



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Junio de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1. Información general

Colombia es una **república presidencialista** y un Estado unitario según su Constitución de 1991. Esto significa que el Presidente es tanto el Jefe de Estado como el Jefe de Gobierno, y el poder se organiza de manera democrática, participativa y descentralizada.

Dicho sistema de gobierno se estructura:

- **Poder Ejecutivo:** Liderado por el Presidente y el Vicepresidente, quienes son elegidos por voto popular para un mandato de cuatro años, sin posibilidad de reelección consecutiva.

El gabinete se compone, además del Presidente y el Vicepresidente, de los ministros de despacho y los directores de departamentos administrativos. La rama ejecutiva tiene tres niveles: presidente (orden nacional), gobernadores (orden departamental) y alcaldes (orden municipal)

- **Poder Legislativo:** Está conformado por un Congreso bicameral: *Senado*: lo componen 108 miembros y la *Cámara de Representantes*: está compuesta por 172 miembros.
- **Poder Judicial:** Es autónomo e independiente, integrando la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Fiscalía General de la Nación.

La población de Colombia en 2026 se estima en aproximadamente **53.9 millones de habitantes**.

El presente estudio se enmarca en el proyecto ***Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica***, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.

1.1. Marco institucional del empleo público

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP es el órgano rector de la gestión pública y del empleo público en Colombia, encargado de formular, implementar y evaluar las políticas de gestión, organización y desarrollo de la función pública y del servicio civil, así como de liderar la formulación de políticas en materia de empleo público, gestión del talento humano, estructura del Estado, desempeño institucional, integridad, fortalecimiento institucional y racionalización administrativa en las entidades del Estado¹.

En particular, cuenta con una Dirección técnica, que es la Dirección de Empleo Público encargada de formular y liderar la implementación de la política de empleo público, gestión estratégica del talento humano y la política de integridad.

Así mismo, trabaja de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil, que es un órgano constitucional autónomo e independiente, responsable de la administración y vigilancia de la carrera administrativa de los servidores públicos, excepto la de carácter especial².

En desarrollo de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC adelanta los procesos

¹ Colombia, Decreto 430 de 2016, "Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública", artículos 1 y 2

² Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 130.





de selección por mérito para el ingreso y ascenso en los empleos de carrera administrativa, además de conformar y administrar las listas de elegibles, vigilar el cumplimiento de las normas de carrera administrativa y garantizar los principios de mérito, igualdad y transparencia en el acceso al empleo público³.

1.2. Composición de la administración centralizada

En Colombia, la administración pública centralizada del orden nacional está integrada por los organismos principales de la Rama Ejecutiva del Poder Público, que actúan bajo la dirección del Presidente de la República y participan directamente en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas públicas nacionales⁴.

De conformidad con la Constitución Política y la Ley 489 de 1998, la administración pública centralizada está conformada principalmente por⁵:



³ Colombia, Ley 909 de 2004, artículos 7, 11 y 30.

⁴ Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 115 y 189.

⁵ Colombia, Ley 489 de 1998, artículos 38 y 39.



Estas entidades conforman el sector central de la Rama Ejecutiva del orden nacional y ejercen funciones administrativas bajo el principio de jerarquía y coordinación encabezado por el Presidente de la República, en su calidad de suprema autoridad administrativa⁶.

Así mismo, los ministerios y departamentos administrativos constituyen los organismos principales de la administración encargados de formular y adoptar las políticas, planes generales, programas y proyectos del Gobierno nacional en cada sector administrativo⁷.

1.3 Datos complementarios

En Colombia, el registro y administración de la información del personal civil del Estado se realiza principalmente a través de sistemas de información administrados por el Gobierno nacional, complementados con bases de datos institucionales y sistemas internos de gestión del talento humano de cada entidad pública.

La principal fuente administrativa, es el **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público**⁸ (SIGEP II), administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual constituye la base oficial de información sobre empleo público y contratos de prestación de servicios en las entidades públicas del orden nacional y territorial⁹.

El SIGEP II es una plataforma tecnológica integrada de alcance nacional que permite registrar y administrar información relacionada con:

- Plantas de personal.
- Empleos públicos.
- Vinculación y desvinculación de servidores públicos.
- Hoja de vida y declaración de bienes y rentas.
- Información salarial.
- Contratos de prestación de servicios.
- Procesos de gestión del talento humano.

El sistema opera bajo un modelo centralizado e interoperable, en el cual cada entidad pública realiza directamente el cargue, actualización y validación de la información de sus servidores y contratistas¹⁰.

Adicionalmente, las entidades públicas cuentan con sistemas internos de nómina y gestión humana, algunos desarrollados internamente y otros adquiridos mediante soluciones comerciales (ERP¹¹ o software especializado de talento humano), los cuales se articulan funcionalmente con el SIGEP II para efectos de reporte y actualización de información administrativa.

Por otra parte, para los procesos de selección y administración de carreras administrativas en el empleo público, la Comisión Nacional del Servicio Civil administra plataformas tecnológicas

⁶ Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 189.

⁷ Colombia, Ley 489 de 1998, artículo 58.

⁸ Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sigep2>

⁹ Colombia, Ley 909 de 2004, artículo 18; y Decreto 1083 de 2015, Parte 2, Libro 2, Título 17.

¹⁰ Colombia, Decreto 2842 de 2010 y Decreto 1083 de 2015.

¹¹ Es un sistema de software que ayuda a las organizaciones a optimizar sus procesos de negocio centrales —incluyendo finanzas, RR. HH., fabricación, cadena de suministro, ventas y procurement



especializadas, como el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), utilizado para la gestión de concursos públicos de mérito y registro de aspirantes¹²

También puede incorporarse el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP II), administrado por la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, como fuente complementaria de información administrativa, en la medida en que registra los procesos contractuales y contratos de prestación de servicios celebrados por las entidades estatales, permitiendo identificar contratistas, objetos contractuales, valores, plazos y ejecución contractual.

Del mismo modo, existen otros sistemas complementarios utilizados para fines específicos de administración pública y gestión financiera, como el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF Nación¹³), administrado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el cual incorpora información relacionada con la ejecución presupuestal y pagos de nómina del orden nacional.

2. Dotación de Personal Civil de la Administración Central

El cuadro siguiente presenta la distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total y la composición de las autoridades políticas¹⁴.

<i>Jurisdicción Ministerial</i>	Personal Civil Total	% sobre Total	Mujeres en Planta	% Mujeres	Aut. políticas	Aut. Políticas Mujeres
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO - DIRECCION NACIONAL DE INTELIGENCIA	469	3,1%	224	47,8%	10	6
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	288	1,9%	153	53,1%	8	4
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	908	5,9%	457	50,3%	21	9
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA	1.191	7,8%	675	56,7%	13	7
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	1.245	8,1%	725	58,2%	53	33
DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN	594	3,9%	280	47,1%	21	21

¹²Colombia, Ley 909 de 2004, artículos 11 y 30. Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Disponible en: https://simo.cnsc.gov.co/?utm_source=chatgpt.com

¹³ <https://www.minhacienda.gov.co/siif>

¹⁴ Es importante mencionar que, en Colombia en todas las ramas del poder público, son 1.403.067 empleos públicos. Fuente: SIE Función Pública. Consulta: <https://www.funcionpublica.gov.co/sie/servidores-publicos-en-el-estado>.



<i>Jurisdicción Ministerial</i>	Personal Civil Total	% sobre Total	Mujeres en Planta	% Mujeres	Aut. políticas	Aut. Políticas Mujeres
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	250	1,6%	132	52,8%	17	12
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	300	2,0%	165	55,0%	16	8
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	88	0,6%	52	59,1%	7	3
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	312	2,0%	176	56,4%	2	1
MINISTERIO DE CULTURA, LOS ARTES Y LOS SABERES	580	3,8%	351	60,5%	13	11
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	653	4,3%	357	54,7%	19	12
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	697	4,6%	434	62,3%	35	19
MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	656	4,3%	343	52,3%	25	13
MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD	588	3,8%	372	63,3%	29	22
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	292	1,9%	167	57,2%	14	7
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA	287	1,9%	131	45,6%	10	4
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	1.537	10,1%	742	48,3%	21	5
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	618	4,0%	387	62,6%	27	13
MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	491	3,2%	257	52,3%	28	14
MINISTERIO DE TRANSPORTE	520	3,4%	273	52,5%	19	6
MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	335	2,2%	181	54,0%	19	9
MINISTERIO DEL DEPORTE	175	1,1%	85	48,6%	5	3
MINISTERIO DEL INTERIOR	310	2,0%	154	49,7%	14	7
MINISTERIO DEL TRABAJO	1.901	12,4%	1.113	58,5%	63	19
Total	15.285	100%	8.386	54,9%	509	268

2.1. Hallazgos principales

- VEINTICINCO jurisdicciones configuran la administración central colombiana, con una dotación de 15.285 servidores públicos de los cuales 8.386 son mujeres (54,9%)

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Los ministerios de Trabajo, de Relaciones Exteriores, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística son los organismos con mayor dotación (1.901, 1.537, 1.245 y 1.191, respectivamente)
- Las autoridades políticas (509 total, 268 mujeres) se distribuyen de manera irregular. Por caso, mientras el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social ocupan 63 y 53 autoridades, respectivamente; el Ministerio de Relaciones Exteriores sólo cuenta con 21 autoridades. Cinco de cada 10 autoridades son mujeres.
- Se observa razonable que la mayor proporción de mujeres se ubique en los Ministerios de Igualdad y Equidad, Salud y Protección Social, Educación Nacional y Cultura, los Artes y los saberes. Pero también son mayoría en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- El Ministerio de Minas y Energía ocupa la menor proporción de mujeres (45,6%)

En Colombia existe un régimen específico para la alta dirección pública denominado **Gerencia Pública**, aplicable a determinados empleos directivos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial¹⁵.

La figura de la gerencia pública fue desarrollada principalmente en la Ley 909 de 2004, con el propósito de fortalecer la profesionalización de los cargos directivos del Estado, orientar la gestión pública al cumplimiento de resultados y promover principios de mérito, capacidad y evaluación del desempeño en los empleos de la dirección administrativa¹⁶.

De conformidad con dicha normativa, los empleos de gerencia pública corresponden a cargos del nivel directivo que implican responsabilidad en la formulación de políticas públicas, dirección institucional, conducción estratégica y gestión de recursos públicos. Estos empleos conservan, en términos generales, la naturaleza de libre nombramiento y remoción, aunque su provisión y evaluación incorpora criterios de mérito, competencias y evaluación de gestión¹⁷.

De esta manera, el régimen de gerencia pública prevé instrumentos como evaluación de competencias gerenciales; Acuerdos de gestión; Evaluación del desempeño gerencial; Capacitación y desarrollo directivo; Orientación al cumplimiento de metas institucionales y resultados.

En el marco de la política del Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano, se definen los lineamientos técnicos en materia de gerencia pública que son liderados por el Departamento Administrativo de la Función Pública¹⁸.

Finalmente, es pertinente mencionar que Colombia ha venido implementando lineamientos relacionada con la gerencia, mediante el programa Gerencia Pública 4.0¹⁹, el cual busca

¹⁵ Colombia, Ley 909 de 2004, Capítulo VIII.

¹⁶ Colombia, Ley 909 de 2004, artículos 47 a 50.

¹⁷ Colombia, Decreto 1083 de 2015, Parte 2, Libro 2, Título 13.

¹⁸ Colombia, Decreto 430 de 2016, artículos 2 y 16.

¹⁹

Disponible:
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/Nuevo_modelo_de_gerencia_p%C3%BAblica_y_de_acuerdos_de_gesti%C3%B3n

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

modernizar la gestión directiva del Estado mediante un enfoque estratégico, centrado en resultados, en liderazgo transformador y en el desarrollo del talento humano en el sector público. Su propósito es fortalecer el rol de los gerentes públicos para que orienten las entidades hacia la generación de valor público, la innovación institucional y la mejora continua del desempeño organizacional.

Este modelo responde a los retos de la Cuarta Revolución Industrial y promueve una administración pública más flexible, colaborativa y basada en evidencia, en la que los directivos influyen positivamente en sus equipos para impulsar la transformación organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El enfoque se estructura en cuatro pilares fundamentales:

- Productividad social: orienta la gestión pública hacia la generación de valor para la ciudadanía y el desarrollo económico y social.
- Construcción de integridad: promueve una cultura ética, transparente y responsable en la administración pública.
- Gestión cultural: impulsa cambios organizacionales que favorezcan la innovación, la colaboración y la adaptación al cambio.
- Desarrollo de personas y equipos: fortalece las competencias, el liderazgo y el bienestar de los servidores públicos para mejorar el desempeño institucional.

En este sentido, el modelo introduce herramientas como los acuerdos de gestión, mediante los cuales se definen compromisos, metas e indicadores para evaluar el desempeño de los gerentes públicos, lo que asegura el seguimiento y la medición de resultados. También enfatiza aspectos como el ingreso por mérito, el desarrollo de competencias y la evaluación permanente de la gestión.

Para efectos del presente cuestionario, se entiende por “Alta Dirección Pública/Gerencia Pública” los empleos del nivel directivo cobijados por el régimen de gerencia pública previsto en el Capítulo VIII de la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto 1083 de 2015.

La información reportada corresponde al corte de 30 de marzo de 2026 y entidades, y es exclusivamente de los cargos directivos de las entidades de la administración central del orden nacional, incluidos en el alcance de la presente consolidación de información:

JURISDICCIÓN MINISTERIAL	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA TOTAL	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA MUJERES
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO - DIRECCION NACIONAL DE INTELIGENCIA	3	1
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA	3	1

[3%B3n_hacia_la_gerencia_p%C3%BAblica_4.0_Versi%C3%B3n_2_+Enero_de_2024.pdf/f1d470a8-7ef2-e4c4-c494-dc27419ec551?t=1708028261050](#)

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

JURISDICCIÓN MINISTERIAL	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA TOTAL	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA MUJERES
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	3	2
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA	5	3
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	4	1
DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION	5	5
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	3	2
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	4	2
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	4	1
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	4	2
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	5	1
MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL	4	2
MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	7	2
MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD	7	2
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	4	2
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y LOS SABERES	4	2

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

JURISDICCIÓN MINISTERIAL	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA TOTAL	ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA MUJERES
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA	4	1
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	4	1
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	4	2
MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	5	5
MINISTERIO DE TRANSPORTE	4	4
MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	4	3
MINISTERIO DEL DEPORTE	3	1
MINISTERIO DEL INTERIOR	4	1
MINISTERIO DEL TRABAJO	4	1
Total	105	48

Fuentes: Datos suministrados por las entidades listadas

3. Modalidad de vinculación laboral

El cuadro siguiente detalla la distribución del personal civil según su modalidad de contratación.

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	s/Total	Mujeres	Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad) (*)	14.866	97,26%	8.160	97,31%
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia (**)	419	2,74%	226	2,69%

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214e-mail: clad@clad.orgwww.clad.org

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Subtotal (no se incorpora en la distribución la locación de servicios	15.285	100,00%	8.386	100,00%
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (sin relación de dependencia) (**)	10.261	100,00%	3.821	37,24%
TOTAL	25.546		12.207	

Fuente: Datos suministrados por las entidades listadas Caracterización del Empleo Público -
Corte marzo 2026

Colombia Compra Eficiente – Corte marzo 2026

* El personal de planta permanente corresponde a los empleos de planta global de carácter permanente de los 19 Ministerios y los 6 Departamentos Administrativos de la Administración Central del orden nacional.

** El personal de contratación transitoria corresponde a empleos de planta temporal o transitoria creados para atender necesidades institucionales de carácter excepcional o temporal, vinculados mediante relación legal y reglamentaria.

*** La categoría “Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes” corresponde a personas que han suscrito contratos de prestación de servicios u otras modalidades contractuales sin relación de dependencia.

3.1. Análisis

Prácticamente, el 97% de los empleados se encuentran en **planta permanente**, mientras que solo un 2,7 posee algún tipo de contratación transitoria.

Esta distribución no se modifica al analizar exclusivamente el personal femenino: más del 2,6% de las mujeres empleadas se encuentra bajo una modalidad de contratación no permanente, lo que evidencia paridad con el resto.

En la locación de servicios las mujeres cerca de 4 contratos cada 10 corresponden a mujeres.

3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

En Colombia el ingreso a los empleos de carrera administrativa se realiza, como regla general, mediante concursos públicos de mérito obligatorios²⁰.

La Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el ingreso y ascenso en los mismos debe efectuarse previo cumplimiento de los requisitos y condiciones fijados por la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes²¹.

²⁰ Colombia, Ley 909 de 2004, artículos 27, 28 y 30

²¹ Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 125.



En desarrollo de este mandato constitucional, la Ley 909 de 2004 dispone que la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se realizará mediante procesos de selección abiertos y públicos, administrados y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil²².

Sí se aplican regularmente. En Colombia los concursos públicos de mérito para el ingreso a la carrera administrativa se aplican de manera regular y constituyen el mecanismo ordinario de provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa²³.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adelanta periódicamente procesos de selección para entidades del orden nacional y territorial, mediante convocatorias públicas abiertas y procesos de ascenso, conforme a las necesidades de provisión de vacantes reportadas por las entidades públicas.

No obstante, debido al volumen de vacantes, restricciones administrativas y tiempos propios de los procesos de selección, algunas vacantes pueden ser provistas temporalmente mediante figuras como el nombramiento provisional mientras se adelantan los respectivos concursos de mérito.

De manera histórica con corte a 31 de marzo de 2026 han sido ofertadas un total de **350.859** vacantes del Orden Nacional y Territorial de diferentes entidades del Estado, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, como órgano autónomo encargado de la vigilancia y administración del sistema general de carrera administrativa y los sistemas específicos, de las cuales **15.637** corresponden a modalidad de ascenso desde la expedición de la Ley 1960 de 2019 que modificó la Ley 909 de 2004, y **69.811** en la modalidad abierto para un total de **85.448** ofertados en el periodo 2022-2026

3.3. Clasificación del personal

En Colombia existen sistemas especiales y específicos de carrera administrativa reconocidos por la Constitución Política y la Ley 909 de 2004. No obstante, en la administración central del orden nacional predomina el Sistema General de Carrera Administrativa, vigilado y administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil²⁴.

Adicionalmente, los empleos públicos cuentan con una clasificación funcional de los empleos y no regímenes autónomos separados, se organizan por niveles jerárquicos de **Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial**.

Además, los empleos públicos se clasifican en Empleos de carrera administrativa; **Empleos de libre nombramiento y remoción; Empleos de período fijo o período constitucional/legal; Empleos temporales**.

De esta forma, los empleos se estructuran por niveles jerárquicos (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), clasificación que corresponde a la organización funcional del empleo público y no a regímenes autónomos separados.

Para efectos del presente análisis, correspondiente exclusivamente a los 19 Ministerios y los 6 Departamentos Administrativos de la Administración Central del orden nacional, no se identifican regímenes especiales o específicos de carrera administrativa dentro del universo institucional

²² Colombia, Ley 909 de 2004, artículos 11 y 30

²³ Colombia, Ley 909 de 2004, artículos 27 y 30.

²⁴ Colombia, Ley 909 de 2004, artículos 3, 4 y 7

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

analizado, en la medida en que dichas entidades se encuentran sometidas principalmente al régimen general de empleo público y carrera administrativa previsto en la Ley 909 de 2004.

No obstante, se precisa que el empleo público en Colombia no se encuentra íntegramente sometido al sistema general de carrera administrativa. Conforme a los artículos 4 y 5 de la Ley 909 de 2004, el ordenamiento jurídico reconoce la existencia de sistemas específicos de carrera administrativa y regímenes especiales de origen constitucional y legal, los cuales cuentan con regulación propia en atención a la naturaleza de sus funciones.

- **Sistemas específicos de carrera administrativa**

Corresponden a sistemas que conservan los principios de mérito, estabilidad, evaluación y profesionalización propios de la carrera administrativa, pero que cuentan con regulación especial aplicable a determinadas entidades o sectores.

Entre los principales se encuentran:

- a. Carrera Diplomática y Consular, regulada por el Decreto Ley 274 de 2000.
- b. Carrera administrativa de la DIAN, regulada por el Decreto Ley 765 de 2005.
- c. Carrera del INPEC, regulada por el Decreto Ley 407 de 1994.
- d. Carrera administrativa de la Aeronáutica Civil, prevista en la Ley 790 de 2002 y demás disposiciones complementarias.
- e. Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP –, regulada por el Decreto 168 de 2008.
- f. Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE –, regulado por el Decreto 780 de 2005.
- g. Superintendencias, reguladas por el Decreto Ley 775 de 2005.

- **Regímenes especiales de carrera administrativa**

Corresponden a regímenes excluidos del sistema general de carrera administrativa por disposición constitucional o legal, en razón de la autonomía institucional y de la naturaleza especial de las funciones públicas que desarrollan.

Entre ellos se destacan:

- a. Carrera Judicial, regulada por la Ley 270 de 1996.
- b. Carrera de la Fuerza Pública (Fuerzas Militares y Policía Nacional), sometida a regímenes especiales de naturaleza constitucional y legal.
- c. Carrera de la Procuraduría General de la Nación, prevista en el artículo 279 de la Constitución Política.
- d. Carrera de la Contraloría General de la República y demás órganos de control con régimen especial previsto en la Constitución y la ley.
- e. Carrera Docente, regulada principalmente por el Decreto Ley 1278 de 2002 y el Decreto 2277 de 1979.
- f. Cuerpo Oficial de Bomberos, regulado por la Ley 1575 de 2012.



En consecuencia, aunque dentro del universo institucional objeto de análisis no se identifican entidades sometidas a regímenes especiales o específicos, el sistema de empleo público colombiano sí contempla múltiples regímenes diferenciados aplicables a otros sectores y entidades del Estado.

4. Composición por género y edad

Rango etario	Personal Civil Total	Porcentaje	Personal Civil Mujeres	Porcentaje
Menos de 21 años	5	0,03%	4	0,05%
21 a 25 años	160	1,05%	91	1,09%
26 a 30 años	777	5,08%	482	5,75%
31 a 35 años	1720	11,25%	977	11,65%
36 a 40 años	2319	15,17%	1310	15,62%
41 a 45 años	2659	17,40%	1504	17,93%
46 a 50 años	2144	14,03%	1254	14,95%
51 a 55 años	1807	11,82%	1032	12,31%
56 a 60 años	1736	11,36%	903	10,77%
61 a 65 años	1320	8,64%	575	6,86%
Mayor de 65 años	635	4,15%	254	3,03%
Total	15.285	100,00%	8.386	100,00%

4.1. Análisis

- Cerca del 47% se agrupa entre los 36 a 50 años, distribución similar se encuentra en las mujeres
- Teniendo en cuenta la edad jubilatoria colombiana para el personal del servicio público (62 años si es hombre o 57 años si es mujer) dos de cada 10 mujeres están próximas a jubilarse mientras los hombres aproximadamente un uno de cada 10.

Gráficamente:

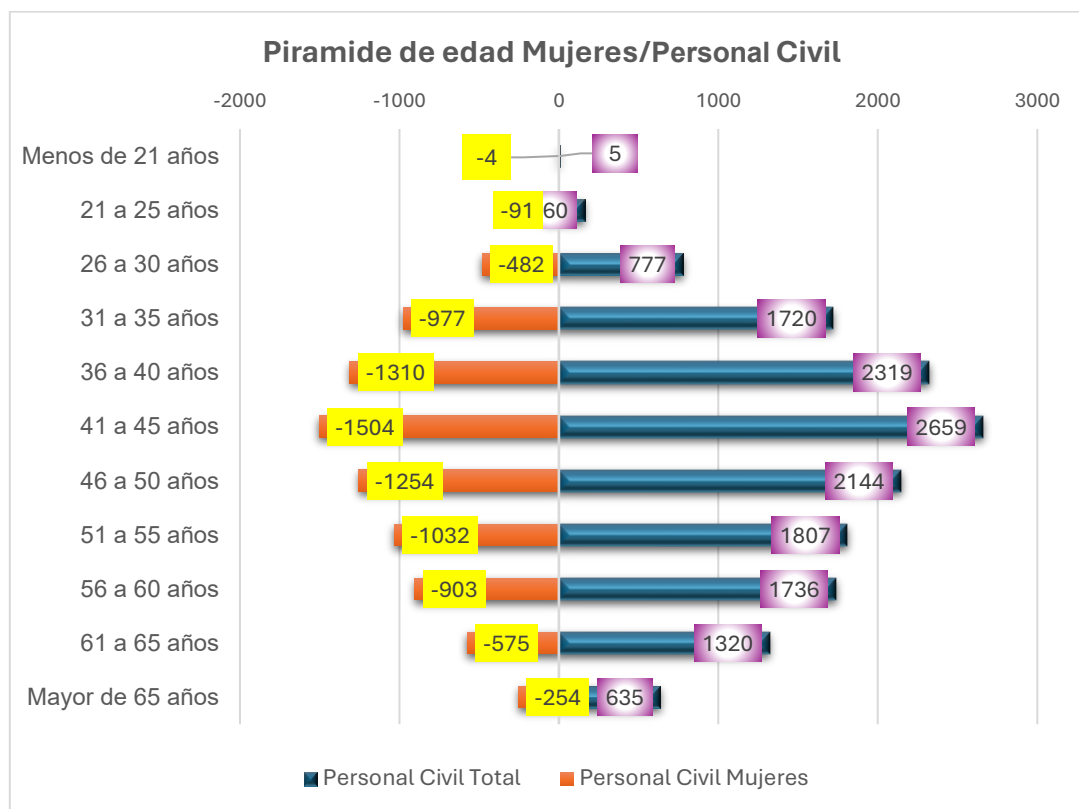
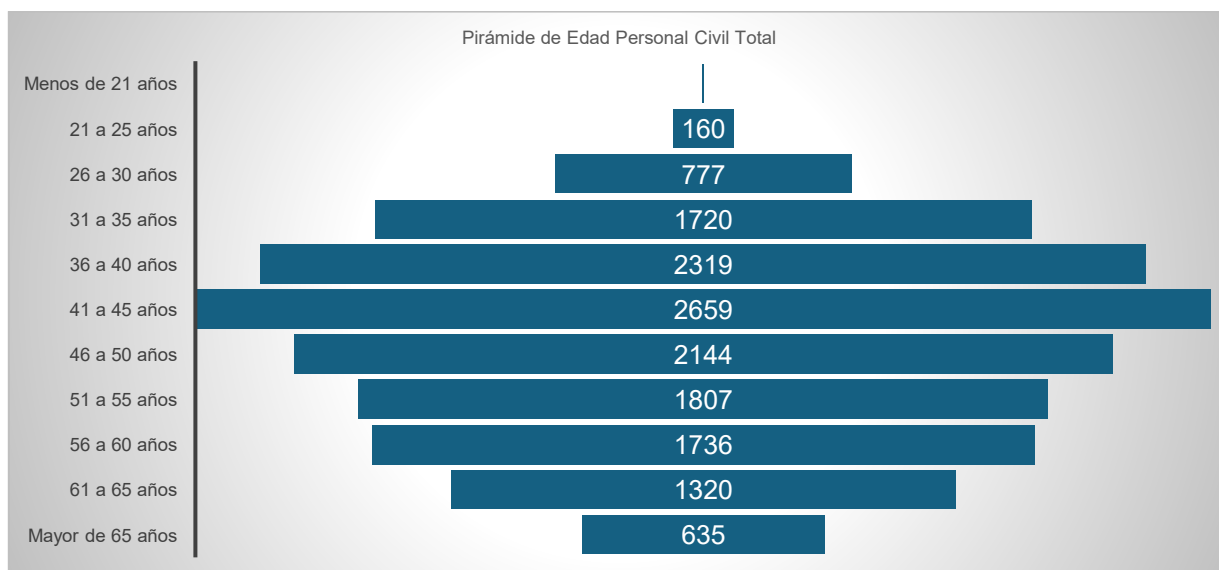


CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA | ARGENTINA | COLOMBIA | ECUADOR | HONDURAS |
GUATEMALA | PANAMÁ | NICARAGUA | COSTA RICA | ESPAÑA |
URUGUAY | BRASIL | CUBA | EL SALVADOR | PARAGUAY |
PORTUGAL | ANDORRA | ANGOLA | GUINEA ECUATORIAL (O) |



Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

e-mail: clad@clad.org

www.clad.org



5. Políticas de género e inclusión

En Colombia existen políticas de igualdad de género y de inclusión aplicables al personal civil de la administración pública, orientadas a promover la equidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo público²⁵.

En ese sentido, el actual gobierno nacional con base al Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” existen políticas sólidas y marcos normativos específicos destinados a promover la igualdad de género y la diversidad aplicadas al personal civil de la administración pública.

No obstante, desde las competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública, particularmente desde la Dirección de Empleo Público en materia de empleo público, la intervención se circunscribe principalmente a la formulación de lineamientos y políticas relacionadas con:

- La política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- La política de Integridad pública.

Estas orientaciones se desarrollan en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de las políticas de gestión y desempeño institucional aplicables a las entidades públicas²⁶.

Las políticas nacionales específicas de igualdad de género, equidad de la mujer y diversidad son lideradas principalmente por otras instancias del Gobierno nacional con competencias sectoriales en la materia.

5.1. Políticas de igualdad de género

En Colombia, las políticas nacionales de igualdad de género, diversidad e inclusión son lideradas principalmente por el Ministerio de Igualdad y Equidad y demás entidades competentes del Gobierno nacional.

No obstante, desde las competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública, particularmente en materia de empleo público, gestión estratégica del talento humano e integridad pública, se han desarrollado acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades, la inclusión y ambientes laborales libres de discriminación en el sector público.

Entre las principales acciones y políticas impulsadas se destacan las siguientes:

- Igualdad de género y participación de las mujeres

Es importante indicar que de conformidad con lo establecido por la Ley 2281 de 2023²⁷ y el

²⁵ Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 13, 40 y 43.

²⁶ Colombia, Decreto 1499 de 2017; Decreto 1083 de 2015; y Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

²⁷ “Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones”.



Decreto 1075 de 2023²⁸, las Políticas Públicas de Mujer Equidad e Igualdad de Género, Discapacidad e Inclusión Social, son competencia del Ministerio de Igualdad y Equidad, lo anterior, por cuanto dicha entidad, le fue otorgada la calidad de organismo rector del sector administrativo de igualdad y equidad, con el fin de centralizar la coordinación de las acciones estatales dirigidas a eliminar las brechas de desigualdad.

En consecuencia, el Ministerio tiene como uno de sus objetivos transversales asegurar que la administración pública sea un reflejo de la diversidad del país. Coordina políticas para mujeres, población LGTBIQ+, personas con discapacidad y comunidades étnicas.

Por otro lado, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5 relacionado con *"asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidad de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública"*, y la meta definida en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, que busca lograr la paridad de género en los cargos de nivel directivo en la vigencia 2026 en un 50%, Función Pública ha impulsado el cumplimiento de lo establecido por la Ley 581 de 2000²⁹, modificada por la Ley 2424 de 2024³⁰, con el propósito de fomentar la efectiva participación de la mujer en los cargos directivos dentro de la administración pública.

Así las cosas, la administración pública aplica medidas de acción afirmativa para cerrar brechas de género frente a la participación efectiva de las mujeres en cargos directivos, para lo cual históricamente se exigía mediante la citada Ley 581 de 2000 un mínimo del 30% de mujeres en niveles directivos, pero con la Ley 2424 de 2024, este porcentaje aumentó a un 50%, y se reglamentó mediante el Decreto 0859 del 30 de julio de 2025, mediante el cual reglamentó los cargos a quienes les aplican las disposiciones de la Ley 2424 de 2024.

Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, realiza anualmente el informe de participación de las mujeres en cargos decisorios, más conocido como *"Informe de Ley de Cuotas"*, el cual, corresponde a la información reportada por cada una de las entidades del Estado colombiano a quienes les aplica la ley, los cuales son de consulta pública a través del siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-de-ley-de-cuotas>.

Respecto al cumplimiento de la meta del Plan Nacional de Desarrollo, se ha superado la participación de las mujeres en cargos directivos para el año 2025, la cual correspondía al 48%, y se logró el 49%, así mismo, debe mencionarse que el indicador agregado de todo el Estado arroja un 48.71% de mujeres en cargos de nivel directivo.

Aunado a lo anterior, también se cuenta como acciones afirmativas la expedición de Circulares por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública a través de las cuales fortalece la lucha contra el acoso laboral; impulsan la diversidad e inclusión; garantizan

²⁸ *"Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones"*.

²⁹ *"Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones"*.

³⁰ *"Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones"*



derechos menstruales; promueven la salud integral de las mujeres e incorporan el enfoque de género en la gestión institucional, tales como:

- Circular Conjunta No. 001 de 2023 con la Vicepresidencia de la República por medio de la cual se insta a las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional a tomar las “medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público; y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública”. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=206623>
- Circular Conjunta No. 100-004-2024 con el Ministerio de Trabajo a través de la cual se establecieron los lineamientos para la aplicación de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas Constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/circular_conjunta_no-_100-004-2024
- Circular Externa No. 100-005-2024 con el fin de que las entidades públicas den cumplimiento a la estrategia de diversidad e inclusión en el empleo público, dentro de la cual se encuentra promover lo relacionado con género, así: “(...) 4. Para promover la igualdad y equidad de género al interior de las entidades y eliminar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para ingresar y desarrollarse en el empleo público, las entidades deben cumplir con los porcentajes señalados en la Ley 581 de 2000, en relación con la vinculación de las mujeres en los cargos de nivel directivo. Así mismo, se reitera la importancia de llegar a la paridad de género en estos cargos atendiendo a las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026”.
<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/circular-externa-100-005-2024.pdf>
- Circular Externa No. 100-002-2025 mediante la cual adelantó la implementación de acciones que promueven la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=257176>
- En el marco de la conmemoración del día internacional de la acción por la salud de las mujeres (28 de mayo) y en cumplimiento a las disposiciones del artículo 43 de la Constitución Política y el Acuerdo Nacional Estatal 2023, fue expedida junto al Ministerio de Igualdad y Equidad, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, y este Departamento Administrativo, la Circular Conjunta No. 100-005-2025, mediante la cual se establecieron lineamientos para la promoción de la salud integral y el bienestar laboral de las mujeres en el sector público.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=264896>



- Circular Externa No. 100-009 - 2025 a través de la cual se expidieron lineamientos para la inclusión de los asuntos de género en la agenda de los Comités de Gestión y Desempeño Institucional.
- Circular Externa No. 100-012- 2025 a través de la cual se establecieron los lineamientos para la implementación de acciones que promuevan la inclusión de la población LGBTIQ+ en el empleo público, promoción de igualdad de oportunidades y creación de ambientes laborales respetuosos y libres de discriminación.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=271176>
 - Inclusión y empleabilidad juvenil
- Desarrollo del programa Estado Joven, implementado conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, orientado a facilitar prácticas laborales en entidades públicas para jóvenes entre 15 y 28 años, como resultado, se adelantaron once (11) convocatorias y se beneficiaron 13.769 estudiantes en más de 800 entidades públicas, es importante mencionar que, a cada joven se le reconocida un salario mínimo vigente mensual.
- Así mismo, se implementa la estrategia “Más Jóvenes en el Estado”, dirigida a promover el acceso de jóvenes al empleo público y reducir barreras de ingreso al servicio público, promoción de la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en empleos públicos que no exijan experiencia profesional, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2365 de 2019, el cual establece medidas para facilitar el acceso de los jóvenes al servicio público y eliminar barreras relacionadas con la exigencia de experiencia laboral³¹.
- Con corte a diciembre de 2025, se registran 54.717 jóvenes vinculados o contratados en entidades públicas, entre servidores públicos y contratistas³².

5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

En Colombia existen políticas y medidas orientadas a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y de poblaciones históricamente discriminadas o en situación de vulnerabilidad³³.

En Colombia estas políticas son lideradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, particularmente en materia de empleo público y gestión estratégica del talento humano, se han impulsado acciones dirigidas a promover la inclusión, la eliminación de barreras de acceso y la igualdad de oportunidades en el servicio público.

En materia de discapacidad, una de las principales medidas corresponde a la implementación del Decreto 2011 de 2017, mediante el cual se establecieron porcentajes mínimos de vinculación

³¹ Colombia, Decreto 2365 de 2019.

³² Colombia, Decreto 2011 de 2017.

³³ Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 13 y 47; Ley 1618 de 2013; y Ley 2294 de 2023.



**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

de personas con discapacidad en las entidades públicas, de acuerdo con el tamaño de sus plantas de personal³⁴.

Así mismo, mediante la Ley 2418 de 2024 se creó la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso del sistema general de carrera administrativa, garantizando acciones afirmativas bajo el principio del mérito. Esta ley fue reglamentada mediante el Decreto 1401 de 2025³⁵.

Igualmente, el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 incorporó medidas de formalización del empleo público con enfoque de equidad e inclusión, promoviendo la vinculación de jóvenes, personas con discapacidad, personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables en las entidades públicas³⁶.

Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha participado en la formulación de lineamientos para la implementación de rutas de empleabilidad para personas con discapacidad en el sector público, en articulación con el Ministerio de Igualdad y Equidad y otras entidades nacionales.

Con corte al 31 de marzo de 2026, el indicador del Plan Nacional de Desarrollo relacionado con personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público registra un total de 18.575 personas, equivalente a un avance del 80,67% frente a la meta del cuatrienio³⁷.

Por otra parte, es importante destacar que, en el caso colombiano, se han adelantado otro tipo de acciones de inclusión y diversidad en el empleo público, como las relacionadas con víctimas del conflicto armado.

Al respecto, se destaca para la vigencia 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en coordinación con la Escuela Superior de Administración pública – ESAP, inició el proceso de selección para municipios priorizados del posconflicto PDET³⁸, donde ofertaron 4.723 vacantes, para integrar la planta definitiva de alcaldías y 161 municipios de 1 a 6 categoría, así mismo para los municipios de 5 y 6 categoría se priorizó a la población nativa o residente de los municipios focalizados y se estableció como medida diferencial la gratuidad en la inscripción. Como resultado se admitieron 21.813 aspirantes luego de la etapa de verificación de requisitos mínimos y se conformaron las listas de elegibles compuestas por 7.052 personas.

Para la vigencia 2026, se tiene previsto el inicio de la segunda Convocatoria de Municipios PDET por parte de la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Escuela Superior de Administración pública – ESAP.

Lo anterior, evidencia prácticas inclusivas en el marco del empleo público, que se fundamentan en la garantía del principio constitucional del mérito, la implementación de medidas diferenciales para el acceso a los concursos de mérito para la población víctima del conflicto armado.

³⁴ Colombia, Ley 2418 de 2024 y Decreto 1401 de 2025

³⁵ Colombia, Ley 2418 de 2024 y Decreto 1401 de 2025

³⁶ Colombia, Ley 2294 de 2023, artículos 76 y 82.

³⁷ Función Pública, Dirección de Empleo Público, seguimiento al indicador del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, corte marzo de 2026

³⁸ Programa de Desarrollo con enfoque Territorial



6. Salarios, estructura remunerativa y relaciones laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

El Gobierno nacional fija anualmente las escalas de remuneración de los empleos públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional mediante decretos salariales expedidos en desarrollo de la Ley 4ª de 1992.

Para la vigencia 2026, el Gobierno nacional expidió el Decreto 0312 de 2026³⁹, “*Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones*”, el cual establece las asignaciones básicas mensuales por niveles por Ministros, viceministros, entre otros, además de las asignaciones por orden jerárquicos y grados salariales para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional⁴⁰.

En este sentido, para la vigencia 2026 el Gobierno nacional acordó un incremento correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) causado para 2025 más un porcentaje adicional, con el propósito de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y avanzar en la materialización del principio constitucional del mínimo vital⁴¹. Dicho decreto incluyó un incremento salarial del siete por ciento (7%) para la vigencia 2026, aplicable a partir del 1º de enero de 2026, conforme a los acuerdos alcanzados entre el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos⁴².

Es importante mencionar que, en Colombia las mujeres y hombres ganan lo mismo, en el marco de las garantías constitucionales asociadas con la igualdad. En particular, el artículo 2 del Decreto 0312 de 2026 fijó las asignaciones básicas mensuales para los empleos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, estableciendo escalas salariales diferenciadas según el nivel jerárquico y el grado del empleo. Dichas escalas comprenden los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, definiendo para cada grado una asignación básica mensual específica aplicable a los empleos públicos de carácter permanente y de tiempo completo, así:

6.2. Salarios promedio por jurisdicción

En particular, el artículo 2 del Decreto 0312 de 2026 fijó las asignaciones básicas mensuales para los empleos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, estableciendo escalas salariales diferenciadas según el nivel jerárquico y el grado del empleo. Dichas escalas comprenden los

³⁹ ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN. *El presente título fija las escalas de remuneración de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos correspondientes a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Unidades Administrativas Especiales, Establecimientos Públicos, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas, demás instituciones públicas de la Rama Ejecutiva nacional y entidades en liquidación del orden nacional.*

⁴⁰ Decreto 0312 de 2026 – Función Pública

⁴¹ Acuerdo Estatal 2025–2026 suscrito entre el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

⁴² Colombia, Decreto 0312 de 2026, artículos 1 y 2.



Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, definiendo para cada grado una asignación básica mensual específica aplicable a los empleos públicos de carácter permanente y de tiempo completo, así:

ARTÍCULO 2. ASIGNACIONES BÁSICAS. *A partir del 1° de enero de 2026, las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las entidades de que trata el artículo 1° del presente título serán las siguientes:*

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	5.293.582	5.166.213	3.119.094		
2	5.919.856	5.586.678	3.447.756		
3	6.250.865	6.096.859	3.603.330		
4	6.643.885	6.938.944	3.794.233	1.750.905	
5	6.814.857	7.117.080	4.013.578	1.842.350	
6	7.117.080	8.058.630	4.153.336	2.217.402	
7	7.542.646	8.997.052	4.358.947	2.362.843	
8	7.708.993	9.846.004	4.575.674	2.422.734	1.750.905
9	7.994.734	10.347.470	4.772.636	2.666.265	1.842.350
10	8.588.629	10.760.056	4.935.489	2.790.104	2.024.954
11	8.721.841	11.313.850	5.143.281	2.941.402	2.185.702
12	8.997.052	11.882.975	5.456.748	3.119.094	2.346.870
13	9.386.537	13.028.467	5.912.155	3.326.260	2.422.734
14	9.892.195	13.752.254	6.326.832	3.447.756	2.475.809
15	10.097.999	14.035.182	6.994.971	3.603.330	2.552.762
16	10.237.627	15.422.174	7.541.568	4.071.270	2.666.265
17	10.797.415	17.038.830	7.932.387	4.358.391	2.722.571
18	11.693.971	18.494.549	8.542.781	4.789.503	2.790.104
19	12.592.536		9.189.073		2.862.077
20	13.847.347		9.891.820		2.951.001
21	14.037.005		10.543.046		3.075.194
22	15.532.733		11.339.380		3.263.351
23	17.060.240		11.981.391		3.603.330
24	18.409.015		12.919.932		3.930.192
25	19.848.984				4.358.947
26	20.881.130				4.741.982
27	21.916.397				
28	23.137.521				

Con base en las escalas salariales previstas en el referido decreto, se observa que, en promedio, la Rama Ejecutiva del orden nacional presenta las siguientes asignaciones básicas mensuales por nivel jerárquico:

- Nivel Directivo: \$11.677.238
- Nivel Asesor: \$10.761.293
- Nivel Profesional: \$6.687.060
- Nivel Técnico: \$3.047.307
- Nivel Asistencial: \$2.871.953

No obstante, es preciso señalar que dichas cifras corresponden a la regulación salarial general aplicable a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional cobijadas por el Decreto 0312 de 2026, y **no constituyen un promedio consolidado del personal civil discriminado por modalidad de vinculación y género.**

Asimismo, debe precisarse que en el orden nacional existen entidades y servidores públicos sometidos a regímenes especiales y específicos de carrera administrativa y de remuneración, previstos en la Constitución y la ley, los cuales cuentan con escalas salariales propias y reglas particulares de administración de personal. Tal es el caso, entre otros, de la Rama Judicial, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Fiscalía General

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

de la Nación, la Fuerza Pública, el cuerpo diplomático y consular, el INPEC, la DIAN y demás sistemas especiales o específicos de carrera.

En consecuencia, la información aquí presentada corresponde exclusivamente al régimen general de empleo público de la Rama Ejecutiva del orden nacional y no incorpora las particularidades salariales propias de los regímenes especiales y específicos existentes en el Estado colombiano.

6.3. Composición salarial

En el régimen del empleo público colombiano existen factores salariales y prestacionales adicionales a la asignación básica mensual, los cuales se reconocen de conformidad con el nivel del empleo, la naturaleza de las funciones, la antigüedad en el servicio, las condiciones técnicas del cargo y las disposiciones legales aplicables⁴³.

En términos generales, los principales suplementos o reconocimientos adicionales corresponden a:

- Prima técnica. (por formación avanzada y altamente calificada y por evaluación de desempeño).
- Bonificación por servicios prestados
- Prima de servicios.
- Prima de navidad.
- Prima de vacaciones.
- Prima de dirección. (para determinados cargos del nivel directivo).
- Subsidio de alimentación. (para determinados cargos que ganan 2 salarios mínimos legales vigentes o menos).
- Auxilio de transporte. (para determinados cargos que ganan 2 salarios mínimos legales vigentes o menos).
- Gastos de representación (para determinados cargos del nivel directivo).
- Viáticos y gastos de desplazamiento, cuando haya lugar.
- Reconocimientos asociados a condiciones especiales del empleo o regímenes específicos.

En este sentido, el régimen prestacional de los empleados públicos se encuentra regulado principalmente por el Decreto Ley 1045 de 1978, el cual establece las prestaciones sociales aplicables a los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, régimen que fue extendido a los empleados públicos territoriales mediante el Decreto 1919 de 2002⁴⁴.

Así mismo, la prima de servicios para empleados públicos del orden territorial fue regulada mediante el Decreto 2351 de 2014, modificado por el Decreto 2278 de 2018, estableciendo su

⁴³ La moneda de curso legal en Colombia es el **peso colombiano** (cuyo código ISO 4217 es **COP**) y se identifica con el símbolo \$

⁴⁴ Decreto Ley 1045 de 1978 y Decreto 1919 de 2002.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

reconocimiento en términos equivalentes a los previstos para los empleados públicos del orden nacional⁴⁵.

Por otra parte, la bonificación por servicios prestados se reconoce a los empleados públicos cada vez que cumplen un (1) año continuo de labor en la misma entidad pública, conforme a lo dispuesto en el Decreto 2418 de 2015⁴⁶.

De igual manera, existen reconocimientos asociados a subsidio de alimentación y auxilio de transporte para los servidores que cumplan las condiciones establecidas en la normativa vigente, particularmente en relación con niveles salariales y condiciones de prestación del servicio⁴⁷.

Adicionalmente, algunos empleos pueden percibir prima técnica, especialmente cuando las funciones demandan conocimientos especializados o experiencia altamente calificada, de conformidad con los criterios establecidos en el Decreto 2164 de 1991 y las normas que lo modifican o sustituyen⁴⁸.

Finalmente, debe precisarse que las asignaciones salariales y los factores prestacionales aplicables a los empleos públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional para la vigencia 2026 fueron fijados mediante el Decreto 0312 de 2026, el cual establece las escalas de remuneración y demás condiciones salariales para los diferentes niveles de empleo⁴⁹.

6.6. Relaciones laborales

En Colombia existe el derecho a la negociación colectiva en el sector público, mediante el cual las organizaciones sindicales de empleados públicos pueden presentar pliegos de solicitudes y adelantar procesos de negociación con las entidades públicas sobre condiciones de empleo y relaciones laborales⁵⁰.

No obstante, debe precisarse que los empleados públicos no suscriben convenciones colectivas de trabajo en sentido estricto, como ocurre en el sector privado, debido a que su vínculo es de naturaleza legal y reglamentaria y su régimen salarial y prestacional tiene reserva constitucional y legal⁵¹. En consecuencia, las negociaciones en el sector público se formalizan mediante acuerdos colectivos, atendiendo lo reglamentado en el decreto 243 de 2024, compilado en el Decreto 1072 de 2015, que establece que son materias de negociación las condiciones de empleo y, las relaciones entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales para la concertación de dichas condiciones⁵².

Sin embargo, la misma normativa excluye expresamente determinadas materias de negociación, entre ellas la estructura del Estado y de las entidades públicas; las competencias

⁴⁵ Colombia, Decreto 2351 de 2014, modificado por el Decreto 2278 de 2018.

⁴⁶ Colombia, Decreto 2418 de 2015.

⁴⁷ Colombia, Decreto 1470 de 2025 (auxilio de transporte) y Decreto 620 de 2025 (subsidio de alimentación).

⁴⁸ Colombia, Decreto 2164 de 1991.

⁴⁹ Colombia, Decreto 0312 de 2026.

⁵⁰ Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 39, 55 y 56.

⁵¹ Constitución Política de Colombia, artículo 150 numeral 19 literal e); y Ley 4ª de 1992.

⁵² Colombia, Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.2.4.4.



de dirección, administración y fiscalización; el mérito como fundamento de la carrera administrativa; la potestad disciplinaria; la potestad subordinante de la administración pública⁵³.

Particularmente, en materia salarial y prestacional, el marco jurídico colombiano establece límites específicos. El Decreto 1072 de 2015 dispone que en materia salarial puede existir negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Además, en materia prestacional no existe facultad de negociación por parte de las entidades públicas ni de las organizaciones sindicales, debido a que la regulación prestacional es competencia exclusiva del Presidente de la República y del Gobierno nacional. En consecuencia, aunque las organizaciones sindicales pueden presentar solicitudes relacionadas con condiciones laborales, bienestar, capacitación, garantías sindicales, seguridad y salud en el trabajo, inclusión y otras materias de empleo público, no pueden acordar válidamente prestaciones extralegales ni modificar unilateralmente el régimen salarial y prestacional fijado por el Gobierno nacional⁵⁴.

7. Organización del trabajo y bienestar laboral

7.1. Jornada laboral

Actualmente en el sector público, la jornada ordinaria de los empleados públicos del orden nacional continúa siendo, en términos generales, de hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales, salvo disposiciones especiales, esquemas diferenciales o ajustes adoptados por las entidades conforme a la normativa vigente y a las necesidades del servicio.

La jornada laboral de los empleados públicos en Colombia se encuentra regulada principalmente por el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, el cual establece una dedicación máxima ordinaria de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, distribuidas conforme a las necesidades del servicio y a los horarios adoptados por cada entidad pública.

No obstante, el régimen laboral colombiano ha experimentado modificaciones relevantes a partir de la expedición de la Ley 2101 de 2021⁵⁵, mediante la cual se redujo gradualmente la jornada máxima legal de trabajo en el *sector laboral privado*, pasando de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminución salarial.

La implementación de dicha reducción se estableció de manera progresiva así:

- 47 horas semanales desde julio de 2023;
- 46 horas semanales desde julio de 2024;

⁵³ Colombia, Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.2.4.4, parágrafo 1.

⁵⁴ Ley 4ª de 1992; Decreto Ley 1042 de 1978; Decreto Ley 1045 de 1978; y jurisprudencia del Consejo de Estado sobre reserva legal y reglamentaria en materia salarial y prestacional.

⁵⁵ Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones



- 44 horas semanales desde julio de 2025;
- 42 horas semanales a partir de julio de 2026.

Si bien la Ley 2101 de 2021 se encuentra dirigida principalmente al régimen laboral regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y no modificó expresamente el régimen general aplicable a los empleados públicos contenido en el Decreto Ley 1042 de 1978.

El ordenamiento jurídico colombiano reconoce la figura del trabajo suplementario u horas extras para determinados empleados públicos, principalmente aquellos pertenecientes a niveles asistenciales y técnicos, de conformidad con el régimen salarial y prestacional aplicable al sector público.

La regulación base se encuentra en el Decreto Ley 1042 de 1978, particularmente en materia de jornada laboral, trabajo suplementario, recargos nocturnos y trabajo en días dominicales y festivos. Este régimen fue complementado recientemente por el Decreto 0312 de 2026, mediante el cual el Gobierno nacional fijó las escalas de remuneración y reiteró las condiciones para el reconocimiento y pago de horas extras en la Rama Ejecutiva del orden nacional.

El Decreto 0312 de 2026 establece que el reconocimiento de horas extras solo procede respecto de determinados empleos de los niveles técnico y asistencial, dentro de límites específicos de grado y siempre que exista autorización previa, necesidad del servicio y disponibilidad presupuestal suficiente.

De acuerdo con lo anterior, la normativa prevé que:

1. Las horas extras constituyen un mecanismo excepcional y no permanente de organización del trabajo.
2. Su reconocimiento requiere autorización previa de la autoridad competente.
3. El trabajo suplementario debe responder a necesidades reales del servicio.
4. El pago o compensación se encuentra condicionado a apropiación presupuestal.
5. Los empleados de niveles directivo, asesor y, por regla general, profesional, no tienen derecho al reconocimiento de horas extras debido a la naturaleza de sus funciones y responsabilidades.

En consecuencia, el concepto de horas extras sí existe en el empleo público colombiano. Sin embargo, su reconocimiento es excepcional, reglado, presupuestalmente condicionado y limitado a determinados cargos y niveles jerárquicos expresamente definidos por la normativa vigente.

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

El ordenamiento jurídico colombiano reconoce e incorpora diversas modalidades de trabajo flexible aplicables tanto al sector privado como al empleo público, especialmente a partir de



los procesos de modernización administrativa, transformación digital y organización flexible del trabajo impulsados en los últimos años.

En el sector público, las entidades pueden implementar esquemas de organización laboral flexible siempre que se garantice la continuidad y adecuada prestación del servicio público, de conformidad con las necesidades institucionales y las funciones del empleo.

Entre las principales modalidades existentes se encuentran:

- **Teletrabajo:** El teletrabajo fue regulado inicialmente por la Ley 1221 de 2008⁵⁶, modificado por la ley 2466 de 2025⁵⁷, el cual actualizó el marco normativo aplicable a esta modalidad. El teletrabajo consiste en una forma de organización laboral que permite el desempeño de actividades utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones sin requerir la presencia física permanente del servidor en la sede institucional.
- **Trabajo en casa:** El trabajo en casa fue regulado mediante la Ley 2088 de 2021⁵⁸ como una habilitación ocasional, excepcional y temporal para que los servidores públicos y trabajadores desarrollen sus funciones fuera del lugar habitual de trabajo, sin modificar la naturaleza de la relación laboral. A diferencia del teletrabajo.
- **Horarios flexibles y escalonados:** El sector público colombiano contempla expresamente la posibilidad de implementar horarios flexibles y esquemas de organización escalonada de la jornada laboral.
 - El Decreto Ley 1042 de 1978 establece reglas sobre jornada laboral y administración del tiempo de trabajo en el sector público, permitiendo a las entidades organizar internamente los horarios de acuerdo con las necesidades del servicio. De igual manera, el Decreto 1083 de 2015 —Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública— dispone en su artículo 2.2.5.5.53 que los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
- **Jornada laboral flexible:** La flexibilización de la jornada laboral en el sector público colombiano ha sido desarrollada recientemente mediante la Circular Externa No. 100-008 de 2026 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Dicha Circular reiteró la facultad de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial para implementar horarios flexibles y mecanismos de flexibilización de la jornada laboral, siempre que se garantice el cumplimiento de la jornada legal y no se afecte la adecuada prestación del servicio público. Así mismo,

⁵⁶ Ley 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

⁵⁷ Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1227 de 2022, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1072 de 2015 en lo relacionado con el teletrabajo”

⁵⁸ Congreso de la República de Colombia. Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”





precisó que las entidades pueden adecuar la organización del tiempo de trabajo de los servidores públicos de acuerdo con las necesidades institucionales, promoviendo medidas orientadas al bienestar laboral, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la corresponsabilidad del cuidado.

En consecuencia, el sistema colombiano sí reconoce modalidades de trabajo flexible en el empleo público, particularmente mediante teletrabajo, trabajo en casa, horarios escalonados y modelos híbridos, cuya implementación depende de la naturaleza de las funciones, las necesidades institucionales y la garantía de continuidad del servicio público.

Se tiene certeza que la implementación de modalidades de trabajo flexible en las entidades que integran la Administración Central del orden nacional ha venido creciendo progresivamente durante los últimos años, especialmente en el marco de los procesos de transformación digital, modernización administrativa y fortalecimiento de políticas de bienestar laboral.

En particular, se evidencia que, de los 19 ministerios que integran la Administración Central, 16 han implementado algún tipo de modalidad de trabajo flexible. Así mismo, de los 6 departamentos administrativos del orden nacional, 4 cuentan actualmente con esquemas de teletrabajo, horarios flexibles, jornadas escalonadas, trabajo en casa o modalidades híbridas de prestación del servicio.

No obstante, actualmente no se cuenta con una cifra consolidada y homogénea que permita determinar un porcentaje único del total de servidores públicos vinculados bajo estas modalidades en la totalidad de entidades de la Administración Central.

Estas modalidades han sido implementadas principalmente en empleos de naturaleza administrativa, técnica y profesional cuyas funciones permiten el uso de herramientas tecnológicas y mecanismos de prestación remota del servicio.

En consecuencia, aunque no existe un porcentaje consolidado a nivel general, sí se evidencia una tendencia institucional creciente hacia la adopción de esquemas de organización flexible del trabajo en el sector público colombiano.

8. Prevención y salud laboral

8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

En Colombia existe un marco normativo formal, obligatorio y técnicamente estructurado para la prevención, evaluación, intervención y seguimiento de los riesgos psicosociales aplicable al personal de la Administración Pública, incluida la Administración Central del orden nacional.

Este sistema encuentra fundamento constitucional en los artículos 1, 2, 25, 48, 49 y 53 de la Constitución Política de Colombia, los cuales consagran el trabajo en condiciones dignas y justas, la protección de la salud, la seguridad social, la dignidad humana y el deber del Estado de garantizar el bienestar y la protección integral de las personas trabajadoras.

El principal referente normativo vigente es la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se adoptaron oficialmente la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos; los protocolos específicos de

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

intervención por sectores económicos y administrativos, incluyendo expresamente el correspondiente a entidades de la administración pública;

Este protocolo hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST – y tiene como finalidad prevenir, identificar, evaluar e intervenir riesgos asociados a estrés laboral, síndrome de agotamiento profesional (burnout), acoso laboral, sobrecarga de trabajo, fatiga mental, conflictos organizacionales, violencia laboral, factores intralaborales y extralaborales que afecten la salud mental y el bienestar de las y los servidores públicos.

Este marco normativo se complementa, entre otras, con las siguientes disposiciones, Resolución 2646 de 2008, sobre identificación, evaluación, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial; Ley 1010 de 2006, relativa a la prevención y sanción del acoso laboral; Ley 1616 de 2013, mediante la cual se expide la Ley de Salud Mental, posteriormente fortalecida por reformas legislativas recientes; Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST –; Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015, relacionados con programas de bienestar social, estímulos e incentivos para servidores públicos.

En desarrollo de estas disposiciones, las entidades públicas deben evaluar periódicamente el riesgo psicosocial de sus servidores públicos, aplicar la batería oficial de evaluación de factores psicosociales, implementar planes de intervención, mejora y seguimiento, desarrollar actividades de capacitación y prevención, establecer rutas institucionales frente al acoso laboral y el agotamiento profesional, Integrar estas acciones dentro del SG-SST.

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha desarrollado el Programa Nacional de Bienestar, el cual incorpora el eje 1 denominado “Equilibrio Psicosocial”, orientado a promover entornos laborales saludables, estrategias de prevención de afectaciones emocionales, conciliación entre la vida laboral y personal, fortalecimiento de habilidades socioemocionales, clima organizacional y promoción de la salud mental en el servicio público.

En consecuencia, Colombia cuenta actualmente con un sistema jurídico e institucional robusto para la gestión de riesgos psicosociales en la Administración Pública, compuesto por instrumentos normativos obligatorios, protocolos técnicos especializados y políticas de bienestar laboral orientadas a proteger la salud mental, la dignidad y la calidad de vida de las y los servidores públicos.

Aunque la protección de la salud, la dignidad humana, el trabajo en condiciones dignas y justas y el bienestar de las personas trabajadoras tienen fundamento constitucional desde la expedición de la Constitución Política de 1991, Colombia cuenta con una regulación técnica y específica en materia de prevención, evaluación e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo desde el año 2008.

Lo anterior ocurrió con la expedición de la Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecieron disposiciones obligatorias para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Posteriormente, este marco normativo fue fortalecido mediante la Resolución 2404 de 2019 y actualizado integralmente mediante la Resolución 2764 de 2022, actualmente vigente y aplicable a las entidades de la Administración Pública.

Sí en Colombia existe un marco normativo formal para la prevención, atención y protección frente a las violencias basadas en género y las distintas formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Este sistema tiene fundamento constitucional en los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación previstos en la Constitución Política de 1991, particularmente en sus artículos 13 y 43, y fue desarrollado de manera específica mediante la Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se adoptaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

La Ley 1257 de 2008 constituyó el principal marco legal para el diseño de medidas institucionales orientadas a prevenir las violencias basadas en género, garantizar mecanismos de protección y promover entornos libres de discriminación tanto en el sector público como privado.

Ahora bien, específicamente los principales lineamientos normativos vigentes en la Administración Pública es la Directiva Presidencial 01 de 2023, expedida por la Presidencia de la República, mediante la cual se impartieron instrucciones obligatorias a los ministerios, departamentos administrativos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional para adoptar e implementar un:

“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público”.

La Directiva reconoce que la igualdad de género y la no discriminación constituyen principios rectores del Estado Social de Derecho y desarrolla los lineamientos de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres contenida en el CONPES 4080⁵⁹ de 2022.

En consecuencia, Colombia sí cuenta actualmente con protocolos y obligaciones institucionales formales para la prevención, atención y protección frente a la violencia de género y otras formas de discriminación en la Administración Pública.

8.2. Servicios de salud laboral

En Colombia, las entidades de la Administración Central deben garantizar servicios y programas de seguridad y salud en el trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado principalmente por el Decreto 1072 de 2015 y demás normas complementarias.

Estos servicios son implementados directamente por las entidades públicas, con apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), y comprenden acciones de promoción, prevención, vigilancia y atención relacionadas con la salud física, mental y ocupacional de los servidores públicos.

Entre los principales servicios de salud laboral disponibles para el personal de la Administración Central se encuentran:

⁵⁹ El CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) es la máxima autoridad de planeación en Colombia y el principal organismo asesor del Gobierno Nacional en el desarrollo económico y social. Su función principal es trazar la hoja de ruta para implementar las políticas públicas del país



• Medicina preventiva y del trabajo

Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro;

- Vigilancia epidemiológica ocupacional;
- Programas de ergonomía e higiene postural;
- Evaluación y prevención de riesgos biomecánicos;
- Prevención e intervención de riesgos psicosociales;
- Apoyo psicológico y orientación en salud mental;
- Programas de prevención del estrés laboral y burnout;
- Actividades de promoción de hábitos de vida saludable;
- Programas de bienestar laboral;
- Comités de convivencia laboral;
- Protocolos de prevención del acoso laboral y violencia basada en género;
- Capacitación en seguridad y salud en el trabajo; y
- Acompañamiento en procesos de reincorporación o readaptación laboral.

En materia psicosocial, la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo adoptó oficialmente protocolos específicos de intervención frente a factores de riesgo psicosocial, agotamiento laboral (burnout) y prácticas de trabajo saludables en entidades de la administración pública.

Por otra parte, la Resolución 0312 de 2019 estableció los estándares mínimos del SG-SST, imponiendo a las entidades públicas la obligación de desarrollar programas de medicina del trabajo, higiene industrial, ergonomía, prevención de riesgos y promoción de la salud ocupacional.

Así mismo, la Resolución 1843 de 2025 fortaleció los lineamientos relacionados con evaluaciones médicas ocupacionales, vigilancia de la salud física y mental de las personas trabajadoras y seguimiento preventivo de condiciones derivadas de riesgos laborales, reforzando las obligaciones institucionales en materia de prevención, promoción y monitoreo de la salud ocupacional.

En consecuencia, el personal de la Administración Central en Colombia dispone de un conjunto amplio de servicios de salud laboral, orientados tanto a la prevención de riesgos físicos y psicosociales como al fortalecimiento del bienestar integral y la salud mental en el trabajo.

En Colombia las evaluaciones de riesgo laboral se aplican de manera obligatoria y periódica en las entidades públicas desde la adopción progresiva del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo, particularmente a partir de la expedición de la Ley 1562 de 2012 y la consolidación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante el Decreto 1072 de 2015, no obstante, estas disposiciones no tienen una frecuencia legal o jurídica, sin embargo, se practican de manera semestral muchas veces.

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Las entidades de la Administración Pública aplican de manera periódica instrumentos de medición del clima laboral y del ambiente organizacional, en el marco de las políticas de gestión del talento humano, bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo.

El fundamento específico es el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone expresamente:

“Las entidades deberán efectuar los siguientes programas: *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*”

Luego, las mediciones de clima laboral y ambiente organizacional se encuentran regladas por el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece expresamente que las entidades públicas deben “medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Estas mediciones hacen parte de las políticas de gestión estratégica del talento humano, bienestar laboral y desarrollo organizacional aplicables a las entidades públicas.

Adicionalmente, la Ley 909 de 2004 fortaleció el enfoque de gestión del talento humano en el empleo público, incorporando principios relacionados con bienestar, desarrollo y evaluación institucional. Posteriormente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), impulsado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP –, consolidó la medición del clima organizacional como herramienta de mejora institucional y fortalecimiento del ambiente laboral.

En consecuencia, Colombia aplica mediciones periódicas de clima laboral en la Administración Pública, las cuales deben realizarse al menos cada dos años, sin perjuicio de que las entidades puedan efectuar evaluaciones adicionales conforme a sus necesidades institucionales.

En particular, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- ha promovido de manera permanente la implementación de mediciones de clima organizacional dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), especialmente en la dimensión de Talento Humano.