



## Circular Externa 100-003 de 2024

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR EXTERNA No. 100-003-2024

PARA: GOBERNADORES (AS) y ALCALDES (AS) DISTRITALES Y MUNICIPALES -ART. 115 DE LA C.P.

DE: DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA -DAFP-.

ASUNTO: APOYO COORDINADO E INTEGRADO PARA LA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES.

FECHA: ENERO 26 DE 2024

Con el propósito de continuar transitando por la línea trazada por nuestro gobierno del cambio de lograr la armónica integración funcional, muy necesaria en el ejercicio de la función administrativa, entre la nación y los territorios dentro del marco de la autonomía territorial que prevé la carta política y las leyes y normas que la reglamentan, amablemente les expresamos nuestro claro y decidido compromiso de asesorarlos técnicamente y acompañarlos, desde el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, en el desarrollo de los componentes de la Administración Pública que requieran, especialmente en los que a continuación señalamos:

### 1. COMPONENTE FUNCIÓN PÚBLICA.

Referida a la administración del talento humano (ingreso, permanencia, crecimiento y retiro), y a todos los demás elementos esenciales que la dinamizan y dignifican (plantas, salarios, bienestar, capacitación, entre otros), el DAFP recomienda acoger los lineamientos que ha divulgado en Circulares y demás medios de comunicación institucional - [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co) así como en las redes sociales que tiene habilitadas, por lo que recomienda atender principalmente los siguientes lineamientos 1:

#### a. *Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia*<sup>1</sup>

Este proyecto de dignificación del empleo y del servidor público no solo es un mandato constitucional y legal, sino también de orden judicial<sup>2</sup>, por lo que se requiere acoger los lineamientos previstos en las Circulares Conjuntas No. 100- 005 del 29 de diciembre de 2022 y No. 01 del 5 de enero de 2023, en la Circular No. 001 de la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social y en la Circular Externa 2023RS005458 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este orden se requiere que sus administraciones públicas dispongan lo necesario para asegurar la implementación y adopción de plantas temporales que contengan los cargos necesarios para el cumplimiento de la misión, evitando así sustituirlos a través de la equivocada aplicación de contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, cuya recurrencia en su utilización no solo genera daño antijurídico en los recursos públicos, sino precariza el empleo público y socaba derechos legítimos de las personas para el ingreso al servicio público.

En consecuencia, los y las invitamos a incluir en los planes de desarrollo territorial, la formalización del empleo público en los términos dispuestos en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la vida"<sup>3</sup>, para lo cual, desde ya ustedes pueden contar con el DAFP a efectos de brindarles la asistencia y orientación técnica que requieran en cada una de las etapas previstas para la ejecución de este proyecto de dignificación del empleo público.

*b. Modernización y Transformación del Empleo Público en el territorio.*

De manera articulada e integrada entre la administración nacional y las administraciones territoriales, se trabajará en la protección de los derechos y los deberes de las y los servidores públicos que permitan asegurar los principios de meritocracia, equidad, igualdad, inclusión, eficiencia, productividad social, integridad, ética pública, identidad del servicio y del servidor público y transparencia.

Con el anterior propósito, se deben atender y adoptar los lineamientos de la política de *empleo público* y de *gestión estratégica del Talento Humano* en todas las entidades de los departamentos, distritos y municipios (según aplique), con el fin de fortalecer la carrera administrativa y cumplir el principio de meritocracia con enfoque de género e inclusión, diferencial e interseccional<sup>2,3</sup>

Así mismo, se debe hacer realidad los postulados de trabajo decente e igualitario, que brinde capacidades reales para la movilidad laboral y el desarrollo del plan de vida de las y los servidores públicos, a través del diseño funcional del empleo público, que contenga la estandarización y articulación de estructura, planta de personal, manuales de funciones y competencias laborales, nomenclatura y perfil ocupacional y el diseño eficiente de una escala salarial ajustada a la vocación del servicio de lo público, tendiente siempre a aumentar la motivación y satisfacción de las y los servidores, evitando el estancamiento y la fuga de talento humano.

Igualmente, se insta a las administraciones territoriales a promover el fortalecimiento de la formación y la capacitación de sus servidores y servidoras, incentivando el desarrollo de competencias, habilidades, capacidades y rasgos de comportamiento, con enfoque en la productividad social y en la integridad, para responder de manera efectiva a las actuales tendencias de la administración global y a las necesidades de todos los ciudadanos, incluyendo aspectos relacionados con los Programa Servidor Público 4.0, Servimos, bienestar e incentivos, todo en consonancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación y con el Programa Nacional de bienestar, respectivamente, que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de las y los servidores públicos, así como la participación en el programa de desvinculación asistida para las y los servidores que se retiren de la entidad.

*c. Compromisos institucionales*

Con miras al fortalecimiento institucional de las áreas de talento humano o de las que hagan sus veces, a la efectiva adopción de la cultura de la evaluación del desempeño, a la implementación del principio universal de la buena administración pública, y al cumplimiento de los acuerdos de gestión, se solicita el mayor compromiso en el cumplimiento obligatorio del diligenciamiento y actualización del formato único de hoja de vida, bienes y rentas, conflictos de intereses y de la debida gestión de la información en el SIGEPII y en el aplicativo por la integridad pública, así como de todas las normas relacionadas con la estructura del empleo público, principalmente las relacionadas con la inclusión y diversidad con enfoque de género, diferencial e interseccional, lo que contribuirá a reducir las brechas en materia de participación de las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y otras poblaciones vulneradas tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y víctimas de la violencia, entre otras.

En consecuencia, se deberá transversalizar el enfoque de género desde la planeación y financiación de los diferentes programas y proyectos de las administraciones territoriales, para que las políticas públicas, planes y proyectos a implementar respondan a las necesidades de las mujeres y hombres de los territorios y sean una oportunidad para superar las desigualdades y eliminar las violencias hacia las mujeres. Para ello se sugiere la creación de instancias o mecanismos de género, que permitan impulsar, promover y liderar los programas orientados a ser efectiva la garantía de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades.

En igual sentido, se requiere promover la participación directa de otros sectores poblacionales en las administraciones públicas como los pueblos étnicos y/o racializados, las poblaciones LGTBQ+, las y los jóvenes y las personas con discapacidad, como acciones efectivas del reconocimiento de la diversidad y la posibilidad de construir una sociedad sostenible y equitativa. Por tanto, se debe dar cumplimiento a lo establecido en el

decreto 2011 de 2017, en donde se señala la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad de cada entidad dependiendo del tamaño de su planta, el decreto 2365 de 2019 que establece los lineamientos que deben seguir las entidades para vincular jóvenes sin experiencia y el artículo 82 sobre la formalización laboral de que trata la Ley 2294 de 2023, que ofrece orientaciones para la vinculación de otros grupos poblacionales.

#### *d. Gestión del Conocimiento e Innovación Pública*

Con el propósito de trabajar conjuntamente en la transformación de las entidades públicas, que sirvan como catalizadores de innovación y generadores de valor público significativo, sugerimos priorizar la innovación pública en los Planes de Desarrollo Territorial (PDT) para enfrentar desafíos sociales complejos, lo cual implica integrar métodos innovadores en la planificación y ejecución de los PDT, con un enfoque en soluciones creativas y proactivas, así como lograr la colaboración efectiva entre entidades públicas, el sector privado, la academia y las comunidades.

Esta sinergia tiene como objetivo intercambiar y aplicar conocimientos de manera conjunta, desarrollando soluciones innovadoras y fomentando alianzas multisectoriales que contribuyan a resolver problemas territoriales desde un enfoque integrado y diverso, con énfasis en alianzas público-privadas.

Instamos a la creación de mesas de trabajo y foros que fomenten la ideación, co-creación y experimentación. Estos espacios deben ser inclusivos y multidisciplinarios, facilitando la participación activa de todos los sectores de la sociedad en el proceso de innovación pública, lo que permite promover activamente la integración de la paz y la cohesión social como componentes fundamentales en los PDT y en la innovación pública, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. En este sentido, la Función Pública ofrece una estrategia de transversalización de la paz, la memoria y la protección de las vidas. Ante la rotación de personal, es crucial implementar estrategias para preservar el conocimiento institucional. Desde la Función Pública, ofrecemos herramientas para la creación de sistemas de documentación y transferencia de conocimiento, programas de mentoría y capacitación continua, y el fomento de una cultura organizacional que valore y preserve el conocimiento acumulado. Estas acciones son esenciales para mantener la continuidad y calidad del servicio público.

## 2. COMPONENTE GESTIÓN PÚBLICA.

Relacionado con los recursos técnicos (planeación, ejecución, control, evaluación y rendición de cuentas) y los recursos físicos (presupuesto y patrimonio público) fundamentales en el ejercicio de una Administración Pública participativa e incluyente, para lo cual el DAFP recomienda tener en cuenta los lineamientos trazados por los órganos competentes de los sectores nacionales, en especial los siguientes, dirigidos al cumplimiento de lo dispuesto en la ley 1757 de 2015<sup>4</sup>, en el marco del proceso de la formulación de los planes de desarrollo departamentales, distritales y municipales para el periodo 2024-2028, de conformidad con lo previsto en la ley 152 de 1994<sup>5</sup>, la que señala como un principio general la participación ciudadana, así:

#### *a. Participación*

Realizar el mapeo de pueblos, comunidades y colectivos que deben participar en la elaboración de la propuesta de los planes de desarrollo departamental, distrital y municipal.

Identificar y desarrollar espacios de diálogo social con los diferentes pueblos comunidades y colectivos, con el objetivo de identificar sus intereses, problemáticas y prioridades para ser incorporadas en los diferentes programas y proyectos que se abordarán en el marco de los planes de desarrollo territorial.

Tener en cuenta los diagnósticos previos de su territorio, así como los balances del informe de gestión y el empalme realizado con el equipo de gobierno y los ejercicios de rendición de cuentas.

Incorporar en el plan de desarrollo territorial las propuestas formuladas en los diálogos sociales realizados, previo a su presentación oficial ante el Consejo Territorial de Planeación.

En el marco de los ejercicios permanentes de rendición de cuentas que deben desarrollar las entidades anualmente, informar el avance de los acuerdos que <sup>4,5</sup> se definieron con los pueblos, comunidades y colectivos a incorporar en el plan de desarrollo utilizando los medios de comunicación que sean cercanos a las comunidades.

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP - apoyarán este proceso y dispondrán de una caja de herramientas que podrán consultar en la página [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co) , y dispondrá de asesores adscritos a la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano -DPTSC- para los equipos de gobierno.

*b. Control.*

En el marco de las orientaciones dadas por el Departamento Nacional de Planeación DNP para la formulación de los Planes de Desarrollo Territorial (PDT), el DAFP recomienda contemplar estrategias de apoyo para el fortalecimiento institucional, por lo que resulta importante señalar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- contempla un conjunto de políticas de gestión y desempeño que establecen lineamientos de gestión para facilitarles a las entidades el cumplimiento de los PDT.

Para la etapa de planeación en la que actualmente se encuentran las entidades territoriales, a través de la Dimensión de Direccionamiento Estratégico - Política de Planeación Institucional -, se establecen las siguientes orientaciones a tener en cuenta en esta etapa, con el fin de facilitarles a las entidades la definición de la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad:

Contar con un líder o área responsable encargada del proceso de planeación (jefe de planeación o quien haga sus veces).

Tener en cuenta resultados de planes de desarrollo anteriores, información de diagnósticos, resultados de la evaluación de indicadores y de riesgos, auditorías internas y externas, resultados de las estrategias de rendición de cuentas, ejecuciones presupuestales, entre otras evidencias sensibles para la proyección estratégica de la entidad.

Documentar el ejercicio de planeación para su adecuado seguimiento y evaluación, garantizar transparencia y facilitar la rendición de cuentas y el control de la ciudadanía.

Incluir la planeación los aspectos relevantes para implementar las políticas de gestión y desempeño institucional, de acuerdo con los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG.

*El jefe de control interno*, como actor clave en la construcción de los PDT, deberá suministrar información estratégica relacionada con los resultados de auditorías internas y externas, la valoración de la gestión del riesgo, y en general, el estado del sistema de gestión institucional y del sistema institucional de control interno

### 3. COMPONENTE FUNCIÓN ADMINISTRATIVA.

En este componente está contenida la base estructural y funcional del Estado, referida a su organización y a su actuación, lo cual permite, junto con los dos anteriores a los que nos hemos referido, que su institucionalidad cobre vida.

Así, entonces, desde el DAFP venimos trabajando en una propuesta de "reorganización de las administraciones públicas", con el fin de dotar al Estado de un nuevo modelo de administración nacional, y proponer modelos territoriales que interpreten la realidad y acojan las vocaciones de

sus propios territorios, todo lo cual se realizará bajo criterios participativos e incluyentes, donde las ciudadanías de las distintas regiones y sus diversos actores de política pública, sean constructores de sus propias administraciones.

Las administraciones públicas (nacional y territoriales) tendrán la oportunidad de revisar sus propias organizaciones, proponer su estructuración ya no solo bajo el precepto del buen gobierno, sino bajo el principio universal de la "buena administración pública", la cual deviene como deber del Estado, derecho de las ciudadanías y obligación de ambos.

En esta línea, para nuestro gobierno del cambio es prioritario fortalecer el Estado Social, democrático y participativo reduciendo las enormes brechas de pobreza, desigualdad, exclusión, abandono, indiferencia e insolidaridad, proponiendo un modelo de administración pública donde el eje central de su propia dinámica sea la protección de la vida en sus distintas expresiones. Es a través de la Bio- administración Pública que encontramos el valor de lo público, no solo como sus servidores y servidoras, sino como sus beneficiarios. La vida del Estado es su administración, por lo que ésta siempre debe ser buena en términos de rentabilidad social y valor de lo público.

CESAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Director General

Departamento Administrativo de la Función Pública

#### NOTAS DE PIE DE PAGINA

<sup>1</sup> Ley 2294 de 2023 "ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 Departamento Administrativo de la Función Pública 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 (...)".

<sup>2</sup> Sentencia C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional y Sentencia de unificación radicado No. 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016) de 2021 proferida por el Consejo de Estado.

<sup>3</sup> Adoptado mediante Ley 2294 del 2023

<sup>4</sup> "ARTÍCULO 2. De la política pública de participación democrática. Todo plan de desarrollo debe incluir medidas específicas orientadas a promover la participación de todas las personas en las decisiones que los afectan y el apoyo a las diferentes formas de organización de la sociedad. De igual manera los planes de gestión de las instituciones públicas harán explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia.

Las discusiones que se realicen para la formulación de la política pública de participación democrática deberán realizarse en escenarios presenciales o a través de medios electrónicos, cuando sea posible, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones".

<sup>5</sup> Ley 152 de 1994 "Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo"

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 23:21:56*