

CIRCULAR CONJUNTA NO. 100-002-2021

PARA: REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL NIVEL CENTRAL Y TERRITORIAL.

DE: VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, SECRETARIA DE TRANSPARENCIA Y DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: DIRECTRICES PARA FORTALECER EL MÉRITO, LA TRANSPARENCIA Y LA EQUIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

FECHA: 25 DE ENERO DE 2021

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” establece compromisos encaminados a fortalecer el empleo público a través de la prevalencia del mérito en los procesos de selección, la reducción de la provisional, la inclusión de personas con discapacidad, la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, escenarios políticos y cargos directivos de primer nivel dentro de la administración pública, y la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años al servicio público, entre otros aspectos. Así mismo, se contemplan acciones para fortalecer el Gobierno Abierto, la lucha contra la corrupción, el rol de la ciudadanía y de las organizaciones de la sociedad civil como actores fundamentales para incidir en los asuntos públicos.

Es así que, atendiendo los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Desarrollo en materia de Empleo Público y Lucha contra la Corrupción y las recomendaciones de la Corporación Transparencia por Colombia, publicadas en el “*Segundo Informe de Seguimiento de la Acción Pública del Gobierno Nacional en Materia de Anticorrupción*”, invitamos a las entidades públicas a implementar las siguientes acciones:

1. Vincular a jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público con el propósito de reducir la tasa de desempleo juvenil mitigando con ello las barreras de acceso al mercado laboral, así mismo, la generación de oportunidades para acercar a nuevos talentos a las decisiones de Estado y promover la innovación en los equipos de trabajo de las entidades, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2365 de 2019.



2. Incrementar la participación de las mujeres en cargos directivos de la administración pública con el propósito de lograr la paridad de género, dando cumplimiento a las metas 2 del Plan Nacional de Desarrollo, Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS y lo dispuesto en la Ley 581 de 2000 y en el Decreto 455 de 2020.
3. Vincular a personas con discapacidad al servicio público como un medio para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, aportar a la inclusión social y fortalecer un servicio al ciudadano más incluyente, aplicando lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.
4. Actualizar la información de la planta, estructura y vinculación de empleados públicos y contratistas en el Sistema de Información y de Gestión del Empleo Público – SIGEP para contar con información que permita la toma de decisiones en materia de empleo público, así como para garantizar la publicación y consulta ciudadana de la declaración de bienes y rentas y el registro de conflicto de intereses, siguiendo lo establecido en la Ley 2013 de 2019.
5. Promover una cultura de integridad en el servicio público a partir de la implementación del código de integridad, la gestión de conflicto de intereses y la formación de los servidores públicos en probidad y ética de lo público. El Departamento Administrativo de la Función Pública dispone del Curso Virtual: Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción para fortalecer las capacidades en integridad pública de gerentes, servidores, contratistas y demás personas vinculadas en las entidades públicas, dando cumplimiento al mandato de la Ley 2016 de 2020. Más información en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>
6. Garantizar la publicación de la declaración de renta, y el formato de Declaración de Bienes y Rentas y del Registro de Conflictos de Interés de los funcionarios y contratistas en los términos de la Ley 2013 de 2019 y la Ley 190 de 1995, apoyándose en los instructivos dispuestos para tal fin en el portal de función pública, sección aplicativa 2013 y realizando el registro dispuesto por la misma Entidad. Más información en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth>
7. Actualizar y fortalecer la Evaluación de Desempeño de los servidores públicas, de tal manera que esté orientada al cumplimiento de metas, evite la subjetividad, esté correlacionada con la planeación institucional y sea un mecanismo para la retroalimentación y rendición de cuentas individual.

Con la puesta en marcha de estas acciones, las entidades públicas contribuyen al cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional en materia de Empleo Público y Transparencia. Finalmente, los invitamos a participar en las sesiones de asesoría virtual organizadas por Función Pública y consultar la información en la página web: <https://www.funcionpublica.gov.co>

Siguiendo la Dimensión de Direccionamiento Estratégico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, invitamos a que estas acciones y otras más que hayan sido identificadas por las entidades como estratégicas para fortalecer la transparencia y la equidad en la gestión pública, sean incorporadas en la planeación institucional para el presente año: Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC, Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Recursos Humanos. Así mismo, adelantar un monitoreo continuo sobre la implementación de las mismas, garantizando que su desarrollo optimice la gestión de las entidades públicas.

Cordialmente,



MARTA LUCÍA RAMÍREZ DE RINCÓN
Vicepresidente de la República de Colombia



BEATRIZ ELENA LONDOÑO PATIÑO
Secretaria de Transparencia



FERNANDO GRILLO RUBIANO
Director Departamento Administrativo de la Función Pública

Revisó y aprobó DAFP: CPHL, FACS, GAVT
Revisó y aprobó Secretaría de Transparencia: CEJP