



Preguntas y respuesta Audiencia de rendición de cuentas 2022-2023

Sistematización preguntas durante la
audiencia

Noviembre 2023

Introducción

El presente documento consolida las respuestas que desde el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP se hace a las diferentes preguntas recogidas durante la audiencia pública de rendición de cuentas “*súbase al bus de lo público*” realizada el pasado 30 de noviembre del 2023, y que por motivos de tiempo no fueron atendidas en los 3 espacios de diálogo adelantados.

Es así que el equipo técnico de las direcciones técnicas de la Entidad, analiza, responde y entrega mediante este medio las inquietudes manifestadas que corresponden a la competencia de Función Pública.

Desarrollo preguntas y respuestas

1 – Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Jose Angel Peña
Sintrauniobras- Bogotá
japan2932@yahoo.es
¿Cuándo la Función Pública autoriza pagar las plantas de personal temporal por el rubro de inversión por cuanto tiempo está autorizado?
Respetado señor Peña, reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. De acuerdo con el artículo 1° del Decreto 430 de 2016, el DAFP tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación. En ese marco, la Circular No. 100-005-2022 tiene como propósito presentar los lineamientos generales del plan de formalización del empleo público en equidad – vigencia 2023, y está dirigida a órganos, organismos y entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial. Por consiguiente, es necesario señalar que la formalización laboral es una aspiración del Gobierno nacional y al mismo tiempo un compromiso que se pretende cumplir a partir de los pronunciamientos de las Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado, lo hagan en condiciones de igualdad frente a quienes se encuentran vinculados como empleados públicos, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia. Así mismo a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2294 de 2023 “ <i>por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”</i> ”, en su artículo 82 establece: ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a

través del DAFP, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El DAFP propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el empleo, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El DAFP diseñará los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público, y promoviendo la eficiencia del gasto.

Así las cosas, con el propósito de brindar asesoría y acompañamiento a las entidades del orden territorial en la modernización institucional se requiere que las entidades tengan en cuenta los siguientes aspectos establecidos en el Decreto 1083 de 2015:

i) Una motivación en las necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con los estudios técnicos, incluyendo los costos comparativos de la planta vigente y la propuesta, los efectos sobre la adquisición de bienes y servicios, y el concepto de viabilidad presupuestal (artículo 2.2.12.1) .

ii) Estar motivada dentro de las causales contempladas en el artículo 2.2.12.2.

iii) Incluir como mínimo las metodologías organizacionales y ocupacionales establecidas en el artículo 2.2.12.3.

Es preciso indicar que las entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, cuentan con autonomía administrativa para llevar a cabo sus modificaciones organizacionales, por lo que no requieren aprobación, ni concepto técnico favorable de este Departamento. La competencia de la Función Pública, en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en el nivel territorial, incluida la modificación de la planta de personal o la estructura organizacional, es únicamente la de brindar la asesoría que tales entidades estimen necesaria.

No obstante, Cuando se trate de municipios clasificados en 5ª y 6ª categoría, pueden contar con el acompañamiento gratuito de la Escuela Superior de Administración Pública, según los términos del Artículo 5º de la Ley 1551 de 2012.

Proceso del rediseño e instancias de aprobación:

Todo proceso de reforma institucional debe incluir un alistamiento, mediante la definición del alcance del rediseño (objetivo), la viabilidad técnica y presupuestal, el cronograma de trabajo y la designación de un equipo de trabajo. Posteriormente al alistamiento, el rediseño institucional

consta de un diagnóstico externo e interno, y una etapa final de propuesta y formalización mediante la presentación de los actos administrativos frente a las instancias respectivas.

Es necesario aclarar que la competencia para modificar la estructura de la administración municipal o departamental (creación o supresión de dependencias o entidades, o cambios en las funciones de las dependencias), le corresponde a los Concejos Municipales o a la Asamblea según sea el caso (arts. 300 y 313 de la Constitución Política), o al Alcalde o Gobernador dotado de facultades extraordinarias.

En el caso de la modificación de las plantas de personal, el Gobernador o el Alcalde cuentan con la facultad constitucional para aprobarlas (arts. 305 y 315 de la Constitución Política), no así la modificación de las escalas salariales de los empleados públicos, lo cual es competencia de la respectiva corporación: Concejo o Asamblea.

Adicionalmente, para las entidades descentralizadas, las juntas directivas son las competentes para aprobar las modificaciones de planta y la actualización de los manuales de funciones, en consonancia con lo establecido en los estatutos, a excepción de lo relativo a la modificación de las escalas salariales y la estructura administrativa que son competencia de la corporación respectiva.

Guías metodológicas de Función Pública

Con el fin de brindar elementos de asesoría y capacitación, Función Pública ha puesto a disposición una serie de herramientas metodológicas que contienen el paso a paso de cómo adelantar una modificación de estructura y/o planta de personal, y una modificación del Manual de Funciones, lo cual podrá consultarse en la Página Web del Departamento Administrativo de la Función Pública a través del siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/desarrollo-organizacional/enlaces-de-interes>

- Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad
- ¿Cómo elaborar un manual de funciones y competencias laborales para fortalecer la gestión del talento humano en su entidad?
- Guía para establecer o modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales

Formalización laboral

Para conocer los momentos y las fases de la ruta de acompañamiento para la dignificación del empleo público y la modernización estatal, muy atentamente lo invitamos a revisar los siguientes videos:

- Ruta de Dignificación del Empleo Público,
<https://www.youtube.com/watch?v=aKqJOvBXagU>
- Taller de alistamiento para la Formalización del Empleo Público,
<https://www.youtube.com/watch?v=LWlWw4hQd4c>
- ¿Cómo elaborar los diagnósticos para la formalización laboral del Empleo público?
<https://www.youtube.com/watch?v=DayydpSddmQ>
- Taller ¿Cómo elaborar un análisis de fuentes de financiación y costeo?
<https://www.youtube.com/watch?v=ZUejKx2mmY8>

- Formalización Laboral: Retos y Soluciones sobre los contratos de Prestación de Servicios - Asocapitales
https://www.youtube.com/live/UkX_7_-qncM?feature=share
- Construir propuestas para la formalización laboral
<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=XrDlbf5bv-k>
- Propuesta Final de Formalización Laboral
<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=XrDlbf5bv-k>
- ESAP - Formalización del empleo público para municipios de 5º y 6º categoría
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/encuestafp.php?encuesta=formalizacion-laboral-entidades>

Acompañamiento por Función Pública

Para ser objeto de priorización de asesoría por este Departamento, las entidades deben remitir los documentos que hacen parte del proceso de alistamiento (Hito 1) que incluye el alcance (objetivo del proceso), la viabilidad jurídica y presupuestal, el equipo de trabajo y el plan de trabajo, documentos que se anexan al presente documento. Adicionalmente, se dará prioridad a las entidades territoriales que adelanten un plan de formalización laboral.

De acuerdo con lo anterior, se solicita enviar los documentos que conforman el alistamiento, y los demás avanzados en este caso el manual de funciones al correo institucional eva@funcionpublica.gov.co. Una vez recibidos, se procederá a la revisión y al análisis para la priorización de la entidad y la asignación de un asesor que acompañe el proceso. Es preciso señalar que la solicitud de asesor, junto con la remisión de los documentos, deben ser enviados por el representante legal de la entidad.

Finalmente, como se expone, este Departamento no tiene la competencia para autorizar pagos de plantas temporales ni definir el tiempo por el cual se necesita, esta información es el resultado del diagnóstico para la formalización laboral del Empleo público y análisis de fuentes de financiación y costeo que se realice por parte de la entidad con el acompañamiento de la Función Pública si lo ha solicitado.

2- Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Alexander Antonio Pabón

Superintendencia de Transporte

alexanderpabon@supertransporte.gov.co

¿Cómo se está vinculando a las asociaciones sindicales a los rediseños y reestructuraciones de plantas de personal?

Mediante el Decreto 498 de 2020 que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en particular los artículos 4 y 5 sobre la expedición del MEFCL (artículo 2.2.2.6.1 del D1083/15) y las reformas de plantas de empleos (artículo 2.2.12.1 del D1083/15) respectivamente, se incluyó la participación de las Organizaciones sindicales de cada entidad en donde se adelanta esta actividad.

De esta manera, se debe adelantar un proceso de consulta con las Organizaciones Sindicales de cada entidad en donde se adelanta esta actividad, misma que se debe dar antes de publicar el acto administrativo por el cual se adopta, donde se busca tanto dar a conocer su alcance, como escuchar las observaciones.

3- Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Denise Moreno Sierra

Federación Únete

denismoreno.unete@gmail.com

¿Cuántos contratos de prestación de servicios en el 2023?

La pregunta no es clara, sin embargo, la situación planteada debe ser de conocimiento de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente, con base en lo establecido en el artículo 3º del Decreto 4170 de 2011 "Por el cual se crea la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, se determinan sus objetivos y estructura", modificado por el Decreto 1822 de 2019 "Por el cual se modifica parcialmente la estructura de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -" entidad encargada de suministrar la información de contratos.

Aclaremos que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el responsable de administrar el SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público) de que tratan las Leyes 489 de 1998 y 909 de 2004. En este sistema se almacenan las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas que registran los servidores públicos, y las hojas de vida de los contratistas del Estado.

De esta manera, la información reportada por este Departamento Administrativo es aquella que reposa en el SIGEP y que ha sido cargada por las mismas entidades, los servidores públicos y los contratistas.

4- Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Mauricio Andrés Trujillo

Aso administrativos - Gobernación de Cundinamarca

asoadministrativos@gmail.com

Creación de prima de antigüedad en el Departamento de Cundinamarca: ¿Excluyen servidores administrativos? ¿Incumplen el acuerdo objetivo?

¿Excluyen servidores administrativos? No se excluyen servidores administrativos. De acuerdo con la justificación técnica de la Gobernación de Cundinamarca, la prima de antigüedad del 20%, tiene como campo de aplicación a los servidores públicos vinculados o que se vinculen al Sector Central pagados con recursos propios del Departamento, Sector Descentralizado de la Administración Pública Departamental de Cundinamarca y a los de la Contraloría del Departamento de Cundinamarca.

Cabe precisar que, de acuerdo con el concepto jurídico emitido por la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública en observancia del proyecto de decreto remitido por la Gobernación de Cundinamarca, se señala que: *"Ahora bien, se debe precisar que*

la prestación tiene un carácter de orden general y se debe aplicar a todos los empleados de la Gobernación y la Contraloría, razón por la cual se debe contar con la disponibilidad presupuestal correspondiente para atender a los empleados vinculados con cargo a los recursos del Sistema General de Participaciones y que nos son financiados con recursos presupuestales del orden Departamental."

¿Incumplen el acuerdo objetivo? En revisión de la justificación aportada por la Gobernación de Cundinamarca, señala los siguientes acuerdos como sustento para reglamentar la prima de antigüedad:

Acuerdo de 2013, Punto 6

Acuerdo sobre Garantías de Salarios y Prestaciones Territoriales Preexistentes

Acuerdo de 2015 CAPITULO IV EMPLEADOS TERRITORIALES

Acuerdo de 2017, Punto 60

En tal sentido, se debe analizar y evaluar cada acuerdo planteado para poder determinar su cumplimiento o no.

5- Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Jose Angel Peña

Sintrauniobras- Bogotá

japan2932@yahoo.es

¿Un obstáculo para la formalización del empleo público no es la misma Ley 617/00 que permite pagar por el rubro de inversión los contratos basura que tiene el Estado?

La formalización laboral no busca, o pretende realizar ajustes normativos o propuestas legislativas, ya que es una herramienta, (la formalización), que se viene usando desde hace mucho tiempo en la administración pública y es la búsqueda de, i). hacer uso adecuado de la figura de contratación por prestación de servicios, ii). Dar cumplimiento a las sentencias de las altas cortes, iii). Apoyar a las entidades para hacer una transición adecuada, en el proceso de uso de sus recursos financieros.

En este orden de ideas, la Ley 617 no ha sido, ni es un impedimento para que las entidades den aplicación a las sentencias de las altas cortes y a los lineamientos de Función Pública, para aplicar la formalización laboral.

6. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Fabiola Caro
ASSESCO - Supersociedades
fabiola@supersociedades.gov.co
¿Un obstáculo para la formalización del empleo público no es la misma Ley 617/00 que permite pagar por el rubro de inversión los contratos basura que tiene el Estado?
Mediante el Decreto 498 de 2020 que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en particular los artículos 4 y 5 sobre la expedición del MEFCL (artículo 2.2.2.6.1 del D1083/15) y las reformas de plantas de empleos (artículo 2.2.12.1 del D1083/15) respectivamente, se incluyó la participación de las Organizaciones sindicales de cada entidad en donde se adelanta esta actividad.
De esta manera, se debe adelantar un proceso de consulta con las Org Sindicales de cada entidad en donde se adelanta esta actividad, misma que se debe dar antes de publicar el acto administrativo por el cual se adopta, donde se busca tanto dar a conocer su alcance, como escuchar las observaciones.

7. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Arley Bernardo Beltrán
SEUAESP
sindicadoasuaesp@gmail.com
¿Cuáles han sido los avances concretos que evidencien que se están implementando en el Estado en cuanto a la generación de plantas temporales que permitan la reducción de los contratos de prestación de servicios y con ello logran la racionalización de la acción del Estado?
Agradecemos su interés en conocer los avances concretos relacionados con la implementación de plantas temporales en el Estado, y cómo estas contribuyen a la reducción de los contratos de prestación de servicios, en línea con la búsqueda de una mayor racionalización de la acción estatal. La generación de plantas temporales y su impacto en la optimización de la gestión gubernamental es un tema de relevancia, y nos complace compartir los avances y progresos realizados en este sentido. A continuación, proporcionaremos información detallada sobre las acciones específicas que se han llevado a cabo para cumplir con este propósito y los logros alcanzados hasta la fecha.
El Plan para la Formalización Laboral tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de trabajo de quienes laboran con el Estado, garantizando sus derechos laborales y buscando una gestión más eficiente del gasto público al regular los contratos de servicios. Liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), este plan ha sido adoptado por 458 entidades públicas en todo el país. Hasta la fecha, 327 entidades a nivel territorial y 131 a nivel nacional han expresado su interés en iniciar este proceso propuesto por el Gobierno Nacional para elevar la calidad del empleo público.
El propósito fundamental de este plan es que, gradualmente, las labores permanentes y esenciales en estas entidades sean realizadas por empleados públicos en lugar de contratistas, asegurando así un mejor servicio. Para lograr esto, cada entidad, dentro de su autonomía, debe

evaluar su carga laboral y determinar las necesidades de personal, pudiendo cubrir estas vacantes mediante la ampliación de plantillas, la creación de posiciones temporales equitativas y con potencial de permanencia, o a través de otros métodos de contratación en conformidad con la ley.

La estrategia de divulgación de este plan comenzó con el Encuentro Nacional para la Formalización del Empleo Público en Equidad en noviembre de 2022, un evento híbrido (virtual y presencial) que contó con la participación de 2,200 representantes de entidades a nivel nacional y territorial. Posteriormente, durante el primer trimestre de 2023, Función Pública y ESAP llevaron a cabo siete transmisiones virtuales explicando detalladamente el proceso, con la participación de 2,735 personas. A nivel nacional, Función Pública ha sostenido reuniones sectoriales con 24 sectores para divulgar el plan y comprender sus necesidades específicas.

Además de las actividades virtuales y las reuniones sectoriales, ESAP y Función Pública han implementado estrategias de divulgación en los territorios, como seminarios y talleres dirigidos a empleados públicos locales, quienes son responsables de implementar las directrices del Gobierno Nacional para mejorar las condiciones laborales. Con este fin, se han planificado 33 capacitaciones presenciales territoriales a lo largo del año, con un enfoque particular en los municipios de 5º y 6º categoría. Esto permite llegar a todos los departamentos del país y brindar asistencia técnica detallada.

El primer taller presencial dirigido a municipios se llevó a cabo el 29 y 30 de marzo en la Territorial de la ESAP Nariño Alto Putumayo. En este evento participaron 55 delegados de municipios de Putumayo y Nariño, así como 108 estudiantes de administración pública de la ESAP. Durante el evento, se presentó la metodología desarrollada en el Plan de Formalización Laboral del Empleo Público.

8. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Sin identificar

N/A

N/A

¿Cómo está trabajando el DAFP para el relacionamiento de las entidades nacionales con los sindicatos?

Mesa por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo y garantizar el trabajo digno y decente (Decreto 1800/2019).

Se activaron iniciativas de formalización por sector administrativo, actualmente han rendido informe los sectores de Función Pública, Ambiente, Transporte (22/09/2023), Educación, presidencia (09/10/2023) y justicia (19/10/2023); se tienen próximos los sectores de relaciones exteriores, interior y salud.

Con los ejercicios realizados y la retroalimentación del pasado 02 de noviembre de 2023 Con sus aportes y comentarios, se nutrió la circular Conjunta No. 100-011 sobre la "Ruta para rediseños y la formalización laboral del empleo público en equidad" expedida el pasado 15 de noviembre. Finalmente en las mesas se han venido socializando los avances en cada uno de los acuerdos.

9. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Cuál es la política del DAFP en relación con la formalización laboral, en especial en la formalización docente de las universidades públicas?
<p>Con el fin de avanzar en el cumplimiento de los Acuerdos suscritos en el "Acta Final de Acuerdos y No Acuerdos Negociación Colectiva 2023 del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales nacionales de servidores públicos Mesa Sectorial de Educación Capítulo Especial de Educación Superior", y en desarrollo del Acuerdo número 1, que establece: "El Gobierno Nacional, con la participación de las organizaciones ASPU, SINTRAUNICOL y UTRADEC, dentro del mes siguiente a la suscripción del acuerdo colectivo producto de la negociación 2023, instalará una mesa técnica con el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y Ministerio del Trabajo que operará por el término de dos meses para revisar y actualizar el proyecto de decreto de formalización laboral de los servidores públicos, docentes ocasionales, catedráticos y personal administrativo de carrera administrativa, provisionales y transitorios de las instituciones de educación superior públicas, tomando como insumo, el construido con las organizaciones sindicales en cumplimiento del Acuerdo celebrado en la negociación de la vigencia 2019, y otros que sean suministrados en el marco de la mesa técnica, con el fin de avanzar en su trámite y lograr la expedición en un término no mayor de tres meses.</p> <p>En este sentido el Gobierno Nacional, con la participación de las organizaciones ASPU, SINTRAUNICOL y UTRADEC, viene trabajando el proyecto de decreto para establecer los elementos mínimos para el diseño e implementación de planes de formalización laboral en las instituciones de educación superior estatales u oficiales, en búsqueda de condiciones laborales dignas y estables para el personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa que desarrolla actividades misionales y con vocación de permanencia.</p> <p>Dicho proyecto de decreto va dirigido a las instituciones de educación superior estatales u oficiales, es decir, entes universitarios autónomos e Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias en beneficio de su personal que esté por fuera de la carrera docente y administrativa que desarrolla actividades misionales y con vocación de permanencia.</p> <p>El proyecto de decreto de formalización se expirará por parte el Gobierno Nacional el primer trimestre del 2024.</p>

10. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Cómo coordina con el ministerio del trabajo el tema de la formalización laboral?
<p>El Ministerio del trabajo participa y asiste a la mesa por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo y garantizar el trabajo digno y decente (Decreto 1800/2019).</p>

11. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Qué eventos organiza el DAFP con las entidades obreras y los sindicatos?
<p>De manera conjunta llevan la secretaria técnica para el seguimiento y avance del acuerdo nacional estatal (ANE2023) con la Dirección de Empleo Público.</p> <p>Se tiene un total de 12 mesas de seguimiento (11 sectoriales y una central) además de diferentes mesas temáticas (Carrera administrativa, ampliación de plantas, entre otras).</p> <p>El DAFP se mantiene como una entidad de puertas abiertas donde asisten y participan de espacios de acuerdo a las iniciativas de las OS, donde adicionalmente participa de los eventos a los cuales es invitado, como fue el pasado 9 de noviembre de 2023 en el evento de la SerNación (confederación) en la Ciudad de Barrancabermeja.</p> <p>Finalmente, a demanda se han venido realizando acompañamientos para los procesos de formalización.</p>

12. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Según la normatividad vigente, ¿qué facultad tiene el DAFP para revisar los manuales de funciones?
<p>Este Departamento Administrativo carece de competencia para aprobar o improbar los proyectos de actos administrativos de otras entidades, incluyendo los estudios técnicos y los documentos derivados de estos.</p> <p>Nuestra competencia, en lo que concierne a los manuales específicos de funciones de entidades territoriales, se restringe a la prestación de acompañamiento técnico y a la expedición de lineamientos técnicos.</p> <p>De lo anterior, se ha puesto a disposición una serie de herramientas metodológicas que contienen el paso a paso de cómo adelantar una modificación de estructura y/o planta de personal, y una modificación del Manual de Funciones, lo cual podrá consultarse en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública a través del siguiente link: https://www.funcionpublica.gov.co/desarrollo-organizacional/enlaces-de-interes</p>

13. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Cuál es la proyección de formalización del empleo para la ESAP para el 2024?
La entidad se ha venido reuniendo con el asesor asignado por Función Pública, para poder establecer el equipo de trabajo, los tiempos y metas para el proceso de formalización. Sin embargo, la ESAP debe llevar a cabo el diagnóstico respectivo, lo que permitirá tener una “proyección” de la formalización.

14. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Cuánto presupuesto se tiene proyectado para la formalización del empleo para la ESAP 2024?
De acuerdo con las reuniones celebradas con el equipo de trabajo de la ESAP, no se tiene una cifra en estos momentos, ya que se encuentra aún en fase de diagnóstico

15. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Qué está haciendo el DAFP frente a la formalización del empleo?
<p>En el actual periodo presidencial se han realizado las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noviembre 2022: Guía de Fortalecimiento. Documento técnico para la formalización. • Diciembre 2022: Circular Conjunta No. 100-005–2022 DAFP - ESAP. Lineamientos Del Plan De Formalización Del Empleo Público. • Enero 2023: Circular Conjunta 01 -2023 DAFP- CCE lineamientos para la celebración de contratos de prestación de servicios previstos en el art 2, núm. 4, lit h, Le y 1150 de 2007 – vigencia 2023 • Febrero 2023: Circular Externa 2023RS005458 de la CNSC. Lineamientos Para La Provisión De Empleos Temporales. • Mayo 2023: Artículo 82 del PND. Formalización del Empleo Público. • Julio 2023: Circular Conjunta No. 100-006–2023 DAFP - ESAP. Avance En El Plan De Formalización Del Empleo Público • Julio 2023: Exhortación jefes de control interno para el avance en la formalización • Noviembre 2023: Circular Conjunta No. 100-011 con la “Ruta - guía para rediseños organizacionales sectoriales y la formalización laboral del empleo público en equidad” (DAFP-DARE-DNP-MinHacienda) • Con la circular 100-011 de noviembre las entidades de ON tienen claridad en la ruta de actuación para la creación de plantas temporales como la ampliación de la planta permanente,

con lo cual, la DDO actualmente trabaja en una nueva versión de la Guía de Formalización, así poder simplificar y facilitar la elaboración de estudio técnico.

Las anteriores están disponibles en el microsítio de formalización laboral del empleo público – caja de Herramientas y Enlaces de interés respectivamente <https://www.funcionpublica.gov.co/web/formalizacion-laboral-del-empleo-publico/que-es-formalizacion>

16. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Sin identificar

N/A

N/A

¿Cómo apoya o cual puede ser la participación de la ESAP en la llegada a territorio de la Función Pública?

De acuerdo con las normas vigentes, corresponde al Departamento establecer las metodologías y a la ESAP, acompañar la elaboración y su implementación.

Es importante señalar que la ESAP, de acuerdo con la Ley 1551 de 2021, le corresponde, entre otras: “Los municipios de 5 y 6 categoría contarán con el acompañamiento gratuito de la ESAP en la elaboración de los estudios y análisis a los que se refiere el artículo 46 de la Ley 909, cuando los municipios así lo requieran.”.

Finalmente, este Departamento, articula la oferta institucional, la asistencia técnica territorial, a través de la construcción de estrategias de acompañamiento territorial.

17. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Sin identificar

N/A

N/A

¿Por qué la relación metas e infraestructuras no corresponden a las necesidades de la Entidad SENA?

Esta pregunta, no es competencia de este Departamento Administrativo, ya que los proyectos de inversión, en infraestructura, por ejemplo, son administrados por el DNP.

18. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Sin identificar

N/A

N/A

¿Por qué los procesos de compra son tan demorados con respecto a otras entidades?

Los procesos de compras, son temas propios de la Agencia de Colombia Compra Eficiente.

19. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Cómo se va a abordar el impacto negativo de creación de empleo público?
<p>De conformidad con el artículo 46 de la Ley 909, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración atendiendo los principios de eficiencia, eficacia, moralidad, transparencia y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.</p> <p>Ahora bien, atendiendo a lo establecido en el artículo 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo, 2. Evaluación de la prestación de los servicios, 3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos. <p>La Administración tiene entonces la autonomía para crear o suprimir los cargos que estime convenientes, con base en las necesidades del servicio, que se reflejan en las recomendaciones y conclusiones del estudio técnico, que para tal efecto elabore y se cuente con los recursos económicos. En este estudio se deberá hacer una exposición de motivos y presentar los argumentos por los cuales se requiere llevar a cabo la reforma de la planta.</p> <p>Cuando los estudios técnicos se dirigen a la modificación de la planta de personal de la entidad, éste deberá motivarse y fundarse en las necesidades de la entidad, o en razones de modernización de la administración y argumentarse amplia y suficientemente, logrando que se demuestre su pertinencia, para posteriormente obtener la aprobación de la instancia competente. Deben contar además con la concurrencia de criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general y contener el análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo, así como una evaluación de la prestación de los servicios, la evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieren.</p> <p>Es preciso indicar que las entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, cuentan con autonomía administrativa para llevar a cabo sus modificaciones organizacionales, por lo que no requieren aprobación, ni concepto técnico favorable de este Departamento. La competencia de la Función Pública, en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en el nivel territorial, incluida la modificación de la planta de personal o la estructura organizacional, es únicamente la de brindar la asesoría que tales entidades estimen necesaria.</p> <p>Adicionalmente, para las entidades descentralizadas, las juntas directivas son las competentes para aprobar las modificaciones de planta y la actualización de los manuales de funciones, en consonancia con lo establecido en los estatutos, a excepción de lo relativo a la modificación de</p>

las escalas salariales y la estructura administrativa que son competencia de la corporación respectiva.

20. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Sin identificar

N/A

N/A

¿Cómo iniciar el proceso de formalización laboral?

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 2294 de 2023 “POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022- 2026 “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, este Departamento ha iniciado el proceso de diseño de los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público, y promoviendo la eficiencia del gasto.

Sin embargo, el proceso lo debe iniciar la entidad y su administración, mediante la elaboración del estudio técnico, donde se valida preliminarmente la viabilidad técnica y presupuestal.

En la Circular Conjunta No. 100-011 el pasado 15 de noviembre se expidió para: representantes legales de entidades de la rama ejecutiva del ON, la Ruta para rediseños organizacionales la formalización laboral del empleo público en equidad.

21. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional

Sin identificar

N/A

N/A

¿Tiene el DAFP una estrategia para consolidar y/o unificar criterios respecto de la actualización de las plantas de personal?

Con la expedición de la Circular Conjunta No. 100-011 con la “Ruta para rediseños organizacionales la formalización laboral del empleo público” se aclararon para todas las entidades del ON los pasos para la formalización y ampliación de plantas de personal.

Es preciso indicar que las entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, cuentan con autonomía administrativa para llevar a cabo sus modificaciones organizacionales, por lo que no requieren aprobación, ni concepto técnico favorable de este Departamento. La competencia de la Función Pública, en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en el nivel territorial, incluida la modificación de la planta de personal o la estructura organizacional, es únicamente la de brindar la asesoría que tales entidades estimen necesaria.

No obstante, Cuando se trate de municipios clasificados en 5ª y 6ª categoría, pueden contar con el acompañamiento gratuito de la Escuela Superior de Administración Pública, según los términos del Artículo 5º de la Ley 1551 de 2012.

22. Dependencia a cargo: Dirección de Desarrollo Organizacional
Sin identificar
N/A
<u>N/A</u>
¿Por qué los sueldos de los instructores (columna vertebral) son tan bajos?
La ESAP, no cuenta instructores, cuenta con Docentes, los cuales hacen parte de la misionalidad de la entidad, ahora bien, depende de la formación, la experiencia y los requisitos que se ajustan los grados salariales respectivos.

23. Dependencia a cargo: Dirección de Empleo Público
Mauricio Andres Trujillo
(Aso administrativos) gobernación de Cundinamarca
<u>N/A</u>
1) ¿En trabajo decente en la gobernación de Cundinamarca hay 3.000 contratos de prestación de servicios, incumplen acuerdo colectivo?
2) ¿Cuáles son las directrices para que se publiquen hojas de vida de quienes ocupan cargos de libre nombramiento, nivel directivo a nivel territorial?
1) Respecto de la pregunta uno, es preciso señalar que cada entidad es autónoma en la determinación de sus necesidades contractuales las cuales deben adoptarse en cumplimiento de la normatividad vigente. Desde Función Pública no se conocen los acuerdos de carácter singular por cuanto no podría pronunciarse al respecto si se han pactado acuerdos que referencien en concreto el número de contratistas. Respecto del acuerdo nacional estatal 2023, no hay referencias específicas en este punto.
2) Todos los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación deben registrar su hoja de vida en el SIGEP y las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces, deben validar la información allí consignada y efectuar el proceso de vinculación en el sistema para que estas sean visibles en el directorio activo del aplicativo. Este directorio puede ser consultado en la siguiente ruta: https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/directorio

24. Dependencia a cargo: Dirección de Empleo Público
Wilson Quintero
Asogeocol (sindicato serv.geológico colombiano)
<u>N/A</u>
¿Porque los sindicatos nos convertimos en el primer enemigo de la administración del cambio social, no podemos reclamar ante: no volvieron a encargar a nadie: ¿el mérito es arrinconar a los funcionarios altamente capacitados y con gran trayectoria laboral?
El gobierno del cambio del Presidente Gustavo Petro promueve no solo el diálogo social sino los espacios de concertación y la libertad de asociación. En este sentido desde la Función Pública y el Ministerio del Trabajo, se articulan diferentes acciones para escuchar a las organizaciones sindicales de diferentes niveles y atender sus peticiones en el marco de la normatividad vigente y los acuerdos colectivos suscritos.

25. Dependencia a cargo: Dirección de Empleo Público
Ana Paola Riveros Bernal
Asogeocol (sindicato serv.geológico colombiano)
<u>N/A</u>
¿Cuál es la posición del DAFP con respecto a las practicas del gobierno del cambio, de nombrar contratistas como líderes de grupos de trabajo en las entidades para que dirijan el trabajo de los funcionarios.?
Función Pública desde sus competencias se refiere en concreto a las acciones y deberes de los servidores públicos. No obstante, no resulta procedente que una persona en calidad de contratista lidere grupos de trabajo de servidores públicos, dado que en la administración pública existen los diferentes niveles jerárquicos que permiten estas actividades con personal de planta. Así mismo, dentro de las posibilidades que se encuentran, se pueden crear grupos de trabajo que pueden ser liderados por servidores públicos del nivel profesional.
26. Dependencia a cargo: Dirección de Empleo Público
Myriam Fernández
Subredsur
<u>N/A</u>
¿Cuándo se tiene planeado realizar concurso para entidades de salud?
Es importante precisar que la entidad que lidera la administración y vigilancia de la carrera administrativa es la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo que será este órgano autónomo el encargado de establecer la planeación de los concursos.
27. Dependencia a cargo: Dirección de Empleo Público
Olga Ruth Moya
Subredsur
<u>N/A</u>
¿Cómo se manejan los ingresos del personal de carrera administrativa.?
El ingreso a los empleos de carrera administrativa se encuentra regulado en la Ley 909 de 2004 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". .

28. Dependencia a cargo: Dirección de Empleo Público

Mauricio Andres Lis

UAESP (unidad administrativa especial de servicios públicos)

N/A

1) ¿Desde el ámbito y competencias del DAFP, que esfuerzos han realizado y que resultados han obtenido coadyuvando a la CNSC en la realización de concursos públicos de mérito para ingreso y ascenso en el empleo público?

2) ¿Cómo ha contribuido el DAFP en el diseño de estrategias y proyectos que faciliten y garanticen a los nuevos funcionarios, el desempeño eficiente de sus funciones?

1) En cuanto a la primera inquietud, uno de los resultados más significativos ha sido que con corte al 31/07/2023 se han ofertado 328.492 vacantes del Orden Nacional y Territorial y con corte al 11/10/2023 se han ofertado en la modalidad de ascenso 9.444 vacantes, gracias al trabajo articulado que se ha venido llevando a cabo entre la CNSC y Función Pública con el fin de continuar contribuyendo con el ingreso por mérito al empleo público.

2) En cuanto a la segunda inquietud, se cuenta con el Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Programa Nacional de Bienestar con el propósito de que las entidades los tengan en cuenta al momento de desarrollar sus planes institucionales de capacitación y sus programas de bienestar, a través de un proceso de diagnóstico y detección de necesidades dirigido a las y los servidores públicos. Así como, la inducción que se les debe hacer a los nuevos servidores y con ello facilitar el desempeño de sus funciones.