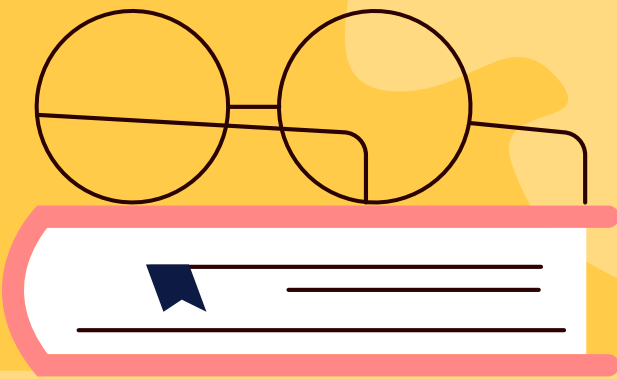
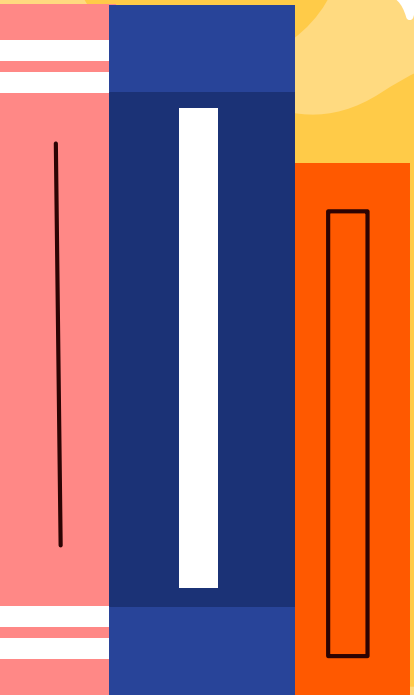


Formalización Laboral del Empleo Público





01

¿Qué es la Formalización Laboral?

02

Etapas de la Formalización Laboral

03

Marco Normativo y Lineamientos

04

Impacto y Beneficios

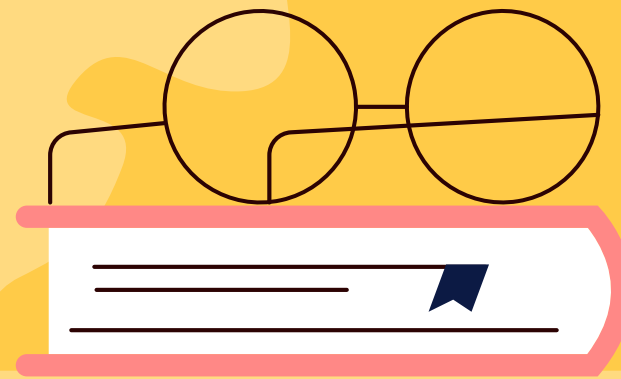
05

Recursos y Herramientas

06

¿Cómo Avanzamos?

¿Qué es la Formalización Laboral?



Definición de Formalización

01

Aspiración del Gobierno Nacional

La formalización laboral es un compromiso del Gobierno para igualar las condiciones de los trabajadores del Estado.

02

Cumplimiento de Mandatos Judiciales

Responde a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012, que instan a la meritocracia y la permanencia.

03

Dignificación del Empleo Público

Elimina el uso inadecuado de contratos de prestación de servicios para funciones permanentes, evitando daños al Estado.

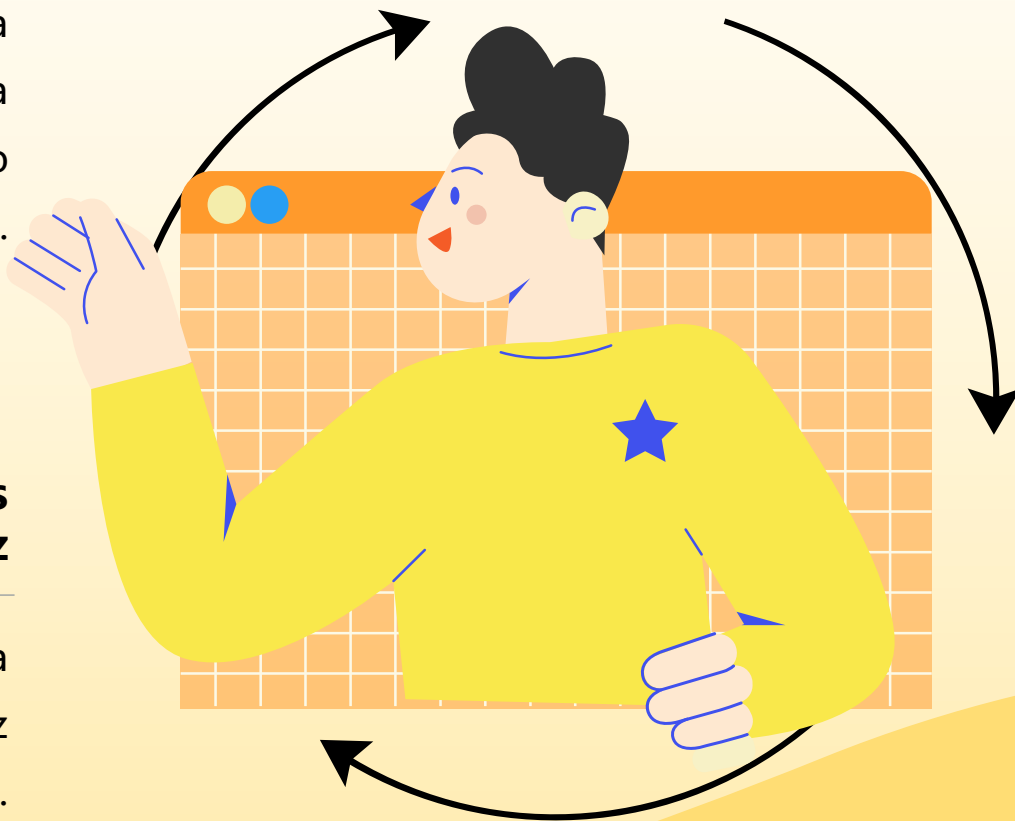
Objetivos de la Formalización

Instrumentos y Herramientas

Función Pública proporciona instrumentos para la dignificación del empleo público.

Prestación de Servicios Eficaz

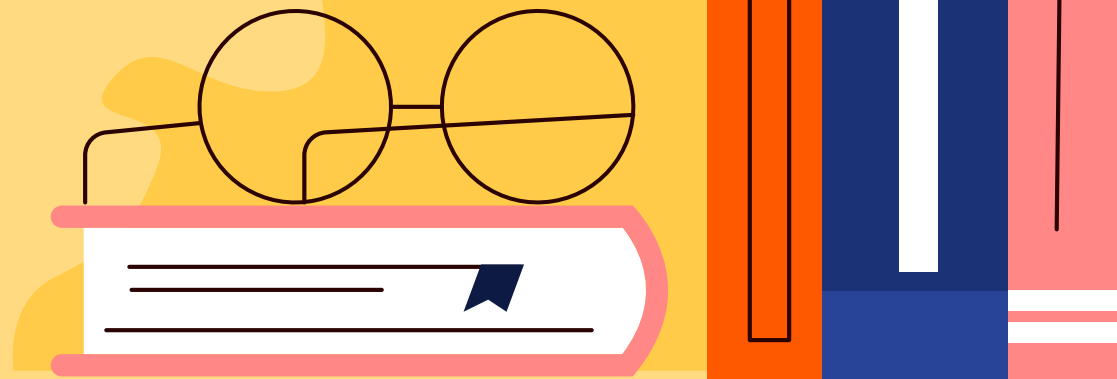
Busca retribuir a la ciudadanía con una mejor y más eficaz prestación de servicios.



Fortalecimiento Institucional

Guía para construir un documento técnico que permita a las entidades lograr el fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral.

Etapas de la Formalización Laboral



Plan de Formalización Laboral



Dignificación del Empleo Público

Avanzar en la vinculación laboral formal del talento humano que trabaja en el Estado.



ABC del Plan

Información clave para la administración pública en equidad.



Lineamientos para la Provisión

Lineamientos para la provisión de empleos temporales (Circular Externa CNSC 2023RS005458).

Rediseño Organizacional



Modernización de Entidades

Importancia de entidades modernizadas que respondan a las necesidades de sus comunidades.

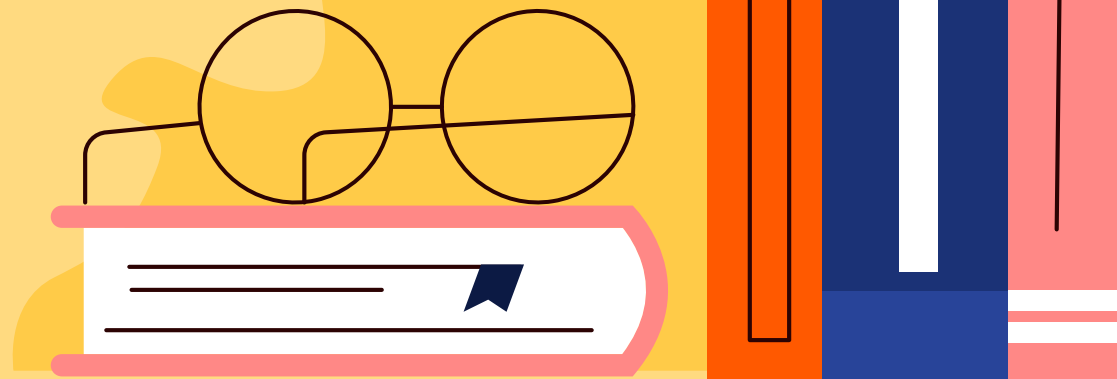


Actualización y Reorganización

Mediante la actualización y reorganización de estructuras y plantas de personal.



Marco Normativo y Lineamientos



Circulares Conjuntas

Rediseños Organizacionales Sectoriales

Ruta-guía para rediseños
organizacionales sectoriales y
la formalización laboral
(Circular Conjunta No. 100 -
011 de 2023).



ESAP y Función Pública

Avance en el Plan de
Formalización del Empleo
Público en Equidad
(Circulares Conjuntas 100-006
de 2023 y 100-005 de 2022).



Colombia Compra Eficiente

Lineamientos para la
celebración de contratos de
prestación de servicios
(Circular Conjunta 01-2023).



Otros Lineamientos y Circulares



Procuraduría General de la Nación

Cumplimiento de normas sobre Trabajo Decente en el sector público (Circular Conjunta 01 - 2023).



Plan Estratégico del Talento Humano

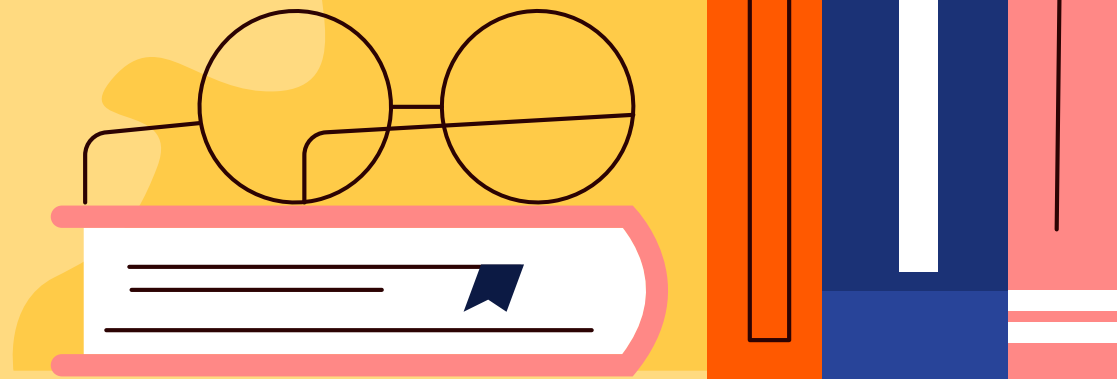
Circular externa 100-001-2024 sobre la formulación y publicación del plan estratégico.



Avance en el Plan de Formalización

Circulares 100-007 de 2024 (Orden Nacional) y 100-008 de 2024 (Orden Territorial).

Impacto y Beneficios



Dignificación del Empleo

01

Igualdad de Condiciones

Asegurar que quienes trabajen para el Estado lo hagan en igualdad de condiciones.



02

Criterios Meritocráticos

Promover la meritocracia y la vocación de permanencia.

Eficiencia y Ética

Eliminación de Prácticas Inadecuadas

Evitar el uso incorrecto de contratos de prestación de servicios.

Protección del Patrimonio Estatal

Prevenir el daño patrimonial al Estado colombiano.

Mejora en la Prestación de Servicios

Ciudadanía Beneficiada

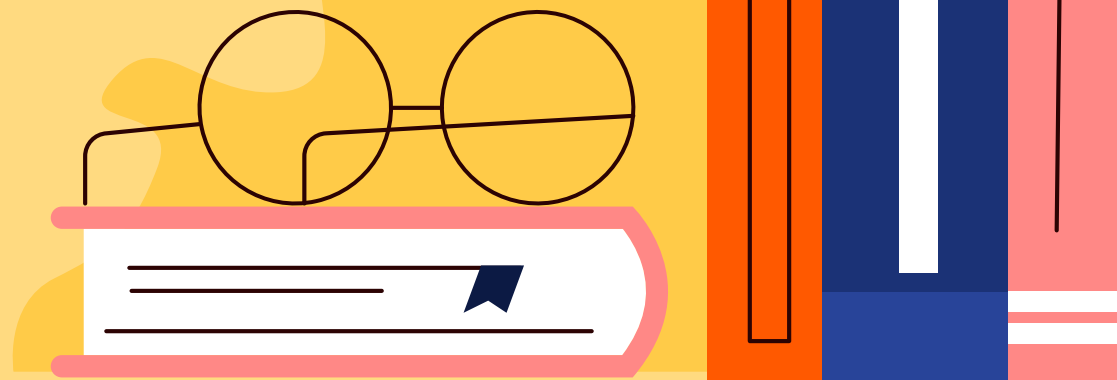
Retribuir a la ciudadanía con servicios más eficaces.



Fortalecimiento Institucional

Contribuir al fortalecimiento general de las instituciones públicas.

Recursos y Herramientas



Guías y ABC

01

Guía de Fortalecimiento Institucional

Pautas para construir un documento técnico para la formalización laboral.



02

ABC del Plan de Formalización

Información esencial para entender el plan.

Cápsulas Informativas

Rediseño Organizacional

Importancia de modernizar las entidades.

Formalización Laboral

Lineamientos y marco normativo para la formalización.

¿Cómo Avanzamos?



Seguimiento y Medición

Indicadores Clave

Establecer indicadores para medir el progreso en la formalización laboral.



Reportes Periódicos

Presentar informes periódicos sobre los avances y desafíos.

Colaboración Interinstitucional

01

Coordinación con Otras Entidades

Trabajar en conjunto con otras entidades gubernamentales.



02

Compartir Mejores Prácticas

Intercambiar experiencias y conocimientos para mejorar los procesos.

Compromiso Continuo



Adaptación a Nuevos Desafíos

Estar preparados para adaptar las estrategias a nuevos desafíos y contextos.

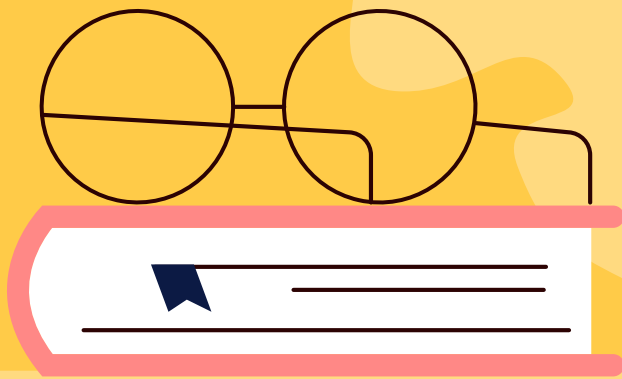
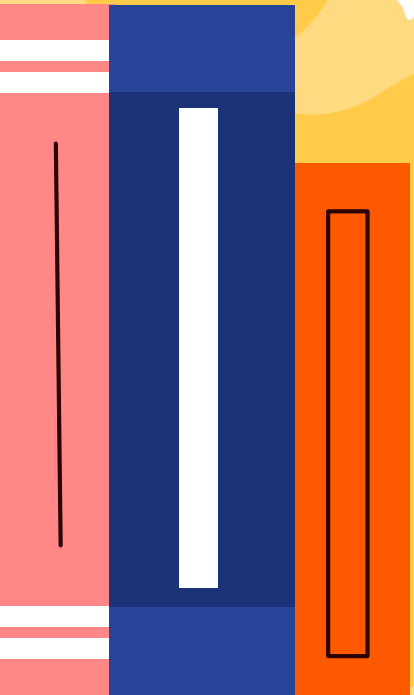


Mejora Continua

Buscar constantemente formas de mejorar los procesos de formalización.



Diseño y Rediseño Institucional





01

Introducción al
Rediseño Institucional

02

Fase Previa: Acuerdo
Inicial de Diseño

03

Fase de Diagnóstico:
Análisis Profundo

04

Rol Institucional y
Funciones

05

Análisis de
Capacidades y
Entornos

06

Fase de Diseño

Introducción al Rediseño Institucional



¿Por qué rediseñar una entidad?



Adaptación al cambio

El rediseño permite a las entidades adaptarse a cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos, respondiendo a criterios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.



Mejora de la gestión

No solo se trata de cambiar la estructura, sino de mejorar la eficiencia y la relación con el ciudadano.



Rol del Formulator y Ejecutor

Las entidades deben formular y ejecutar el rediseño siguiendo los lineamientos técnicos de Función Pública.

Momentos clave en el proceso



Solicitud de acompañamiento

El secretario general solicita asesoría a Función Pública, indicando la necesidad de rediseño.



Conformación del equipo técnico

Un equipo técnico elabora la propuesta de rediseño, involucrando áreas como Planeación, Talento Humano y Jurídica.



Reunión con Función Pública

Función Pública designa un asesor para conocer la propuesta y formular recomendaciones.

Fase Previa: Acuerdo Inicial de Diseño



Preguntas clave para el rediseño

01

¿Cuál es el problema?

Presentar el panorama actual de la entidad, identificando obstáculos y debilidades.

02

¿Qué se necesita para resolverlo?

Detallar el paso a paso, el tiempo y el abordaje de los objetivos.

03

¿Cómo se resolverá el problema?

Definir los objetivos generales y específicos del rediseño.

04

¿Qué pasa si no se resuelve?

Evaluar los riesgos de no tomar medidas para solucionar el problema.

Recomendaciones y viabilidad

Incorporación de mejoras

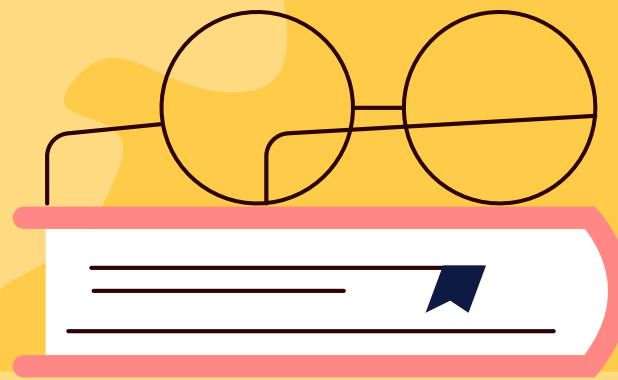
Función Pública recomienda modificaciones a la propuesta para mejorar la viabilidad.



Cronograma de trabajo

Se establece un cronograma con actividades, responsables, indicadores y tiempos de ejecución.

Fase de Diagnóstico: Análisis Profundo



Importancia del Diagnóstico

01

Base del cambio

El diagnóstico es la base para construir el cambio organizacional, a partir de un análisis interno y autocrítico.



02

Aspectos a considerar

Naturaleza jurídica, revisión de funciones y responsabilidades compartidas con otras entidades.

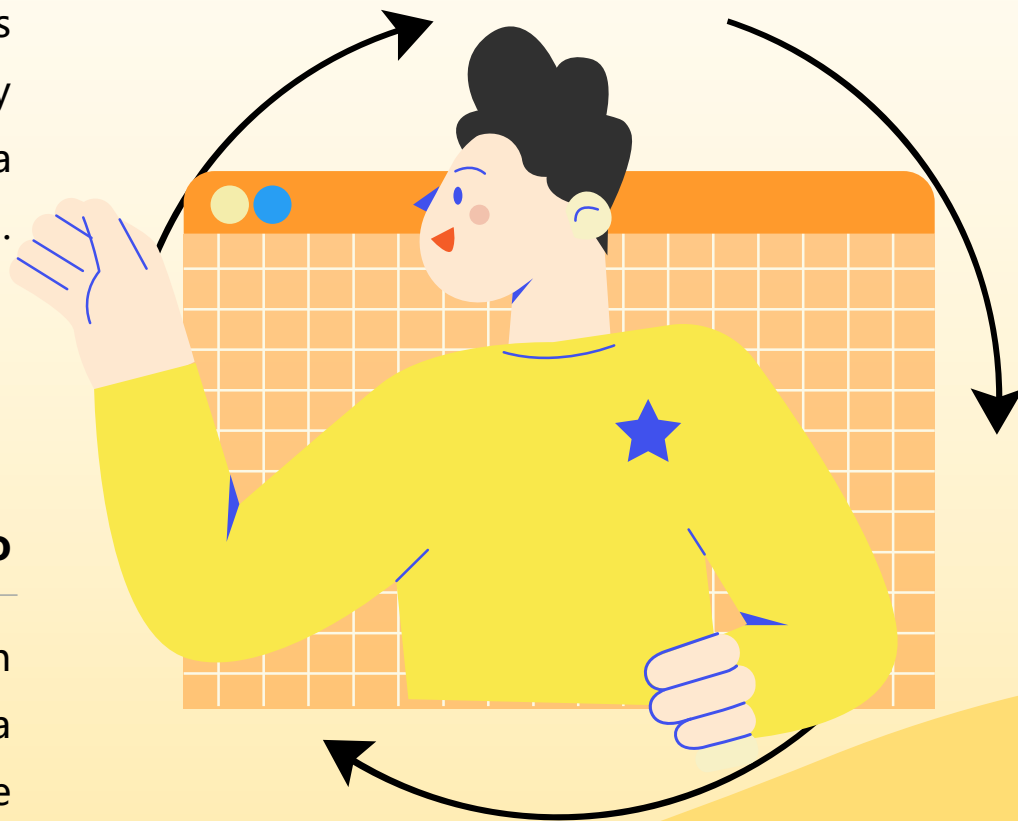
Marco Legal

Identificación de normas

Identificar y analizar las normas generales que dan forma y competencia jurídica a la entidad.

Relación con el rediseño

El marco legal no es solo un listado, sino la relación entre la normatividad y la propuesta de rediseño.



Ejemplo práctico

Modificación de estructura para implementar los Acuerdos de Paz en municipios.

Rol Institucional y Funciones



Misión u objeto social

Razón de ser

La misión constituye la razón de ser de la organización.

Preguntas clave

¿Qué hace la organización? ¿Cómo lo hace?
¿Para quién lo hace?

Identificación y análisis de funciones

01

Análisis de pertinencia

Analizar la pertinencia de las funciones generales otorgadas a la organización.

02

Variaciones en el tiempo

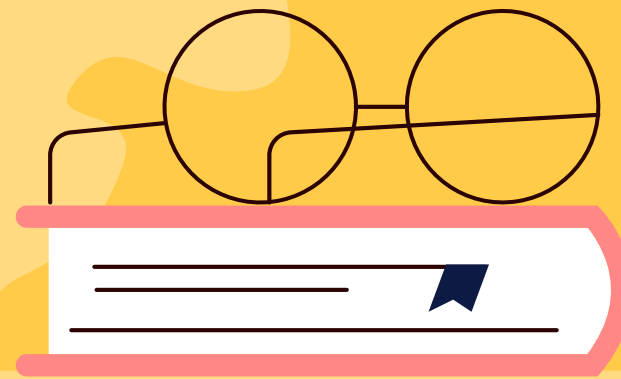
Determinar las variaciones en el tiempo de las funciones y posibles duplicidades.

03

Resultados del análisis

Concluir qué funciones se seguirán desarrollando, cuáles no se requieren y cuáles pueden asumir otras entidades.

Análisis de Capacidades y Entornos



Herramienta DOFA

Identificación de factores

Utilizar la herramienta DOFA para identificar las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas.

Capacidad Directiva



Interacción de procesos

Interacción entre los procesos y las habilidades para cumplir con la misión.

Capacidad Competitiva

Revisión de calidad y eficiencia

Revisión de la prestación de servicios y provisión de bienes.

Capacidad Técnica



Capacidad Instalada

Sistemas de gestión de la calidad, ubicación física, acceso a servicios públicos.

Capacidad Tecnológica

Infraestructura tecnológica

Hardware, software, conectividad.

Capacidad de Talento Humano

Análisis de la planta

Nivel académico, experiencia, rotación, capacitación.

Fuentes de información adicionales



01

Estudios técnicos anteriores

Revisar estudios previos de los últimos cuatro años.

02

Auditorías

Revisar hallazgos y no conformidades relacionadas con el proceso.

03

Indicadores de atención al usuario

Analizar mediciones de peticiones, quejas y reclamos.

04

Encuestas

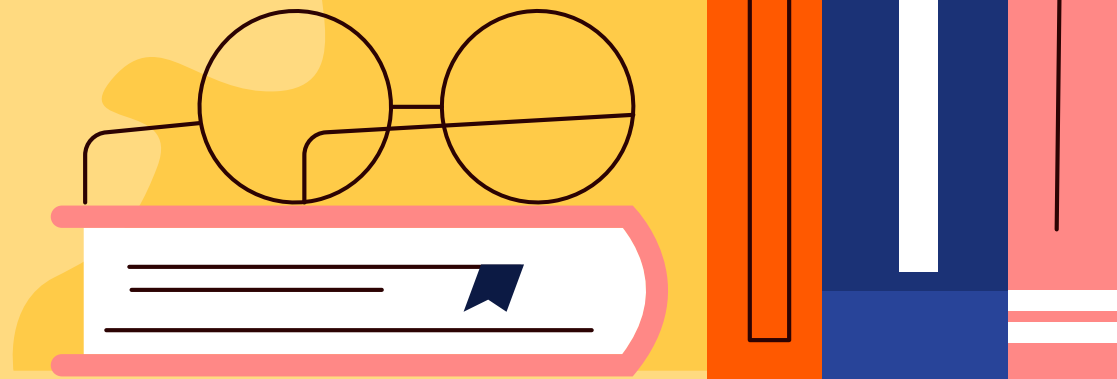
Retomar encuestas que miden la gestión.

05

Monitoreo de riesgos

Conocer el comportamiento de los riesgos detectados.

✦ Fase de Diseño



Validación del acuerdo inicial



Revisión y ajuste

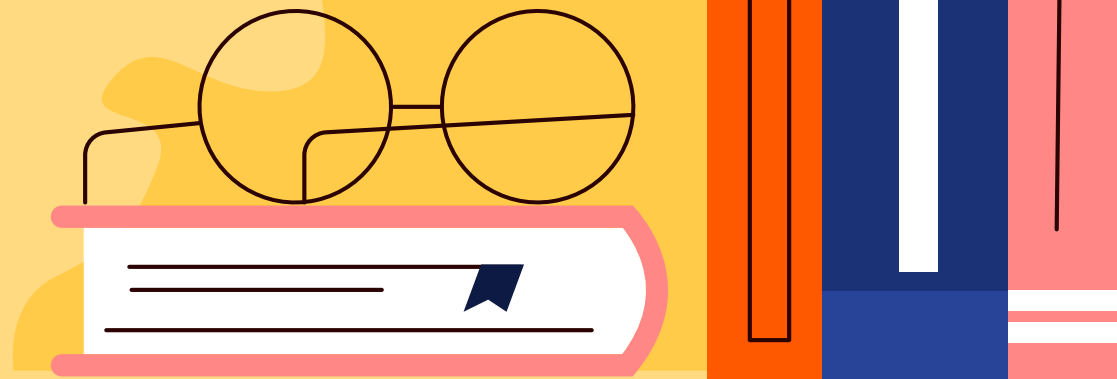
Validar y ajustar el acuerdo inicial de diseño con los resultados del diagnóstico.

Arquitectura institucional

Estructura y relaciones

Definir la estructura general de la entidad y las relaciones entre sus componentes.

Análisis Financiero



Evaluación de costos



Impacto económico

Evaluar el impacto económico del rediseño en la entidad.

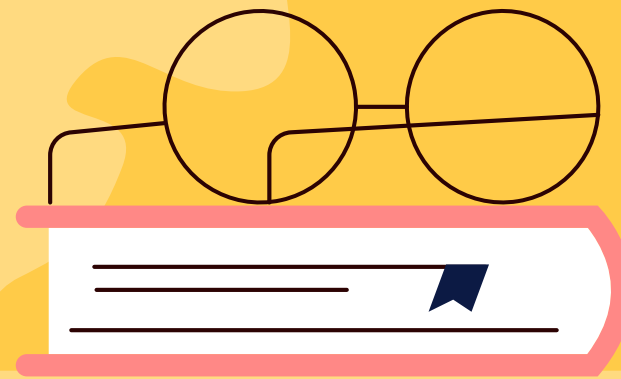
Fuentes de financiamiento



Identificación de recursos

Identificar las fuentes de financiamiento para implementar el rediseño.

Análisis de Procesos



Identificación de procesos clave



Mapeo de procesos

Identificar los procesos clave para el funcionamiento de la entidad.

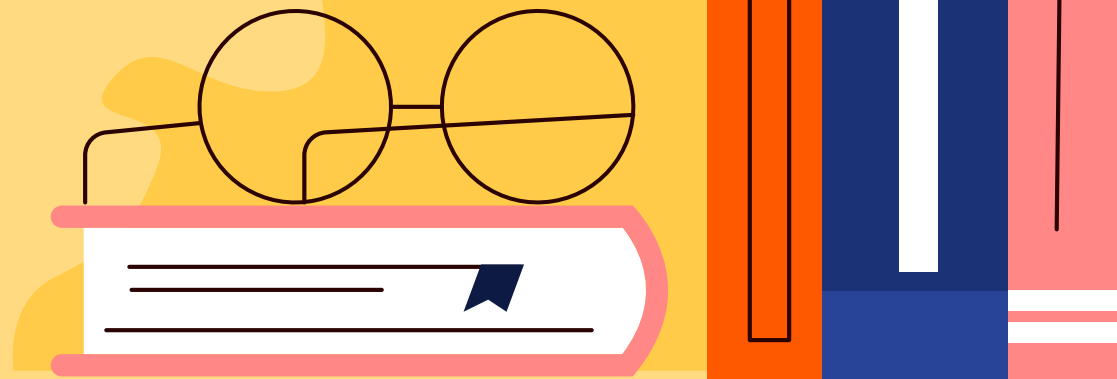
Optimización de procesos

Simplificación y mejora

Buscar oportunidades para simplificar y mejorar los procesos.



Fase de Implementación



Modelos de actos administrativos



Preparación de documentos

Elaborar los actos administrativos necesarios para formalizar el rediseño.

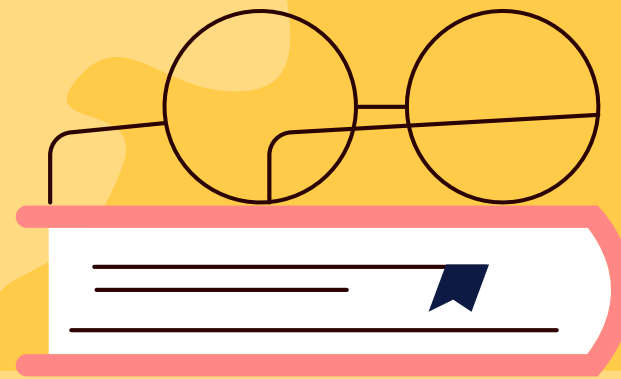
Estructura



Puesta en marcha

Implementar la nueva estructura organizacional.

10. Supresión y Liquidación de Entidades



10.1 Proceso de liquidación

Pasos a seguir

Seguir los pasos necesarios para suprimir y liquidar una entidad.



10.2 Fundamentos legales



Normativa aplicable

Conocer la normativa aplicable al proceso de supresión y liquidación.

Gracias

