concernientes a proyectos de desarrollo y en la comprensión y explicación del subdesarrollo socio-económico, específicamente del latinoamericano.

Desde mediados de los 80, el fenómeno administrativo público se ha orientado hacia la "Reforma de Estado," y la disciplina Administración Pública ha replanteado la concepción de los alcances de *lo público*. La ESAP, consecuente con estas tendencias, ha orientado su compromiso académico hacia el fortalecimiento disciplinar de la Administración Pública, hacia la puesta en vigencia de las instituciones democráticas y hacia el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las diversas entidades que gestionan lo público.

En el marco de las tendencias contemporáneas tanto del fenómeno administrativo público como de la disciplina Administración Pública, la ESAP ha realizado ajustes curriculares en sus programas tradicionales de educación formal, ha diseñado nuevos programas de educación formal y ha reorientado sus programas de capacitación, consultoría y asesoría. En efecto:

EN EL MARCO DE LAS
TENDENCIAS
CONTEMPORÁNEAS
TANTO DEL FENÓMENO
ADMINISTRATIVO
PÚBLICO COMO DE LA
DISCIPLINA
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA, LA ESAP HA
REALIZADO AJUSTES
CURRICULARES EN SUS
PROGRAMAS
TRADICIONALES DE
EDUCACIÓN FORMAL,
HA DISEÑADO NUEVOS
PROGRAMAS DE
EDUCACIÓN FORMAL Y
HA REORIENTADO SUS
PROGRAMAS DE
CAPACITACIÓN,
CONSULTORÍA Y
ASESORÍA.

1. Los programas de pregrado han sido rediseñados:

a. La tradicional carrera profesional en Ciencias Políticas y Administrativas, tendiente al título de Administrador público, ha sido objeto de redefinición y rediseño curriculares para identificarse como un *programa de enfoque disciplinar y de estrategia pedagógica problematizadora*. El egresado estará en condiciones de comprender, explicar y resolver problemas privativos de la disciplina Administración Pública.

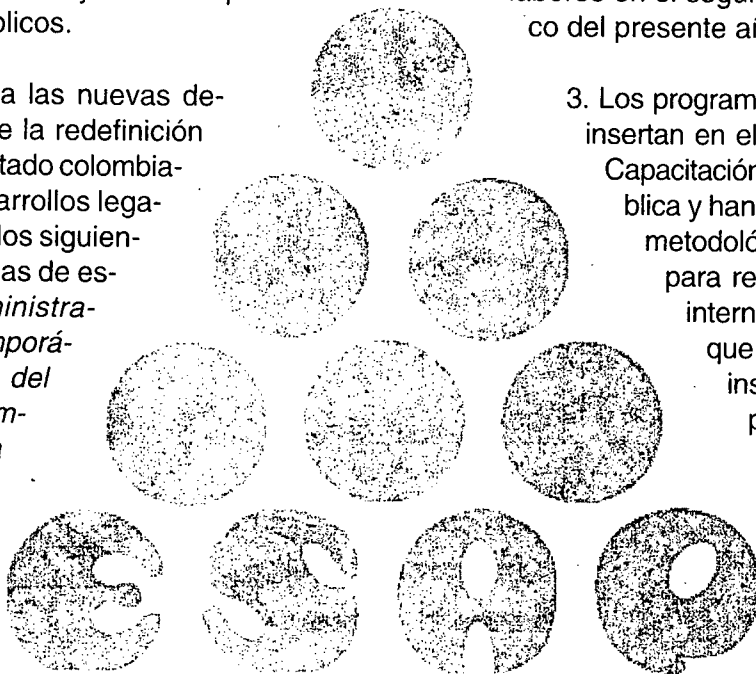
b. La carrera profesional de Administración Pública Municipal y Regional ha sido redefinida como Administración Pública Territorial, y se identifica como un programa de enfoque no disciplinar sino de *campo de aplicación*. En otros términos, el profesional egresado de este programa estará en condiciones de hacer aportes significativos a la comprensión, explicación y solución de los problemas inherentes a las gestiones gubernamental, gerencial y técnico-administrativa de las entidades territoriales colombianas.

2. Los programas de postgrado han sido, igualmente, objeto de revisión y ajuste:

a. Los programas de especialización que cuentan con una larga tradición -*Gestión Pública, Gestión y Planificación del Desarrollo Urbano y Regional, Proyectos de Desarrollo y Finanzas Públicas*- han sido, y son, objeto de ajuste curricular con el fin de responder a las

tendencias del fenómeno y de la disciplina Administrativos Públicos.

b. Para responder a las nuevas demandas surgidas de la redefinición constitucional del estado colombiano y de nuevos desarrollos legales, la ESAP ofrece los siguientes nuevos programas de especialización: *Administración Pública Contemporánea, Alta Dirección del Estado, Gerencia Ambiental, Gerencia Hospitalaria, Alta Gerencia del Sistema de Seguridad Social en Salud, Alta Gerencia en Economía Pública, Fronteras y Relaciones Internacionales, Gerencia Social y Derechos Humanos.*



c. Para responder a la necesidad de contribuir al desarrollo disciplinar de la Administración Pública, al fortalecimiento de la tradición investigativa de la Entidad y a la formación de docentes universitarios, la ESAP replanteó su antiguo programa de Maestría en Administración Pública y lo sometió a consideración de la Comisión Nacional de Doctorados y Maestrías. Recientemente el nuevo programa de Maestría en Administración Pública obtuvo aprobación del Ministerio de Educación Nacional –Res. No. 1144 del 26 de Mayo de 2003– y recibió el registro ICFES No. 210463500001100111401. El programa iniciará

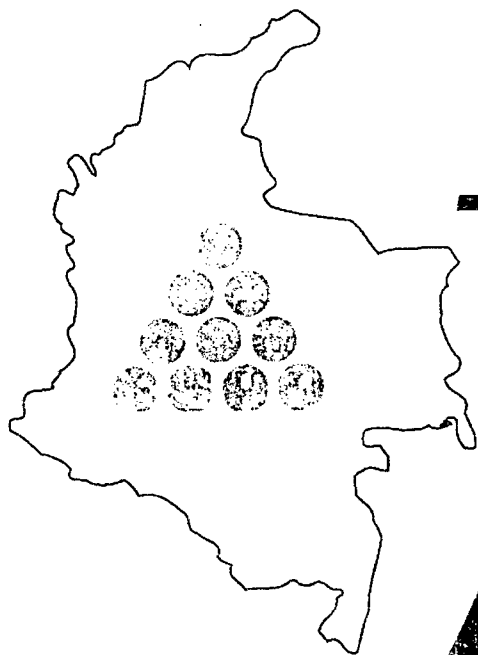
labores en el segundo periodo académico del presente año.

3. Los programas de capacitación se insertan en el Sistema Nacional de Capacitación en Administración Pública y han sido objeto de ajustes metodológicos y de contenido, para retroalimentar procesos internos y difundir saberes que constituyen fortalezas institucionales, así como para divulgar desarrollos normativos del Estado colombiano.

4. Los programas de consultoría y asesoría *in situ* han sido, igualmente, sometidos a un proceso de revisión y ajuste en aspectos metodológicos y tecnológicos. Como la capacitación, la consultoría cumple la doble función de retribuir procesos internos y difundir saberes que constituyen campos de fortaleza institucional.

5. La Escuela de Alto Gobierno continúa ofreciendo sus servicios de inducción y de actualización a los funcionarios elegidos y altos dignatarios del Estado, en temas concernientes a la gestión gubernamental. Cursa en la actualidad un proceso de redefinición y ajuste de la Escuela de Alto Gobierno en aspectos relacionados con su objeto de estudio, su estrategia pedagógica y su ámbito de acción. Para esto se ha contado con aportes de organismos internacionales.

DE LO EXPUESTO HASTA AQUÍ SE DEDUCE QUE LA ESAP HA SIDO, EN PRIMER LUGAR, UNA ENTIDAD COMPROMETIDA CON LOS PROCESOS DE MODERNIZACIÓN Y MORALIZACIÓN DEL APARATO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO COLOMBIANO Y, EN SEGUNDO LUGAR, UNA INSTITUCIÓN DINÁMICA, SIEMPRE DISPUESTA A ADECUAR SUS ESTRUCTURAS A LAS DEMANDAS EDUCACIONALES DE LAS ENTIDADES QUE GESTIONAN LO PÚBLICO Y A LAS TENDENCIAS DEL FENÓMENO ADMINISTRATIVO PÚBLICO Y DE LA DISCIPLINA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.



Presencia Territorial de la ESAP

Por: Hernando Loaiza
Profesor Titular Escuela Superior de Administración Pública

PRÁCTICAMENTE DESDE SUS INICIOS, LA **ESAP**, AL IGUAL QUE UN NÚMERO CRECIENTE DE UNIVERSIDADES Y, EN GENERAL, EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR, HAN JUGADO UN PAPEL ACTIVO EN EL DESARROLLO REGIONAL Y LOCAL, FUNCIÓN QUE TAMBIÉN LAS DISTINTAS INSTANCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES TERRITORIALES HAN RECONOCIDO Y FAVORECIDO DEBIDAMENTE.

Ello, en principio, porque ha cambiado sustancialmente la propia naturaleza del desarrollo territorial o subnacional. Así, desde mediados de los años 70, pero de manera más evidente a partir de la Constitución de 1991 y fortalecida a impulsos de la globalización, puede constatar-se que la estabilidad de los subsistemas económicos territoriales se ha visto alterada por la elevada tasa de cambio técnico, convirtiendo a la innovación tecnológica y el acceso a los recursos favorecedores de la misma (destreza, conocimiento, información) en los aspectos centrales de las estrategias competitivas de las organizaciones, obligando a los gobiernos a reorientar radicalmente sus políticas de promoción y de apoyo a la investigación y desarrollo (I+D), a la innovación y a la transferencia de tecnología. Sin embargo, la misma creciente globalización ha debilitado, significativamente, el propio poder de negociación del Estado nacional, trasladando el peso del compromiso en materia de decisiones de inversión y la atracción de nuevas actividades al mismo nivel local.

En este sentido, las unidades subnacionales, para cumplir estas funciones, han de disponer - y saber desarrollar-, debidamente dosificadas, de tres cualidades: estimular la creatividad y la innovación, garantizar unas adecuadas capacidades de producción y de consumo y asegurar conexiones suficientes con el resto del mundo, funciones estas que en buena medida han de ser propiciadas, impulsadas, estimuladas y apoyadas por entidades estatales y canalizadas a través de los gobiernos territoriales.

Una adecuada representación actual del territorio es, ante todo, la de una estructura compleja, implicada de manera permanente en la constitución activa de recursos y competencias específicas. Desde esta perspectiva, el territorio (en el que se concentran las actividades económicas y financieras, sociales, culturales, políticas, institucionales) ya no se puede entender como un mero soporte físico a la localización y al despliegue de dichas actividades, sino que es, él mismo, un factor condicionante de la capacidad competitiva de un determinado sistema económicosocial local.

Las entidades territoriales son, así, un "milieu" en el que tienen lugar procesos de aprendizaje colectivo de los que, en última instancia, depende su posición competitiva a escala global. Es pues un recurso activo, más que una superficie pasiva.

Por consiguiente, estas unidades subnacionales pueden definirse, de modo más estricto, como un territorio caracterizado por una cierta coherencia

fundamentada en unas prácticas y comportamientos comunes y en una cultura técnica (es decir, un camino para el desarrollo, almacenamiento y diseminación de conocimientos, de "know how" técnico y de normas y valores) que facilitan el desarrollo de ciertas actividades humanas. Estas "capacidades localizadas", moldeadas por procesos históricos se basan, por supuesto, en los recursos naturales de la región, pero, también, en la dotación institucional específica de la misma, en sus infraestructuras y en los conocimientos y destrezas disponibles.

Las universidades son, sin duda, piezas esenciales en la generación y en el mantenimiento de estas "capacidades localizadas" ya que pueden jugar un papel clave tanto en el aporte de nuevas ideas a través de su contribución a la investigación, como en la creación (en el caso colombiano sería más apropiado hablar de "competencias", por medio de los procesos de formación que les son propios como, finalmente, en el establecimiento de conexiones privilegiadas con otros centros de creación de conocimiento y en la transferencia de personas cualificadas y de nuevas tecnologías.

Pero para que las universidades -y el conjunto del sector de la enseñanza superior- puedan llevar a cabo una contribución más activa al desarrollo regional han de establecer entre sus prioridades la apertura de un diálogo con los demás agentes sociales del propio territorio. Este diálogo ha de facilitar una mayor comprensión entre ellos.



**PRESENCIA
TERRITORIAL
DE LA
ESAP**

Esta mayor permeabilidad entre las instituciones de enseñanza superior y los restantes protagonistas del desarrollo regional ha de expresarse en:

1. Un mejor conocimiento mutuo, lo cual supone, especialmente desde el punto de vista de la educación superior, una mayor apertura a su entorno social, dando entrada en sus mecanismos de decisión y gestión a representantes del mismo (a través, por ejemplo, de los Consejos Asesores o Sociales Territoriales) o fortaleciendo sus relaciones de colaboración (especialmente en los ámbitos de la investigación y en los de la formación continuada). Pero esta apertura y conocimiento mutuo no será factible sin el reconocimiento de las especificidades e intereses respectivos.

2. Una mejor inteligencia mutua del mercado laboral y, especialmente, de su evolución futura. Una exigencia obvia de la estrategia regional de potenciación de sus recursos humanos reside en que los distintos agentes sociales (incluido el sector de la enseñanza superior) compartan una misma (y aceptada) visión de las necesidades futuras en términos de especialización y de nivel de cualificación de la fuerza de trabajo.

Esta inteligencia mutua del mercado laboral se ha de proyectar no solo a los niveles de especialización y de cualificación de las personas, sino también al fomento de su cultura cívica, es decir el estímulo de las normas de reci-

**ESTAS
CONSIDERACIONES
PRELIMINARES
NO TIENEN
OBJETO DISTINTO
AL DE DESTACAR
EL PAPEL
SIGNIFICATIVO Y
LOS CAMBIOS
PROFUNDOS EN
QUE SE
ENCUENTRA
COMPROMETIDA
LA ESAP PARA
FORTALECER SU
RECONOCIDO Y
TRADICIONAL
APOYO AL
DESARROLLO
TERRITORIAL
COLOMBIANO...**

procidad y al desarrollo de redes de compromiso cívico.

No obstante, para lograr lo anterior, se requieren algunos ajustes. En primer lugar, un cambio en la propia cultura universitaria, pues la nueva producción de conocimiento requiere cada vez más de la colaboración interdisciplinar y del establecimiento de relaciones con los usuarios y beneficiarios de la investigación, circunstancias que obligan a que ésta trascienda las pautas de la investigación tradicional en el medio universitario.

Finalmente, la propia estructura organizativa de las universidades ha de reformarse para acometer debidamente estos desafíos. En particular, estas instituciones destinan, actualmente, pocos recursos para dar a conocer sus servicios y actividades a los agentes sociales que puedan estar interesados en ellos.

Estas consideraciones preliminares no tienen objeto distinto al de destacar el papel significativo y los cambios profundos en que se encuentra comprometida la ESAP para fortalecer su reconocido y tradicional apoyo al desarrollo territorial colombiano, apoyo que deberá ser más activo y consecuente con las políticas gubernamentales más recientes, entre las cuales podemos mencionar la contenida en el numeral 1.4 del actual Plan Nacional de Desarrollo: "...un avance en la descentralización que conlleve mayores y efectivos niveles de autonomía territorial...", definiendo este aspecto como objetivo esencial del Plan. De igual forma se puede incluir la referencia al punto C.7 sobre **calidad de la vida urbana**.

No obstante, es en el literal D (*La renovación de la administración pública*) donde encontramos un cúmulo de tareas cuya ejecución es una obvia responsabilidad natural de la ESAP, empleando para el efecto todos sus recursos y esfuerzos académicos e institucionales, en consideración a su contenido y a la cobertura nacional que exhibe la institución esapista, que garantizan la calidad de sus ejecutorias y el alcance de su intervención y apoyo.

En forma muy sintética, podríamos decir que la presencia territorial de la ESAP se concentrará en todos los componentes de esta parte del Plan, pero muy especialmente en lo que hace relación al fortalecimiento de la participación ciudadana en la organización y gestión públicas, al igual que en la evaluación y seguimiento de éstas, participación que deberá estar auspiciada por los dirigentes locales, para los cuales se prevén mecanismos de capacitación idóneos, aspectos todos estos de competencia y responsabilidad de la Escuela.

Los avances en la descentralización y la autonomía territorial son piezas centrales del Plan de Desarrollo, al propiciarse el avance en la expedición de la ley orgánica para nuestro ordenamiento territorial, la creación de regiones, el impulso a los procesos descentralistas con amplia participación, seguimiento y evaluación ciudadanos, la posibilidad de avanzar en la conceptualización y adopción del sistema de go-

bierno ciudad-región, al igual que el estudio de posibilidades para implantar nuevas modalidades de gobierno local, aboliendo así un uniformismo anacrónico e incompatible con las realidades locales de nuestro país.

Para observar la coherencia entre estas políticas, los criterios expuestos en la primera parte de este trabajo y la necesaria presencia de la ESAP en el nivel territorial, conviene hacer una reseña muy apretada de las funciones, afines a éstos propósitos, que cumplen nuestras quince (15) Direcciones Territoriales y que cubren todo el ámbito nacional, a saber:

- Ejecutar las políticas y programas adoptados por el Consejo Directivo y la Dirección

Nacional de la ESAP, tendientes a satisfacer los requerimientos de formación profesional y posgraduada y de capacitación para el servicio público, al

igual que de asesoría y consultoría a las entidades territoriales, en el ámbito de su respectiva jurisdicción.

- Con base en los análisis de entorno que adelanten, identificar y diseñar programas de formación profesional y avanzada, de

investigación, de docencia y de extensión académica, someterlos a la aprobación de los Consejos Asesor Territorial y Académico Nacional, y mediante estos conductos, solicitar su inclusión en los planes y programas de orden institucional.

PRESENCIA TERRITORIAL DE LA ESAP

- Adelantar los estudios de factibilidad orientados a la creación, fusión o supresión de los Centros Territoriales de Administración Pública -CETAP-, someterlos a consideración de la Dirección Nacional y dirigir, coordinar y evaluar el funcionamiento de los mismos.

A su turno, los CETAP cumplen dos funciones básicas, orientadas a la implantación exitosa de las mencionadas labores misionales de las Direcciones Territoriales, las cuales podemos sintetizar así:

- Ejecutar los programas académicos de pregrado, posgrado, educación continuada y extensión e investigación, de conformidad con las políticas y directrices emanadas de las Direcciones Nacional y Territorial de la Escuela.
- Instaurar y mantener actualizado un proceso permanente de evaluación y planeación de las actividades institucionales para los muni-

cipios y entidades que actúan en el área de su jurisdicción, el cual deberá traducirse y desplegarse en programas y proyectos de naturaleza académica, de desarrollo institucional para los municipios y sus entidades descentralizadas y de mejoramiento continuo del sector estatal y/o público cubierto.

Estas responsabilidades así brevemente expuestas se pueden analizar en un contexto más adecuado si confirmamos que la presencia territorial de la ESAP empezó a finales de la década de los 60, de donde puede deducirse la magnitud de sus productos y aportes al desarrollo institucional de estas entidades.

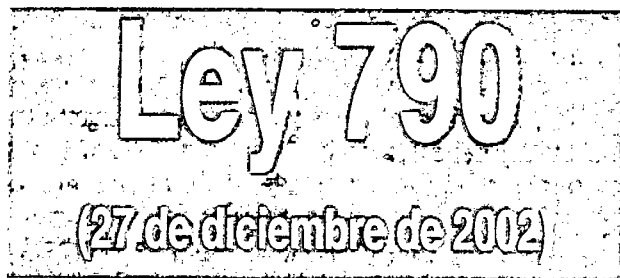
Así, en lo que respecta a la formación profesional para el servicio público, principal actividad misional de la Escuela, en la actualidad se cuenta con más de dos mil (2000) estudiantes de pregrado, sin incluir en esta cifra aquellos que adelantan su carrera en Bogotá, la mayoría de los cuales provienen también de provincia y regresarán a ella una vez culmine su preparación. Se espera que para finales del presente año, de acuerdo con las tendencias que se observan y la demanda cierta existente, se cuente con más de tres mil (3000) estudiantes activos en el programa de formación profesional en Administración Pública Territorial.

Conviene complementar las cifras anteriores con la matrícula de más de cuatrocientos (400) estudiantes de posgrado en las diversas especializaciones que ofrece la ESAP a nivel territorial, al igual que la asistencia de más de setecientos (700) funcionarios públicos a Diplomados y cursos de educación continuada y de más de cinco mil (5000) a cursos de capacitación, en lo que va corrido del año.

Estas cifras, que son una constante que se repite año tras año, y a las cuales podrían agregarse las intervenciones de la ESAP en materia de seminarios, servicios de consultoría y asesoría a las entidades territoriales, constituyen, a no dudarlo, evidencia seria de la importancia e impacto que el accionar de la Escuela ejerce frente a los entes subnacionales colombianos.



*SE ESPERA QUE PARA
FINALES DEL PRESENTE AÑO,
DE ACUERDO CON LAS
TENDENCIAS QUE SE OBSERVAN
Y LA DEMANDA CIERTA
EXISTENTE, SE CUENTE CON
MÁS DE TRES MIL (3000)
ESTUDIANTES ACTIVOS EN EL
PROGRAMA DE FORMACIÓN
PROFESIONAL EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TERRITORIAL.*



Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPITULO I

Fusión de entidades u organismos nacionales y de ministerios

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto renovar y modernizar la estructura de la rama ejecutiva del orden nacional, con la finalidad de garantizar, dentro de un marco de sostenibilidad financiera de la Nación, un adecuado cumplimiento de los Fines del Estado con celeridad e inmediatez en la atención de las necesidades de los ciudadanos, conforme a los principios establecidos en el artículo 209 de la C.N. y desarrollados en la Ley 489 de 1998.

Para el efecto se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Se deberá subsanar problemas de duplicidad de funciones y de colisión de competencia entre organismos y entidades;
- b) Se deberá procurar una gestión por resultados con el fin de mejorar la productividad en el ejercicio de la función pública. Para el efecto deberán establecerse indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de las funciones de la Entidad y de sus responsables;
- c) Se garantizará una mayor participación ciudadana en el seguimiento y evaluación en la ejecución de la función Pública;
- d) Se fortalecerán los principios de solidaridad y universalidad de los servicios públicos;
- e) Se profundizará el proceso de descentralización administrativa trasladando competencias del orden nacional hacia el orden Territorial;
- f) Se establecerá y mantendrá una relación racio-

- nal entre los empleados misionales y de apoyo, según el tipo de Entidad y organismo;
- g) Se procurará desarrollar criterios de gerencia para el desarrollo en la gestión pública

Artículo 2º. Fusión de entidades u organismos nacionales. El Presidente de la República, como suprema autoridad administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 189 de la Constitución Política, podrá disponer la fusión de entidades u organismos administrativos del orden nacional, con objetos afines, creados, organizados o autorizados por la ley, cuando se presente al menos una de las siguientes causales:

- a) Cuando la institución absorbente cuente con la capacidad jurídica, técnica y operativa para desarrollar los objetivos y las funciones de la fusionada, de acuerdo con las evaluaciones técnicas;
- b) Cuando por razones de austeridad fiscal o de eficiencia administrativa sea necesario concentrar funciones complementarias en una sola entidad;
- c) Cuando los costos para el cumplimiento de los objetivos y las funciones de la entidad absorbida, de acuerdo con las evaluaciones técnicas, no justifiquen su existencia;
- d) Cuando exista duplicidad de funciones con otras entidades del orden nacional;
- e) Cuando por evaluaciones técnicas se establezca que los objetivos y las funciones de las respectivas entidades u organismos deben ser cumplidas por la entidad absorbente;
- f) Cuando la fusión sea aconsejable como medida preventiva para evitar la liquidación de la entidad absorbida. Cuando se trate de entidades financieras públicas, se atenderán los principios establecidos en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

Parágrafo 1º. La entidad absorbente cumplirá el objeto de la entidad absorbida, además del que le es propio. La naturaleza de la entidad fusionada, su régimen de contratación y el régimen laboral de sus servidores públicos, serán los de la absorbente.

El Presidente de la República, al ordenar la fusión armonizará los elementos de la estructura de la entidad resultante de la misma, con el objeto de hacer eficiente su funcionamiento.

Parágrafo 2º. En ningún caso, los costos para el cumplimiento de los objetivos y las funciones por parte de la entidad absorbente podrán superar la suma de los costos de cada una de las entidades involucradas en la fusión. Cuando la fusión implique la creación de una

nueva entidad u organismo, los costos de ésta para el cumplimiento de los objetivos y las funciones no podrán superar los costos que tenían las fusionadas.

Artículo 3º. Fusión del Ministerio del Interior y el Ministerio de Justicia y del Derecho. Fusiónese el Ministerio del Interior y el Ministerio de Justicia y del Derecho y confórmese el Ministerio del Interior y la Justicia. Los objetivos y funciones del Ministerio del Interior y la Justicia serán las establecidas para los Ministerios fusionados.

Cuando alguna de las funciones de los Ministerios fusionados deba ser realizada por otra entidad pública nacional, el Presidente de la República podrá reasignar dichas funciones en ejercicio de las facultades extraordinarias a las que se refiere el artículo 16 de la presente ley.

Parágrafo. Producida la fusión de los Ministerios del Interior y Justicia, se mantendrá una estructura para las comunidades negras e indígenas.

Artículo 4º. Fusión del Ministerio de Comercio Exterior y el Ministerio de Desarrollo Económico. Fusiónese el Ministerio de Comercio Exterior y el Ministerio de Desarrollo Económico y confórmese el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Los objetivos y funciones del Ministerio de Desarrollo y Comercio serán las establecidas para los ministerios fusionados.

Cuando alguna de las funciones de los Ministerios fusionados deba ser realizada por otra entidad pública nacional, el Presidente de la República podrá reasignar dichas funciones en ejercicio de las facultades extraordinarias a las que se refiere el artículo 16 de la presente ley.

Parágrafo. La formulación de políticas relativas al uso del suelo y ordenamiento urbano, agua potable y saneamiento básico, desarrollo territorial y urbano, así como la política habitacional integral necesaria para dar cumplimiento al artículo 51 de la Constitución Política, serán funciones del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. Los organismos adscritos y vinculados relacionados con estas funciones, pasarán a formar parte del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

Artículo 5º. Fusión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud. Fusiónese el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud y confórmese el Ministerio de la Protección Social. Los objetivos y funciones del Ministe-

rio de la Protección Social serán las establecidas para los ministerios fusionados.

Cuando alguna de las funciones de los Ministerios fusionados deba ser realizada por otra entidad pública nacional el Presidente de la República podrá reasignar dichas funciones en ejercicio de las facultades extraordinarias a las que se refiere el artículo 16 de la presente ley.

Artículo 6º. Adscripción y vinculación. Los organismos adscritos y vinculados de los Ministerios que se fusionan pasarán a formar parte de los Ministerios que se conforman, en los mismos términos de la fusión.

Artículo 7º. Número, denominación, orden y precedencia de los Ministerios. El número de Ministerios es trece. La denominación, orden y precedencia de los Ministerios es la siguiente:

1. Ministerio del Interior y de Justicia
2. Ministerio de Relaciones Exteriores
3. Ministerio de Hacienda y Crédito Público
4. Ministerio de Defensa Nacional
5. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
6. Ministerio de la Protección Social
7. Ministerio de Minas y Energía
8. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
9. Ministerio de Educación Nacional
10. Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial
11. Ministerio de Comunicaciones
12. Ministerio de Transporte
13. Ministerio de Cultura.

CAPITULO II

Rehabilitación profesional y técnica

Artículo 8º. Reconocimiento económico para la rehabilitación profesional y técnica. Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción de los niveles jerárquicos diferentes al directivo y las personas vinculadas por nombramiento provisional en cargos de carrera administrativa en los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, que sean retirados del servicio por supresión del cargo en desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública, recibirán un reconocimiento económico destinado a su rehabilitación laboral, profesional y técnica.

Este reconocimiento económico consistirá en una suma de dinero equivalente a un porcentaje no inferior al cin-

cuenta por ciento (50%) de la asignación básica correspondiente al cargo suprimido, el cual se pagará en mensualidades durante un plazo no mayor a doce (12) meses, en los términos y condiciones que establezca la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

De acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Gobierno Nacional, los ex empleados tendrán derecho a recibir el reconocimiento económico mencionado cuando acrediten una cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Estar vinculado a un programa de formación técnica o profesional o de capacitación formal o informal; o
- b) Estar vinculado laboralmente a un empleador privado, en un cargo creado o suplido recientemente por el empleador, y que implique realmente un nuevo puesto de trabajo a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. En este caso, dicho reconocimiento será directamente entregado al nuevo empleador siempre que tal vinculación laboral sea a través de un contrato a término indefinido o un contrato a un término no inferior a dos (2) años.

El reconocimiento económico de que trata el presente artículo no constituye para efecto alguno salario o factor salarial y el pago del mismo no genera relación laboral.

Artículo 9°. Cotización a la entidad promotora de salud. Durante el período en el cual se reciba el reconocimiento a que hace referencia el artículo anterior, el ex empleado y la entidad empleadora a la cual este estuvo vinculado, pagarán por partes iguales las mensualidades correspondientes al sistema general de la seguridad social en salud, calculadas sobre la suma mensual que se le reconozca al ex empleado.

Artículo 10. Condiciones para el reconocimiento. El derecho a recibir el reconocimiento económico de que trata el artículo 8° de la presente ley se pierde en el evento en que el ex empleado no acredite mensualmente una de las dos circunstancias enumeradas en los literales a) y b) del artículo 8° de la presente ley.

Artículo 11. Programas para el mejoramiento de competencias laborales. El Gobierno Nacional adoptará, con el concurso de instituciones públicas o privadas, programas para procurar el mejoramiento de las competencias laborales de los ex empleados a que se refiere esta ley.

Artículo 12. Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el

desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.

Artículo 13. Aplicación en el tiempo. Las disposiciones de este Capítulo se aplicarán a los servidores públicos retirados del servicio a partir del 1° de septiembre del año 2002, dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública del orden nacional, y hasta el vencimiento de las facultades extraordinarias que se confieren en la presente ley.

CAPITULO III

Gobierno en línea

Artículo 14. Gobierno en línea. El Gobierno Nacional promoverá el desarrollo de tecnologías y procedimientos denominados gobierno electrónico o en línea en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y, en consecuencia, impulsará y realizará los cambios administrativos, tecnológicos e institucionales relacionados con los siguientes aspectos:

- a) Desarrollo de la contratación pública con soporte electrónico;
- b) Desarrollo de portales de información, prestación de servicios, y
- c) Participación ciudadana y desarrollo de sistemas intragubernamentales de flujo de información.

El Gobierno Nacional desarrollará y adoptará los adelantos científicos, técnicos y administrativos del gobierno electrónico deberá realizarse bajo criterios de transparencia, de eficiencia y eficacia de la gestión pública, y de promoción del desarrollo social, económica y territorialmente equilibrado.

Parágrafo. El Gobierno apoyará técnicamente las páginas de información legislativa del Congreso de la República, los ministerios y las entidades descentralizadas del orden nacional y las involucrará, en lo posible, al programa gobierno en línea.

CAPITULO IV

Defensa Judicial de la Nación

Artículo 15. Defensa Judicial de la Nación. El Gobierno Nacional fortalecerá la Dirección de Defensa

Judicial de la Nación del Ministerio del Interior y de Justicia, la cual desarrollará dentro de sus funciones las de prevención del daño antijurídico, profesionalización de la defensa de los intereses litigiosos del Estado y la recuperación de los dineros que con ocasión de las conductas dolosas o gravemente culposas de sus funcionarios o ex funcionarios haya pagado el Estado, así como las de coordinación, seguimiento y control de las actividades de los apoderados que defienden al Estado en las entidades del orden nacional, mediante la implementación y consolidación de un sistema integral de información que de manera transversal alerte sobre las eventualidades judiciales a que se expone el Estado. En cualquier caso, la Dirección de Defensa Judicial de la Nación asumirá directamente la coordinación de la defensa del Estado en todos los procesos que involucren una cuantía superior a dos mil (2.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPITULO V

Facultades extraordinarias

Artículo 16. Facultades extraordinarias. De conformidad con el artículo 150 numeral 10 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias, por el término de seis (6) meses contados a partir de la fecha de publicación de la presente ley, para:

- a) Suprimir y fusionar Departamentos Administrativos, determinar su denominación, número y orden de precedencia.

El acto mediante el cual se disponga la fusión, determinará los objetivos, la estructura orgánica y el orden de precedencia del Departamento Administrativo resultante de la fusión.

El acto mediante el cual se disponga la supresión, determinará el orden de precedencia de los restantes Departamentos Administrativos;

- b) Determinar los objetivos y la estructura orgánica de los Ministerios;
- c) Reasignar funciones y competencias orgánicas entre las entidades y organismos de la administración pública nacional;
- d) Escindir entidades u organismos administrativos del orden nacional creados o autorizados por la ley;
- e) Señalar, modificar y determinar los objetivos y la estructura orgánica de las entidades u organismos resultantes de las fusiones o escisiones y

- f) Crear las entidades u organismos que se requieran para desarrollar los objetivos que cumplieran las entidades u organismos que se supriman, escindan, fusionen o transformen, cuando a ello haya lugar;
- g) Determinar la adscripción o la vinculación de las entidades públicas nacionales descentralizadas.

Parágrafo 1º. Las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República en el presente artículo para renovar la estructura de la Administración Pública Nacional, serán ejercidas con el propósito de racionalizar la organización y funcionamiento de la Administración Pública o con el objeto de garantizar la sostenibilidad financiera de la Nación.

Parágrafo 2º. Cuando por cualquier causa, una entidad u organismo quede disuelto, el Presidente de la República, previo concepto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, deberá indicar el término máximo en que debe adelantarse y culminarse, en su totalidad, la liquidación. Dicho término, en ningún caso, podrá ser inferior a un (1) año ni superior a tres (3), so pena de que sus liquidadores y administradores sean responsables en los términos de ley.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Artículo 17. Plantas de personal. La estructura de planta de los Ministerios, los Departamentos Administrativos y los organismos o las entidades públicas del orden nacional tendrán los cargos necesarios para su funcionamiento. En ningún caso los Ministerios, los Departamentos Administrativos y los organismos o las entidades públicas podrán celebrar contratos de prestación de servicios para cumplir de forma permanente las funciones propias de los cargos existentes de conformidad con los decretos de planta respectivos.

En el evento en que sea necesario celebrar contratos de prestación de servicios personales, el Ministro o el Director del Departamento Administrativo cabeza del sector respectivo, semestralmente presentará un informe al Congreso sobre el particular.

Parágrafo. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las entidades no podrán celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales, con la finalidad de reemplazar cargos que se supriman dentro del programa de renovación de la administración pública.

Artículo 18. Supresión de cargos vacantes. Hasta el año 2006, los cargos que quedaren vacantes como consecuencia de la jubilación o pensión de vejez de los servidores públicos que los desempeñaren, serán suprimidos de conformidad con lo establecido en el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Nacional, salvo que el cargo resultare necesario conforme al estudio técnico que así lo justifique.

Artículo 19. Restricción al gasto público. Hasta el año 2005 el incremento anual del costo de la planta de personal de los Ministerios, Departamento Administrativos y entidades públicas del orden nacional, no podrá ser superior a la inflación del año inmediatamente anterior. Adicionalmente, los gastos anuales de funcionamiento no podrán incrementarse en cuantía superior al índice de inflación.

Parágrafo. Con el fin de racionalizar el uso de los recursos públicos, el Gobierno Nacional, podrá establecer límites a los gastos de funcionamiento de las Corporaciones Autónomas Regionales, de las Corporaciones de Desarrollo Sostenible y de las Autoridades Ambientales de los grandes centros urbanos. En ningún caso la consecuencia de establecer tales límites, podrán impedir el ejercicio de las funciones propias de dichas Corporaciones.

Artículo 20. Entidades que no se suprimirán. En desarrollo del Programa de Renovación de la administración Pública el Gobierno Nacional no podrá suprimir, liquidar ni fusionar el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Instituto de Seguros Sociales (ISS), el INCI, el INSOR, el Instituto Caro y Cuervo ni la Corporación Nasa Kiwe, esta última hasta tanto no culmine la misión para la cual fue creada. Los ahorros realizados en el proceso de reestructuración de dichas entidades, serán destinados a una mayor cobertura de los servicios prestados por ellas.

Las entidades educativas que dependan del Ministerio de Educación serán descentralizadas y/o convertidas en entes autónomos. En tal caso, el Gobierno Nacional garantizará con recursos del presupuesto general de la nación distintos a los provenientes del sistema general de participaciones y transferencias, su viabilidad financiera.

Artículo 21. Comisión de Seguimiento. Intégrase una Comisión de seguimiento a la utilización de las facultades extraordinarias otorgadas al Gobierno Nacional mediante la presente ley, la cual tendrá como función evaluar la aplicación de los criterios contenidos en el parágrafo primero del artículo 16 de la presente ley, en los respectivos decretos legislativos que la desarrollen.

Estará integrada por cuatro (4) miembros en representación del honorable Congreso, dos (2) por cada Cámara Designados por la Mesa Directiva de las Comisiones Primeras, y cuatro (4) en representación del Gobierno Nacional. En representación del Gobierno asistirá el Ministro del Interior y de Justicia, el Ministro de Hacienda y Crédito Público, el Director del Departamento Nacional de Planeación, y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, a cuyo cargo estará la Secretaria Técnica de la Comisión.

La Comisión de Seguimiento por convocatoria del Ministro del Interior y de Justicia se reunirá durante un año en forma ordinaria bimestralmente y en forma extraordinaria cuando el Gobierno así lo solicite o a solicitud de los dos (2) miembros en representación del Congreso.

CAPITULO VII

Vigencia

Artículo 22. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,
Luis Alfredo Ramos Botero.

El Secretario General del honorable Senado de la República,
Emilio Ramón Otero Dajud.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,
William Vélez Mesa.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,
Angelino Lizcano Rivera.

REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Bogotá, D. C., a 27 de diciembre de 2002.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Justicia y del Derecho, encargado de las funciones del Despacho del Ministro del Interior,
Fernando Londoño Hoyos.

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
Roberto Junguito Bonnet.

Decreto 190

(30 de enero de 2003)

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002.

El Presidente de la República de Colombia,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política y la Ley 790 de 2002,

DECRETA:

CAPITULO I

Definiciones

Artículo 1°. Definiciones. Para los efectos de la Ley 790 de 2002 y del presente decreto, se entiende por:

- 1.1 Reconocimiento económico: Suma de dinero equivalente a un porcentaje de la asignación básica mensual, destinada a la rehabilitación laboral, profesional y técnica de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo y de carrera administrativa con nombramiento provisional que sean retirados del servicio dentro del programa de Renovación de la Administración Pública, conforme a lo establecido en el artículo 8° de la Ley 790 de 2002.
- 1.2 Asignación básica: Remuneración fija u ordinaria que recibe mensualmente el empleado público sin incluir otros factores de salario y que, por ley, es la que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos.
- 1.3 Madre cabeza de familia sin alternativa económica: Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada.

1.4 Persona con limitación física, mental, visual o auditiva: Aquella que por tener comprometida de manera irreversible la función de un órgano, tiene igualmente afectada su actividad y se encuentra en desventaja en sus interacciones con el entorno laboral, social y cultural. De conformidad con la valoración médica de que se trata más adelante, se considera:

- a) Limitación auditiva: A partir de la pérdida bilateral auditiva moderada/severa, esto es, cuando la persona sólo escucha sonidos a partir de 51 decibeles, con amplificación, lo cual genera dificultades en situaciones que requieren comunicación verbal especialmente en grupos grandes; puede o no haber originado demoras en el desarrollo del lenguaje hablado que reduce la inteligibilidad de su habla si no hay intervención y amplificación;
- b) Limitación visual: A partir de la pérdida bilateral visual desde un rango del 20/60 hasta la no percepción visual junto con un compromiso de la vía óptica que produce alteraciones del campo visual desde el 10 grado del punto de fijación. Los estados ópticos del ojo, como la miopía, la hipermetropía o el astigmatismo, por ser condiciones orgánicas reversibles mediante el uso de anteojos, lentes de contacto o cirugía, no se predicen como limitaciones;
- c) Limitación física o mental: Quien sea calificado con una pérdida de capacidad laboral en un rango entre el veinticinco (25) por ciento y el cincuenta (50) por ciento, teniendo en cuenta los factores de deficiencia, discapacidad y minusvalía.

1.5 Servidor próximo a pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez.

CAPITULO II

Reconocimiento económico para la rehabilitación profesional y técnica

Artículo 2°. Destinatarios. Son destinatarios del reconocimiento económico para la rehabilitación profesional y técnica establecido en el artículo 8° de la Ley 790 de 2002, los empleados públicos de los niveles jerárquicos diferentes al directivo que se encuentren vinculados como titulares en empleos de libre nombramiento y remoción o en empleos de carrera administrativa con nombramiento provisional, que sean retirados del servicio como consecuencia de la su-

presión del cargo dentro del término establecido en el artículo 13 de la Ley 790 de 2002.

Artículo 3°. Acreditación de las circunstancias iniciales para el reconocimiento. El destinatario del reconocimiento económico deberá acreditar, mediante solicitud escrita presentada a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la comunicación de la supresión del cargo, ante el jefe de personal o quien haga sus veces o asuma la función del organismo o entidad pública en la cual prestaba sus servicios, una de las siguientes circunstancias:

3.1 Para lo establecido en el literal a) del artículo 8° de la Ley 790 de 2002:

- a) La condición de desempleado mediante presentación de declaración jurada;
- b) La vinculación a un programa de formación técnica o profesional o de capacitación formal o informal cuya intensidad académica no sea inferior a cuarenta (40) horas al mes, mediante la presentación del recibo de pago o de la certificación correspondiente a la matrícula.

Dichos programas deben corresponder a los que ofrecen el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) o las instituciones públicas o privadas de educación superior o de educación técnica no profesional debidamente reconocidas por el Estado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 790 de 2002; o

3.2 Para lo establecido en el literal b) del artículo 8° de la Ley 790 de 2002:

La contratación laboral a término indefinido o a término fijo no inferior a dos (2) años, para desempeñarse en un empleo creado para este fin, mediante certificación expedida por un empleador privado o su representante legal.

Dicha vinculación laboral, deberá celebrarse con un empleador privado debidamente registrado ante la autoridad competente correspondiente con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 790 de 2002.

El empleador privado deberá presentar, además, los siguientes documentos:

- a) Declaración jurada en la cual manifieste que el cargo fue creado después del 27 de diciembre de 2002 y que implica un nuevo puesto de trabajo;
- b) Copia del contrato de trabajo; y

- c) Copia del comprobante del pago de salarios y de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Parágrafo 1°. El jefe del organismo o entidad que tiene a su cargo el reconocimiento económico, podrá verificar la veracidad de los datos suministrados por el ex empleado o el empleador privado.

Parágrafo 2°. Los ex-empleados cuyos cargos fueron suprimidos entre el 1° de septiembre de 2002 y la fecha de entrada en vigencia del presente decreto, tendrán un término de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de publicación de este decreto, para acreditar su solicitud de reconocimiento económico, en los mismos términos establecidos en este artículo.

Artículo 4°. Reconocimiento del derecho. El jefe del organismo o entidad que tiene a su cargo el reconocimiento económico o en quien este delegue en los términos de la ley, hará el reconocimiento del derecho de que trata el artículo 8° de la Ley 790 de 2002, mediante acto administrativo motivado conforme se señala en el artículo siguiente.

Artículo 5°. Trámite. El jefe de personal del organismo o entidad que tiene a su cargo el reconocimiento económico, dentro del término improrrogable de un (1) mes, contado a partir del recibo de la solicitud, deberá:

5.1 Expedir o solicitar a la dependencia pertinente certificación en la cual conste el nivel jerárquico del cargo suprimido, el tipo de vinculación que tenía el destinatario del reconocimiento y la asignación básica mensual correspondiente.

5.2 Solicitar certificado de disponibilidad presupuestal.

5.3 Proyectar, para la firma del jefe del organismo o entidad o en quien este delegue, una resolución debidamente motivada que ordene o niegue el reconocimiento económico. En caso de que se ordene el reconocimiento, la resolución deberá señalar expresamente:

- a) Que el pago de dicho reconocimiento no genera relación laboral alguna entre el organismo o entidad y el destinatario;
- b) Que dicho reconocimiento no constituye salario ni factor salarial;
- c) Que su pago no excederá de doce (12) meses, contados a partir de la fecha en que quede ejecutoriada la resolución que lo reconoce;

- d) Que durante la vigencia del reconocimiento, el organismo o entidad continuará pagando el cincuenta por ciento (50%) del aporte al sistema general de seguridad social en salud, calculado sobre el monto del reconocimiento, siempre que el ex servidor beneficiario acredite mensualmente el pago del cincuenta (50) por ciento que a él corresponde, el cual se descontará automáticamente del reconocimiento económico, previa autorización del beneficiario; y
 - e) Que no habrá lugar a efectuar el pago del reconocimiento cuando el destinatario del mismo deje de acreditar las circunstancias que le dieron origen.
- senta por ciento (60%) de la asignación básica mensual del mismo;
 - d) Si la asignación básica mensual del empleo suprimido es superior a seis (6) salarios mínimos legales mensuales sin exceder de diez (10) salarios mínimos legales mensuales del año 2002, el reconocimiento económico es del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la asignación básica mensual del mismo;
 - e) Si la asignación básica mensual del empleo suprimido es superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales del año 2002, el reconocimiento económico es del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual del mismo.

Artículo 6°. *Forma de pago y monto.* El reconocimiento económico de que trata este capítulo, se pagará en mensualidades durante un plazo no mayor a doce (12) meses, contados a partir de la fecha de ejecutoria de la resolución que lo reconoce, en los términos establecidos en el presente decreto.

Suscrita la orden de pago por el ordenador del gasto del organismo o entidad respectiva, los recursos se girarán al ex funcionario beneficiario cuando la circunstancia acreditada sea la vinculación a un programa de formación o de capacitación, o al empleador privado directamente cuando se trate de una vinculación laboral.

Para determinar el monto del reconocimiento económico, se aplicará la siguiente tabla:

- a) Si la asignación básica mensual del empleo suprimido no excede el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales del año 2002, el reconocimiento económico es del noventa y cinco por ciento (95%) de la asignación básica mensual del mismo;
- b) Si la asignación básica mensual del empleo suprimido es superior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales sin exceder de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales del año 2002, el reconocimiento económico es del setenta y cinco por ciento (75%) de la asignación básica mensual del mismo;
- c) Si la asignación básica mensual del empleo suprimido es superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales sin exceder de seis (6) salarios mínimos legales mensuales del año 2002, el reconocimiento económico es del se-

Artículo 7°. *Continuidad del reconocimiento.* El destinatario deberá acreditar la continuidad de las circunstancias que causan el reconocimiento económico, para lo cual radicará dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, ante el jefe de personal o quien haga sus veces:

- 7.1 Declaración jurada mediante la cual acredite la condición de desempleado.
- 7.2 Certificación expedida por quien tenga la facultad en la institución de formación o de capacitación pública o privada, sobre la asistencia como alumno regular al programa de formación conforme a las condiciones establecidas en el literal b) del numeral 3.1. del artículo 3° del presente decreto; o
- 7.3 Certificación del empleador o de su representante legal, acerca de la continuidad del vínculo laboral, en los mismos términos establecidos en el numeral 3.2 del artículo 3° del presente decreto.

Artículo 8°. *Variación de las circunstancias.* Si durante el término del reconocimiento económico varía la circunstancia con base en la cual se hizo dicho reconocimiento, bien porque el destinatario hubiere acreditado la condición establecida en el literal a) del artículo 8° de la Ley 790 de 2002 y pasa a la señalada en el literal b), o al contrario, tal variación la acreditará conforme a lo establecido en el artículo 3° del presente decreto y, previa modificación de la resolución de reconocimiento, se continuará con el pago de este por el tiempo que reste de dicho plazo.

Artículo 9°. *Aporte a la Seguridad Social en Salud.* Conforme a lo establecido en el artículo 9° de la Ley 790 de 2002, cuando el destinatario se encuentre en la circunstancia del numeral 3.1 del artículo 3° del

presente decreto y siempre que el ex empleado beneficiario acredite mensualmente el pago del cincuenta por ciento (50%) que a él corresponde, durante la vigencia del reconocimiento, el organismo o entidad continuará pagando el cincuenta por ciento (50%) del aporte al Sistema General de Seguridad Social en Salud, calculado sobre el monto del reconocimiento. El aporte a la seguridad social en salud podrá descontarse automáticamente del reconocimiento económico, previa autorización del beneficiario. La entidad que haga dicho descuento responderá por el pago a la Entidad Promotora de Salud, EPS, a la cual se encuentra afiliado el destinatario.

Cuando la circunstancia sea la del numeral 3.2 del artículo 3° del presente decreto, la suma correspondiente se girará directamente al empleador. Dicho empleador responderá por el pago a la Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado el destinatario.

Artículo 10. *Suspensión y terminación del pago.* Al destinatario del reconocimiento económico para la rehabilitación profesional y técnica que no acredite dentro de los diez (10) primeros días de cada mes la circunstancia con base en la cual se le ha hecho el reconocimiento, se le suspenderá el pago del mismo.

El pago del reconocimiento económico terminará por vencimiento del plazo de los doce (12) meses a que hace referencia el artículo 6 del presente decreto.

Artículo 11. *Archivo.* Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 594 de 2000, con todas las actuaciones y documentos a que se refiere el presente capítulo, desde su inicio y hasta su terminación, se formarán dos (2) expedientes que reposarán en la secretaría general y en la dependencia o grupo responsable de la administración de personal de la respectiva entidad, la que haga sus veces o a la que se le asignen sus funciones.

CAPITULO III

Protección especial

Artículo 12. *Destinatarios.* De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 1° del presente decreto.

Artículo 13. *Trámite.* Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública en el orden nacional respetarán las siguientes reglas:

13.1 Acreditación de la causal de protección

a) **Madres cabeza de familia sin alternativa económica:** Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces, verificarán en las hojas de vida de las servidoras públicas, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotora de Salud, EPS, y en las Cajas de Compensación Familiar, que se cumplan las condiciones señaladas en el presente decreto y que en el grupo familiar de la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.

Así mismo, la condición de invalidez de los hijos, siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiaria de la protección especial, debe ser probada por la servidora pública con un dictamen de la respectiva Junta de Calificación de Invalidez;

- b) **Personas con limitación visual o auditiva:** Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben solicitar la valoración de dicha circunstancia, a través de la Empresa Promotora de Salud, EPS, a la cual estén afiliados y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, en caso de duda, solicitará por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (Insor) para las limitaciones auditivas;
- c) **Personas con limitación física o mental:** Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El or-

ganismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez;

- d) Personas próximas a pensionarse: Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.

El jefe del organismo o entidad podrá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección.

13.2 Aplicación de la protección especial

Con base en las certificaciones expedidas por los jefes de personal o quienes hagan sus veces y en las valoraciones del tipo de limitación previstas en el numeral anterior, el secretario general de la respectiva entidad analizará, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal y teniendo en cuenta la misión y los objetivos del organismo o entidad, el cargo del cual es titular el servidor público que se encuentra en alguno de los grupos de la protección especial y comunicará a los jefes de la entidad respectiva los cargos que de manera definitiva no podrán ser suprimidos o las personas a quienes se les deberá respetar la estabilidad laboral.

En caso de supresión del organismo o entidad, la estabilidad laboral de los servidores públicos que demuestren pertenecer al grupo de protección especial de que trata el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se mantendrá hasta la culminación del Programa de Renovación de la Administración Pública conforme a lo establecido en el artículo 16 del presente decreto.

Artículo 14. Pérdida del derecho. La estabilidad laboral a la que hace referencia este capítulo cesará cuando se constate que el ex empleado ya no hace parte del grupo de personas beneficiarias de la protección especial.

En todo caso, la estabilidad laboral cesará una vez finalice el Programa de Renovación de la Administración Pública, conforme a lo establecido en el artículo 16 del presente decreto.

CAPITULO IV

Disposiciones finales

Artículo 15. Supresión de cargos vacantes. De conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 790 de 2002 y sin perjuicio de lo señalado en el capítulo III de este decreto, el empleo del que son titulares los servidores públicos que se jubilen o se pensionen hasta el 6 de agosto de 2006, quedará suprimido y ellos retirados del servicio una vez se haya reconocido o notificado la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, salvo que el cargo resulte necesario conforme al estudio técnico previo que así lo justifique. El secretario general del respectivo organismo o entidad debe informar este hecho al Departamento Administrativo de la Función Pública dentro de los cinco (5) días siguientes a su ocurrencia.

Artículo 16. Aplicación en el tiempo. Salvo lo dispuesto en el artículo anterior sobre la supresión de cargos vacantes y en el capítulo II sobre el reconocimiento económico para la rehabilitación profesional y técnica, las disposiciones contenidas en el presente decreto se aplican a partir del 1° de septiembre de 2002, dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública del orden nacional, y hasta su culminación, la cual no podrá exceder, en todo caso, el 31 de enero de 2004.

Artículo 17. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 30 de enero de 2003.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
Roberto Junguito Bonnet.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
Juan Luis Londoño de la Cuesta.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social encargado de las funciones del Despacho del Ministro de Salud,
Juan Luis Londoño de la Cuesta.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
Fernando Antonio Grillo Rubiano.

Directiva Presidencial

No. 10

Para: MINISTROS, DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, SUPERINTENDENTES, DIRECTORES UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y DIRECTORES, GERENTES Y PRESIDENTES DE ENTIDADES CENTRALIZADAS Y DESCENTRALIZADAS DEL ORDEN NACIONAL

De: PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Asunto: PROGRAMA DE RENOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: HACIA UN ESTADO COMUNITARIO

Fecha: Bogotá, D.C., agosto 20 de 2002

El panorama actual del Estado colombiano es preocupante: a pesar del incremento del gasto del Gobierno como porcentaje del producto interno bruto, y del significativo aumento del número de entidades del Gobierno central, el deterioro continuo de los indicadores sociales del país es evidente. Además, el creciente gasto público ha contribuido al empeoramiento de las finanzas públicas nacionales.

La legitimidad del Estado ha sido lesionada por el efecto perverso de la corrupción, el clientelismo y la politiquería. Encuestas recientes indican que el porcentaje de ciudadanos colombianos que no están satisfechos con la democracia y que desconfían del Congreso es uno de los más altos en América Latina. A esto se suma la ausencia de resultados sociales tangibles.

Para superar estas dificultades, el Gobierno Nacional está comprometido con la construcción de un Estado Comunitario: un Estado con una autoridad legítima y sin poder para los violentos, al servicio de la ciudadanía y libre de los flagelos de la corrupción, el clientelismo y la politiquería. Un Estado que concentre sus esfuerzos en la erradicación de la miseria, en la búsqueda de equidad social y de condiciones de seguridad. Un Estado que se esfuerce por que los recursos lleguen a los ciudadanos. Un Estado para la Gente, que conlleve la responsabilidad política de la participación ciudadana en la definición de las tareas públicas, su ejecución y vigilancia.

La construcción del Estado comunitario requiere la reforma de la administración pública, y ésta es un compromiso prioritario del Gobierno en su conjunto. Por lo tanto, se convoca a todos los servidores del Estado a

la más activa participación y disponibilidad para lograr los objetivos propuestos.

La presente directiva fija las bases y los principios orientadores de la acción gerencial de los funcionarios para la modernización de la administración pública que se llevará a cabo durante el Gobierno que comienza. El CONPES, que hará las veces de Consejo Directivo para la Reforma de la Administración Pública, establecerá los lineamientos generales de este programa gubernamental, su alcance y sus mecanismos de evaluación.

El Departamento Nacional de Planeación (DNP) será el responsable directo de la coordinación y orientación del programa de reforma de la administración pública, velará por su oportuna divulgación y asegurará su coherencia conceptual y procedimental. Los coejecutores de la reforma serán la Vicepresidencia de la República, la Secretaría Jurídica de Presidencia, el Ministerio de Hacienda, el Departamento Administrativo de la Función Pública y cada Ministerio en lo pertinente. Los ministros y directores de departamentos administrativos serán responsables de la ejecución de lo dispuesto en esta directiva en sus respectivos sectores.

La reforma de la administración pública es un proceso a dos velocidades: la primera es una acción de corto plazo y la segunda es de mediano y largo plazo. Con la finalidad de comunicar a todos los servidores públicos los principios éticos conforme a los cuales deberán actuar, y debido a la necesidad de aliviar de inmediato las presiones fiscales, esta directiva hará énfasis en las acciones de corto plazo y presentará brevemente las de mediano y largo plazo.

1. Acciones de corto plazo

Éstas contemplan dos aspectos: una nueva cultura de lo público y acciones dirigidas a la reducción del gasto público.

1.1 Una nueva cultura de lo público

La creación y consolidación de un Estado gerencial presupone una gestión transparente e íntegra, austera en el manejo de los recursos públicos y al servicio del ciudadano.

1.1.1 Transparencia e integridad en la gestión

Desde el inicio de este Gobierno se promoverá un espíritu ético como base del comportamiento y las decisiones en la administración pública. Para controlar a los violentos, el Estado tiene que dar ejemplo, derrotar la politiquería y la corrupción. En efecto, el establecimiento de un Estado Comunitario pasa por la creación de la cultura de la buena administración de lo público.

A continuación se enumeran los propósitos específicos para cumplir con el objetivo de transparencia e integridad en la gestión, y algunos de los instrumentos más eficaces para lograrlo:

- a) Manejo gerencial de los recursos humanos: El nombramiento, selección y promoción de funcionarios debe tener como motivación exclusiva el mérito, la competencia y la capacitación idóneos para el cargo al cual se es candidato. Esta regla es de aplicación inmediata en todas las entidades del Estado y, en especial, en cuanto al nombramiento de los directores de las entidades desconcentradas del orden nacional y al proceso de selección de los funcionarios encargados del control interno en cada entidad.

Por ningún motivo, y bajo ninguna circunstancia, el nombramiento de funcionarios públicos puede responder a transacciones, presiones o favores de tipo político o económico.

Un objetivo primordial de la actual administración es el fortalecimiento de la institucionalidad del Estado colombiano. La regla general de éste deberá ser la meritocracia, la capacitación y el entrenamiento permanentes de sus servidores de nómina. En consecuencia, se eliminarán las nóminas paralelas en la administración. Sólo por excepción, para fines específicos y con una particular exigencia en cuanto a sus resultados, se recurrirá a contratos externos para prestar servicios de apoyo a la administración pública. Los contratos que estén vigentes a la fecha de expedición de la presente directiva, y que no cumplan con las anteriores condiciones, no se podrán renovar. En aquellos casos en que se cumplan las condiciones, se asegurará la inclusión de una cláusula para la efectiva transferencia de tecnología y se verificará su cumplimiento.

Para garantizar el logro de este propósito de corto plazo, se requerirá la aplicación de algunos instrumentos a más largo plazo. Así, se establecerá un modelo integral de evaluación a la gestión pública para que los superiores e inferiores jerárquicos se evalúen mutuamente y se apoyará la permanencia de aquellos que demuestren un desempeño sobresaliente. Con el fin de verificar el cumplimiento de estos objetivos, los organismos competentes realizarán auditorías externas aleatorias y se fortalecerán los sistemas de consulta ciudadana de todos los usuarios directos e indirectos de las entidades. Los resultados de estas consultas serán ampliamente difundidos en el ámbito nacional.

- b) Intolerancia absoluta con los funcionarios corruptos: En coordinación con la Vicepresidencia de la República, cada ministro, director de departamento administrativo y director, gerente o presidente de entidades administrativas centralizadas o descentralizadas del orden nacional, deberá establecer mecanismos preventivos y correctivos de lucha contra la corrupción, las desviaciones presupuestales y la influencia de intereses individuales en las acciones estatales.

Si a algún funcionario de la actual administración se le vinculara procesalmente con actuaciones corruptas, primará el interés general y la estabilidad institucional. El anterior compromiso es de carácter eminentemente moral, y en ningún caso presume la culpabilidad del funcionario investigado.

Se reitera a los destinatarios de la presente directiva que, de conformidad con la Constitución y la ley, particularmente con el estatuto anticorrupción (ley 190 de 1995) y el código disciplinario único (ley 734 de 2002), es obligación constituirse en parte civil en los procesos donde se investiguen hechos que configuren presuntos delitos contra la administración pública. También se les recuerda la necesidad de interponer las acciones de repetición consagradas en la ley 678 de 2001 contra el funcionario condenado. Lo anterior mientras se constituye el cuerpo único de defensa jurídica del Estado, propósito a más largo plazo que posteriormente se explicará.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo anterior, más adelante se propondrá la adopción de unas sanciones penales y disciplinarias por corrupción más severas. El índice de impunidad en los casos de corrupción deberá caer a cero. Los resultados de este propósito serán monitoreados mediante encuestas de percepción de la ciudadanía.

1.1.2 Austeridad

Teniendo en cuenta la difícil situación del fisco y de la economía nacional, la administración pública deberá convertirse en ejemplo de austeridad. Para ello se reducirá el costo del aparato del Estado, de la burocracia y de los privilegios. Los recursos que resulten de este ahorro se invertirán en proyectos social y económicamente productivos para la Nación.

Todo jefe de entidad deberá racionalizar el personal de libre nombramiento y remoción, eliminar las vacantes sin apropiación presupuestal no provistas en el último mes, agilizar los trámites para la jubilación y restringir las horas extras, los teléfonos celulares y los vehículos oficiales.

Para que la dimensión de la fuerza laboral de la administración sea la adecuada, estas medidas inmediatas deberán complementarse con la fijación de una meta de reducción de los costos de funcionamiento con la que deberá comprometerse el Gobierno en su totalidad. No obstante, la política del «retén social» deberá aplicarse en los procesos de reforma: se garantizará la estabilidad laboral de las madres solteras cabeza de familia, los discapacitados y los servidores próximos a ser pensionados. Igualmente, se establecerá y reglamentará un sistema de bonificación para la rehabilitación de los servidores del Estado cuyo cargo sea suprimido como consecuencia del proceso de reforma de la administración pública.

Se crearán indicadores para vigilar y controlar la reducción de costos de funcionamiento, la disminución del pasivo pensional y la optimización de planta y eficiencia en el gasto público.

1.1.3 Servicio al ciudadano y participación de la sociedad civil

El ciudadano no sólo es receptor de los productos y usuario de los servicios del Estado, sino que además es parte activa en la construcción social a través de los procesos integrales de ejecución, seguimiento y evaluación de las funciones públicas. Con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados, de fortalecer los mecanismos de atención al ciudadano y de promover las veedurías comunitarias, se comenzarán a implementar los siguientes instrumentos:

- a) Mejoramiento de la calidad: Se fortalecerán los sistemas de divulgación y premio de las mejores prácticas de servicio ciudadano y se capacitará a los funcionarios en esta materia.
- b) Mejoramiento de la atención al ciudadano: Se deberán adoptar medidas que permitan reducir en duración y número los trámites relacionados con los procesos de interacción de la ciudadanía y el Gobierno Nacional. Se crearán mecanismos reivindicativos de derechos para la ciudadanía. Dado que su incumplimiento implicará un alto costo para la administración, resultará más eficaz respetarlos que desconocerlos. Cada entidad, dentro de la organización existente y con su capacidad actual, deberá crear un sistema que garantice el acceso permanente a la información por parte del ciudadano y el efectivo ejercicio del derecho de petición de sus respectivos usuarios.
- c) Veedurías comunitarias: Se promoverá y facilitará la integración y participación de veedurías comunitarias en todas las actividades de la administración.

1.2 Acciones dirigidas a la reducción del gasto público

Puesto que un Estado fiscalmente responsable implica el que se lleven a cabo acciones con un impacto inme-

diato en el gasto, se ha previsto la fusión, supresión y reestructuración de algunas entidades administrativas del orden nacional en el corto plazo.

Algunas reformas ya están en curso. Otras se iniciarán de inmediato con fundamento en las facultades administrativas permanentes que la ley 489 de 1998 le reconoce al Presidente de la República para suprimir, disolver y liquidar (artículo 52), o modificar la estructura (artículo 54) de las entidades administrativas del orden nacional. Otras tantas requieren un proyecto de ley o la atribución de facultades extraordinarias al Presidente. Por esta razón, ya se encuentra en curso una iniciativa ante el Congreso de la República con la intención de:

- Fusionar algunos ministerios;
- Autorizar al Presidente para que pueda ejercer su competencia constitucional propia de fusionar entidades del orden nacional; y
- Revestir al Presidente de precisas facultades extraordinarias para:
 - a) Suprimir y fusionar departamentos administrativos, determinar su denominación, número y orden de precedencia;
 - b) Señalar o modificar los objetivos y la estructura orgánica de las entidades y organismos administrativos del orden nacional, creados o autorizados por la ley;
 - c) Reasignar funciones y competencias orgánicas entre las entidades y organismos de la administración pública nacional;
 - d) Escindir entidades u organismos administrativos del orden nacional creados o autorizados por la ley;
 - e) Señalar, modificar y determinar los objetivos y la estructura orgánica de las entidades u organismos resultantes de las fusiones o escisiones y los de aquellas entidades u organismos a los cuales se trasladen las funciones de las suprimidas;
 - f) Crear las entidades u organismos que se requieran para desarrollar los objetivos que cumplían las entidades u organismos que se supriman, escindan, fusionen o transformen, cuando a ello haya lugar; y
 - g) Determinar la adscripción o la vinculación de las entidades públicas nacionales descentralizadas.

Para el efecto, se solicita a los ministros y directores de departamentos administrativos que interactúen con el DNP con el fin de definir la lista de entidades candidatas a supresión, fusión o reestructuración inmediata. Este procedimiento deberá ejecutarse a la mayor brevedad posible, con base en los lineamientos establecidos por el DNP. Posteriormente, el Presidente de la República expedirá los actos administrativos correspondientes.

2. Reforma de mediano y largo plazo

La consolidación del Estado Comunitario exige la implementación de reformas de carácter estructural. En este sentido, la reforma de la administración pública contempla objetivos intermedios y finales. Los objetivos intermedios consisten en la creación y consolidación de una política de Estado -permanente y gradual- de modernización y gestión de la administración pública, y en el establecimiento de un Estado gerencial que se caracterice por su responsabilidad fiscal. El logro de estos objetivos intermedios hará posible el cumplimiento de los objetivos finales de eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos, en la promoción de la equidad, la eliminación de la corrupción y la legitimidad del Estado.

Con el fin de mejorar la eficiencia y la calidad del ejercicio de la función pública, de optimizar el proceso de decisión de la administración, de fortalecer las relaciones entre el ciudadano y el Estado, y de racionalizar el gasto público, se implementarán acciones de tipo vertical y transversal en el mediano y largo plazo.

Las reformas verticales tienen que ver con las acciones que cada ministerio o entidad adopte en su interior. Las reformas transversales son de alcance multisectorial, es decir, que incumben a todos los ministerios y a todas las entidades. Las principales iniciativas de carácter transversal son las siguientes: organización de la administración nacional, empleo público, sistemas de información, gobierno electrónico, sistemas de compras y contratación estatal, organismos de control externo e interno, nuevo sistema presupuestal y gestión por resultados, gestión de activos fijos, defensa jurídica del Estado, simplificación y calidad normativa, y funciones de reglamentación y supervisión.

El propósito de esta directiva no es desarrollar cada una de las iniciativas de carácter transversal, pero sí hacer énfasis en los siguientes objetivos fundamentales:

2.1 Responsabilidad en la administración de lo público

A continuación se enuncian algunos de los propósitos a los cuales debe apuntar una administración responsable de lo público.

- a) Manejo íntegro y visible de la contratación estatal: Una gestión contractual íntegra y visible requiere herramientas gerenciales que identifiquen y minimicen los factores de riesgo que se presentan en esta operación. Con ese objetivo se compilará la normatividad existente en la materia y se establecerán instrumentos eficaces para vigilar y controlar a los proponentes y con-

tratantes de la administración. Deberá garantizarse la más amplia publicidad de los procesos contractuales, así como una capacitación oportuna de los funcionarios llamados a intervenir en dichos procesos.

Los contratos estatales se deberán planificar y celebrar en forma transparente. Para cumplir con este propósito se implementará en el mediano plazo una política transversal del Estado en materia de adquisiciones públicas. En dicha política se prestará una particular atención a la participación de las veedurías comunitarias y a la realización sistemática de audiencias públicas en la adjudicación de contratos. Como medida complementaria, se controlarán los índices de desempeño de la contratación estatal de las entidades.

- b) Compromiso de todos los funcionarios en el control de la gestión de lo público: En coordinación con el DNP y la Vicepresidencia de la República, y con el propósito de mejorar la cultura organizacional, cada entidad deberá implementar instrumentos que permitan el pronunciamiento libre e independiente de sus servidores. Esto con la finalidad de consultar la transparencia e integridad de la gestión al interior de cada entidad. Se le dará apoyo privilegiado a la celebración de pactos o a la adopción de instrumentos de transparencia con entidades nacionales o internacionales. Se dará visibilidad al manejo de los fondos públicos por medio del fortalecimiento de los mecanismos de control sobre la rentabilidad y destinación de los recursos públicos y se promoverán las auditorías externas en la materia.
- c) Sistema de apoyo a los servidores públicos en su labor de gestión: Con la finalidad de prestar un apoyo útil a los servidores públicos en el ejercicio de su misión de gestión responsable y transparente, la Vicepresidencia de la República prestará particular atención al perfeccionamiento y eficacia de los sistemas de control interno existentes. Todos los ministros, directores de departamento administrativo y directores, gerentes o presidentes de entidades administrativas centralizadas o descentralizadas del orden nacional, se comprometerán con el fortalecimiento del sistema de control interno en cada una de sus entidades, para que éste sea ejercido en forma permanente y se constituya en el elemento fundamental de la política de transparencia de la gestión pública. Deberá concentrarse, además, en la armonización de los diferentes controles internos y externos existentes, según la naturaleza de cada tipo de control. Paralelamente, en desarrollo de la iniciativa gubernamental de crear un cuerpo único de defensa jurídica del Estado, se promoverá una defensa

proactiva para apoyar a aquellos servidores del Estado cuya responsabilidad se vea comprometida en procesos disciplinarios o penales relacionados con el ejercicio de sus funciones, salvo que se trate de una vinculación procesal definitiva relacionada con corrupción.

2.2 Gestión pública orientada por resultados

Considerando las prioridades definidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y la actual situación fiscal del Gobierno Nacional, es necesario incorporar en la gestión pública nuevas prácticas gerenciales que permitan la definición de las áreas estratégicas, la optimización del uso de los recursos y la generación de resultados eficientes.

A continuación se enumeran los propósitos específicos para cumplir con el objetivo de gestión pública orientada por resultados y algunos de los instrumentos más eficaces para lograrlo:

- a) Mejorar las prácticas gerenciales en las entidades públicas: Se incorporarán conceptos y prácticas de gerencia moderna para la gestión de las entidades públicas. Conceptos como presupuesto orientado por resultados, mejoramiento continuo e incremento de la productividad serán objeto de definición y de desarrollo instrumental para que sean incorporados en todas las entidades del Gobierno Nacional.

Se deberá construir un sistema de apreciación ex ante, con la finalidad de dotar a los funcionarios que toman las decisiones de un método ordenado de raciocinio que les permita tener solidez y seguridad en los procesos decisivos sometidos a su consideración.

Se implementarán sistemas de documentación que permitan construir una memoria institucional y la identificación de mejores prácticas de gestión pública. Se verificará la continuidad de políticas y programas exitosos de administraciones anteriores.

- b) Contractualización por resultados: Con el fin de optimizar la producción y prestación de bienes y servicios públicos, se establecerá un sistema de contractualización por resultados, conforme a las siguientes reglas:

- i. Imputabilidad de la responsabilidad: La responsabilidad de la gestión y de la rendición de cuentas será imputable a cada ministro, director de departamento administrativo y director, gerente o presidente de entidades administrativas centralizadas o descentralizadas del orden nacional.

- ii. Documentos CONPES de compromiso: Cada ministro, director de departamento administrativo y de

entidad cabeza de sector del orden nacional, suscribirá un documento CONPES de compromiso a más tardar el 30 de noviembre de 2002. En éste quedarán establecidas sus metas y compromisos en términos de resultados para la gestión del cuatrienio 2002-2006, conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.

- iii. Sistema de evaluación de gestión y resultados: Los resultados de la ejecución del documento CONPES de compromiso se vincularán a incentivos y sanciones a partir de los lineamientos del Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados -SINERGIA- del DNP. Para el efecto, el DNP elaborará un informe semestral de resultados para cada sector, ministerio y departamento administrativo. Este informe será presentado oficialmente al Presidente de la República y al CONPES. Al final del período presidencial se evaluarán los resultados del cuatrienio 2002-2006. Los resultados de dichos informes y evaluaciones tendrán una amplia difusión nacional y local.

- c) Utilización del presupuesto como instrumento de gestión: Una vez se hayan realizado las modificaciones necesarias en el sistema presupuestal, se determinará la asignación presupuestaria a partir de los resultados obtenidos en las áreas prioritarias establecidas en el documento CONPES de compromiso, la reducción de gastos de funcionamiento, la reducción de la contingencia pensional y la adecuación de la planta a las necesidades misionales.

Con base en estos resultados habrá un premio al ahorro y al logro de metas que se destinará primordialmente a mayores inversiones.

- d) Responsabilidad en la administración y uso de los bienes públicos: El dinero y los bienes públicos no sólo se manejarán con pulcritud, sino que además se utilizarán para la creación de valor público, expresado éste en bienes, servicios y condiciones que hagan de Colombia una sociedad cada vez más justa, productiva y competitiva.

Se fortalecerán los mecanismos de control sobre los índices de racionalización de los activos fijos de la administración pública, incluyendo un inventario y valoración de los mismos. Se harán auditorías externas aleatorias para verificar el buen uso de los bienes públicos. Así mismo, se establecerá un mecanismo de participación social efectiva en el control de la administración y uso de los bienes públicos.

Los destinatarios de la presente directiva deberán informar y promover directamente entre los funcionarios a su cargo el contenido de la misma, así como tomar las medidas ne-

cesarias para su inmediato cumplimiento. Los ministros y directores de departamentos administrativos cabeza de sector deberán presentar un informe consolidado de los avances en sus respectivas áreas. Éste deberá ser remitido al Director del DNP el 31 de enero de 2003 a más tardar.

Cada ministerio, departamento administrativo y entidad centralizada y descentralizada de la administración pública nacional deberá conformar un equipo a cargo de un funcionario del más alto nivel, quien dará cumplimiento a todas las instrucciones relacionadas con la reforma de la administración pública y prestará el más inmediato apoyo al DNP y demás entidades involucradas.

Por último, vale la pena recordar que todos los servidores de la administración pública nacional tenemos una gran responsabilidad con este programa de Gobierno. La racionalización y mejoramiento de las instituciones públicas y de su gestión sólo busca facilitar el ejercicio de la función pública y mejorar las relaciones entre el ciudadano y el Estado Comunitario. Estos propósitos merecen todo nuestro concurso y compromiso.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA



Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado

El Presidente de la República de Colombia

en desarrollo de las normas generales señaladas en el artículo 1º de la Ley 4º de 1992

DECRETA:

Artículo 1º.- La prima técnica establecida en las disposiciones legales vigentes, solo podrá asignarse por cualquiera de los criterios existentes, a quienes estén nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público.

Artículo 2º.- Para reconocer, liquidar y pagar la prima técnica, cada organismo o entidad deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal acreditada por el Jefe de Presupuesto o quien haga sus veces, en la respectiva entidad.

Artículo 3º.- En los demás aspectos la prima técnica se regirá por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 4º.- Aquellos empleados a quienes se les haya otorgado prima técnica, que desempeñen cargos de niveles diferentes a los señalados en el presente decreto o cargos de asesor en condiciones distintas a las establecidas en el artículo 1º, continuarán disfrutando de ella hasta su retiro del organismo o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida, consagradas en las normas vigentes al momento de su otorgamiento.

Artículo 5º.- Lo dispuesto en los artículos anteriores no se aplicará:

- a) A los empleados públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores que prestan sus servicios en el exterior.
- b) Al personal docente de los distintos organismos de la Rama Ejecutiva.
- c) A los empleados públicos de las entidades que tienen sistemas especiales de remuneración o de reconocimiento de primas, dentro de los cuales se recompensan pecuniariamente los factores aquí establecidos para asignar Prima Técnica.
- d) Al personal de las Fuerzas Militares y a los empleados civiles del Ministerio de Defensa Nacional.
- e) Al personal de la Policía Nacional y a los empleados civiles al servicio de la misma.
- f) A los beneficiarios de la prima técnica de que tratan los decretos leyes 1016 y 1624 de 1991.

Artículo 6º.- El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y modifica en lo pertinente los decretos 2164 de 1991, 1384 de 1996, 685, 691 de 2002 y deroga el decreto 1724 del 4 de julio de 1997, y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a 27 de Mayo de 2003

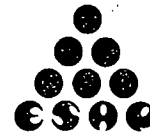
ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
Roberto Junguito Bonnet.

















El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
Fernando Antonio Grillo Rubiano.

¡Toda Colombia cuenta con nosotros !

Presencia Territorial de la Escuela Superior de Administración Pública



TERRITORIALES

-  ANTIOQUIA - CHOCO
-  ATLÁNTICO - MAGDALENA - CESAR - GUAJIRA
-  BOLIVAR - CORDOBA - SAN ANDRES - SUCRE
-  BOYACA - CASANARE
-  CALDAS
-  CAUCA
-  CUNDINAMARCA
-  HUILA - CAQUETA
-  NORTE DE SANTANDER - ARAUCA
-  META - GUAVIARE - GUINIA - VAUPES - VICHADA - AMAZONAS
-  NARIÑO - PUTUMAYO
-  RISARALDA - QUINDIO
-  SANTANDER
-  TOLIMA
-  VALLE
-  CETAP

Para mayor información sobre nuestros programas académicos comuníquese a la Escuela Superior de Administración Pública, Diagonal 40 No. 46 A 37 CAN, Bogotá, D.C.
 Conmutador 220 27 90 Exts. 7315 y 7050
 Línea Gratuita 018000913755
 Oficina de Quejas y Reclamos 221 37 55

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Carrera 6 No. 12 - 62

Computador: 334 4080-87 - Fax: 341 0515

Línea gratuita de Atención al Cliente: 018000 917770

Web: www.dafp.gov.co

E-mail: webmaster@dafp.gov.co

Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

Diagonal 40 No. 46A - 37 GAN

Computador: 220 27 90 - Fax: 222 43 15

Línea gratuita: 018000 913755

Ciudad de Cuentas y Resúmenes: 220 37 55

Web: www.esap.edu.co

E-mail: direccionnacional@esap.edu.co