



**El servicio público
es de todos**

**Función
Pública**

4

Encuentro del Equipo Transversal



El servicio público
es de todos

Función
Pública



Talento Humano

En esta oportunidad abordaremos lo relacionado con las iniciativas del Gobierno Nacional para consolidar un empleo público incluyente.

FEBRERO

27

2 0 2 0

7:30 a.m. a 10:30 a.m.
Auditorio Función Pública

Carrera 6 No. 12 – 62



Agenda

- 01.** Instalación del evento
- 02.** Presentación Consejeros Presidenciales
- 03.** Avances frente al empleo público diverso e incluyente
- 04.** Decreto 1800 de 2019
- 05.** Experiencia Ecopetrol

01.

Instalación del evento

*Todos somos parte de un empleo
público diverso e incluyente*



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Fernando Grillo Rubiano

**Director de Función
Pública**

1

Estrategia de Equipos Transversales



Facilitan la comunicación, coordinación e intercambio de conocimientos, buenas prácticas y experiencias exitosas



1.600

Integrantes entidades del **Orden Nacional**



1.100

Integrantes entidades del **Orden Territorial**

1

Algunos de nuestros logros

Reducción de provisionalidad

Nuevos talentos en la Administración

Personas con discapacidad

Participación de mujeres en cargos directivos

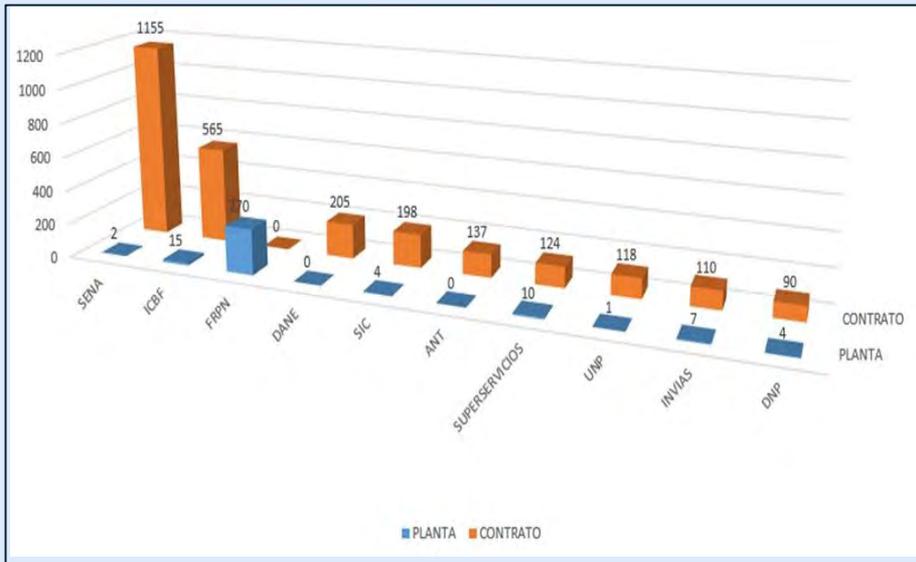
Provisionalidad (Artículo 263 de Ley 1955/19)

- Concursos de méritos para Municipios **PDET** y Municipios de **V** y **VI** Categoría
- Entidades del orden nacional que no han podido desarrollar concurso

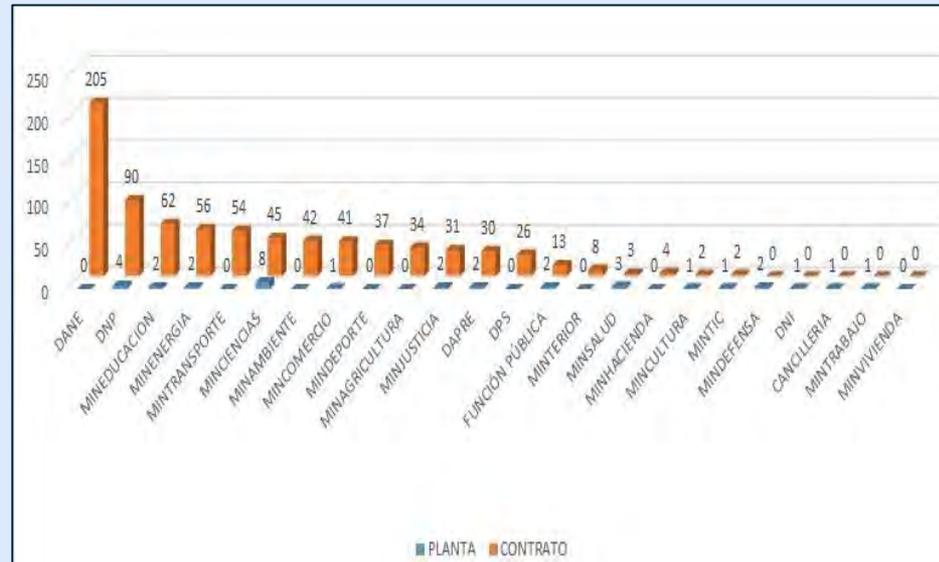
Vinculación de jóvenes (Decreto 2365/19)

- Vinculación de jóvenes entre **18** y **28** años sin experiencia
- **5.773** jóvenes: **754** en planta y **5.019** por prestación de servicios

Top 10 de las entidades con mayor número de jóvenes vinculados y contratados 2020



Jóvenes contratados y vinculados 2020 (entidad cabeza de Sector)



1

Algunos de nuestros logros

Personas con discapacidad (Decreto 2011/17)

● Proyecto al Decreto para reportar personas con discapacidad vinculadas por CPS.

● **3.877** servidores públicos con discapacidad. 32.3% de la meta.

Ley de Cuotas (Ley 581/2000)

● **Nuestra meta es el 50%** de mujeres vinculadas en cargos directivos.

● Fortalecimiento de las **instancias de mujer y género**



1

FURAG 2019



Nos quedan **15 días** para realizar el diligenciamiento del **FURAG 2019**

10 puntos en nación

5 puntos en territorio

1

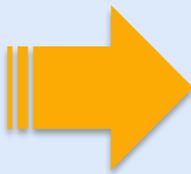
Plan Nacional de Formación y Capacitación

Actualización de los lineamientos para el desarrollo y la profesionalización de los servidores públicos.

Articulación con **la ESAP** y el DNP

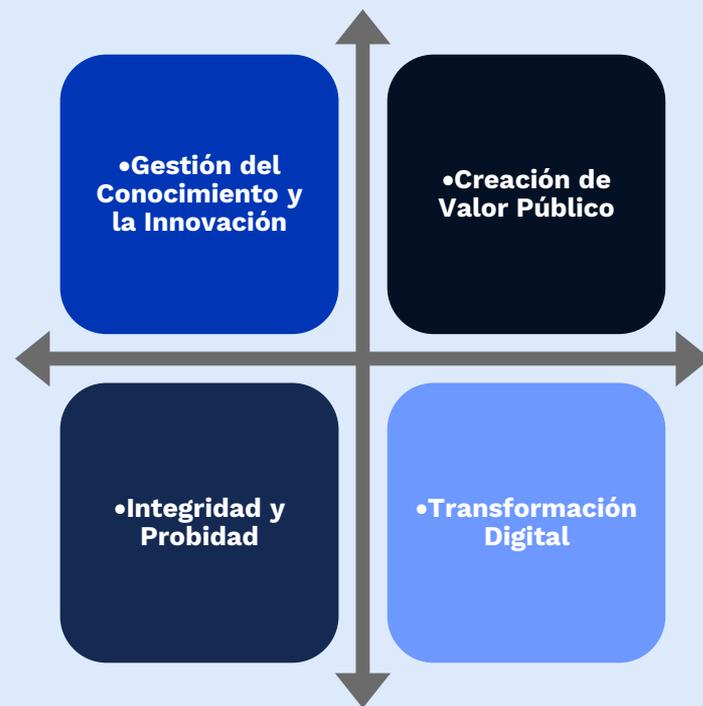
Tomó recomendaciones de experiencias **nacionales** e **internacionales**

Cultura del conocimiento y la innovación pública



Ético e íntegro, innovador, productivo, con aprendizaje constante y vocación de servicio

EJES TEMÁTICOS



Base de la oferta de capacitación de las entidades públicas



El servicio público
es de todos

Función
Pública



**¡Ayúdanos a
mejorar
nuestra
estrategia!**

02.

Presentación Consejeros Presidenciales (Discapacidad, mujer, jóvenes)

*Todos somos parte de un empleo público diverso e
incluyente*



**El futuro
es de todos**

Presidencia
de la República

Raiza DeLuque Curiel

**Consejera Presidencial para
la Juventud**



Vídeo del señor Presidente de la República, Iván Duque Márquez



**El futuro
es de todos**

Presidencia
de la República

Gisell Pugliese

**Asesora
Consejería presidencial para
la Equidad de la Mujer**

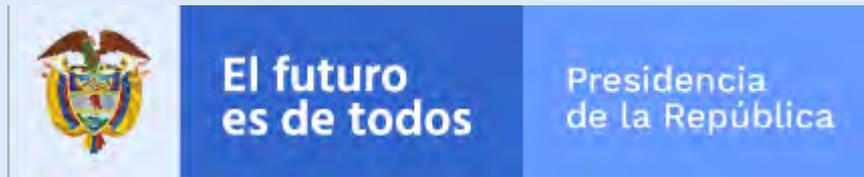


El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Jairo Raúl Clopatofsky

**Consejero Presidencial para la
Participación de Personas con
Discapacidad**



https://www.canva.com/design/DAD08W2g_Yw/0i208MFFmz5DsrEMaV0AOg/view?utm_content=DAD08W2g_Yw&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=sharebutton

03.

Avances frente al empleo público diverso e incluyente

Todos somos parte de un empleo público diverso e incluyente



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

Artículo 25. *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*



“El sistema de empleo público debe estar alineado y ser congruente con un **enfoque diferencial** que busque la inclusión y la diversidad en el servicio público” (DAFP, 2016).

“Adelantar las acciones pertinentes para garantizar el **principio de igualdad** en la gestión del talento humano al servicio del Estado, que eviten cualquier acción discriminatoria” (DAFP, 2016).

Discapacidad

Todos hacemos parte de un empleo público diverso e incluyente.

PACTO POR LA INCLUSIÓN DE TODAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Avanzar en la igualdad de oportunidades requiere contar con acciones afirmativas que garanticen la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad. Las barreras de inclusión de las personas con discapacidad se remueven con coordinación y acciones intersectoriales decididas.

La discapacidad no es un límite, debemos ser capaces de llevar al máximo grado de éxito la voluntad de toda esta comunidad.

Presidente Iván Duque, 2018

ODS RELACIONADOS



Meta

Vincular y registrar

12.000

personas con discapacidad en el sector público.



Decreto 2011 de 2017

Porcentaje mínimo de vinculación en el empleo público de las personas con discapacidad

TAMAÑO DE LA PLANTA	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3000 empleos	0,5%	1%	2%



Resultados

Personas con Discapacidad en el Sector Público Colombiano 30 de noviembre 2019

Total Servidores públicos en el Estado Colombiano

1.198.834*

Total reporte personas con discapacidad

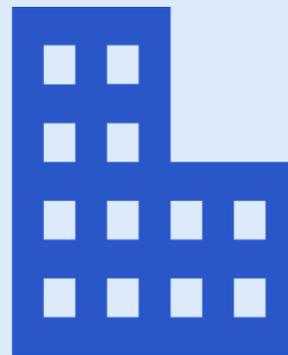
3.877***

Personas con Discapacidad reportadas en el SIGEP PcD



0,32%

Entidades Públicas



9,28%

Total Entidades Públicas

6.368**

Total entidades con reporte de personas con discapacidad

591***

* Información con corte a 30 de junio de 2019

** Información con corte a 20 de noviembre de 2019

*** Fuente: SIGEP, 30 de noviembre de 2019

Información diligenciada por los servidores públicos en su hoja de vida en el SIGEP

Información en Validación

Equidad y Género

Todos hacemos parte de un empleo público diverso e incluyente.

XIV

PACTO DE EQUIDAD PARA LAS MUJERES

La equidad para las mujeres requiere su empoderamiento económico, político y social, garantizando el goce pleno de sus derechos.

La participación en equidad de la mujer en la política y la economía no es solo un asunto de elemental justicia social, es además una de las herramientas más poderosas de productividad y convivencia con las que cuenta Colombia para proyectarse con éxito en el siglo XXI.

Presidente Iván Duque, 2018

ODS RELACIONADOS



Meta

50%

Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado colombiano

Implementación herramienta **EQUIPARES**

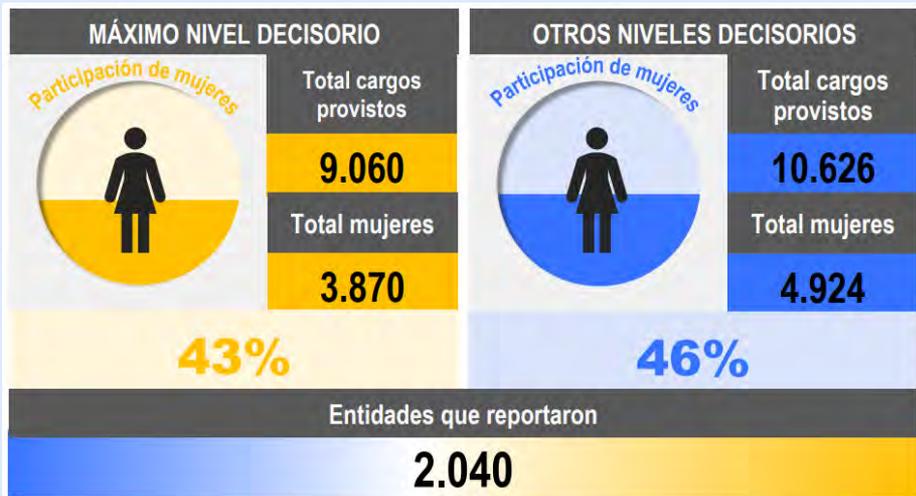
Resultados

Ley de cuotas
30%

Meta ODS para 2019
44.5%

Resultado para 2019
44.7%

Meta plan de desarrollo 2022
50%



Implementación herramienta **EQUIPARES** en marzo



El futuro es de todos
Minenergía

Estrategia: Jóvenes en el Empleo Público

Todos hacemos parte de un empleo público diverso, incluyente y productivo.

Departamento de Administrativo de la Función
Pública

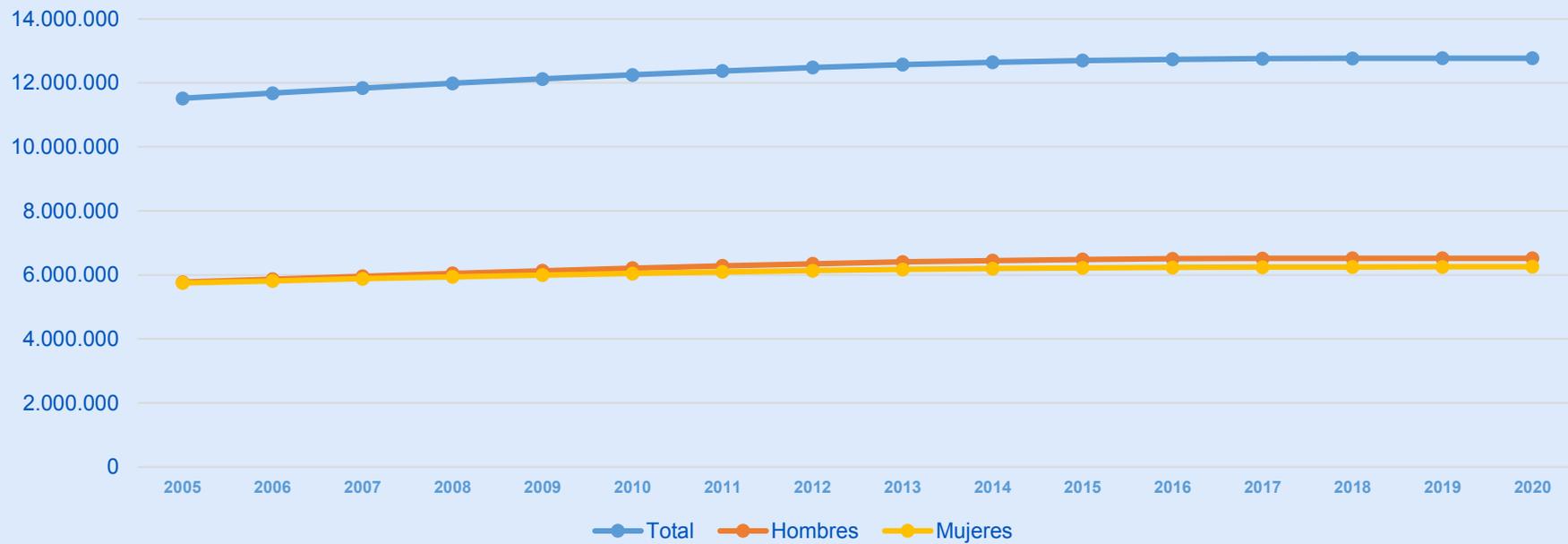
Febrero 2020



01. Situación actual...

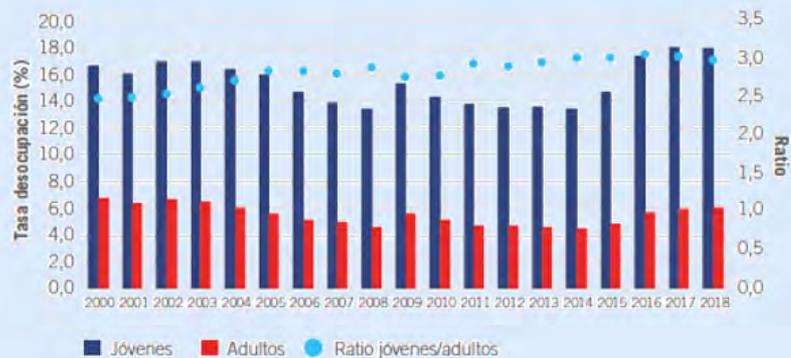
Situación actual...

Proyecciones por población 2005 - 2020 Total por sexo y grupos de edad (14 hasta 28 años)



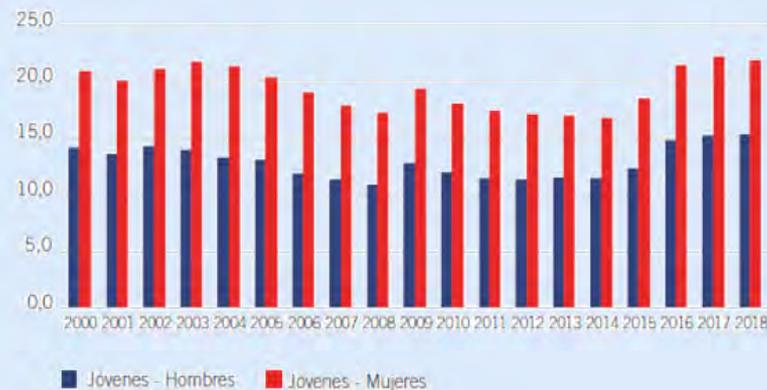
Situación actual...

Tasa de desocupación jóvenes (15-24 años) versus adultos en América Latina y el Caribe (2000-2018)



La tasa de desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años en la región triplica la tasa de los adultos, ratio que no ha mostrado cambios en las últimas décadas, lo que evidencia la situación de desventaja en la que se encuentra este grupo en el mercado laboral.

Tasa de desocupación jóvenes (15-24 años) por sexo en América Latina y el Caribe (2000-2018)



Las mujeres jóvenes son las que presentan una mayor probabilidad de desocupación en comparación con los hombres.

Situación actual...

La tasa de desempleo de jóvenes en Colombia es del:

16,7%*

La participación actual de los jóvenes menores de 28 años en el sector público, es del

4%**

De los cuales **3,35%** hacen parte de la rama ejecutiva del orden nacional.



¿Cómo integrar de manera eficaz a los jóvenes al mundo laboral?

¿Cómo interesar a las nuevas generaciones y particularmente a los jóvenes por el servicio público?

* Fuente: DANE – GEIH noviembre 2019

** Fuente: SIGEP, fecha de corte: enero 8 de 2020

Situación actual...

La modificación de la **edad máxima para el retiro forzoso** de las personas que desempeñan funciones públicas, la cual se aumentó de 65 a 70 años de acuerdo con lo establecido en la **Ley 1821 de 2016**. Por lo anterior se hace necesario que las entidades empiecen a adelantar acciones para **preparar a los prepensionados para el retiro del servicio**, a través del diseño de programas para ello; ya que debido al aumento de la edad de retiro forzoso, el nivel de rotación para que los jóvenes ingresen al servicio público va a ser más lento.

2%

Servidores públicos

> 65 años

9%

Servidoras públicas

Mujeres

> 57 años

4%

Servidores públicos

Hombres

> 62 años

Generación de los NiNis

- **Generación de los NiNis:** jóvenes entre los 15 y 24 años que ni estudian ni trabajan, y por ende no tienen oportunidades para acceder a un empleo formal.
- **Uno de cada cinco jóvenes de América Latina**, representando más de 20 millones de personas entre 15 y 24 años de edad, hacen parte del fenómeno NiNis (Banco Mundial, 2016).
- **El 16% de los jóvenes** entre 15 y 24 años de edad de la población de las **13 ciudades principales** del país no están recibiendo algún tipo de formación educativa, ni laborando ni buscando un empleo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, 2017).
- El **23%** de las peticiones efectuadas por el **Comité Nacional de Paro** al Gobierno Nacional están relacionadas con **temas que afectan y preocupan a los jóvenes:** reforma laboral; acceso y calidad de la educación; emprendimiento y economía solidaria; participación y movilización social.

02.

Plan Nacional de
Desarrollo 2018 –
2022

“Pacto por
Colombia, Pacto por
la Equidad”

Los jóvenes son el presente y el futuro

“

La población joven es eslabón clave para el desarrollo social y productivo del país, por ser un grupo poblacional que contribuye en un 30% a la población en edad de trabajar del país y representa oportunidades en términos de innovación productiva.

(PND 2018-2022).

”

Algunas apuestas del Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022

INDICADORES DE RESULTADO en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2020

Sector	Indicador	Línea Base	Meta de Cuatrienio	ODS relacionado
Trabajo	Tasa de desempleo juvenil	16.6%	14%	
	Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los 6 meses de egresados	54.9%	57.5%	
	Jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo	248.000	627.000	
	Porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo	21.2%	17.6%	
Interior	Porcentaje de jóvenes que participan en escenarios de acción comunal	5%	8%	

Algunas apuestas del Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022

INDICADORES DE RESULTADO en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2020

Sector	Indicador	Línea Base	Meta de Cuatrienio	ODS relacionado
Educación	Tasa de analfabetismo de la población de 15 años y más	5.2%	4.2%	
	Tasa de deserción anual en programas universitarios	9.0%	7.8%	
	Tasa de tránsito inmediato a la educación superior en zonas rurales	22%	26%	
Salud	Prevalencia de consumo de drogas ilícitas en edad escolar	10.97%	9.8%	
	Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años que son madres o están embarazadas de su primer hijo	17.4%	15.2%	

03. Estrategia: Jóvenes en el Empleo Público

Normativa relacionada

- **Ley 1780 de 2016**, *“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”*.
- **Ley 1955 de 2019**, *Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”*, la cual en su **artículo 196** contempla la generación de empleo para la población joven del país.
- **Decreto 2365 de 2019**, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes’ al servicio público”*.
- **Directiva Presidencial 01 de 2020**, relacionada con la vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.
- **Circular Presidencial 03 de 2019**, relacionada con la inclusión de políticas públicas para la garantía de los derechos de la juventud en los planes de desarrollo territorial 2020-2023.

Pasos a seguir...

1

Modificación de Planta: si su entidad adopta o modifica su planta de personal **permanente o temporal, (10%)** de los nuevos empleos no deberán exigir experiencia profesional para el nivel profesional.

2

Equivalencias y manuales de funciones: si su entidad no adelanta adopción o modificación de su planta de personal, este porcentaje lo deberá cumplir a través de la creación de empleos hasta el **grado 11 o con los empleos existentes en la planta creando las equivalencias respectivas en el manual de funciones y competencias laborales.** Las entidades tendrán hasta el **30 de marzo de 2020 para ajustar sus manuales.**

3

Concursos de mérito: a través del **SIMO**, administrado por la CNSC, se darán a conocer los empleos de carrera administrativa que estén ofertados mediante concurso de méritos y que no requieran experiencia profesional o que permitan la aplicación de equivalencias.

4

Proveer empleos en provisionalidad: Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de **nombramiento provisional**, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

Pasos a seguir...

5

Proveer empleos temporales: Cuando se vayan a **proveer empleos de la planta temporal** ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.

6

Reporte semestral: Las entidades deberán **publicar semestralmente** en sus páginas web las **acciones adoptadas**. Función Pública ha diseñado un formato de referencia, el cual estará enviando en los próximos días.

7

Reporte vacantes y nuevos empleos creados: Publicación de vacantes (provisional y/o temporal) y/o nuevos empleos creados en la plataforma del **Servicio Público de Empleo**. **Las entidades deberán reportar al Servicio Público de Empleo las vacantes que se van a proveer con jóvenes para que la selección se haga teniendo en cuenta las hojas de vida registradas en su sistema.**

8

Medidas adicionales: Adopción de medidas por parte de las entidades para que permitan que en los procesos contractuales que adelanten para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se lleven a cabo acciones para vincular a jóvenes entre los 18 y 28 años.



ruta para Jóvenes 18 a 28 años

Paso-1

Registre Hoja de vida



En el Sistema de información del Servicio Público de Empleo de manera virtual o presencial a través de un prestador público quien le brindará asesoría para su diligenciamiento y recibirá los servicios de la ruta de empleabilidad.

CCF, Entes Territoriales y Ape Sena

<https://personas.serviciodeempleo.gov.co/>

<https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/spe-web/spe/login>



SENA

SISE

Paso-3

Direccionamiento Vacante

Seleccione la oferta de su agrado y la bolsa única de empleo lo redireccionará a la plataforma en la cual puede aplicar a la vacante de acuerdo a su perfil.



Paso-2

Buscar Ofertas en la Bolsa única de empleo

Luego de registrar su HV entra en la Bolsa Unica de Empleo en la sección **de empleo público para jóvenes** la cual muestra unicamente las vacantes relacionadas a esta estrategia y podra postularse.

<https://www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes>



Paso-4 Aplicación a la vacante

La entidad o el prestador público seran los encargados de contactarlo si cumple con el perfil para inciar el proceso de preselección o selección.



04. Servidor Público 4.0



Debido a la **alta rotación laboral** que se está dando en la población joven, se hace necesario evaluar si **la carrera administrativa** es el sistema de administración de personal adecuado para el ingreso, desarrollo y retiro de esta población en el servicio público. Lo anterior toma mayor relevancia al hacer referencia a lo que hemos denominado el **Servidor Público 4.0**

04.

Decreto 1800 de 2019

La expedición del **Decreto 1800 de 2019**, modifica y adiciona unos Artículos del **Decreto 1083 de 2015**

2.2.1.4.1 Actualización de plantas de empleo

2.2.1.4.4 Integración de la mesa técnica de seguimiento

2.2.1.4.5 Funciones de la mesa técnica de seguimiento

2.2.1.4.6 Sesiones de la mesa técnica de seguimiento

2.2.1.4.7 Secretaría técnica

“Mesa por el empleo público, la actualización / ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente”

37 Entidades Priorizadas

1. Envío de comunicaciones a las entidades el 2 de diciembre de 2019

Referencia:

Elaboración estudio técnico cumplimiento Mesa “Por el empleo público, la actualización / ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente”.

2. Envío de alcance a los Secretarios Generales el 27 de diciembre de 2019

Bogotá D.C.

Doctor

JUAN CARLOS SALAZAR GOMEZ

Director

Unidad Administrativa Especial De Aeronáutica Civil

direccion.general@aerocivil.gov.co

Referencia: Elaboración estudio técnico cumplimiento Mesa "Por el empleo público, la actualización / ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente"

Respetado Doctor, reciba un cordial saludo,

El día 7 de noviembre se instaló la mesa de la referencia, en cumplimiento de lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1800 de 2019, la cual tiene por objeto *"identificar las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios, con el fin de adoptar un cronograma de trabajo con tareas, responsabilidades y fechas previstas para que en el término de 3 años, en forma progresiva se dé cumplimiento a los acuerdos colectivos sindicales suscritos en el año 2013 (punto 17), 2015 (punto 1) y 2017 (punto 1.1), en materia de actualización/ampliación de plantas de empleo."*

En dicha instalación se identificaron y priorizaron las entidades, dentro de las cuales se encuentra su entidad, la cual, según la información reportada en los sistemas de información de SIGEP y SECOP, a la fecha cuenta con 3099 empleos en la planta de personal y 397 contratos de prestación de servicios.

De esta manera, y acorde con lo decidido en esta mesa, su entidad deberá adelantar un estudio técnico que contemple los siguientes aspectos:

- Evaluación del modelo de operación de la entidad, identificando en el mismo, las modalidades utilizadas de vinculación de personal, tales como, planta permanente, planta temporal, empresas de servicios temporales, contratos de prestación de servicios, contratos sindicales, o cualquier otra identificada,
- Análisis exhaustivo de procesos internos del modelo de operación,



Ministerio de Gobierno Nacional

- Evaluación de la incidencia de nuevas funciones y metas asignadas a la entidad, en relación con los productos y servicios, y la cobertura institucional,
- Análisis de los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones,
- Identificación de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos de manera provisional,
- Revisión de los contratos de prestación de servicios personales identificando cantidad de contratistas durante los últimos cinco años, objeto y obligaciones asociados al modelo de operación de la entidad, y el número de prórrogas,
- Plantas de empleos temporales indicando número de empleos y su duración, y señalando las prórrogas aprobadas desde su inicio,
- Contratos sindicales indicando su objeto y duración, y señalando las prórrogas aprobadas desde su inicio,
- Identificación de las fuentes financiación de las diferentes modalidades identificadas.

Dicho estudio técnico, deberá presentarse a la Función Pública antes de finalizar el mes de febrero de 2020, con el fin que este organismo emita el concepto técnico favorable para la ampliación de la planta de personal, y reportar al Ministerio de Hacienda y Crédito Público los ajustes que deben incluirse en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2021.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo 2º del artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1800 de 2019; las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, las modificaciones y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.

Durante todo este proceso de diagnóstico y dimensionamiento de la propuesta, las entidades priorizadas podrán contar con el acompañamiento técnico de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Agradecemos prestar la mayor importancia a esta solicitud, por cuanto este esfuerzo dará cumplimiento a los compromisos adquiridos por el Gobierno Nacional con las Organizaciones Sindicales.

La mesa instalada hará seguimiento mensual a los avances de las entidades en la elaboración del estudio técnico.



El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

Para este fin, el Departamento ha habilitado el correo electrónico stplantasempleo@funcionpublica.gov.co, a través del cual las entidades podrán interactuar en el marco del acompañamiento.

Quedamos atentos.

Cordialmente,

ALICIA ARANGO OLMOS
Ministra de Trabajo

FERNANDO GRILLO RUBIANO
Director Departamento Administrativo de la Función Pública

Anexo 1 – Cronograma cumplimiento Decreto 1800 de 2019

Canal dedicado

Correo electrónico

stplantasempleo@funcionpublica.gov.co



El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

Anexo 1 – Cronograma cumplimiento Decreto 1800 de 2019

Identificación y priorización de las entidades

Comunicación a las entidades priorizadas solicitando la elaboración los estudios técnicos que soporten las modificaciones de las plantas de empleos y sus fuentes de financiación

Entidades priorizadas presentan estudio técnico a la mesa

Máx. mayo 2020

- Solicitud a MinHacienda para la inclusión de las modificaciones correspondientes en la Ley de Presupuesto
 - Traslado de recursos de inversión a funcionamiento
 - Reformas costo cero**
 - No afectación de proyecto estratégicos / regla fiscal

NOTA: Esto debe quedar antes de junio de 2020. Aquellas entidades que por su complejidad no alcancen a culminar este proceso, tendrán que iniciar el trámite presupuestal en 2021

Elaboración de decretos

Implementación de las reformas que pueden ser graduales de acuerdo con la fuente de financiación

Color de fuente

2019

2020

2021

2022



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20194000402981
Fecha: 27/12/2019 06:28:58 p.m.

Bogotá D.C.

Doctor

JUAN MANUEL QUIÑONES PINZON
Secretario General
DEFENSORÍA DEL PUEBLO
juquinones@defensoria.gov.co

Referencia: Alcance a comunicación sobre la elaboración estudio técnico cumplimiento Mesa "Por el empleo público, la actualización / ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente".

Respetado Doctor, reciba un cordial saludo.

Dando alcance a la comunicación enviada a su entidad el día 2 de diciembre de 2019, nos permitimos informarle que corresponde a la Secretaría General el liderar los procesos de fortalecimiento institucional y la elaboración de estudios técnicos en el marco de Decreto 1800 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la revisión de las plantas globales de empleo de su entidad y las plantas del sector; en ese sentido se tomaron algunas consideraciones en las sesiones ordinarias de la mesa de la referencia que deben ser acogidas y compartidas con usted.

En primer lugar, dado que su entidad fue priorizada para el cumplimiento de los acuerdos de la mesa, nos permitimos solicitarle que, en cuanto a la elaboración del estudio técnico detallado en la comunicación enviada, sean también contemplados y tenidos en cuenta todos aquellos estudios técnicos elaborados previamente y que se encuentren relacionados con la modificación de planta en su entidad durante los últimos cinco (5) años. Lo anterior, con el fin de utilizarlos como insumo para las tareas que se deben incluir en el estudio técnico que se debe elaborar para dar cumplimiento con lo estipulado en el Decreto 1800 de 2019.



De igual forma, les solicitamos sea enviado también el objeto de las plantas temporales de personal que durante los últimos cinco (5) años se han renovado y creado dentro de su entidad. Esto con el fin de revisar a fondo la necesidad de la prestación del servicio bajo esta modalidad, y las razones que han motivado su creación y renovación.

Finalmente, consideramos preciso citar el artículo 15 del Proyecto de Ley de Presupuesto General de la Nación 2019, para recordarle el rol que debe cumplir el Departamento Administrativo de la Función Pública en dichas reformas a las plantas de personal; en el artículo citado se establece:

"ARTÍCULO 15o. La solicitud de modificación a las plantas de personal requerirá para su consideración y trámite, por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público – Dirección General del Presupuesto Público Nacional, los siguientes requisitos:

1. Exposición de motivos.
2. Costos comparativos de las plantas vigente y propuesta.
3. Efectos sobre la adquisición de bienes y servicios de la entidad.
4. Concepto del Departamento Nacional de Planeación si se afectan los gastos de inversión, y
5. Estudio técnico de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización y competitividad de la entidad aprobado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
6. Los demás que la Dirección General de Presupuesto Público Nacional considere pertinentes.

El Departamento Administrativo de la Función Pública aprobará las propuestas de modificaciones a las plantas de personal, cuando hayan obtenido concepto o viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público – Dirección General del Presupuesto Público Nacional."

Aprovechamos para recordarle que, durante todo este proceso de diagnóstico y dimensionamiento de la propuesta, las entidades priorizadas tendrán el acompañamiento técnico de la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para esto, su entidad contará con el apoyo del profesional Carlos Felipe Cruz Hernández, quien estará atento a resolver cualquier inquietud y trabajar en conjunto con el equipo que se designe para llevar a buen término los objetivos de la mesa; podrá comunicarse con él, al correo electrónico cfacruz@funcionpublica.gov.co y al número telefónico 7395656 ext. 821.

Igualmente, agradecemos nuevamente el prestar la mayor importancia a esta solicitud, por cuanto este esfuerzo dará cumplimiento a los compromisos adquiridos por el Gobierno Nacional con las Organizaciones Sindicales. Atentamente le recordamos que



El servicio público
es de todos

la mesa instalada hará seguimiento mensual a los avances de las entidades en la elaboración del estudio técnico y que, si se han realizado avances en los temas aquí mencionados no es necesario que en ningún momento se repitan o repliquen esfuerzos.

Para este fin, el Departamento también ha habilitado el correo electrónico stplantasempleo@funcionpublica.gov.co, a través del cual las entidades podrán interactuar en el marco del acompañamiento.

Quedamos atentos.

Cordialmente,

HUGO ARMANDO PÉREZ BALLESTEROS

Director Técnico

Dirección de Desarrollo Organizacional - Función Pública

Canal dedicado

Correo electrónico

stplantasempleo@funcionpublica.gov.co

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	Carlos Cruz
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	Carlos Cruz
DEFENSORIA DEL PUEBLO	Carlos Cruz
FONDO NACIONAL DEL AHORRO	Carlos Cruz
INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM	Claudia Jiménez
MINISTERIO DE AMBIENTE	Claudia Jiménez
PARQUES NACIONALES	Claudia Jiménez
DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN	Edgar Torres
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA	Edgar Torres
SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO	Edgar Torres
MINISTERIO DEL INTERIOR	Fernando García
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	Fernando García
AERONÁUTICA CIVIL	Fernando García
INSTITUTO NACIONAL DE VIAS - INVIAS	Heriberto Díaz
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	Heriberto Díaz

INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	Javier Castro
AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	Javier Castro
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Javier Castro
AGENCIA NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES	John Acosta
FISCALIA GENERAL	John Acosta
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP	John Acosta
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	Luz Mary Riaño
AGENCIA DE DESARROLLO RURAL	Luz Mary Riaño
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS	Luz Mary Riaño
INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO	Luz Mary Riaño
INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI	Luz Mary Riaño
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA	Luz Mary Riaño
MIGRACION COLOMBIA	Marianela Bravo
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF	Marianela Bravo
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN - UNP	Marianela Bravo
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	Oswaldo Galeano
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	Oswaldo Galeano
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC	Oswaldo Galeano
MINISTERIO DEL TRABAJO	Oswaldo Galeano
AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	Santiago Fernández
MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	Santiago Fernández
MINISTERIO DE VIVIENDA	Santiago Fernández

La importancia de la expedición
del Decreto 1800 de 2019 como
un mecanismo real de
Fortalecimiento Organizacional
para el futuro

1. Ponernos de acuerdo:

- Acuerdo inicial para el fortalecimiento

2. Entender muy bien la situación actual:

- Qué información recabar
- Qué hacer con ella
- Cómo sacarle el mejor provecho

3. Construir sobre lo construido:

- Diseño técnico para el fortalecimiento de las capacidades organizacionales.

4. Formalización:

- De los diseños y rediseños adelantados
- Proyectos de Decreto
- Viabilidades presupuestales

**Fortalecimiento
organizacional**

Consideraciones técnicas

Requisitos técnicos

- **Evaluación del modelo de operación de la entidad**, identificando en el mismo, las modalidades utilizadas de vinculación de personal, tales como, planta permanente, planta temporal, empresas de servicios temporales, contratos de prestación de servicios, contratos sindicales, o cualquier otra identificada,
- **Análisis exhaustivo de procesos internos del modelo de operación,**
- **Evaluación de la incidencia de nuevas funciones y metas asignadas a la entidad**, en relación con los productos y servicios, y la cobertura institucional,

Requisitos técnicos

- **Análisis de los perfiles y las cargas de trabajo** de los empleos que se requieren para el cumplimiento de las funciones,
- Identificación de los **empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria**, así como aquellos **provistos de manera provisional**,
- Revisión de los **contratos de prestación de servicios personales** identificando cantidad de contratistas durante los últimos cinco años, objeto y obligaciones asociados al modelo de operación de la entidad, y el número de prórrogas,

Requisitos técnicos

- **Plantas de empleos temporales** indicando número de empleos y su duración, y señalando las prórrogas aprobadas desde su inicio,
- **Contratos sindicales** indicando su objeto y duración, y señalando las prórrogas aprobadas desde su inicio,
- Identificación de las **fuentes financiación** de las diferentes modalidades identificadas.

Requisitos técnicos Decreto 2411 de 2019

“**ARTÍCULO 15o.** La solicitud de modificación a las plantas de personal requerirá para su consideración y trámite, por parte del **Ministerio de Hacienda y Crédito Público – Dirección General del Presupuesto Público Nacional**, los siguientes requisitos:

1. Exposición de motivos.
2. Costos comparativos de las plantas vigente y propuesta.
3. Efectos sobre la adquisición de bienes y servicios de la entidad.
4. Concepto del Departamento Nacional de Planeación si se afectan los gastos de inversión, y
5. Estudio técnico de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización y competitividad de la entidad aprobado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
6. Los demás que la Dirección General de Presupuesto Público Nacional considere pertinentes.

El **Departamento Administrativo de la Función Pública** aprobará las propuestas de modificaciones a las plantas de personal, cuando hayan obtenido concepto o viabilidad presupuestal del **Ministerio de Hacienda y Crédito Público – Dirección General del Presupuesto Público Nacional.**”

05.

Experiencia



Responsable del diseño e implementación del Programa de Diversidad e Inclusión que Ecopetrol inició en 2019 para el Grupo Empresarial, en coordinación con los Sponsors y voluntarios del programa.

Ha trabajado en el campo de Talento Humano desde hace 18 años, 10 de ellos en Ecopetrol. Administradora de Empresas de la Universidad de la Sabana, especialista en Gerencia de Talento Humano en la Universidad Javeriana y encargada de gerenciar equipos de talento Humano en sectores de consumo masivo y del sector productivo.

Apasionada por conectar las personas con el propósito superior que tiene Ecopetrol desde los lentes de la diversidad, pero más importante aún, desde la inclusión.

Mónica Montoya

Líder Diversidad e Inclusión Ecopetrol
Vicepresidencia de Talento Humano





Programa de

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Género
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Víctimas, excombatientes y retirados de fuerzas armadas
- Etnias, origen y condiciones socioculturales



Programa de **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN** Discapacidad

OBJETIVO

Favorecer **condiciones laborales equitativas**, para la población con discapacidad, fortalecer el **cuidado de la familia** y los cuidadores y **pasar de entornos de integración a inclusión**.

INTEGRACIÓN



Del modelo donde se crean espacios para personas con discapacidad como si existieran dos tipos de seres humanos

INCLUSIÓN



A entornos para que todos puedan disfrutarlos y al margen de cualquier circunstancia personal, participando juntos en igualdad de condiciones.



Empatía para todos

Revisión de estándares, prácticas empresariales y ajustes razonables

Champion negro

Claudia Sofía Guevara



Nuevos horizontes

Formación, certificación y eventos sobre Discapacidad

Champion negro

Enrique Jiménez



Cuidado al Cuidador

Espacios y red de apoyo a la familia y al cuidador, educación inclusiva

Champion negro

Clara Patricia Atencio



#Incluí2

Comunicación, actividades promocionales y prevención de discriminación por discapacidad

Champion negro

Andres Pontón



INcluimos+

Inclusión en cadena productiva y comunidad (emprendimiento, voluntariado, compras)

Champions negro

David Suarez

Jessica Ibarra



Sin barreras

Programas reconvertir habilidades técnicas, selección libre de sesgos en discapacidad

Champion negro

Mónica Lorena Alvarez





Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**
Discapacidad

Empatía para Todos



Alianzas para
Diagnóstico
Organizacional, Plan de
ajustes razonables y
adopción de tecnologías
para personas en
condición de
discapacidad





Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**
Discapacidad

*Nuevos
Horizontes*



Certificación Minsalud al
equipo de Salud en ley
2011 Discapacidad



Charlas para cambiar paradigmas sobre
las capacidades limitadas de personas
en condición de discapacidad





Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**
Discapacidad

#Incluí2

e+
Líderes
**POD
CAST**
ECOPETROL

**LA DISCAPACIDAD
ESTÁ EN LA MENTE**

Aprenda más sobre esta arista del
Programa de **Diversidad e Inclusión**



**Francisco de
Paula Gómez**

Gerente de Salud



**Andrés
Pontón**

Gerente de
Servicios Compartidos



Carlos R. Quiñónez

Ingeniero de Petróleos

Piezas de Comunicación que promueven nuevas narrativas y concientización sobre la importancia de los entornos incluyentes para personas con discapacidad



Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**
Discapacidad

INcluimos +



Voluntariado con enfoque diverso. Apoyamos el trabajo de HOCAES seminternado con un modelo de emprendimiento, independencia y salud.

Sembramos una Huerta y dotamos los equipos de rehabilitación física



Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**
Discapacidad

INcluimos +



Apoyo a emprendimientos o
empresas lideradas o con
empleo visible para
personas con discapacidad
o sus cuidadores

DE TODOS, PARA TODOS DE TODOS, PARA TODOS DE TODOS, PARA TODOS

A photograph of two young children sitting together. The child on the right is a girl with brown hair in a ponytail, wearing a green t-shirt, and is pointing her right index finger upwards. The child on the left is a boy with light brown hair, also wearing a green t-shirt, looking towards the girl. The background is a warm, wooden interior.

La diversidad y la inclusión se trata de **dar valor a todo ser humano sin importar las diferencias.**

— Anónimo

¡Gracias!



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Carrera 6 No 12-62, Bogotá D.C., Colombia

 **7395656 Fax: 7395657**

 **Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770**

 **www.funcionpublica.gov.co**

 **eva@funcionpublica.gov.co**