

**SITUACION DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA, GARANTES AL CONCURSO
DEL MÉRITO EN EL COMANDO GENERAL DE LAS FFMM**

VERONICA PATRICIA MARTINEZ BELEÑO

CODIGO 4401725

DAVID MENDOZA BELTRAN

ASESOR DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

DIRECCIÓN DE POSTGRADOS FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACION EN FINANZAS Y ADMINISTRACION PÚBLICA

Bogotá, Colombia 2016

RESUMEN

El presente ensayo busca analizar la situación actual del sistema del régimen de carrera administrativa en la administración pública del Ministerio de Defensa Nacional - Comando General de las Fuerzas Militares.

Primeramente, se presenta una conceptualización básica de la historia y régimen de carrera administrativa del país, una descripción conceptual, un sondeo de los diferentes referentes y posteriormente se describe aspectos que resultan fundamentales para abordar el contenido central del escrito: ¿Qué factores han impedido la concurrencia a carrera administrativa, garantías al concurso del mérito en el Comando General de las FFMM?

Palabras clave:

Carrera administrativa, mérito, concurso público, administración pública.

ABSTRACT

This research aims at analyzing the actual situation of the Administrative Career regime current system in the Public Administration of the National Defense Ministry- Military Forces General Office

Firstly, I put forward a basic conceptualization of the history and regime of administrative career of the country as well as a description in depth and a study of several references. Afterwards, I describe several relevant aspects to approach the core content of this essay: What factors have hindered the participation in the administrative career as a guarantee to take part in the merit contest in the Military Force General Command?

Key words:

Administrative Career, Merit, Public Contest, Public Administration

SITUACION DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA, GARANTES AL CONCURSO DEL MÉRITO EN EL COMANDO GENERAL DE LAS FFMM

Este escrito nace como experiencia propia en el Comando General de las Fuerzas Militares, quien es la entidad de más alto nivel de planeamiento y dirección estratégica para las instituciones castrenses del país. Bajo su égida y faro están el Ejército Nacional de Colombia, la Armada de la República de Colombia y la Fuerza Aérea Colombiana. De sus dependencias emanan las directrices y las políticas de mando para los soldados de tierra, de mar y de aire, en estricto y cabal cumplimiento de la misión prevista en el artículo 217 de nuestra Constitución Nacional.



Fuente: Pagina Comando General Fuerzas Militares

Por ello, el eje central del análisis consiste en indagar en la entidad nombrada, sobre los factores que han impedido en la plena vigencia de la ley el sistema de mérito, no antes sin hacer un sondeo en Colombia de la situación actual y en ese sentido exponer si hay neutralidad o por el contrario preferencias subjetivas para el ingreso, ascenso y permanencia en cargos de carrera administrativa.

En la actualidad una forma de provisión de empleos públicos que el Estado colombiano emplea es la figura de carrera administrativa, cuyo objeto es aportar una administración pública eficiente, siendo un componente importante el recurso humano, es entonces que se concibe la carrera administrativa como instrumento de selección que permite a través de concurso de mérito, igualdad y transparencia, la selección de personal de acuerdo con los principios constitucionales.

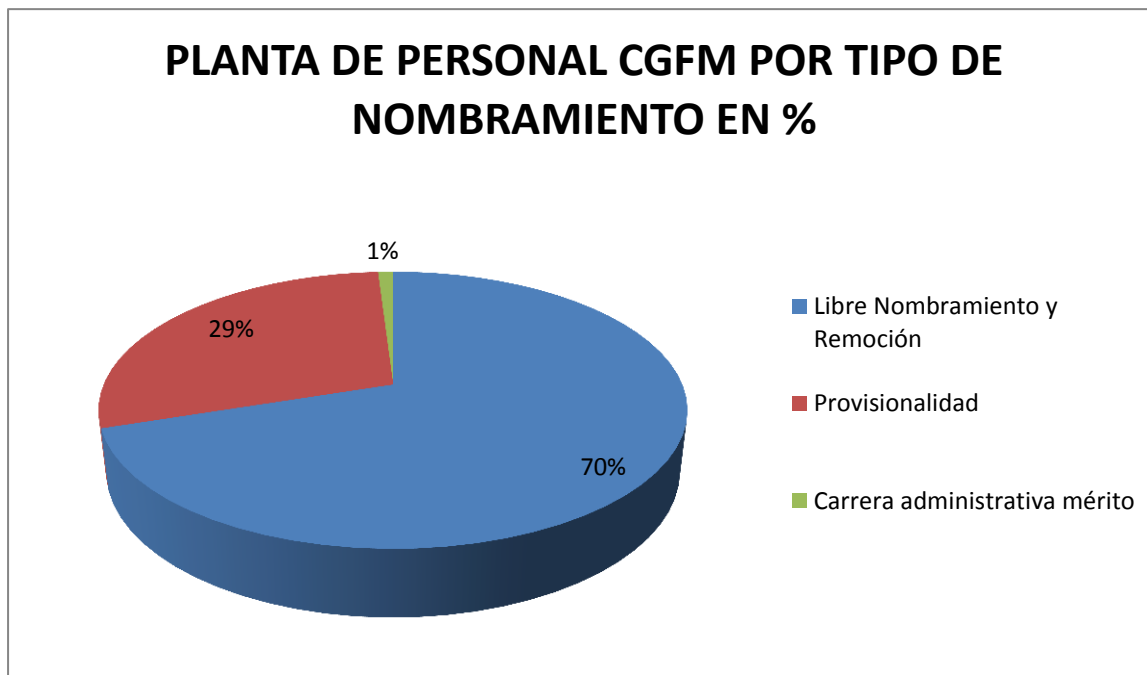
En Colombia es compleja la realidad sobre los empleos por carrera administrativa o mejor conocido por mérito, la escasez de concursos y la burocracia ha implicado que los funcionarios no necesariamente serán seleccionados entre los más capaces o de mayores méritos, sino entre aquellos que tengan mayores influencias y mejores conocidos, entonces este sistema no debe confundirse con el derecho legítimo que tiene todo nuevo gobierno de nombrar sus cargos ya sea en libre nombramiento y remoción o en provisionalidad.

Todo esto implica que no hay garantías en las entidades para llevar a cabo estos concursos, el mérito tiene fundamento en la Constitución Política que prevé que el aspirante a ocupar un cargo en la administración pública debe acreditar los requisitos mínimos para desempeñar el empleo y haber superado con éxito el concurso público, a través del cual se manifiestan las competencias ocupacionales y las calidades del candidato. La ley define el mérito como la “demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”. Pero como todos sabemos en

nuestro país el monopolio, la privatización de lo público y el régimen burocrático ha puesto de lado los principios y dictámenes que nuestra carta magna nos dice que hagamos.

Al revisar el proceso normativo vivido en Colombia a lo largo de los años, se evidencia la propagación de disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de manera permanente, cambiantes una a otra derogándose entre sí de difícil manejo por su abundancia, pero más por su contradicción entre el gobierno saliente y entrante, en cuya actividad se observa la falta en la aplicación correcta de la carrera administrativa, ya que contrario a comprometerse con el interés general, la objetividad, transparente y del mérito, se ha evidenciado la preferencia a personas nombradas en provisionalidad que tienen cupo directo en la inscripción, olvidando el derecho de carrera a todo el personal que cumpla con el perfil sin importar que tipo de nombramiento tenga llamado en otras palabras discrecionalidad, como dice la Constitución Política referida a la igualdad ante la ley en el artículo N. 13 “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” es decir, la igualdad en el caso de carrera administrativa significa derecho a participar en idénticas condiciones, fundamentalmente en el acceso a cargos públicos, a todas las personas que cumplan con los requisitos de los concursos vigentes podrán aspirar empleos públicos pudiendo participar por mérito.

En Comando general de las Fuerzas Militares, ¿por qué es tan escaso el acceso a un cargo público exclusivamente con base en el mérito? En aras de garantizar y de reconocer el mérito donde queda el concurso ¿Qué factores han impedido la concurrencia de candidatos a carrera administrativa, garantías al concurso del mérito? ¿Solo podrán los nombrados en provisionalidad inscribirse para aspirar a un cargo público? Preguntas que se realiza al evidenciar la poca plata de civil ingresado por concurso, actualmente se cuenta con la gestión administrativa de la función pública referente a la práctica del régimen de carrera administrativa en la entidad, pero también analizando y comparando la planta de personal civil no uniformado como se muestra a continuación:



Fuente: Resultado de investigación

Se puede ver que el personal nombrado en libre nombramiento y remoción es mayor a los de carrera específicamente aquellos que son por concurso de mérito, cabe resaltar que los provisionales también son de carrera, La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos “cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y

mientras éstos se suministran en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la circunstancias administrativa que originó la vacancia temporal”, estos son de carácter transitorio y excepcional y buscan solucionar las necesidades del servicio. Pero entonces por que nombran tantos provisionales sino los van a postular o inscribir en concursos, en tal caso si no llegase a tener vacantes y se cuente con el perfil que pasa con el personal esto nos muestra que estamos haciendo los procesos a medias olvidando lo importante de la Ley el mérito y las capacidades de las personas por qué contando con una planta grande con personas capaces nos rehusamos a resaltar y poner a prueba sus cualidades.

Normatividad del sistema de carrera administrativa - Antecedentes

En 1938 fue expedida la primera ley de Creación de instancias que marcaron la actual institucionalidad en la regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso: Departamento Administrativo del Servicio Civil y Comisión Nacional del Servicio Civil. Luego a lo largo de la Constitución Política de 1991 se establece el Empleo Público como elemento fundamental de desarrollo del Estado, en su Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Ley 909 de 2004 regula la carrera administrativa, el empleo público y la gerencia pública. Reorganiza la Comisión Nacional del Servicio Civil como órgano autónomo de administración y vigilancia de la carrera administrativa. La normativa se puede analizar en tres grandes partes:

- una primera dirigida al desarrollo de la carrera administrativa, donde se corrigen las fallas de los anteriores reglamentos
- una segunda parte comprende lo relacionado al empleo público;
- finalmente una tercera parte que se encarga de establecer los lineamientos de la “Gerencia Pública”. La ley también concede facultades al Presidente para que expida decretos con fuerza de ley que permitan la aplicación de los preceptos de la ley.

Ley 1033 de 2006, Establece la carrera administrativa especial para los empleados públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector defensa, deroga y modifica unas disposiciones de la ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades, conforme al numeral 10 del artículo 150ª de la constitución política.

En su Artículo 4°. Para la vinculación de personal civil no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, se deberá efectuar un estudio de seguridad de carácter reservado, a los aspirantes a ocupar cargos, el cual deberá resultar favorable para acceder a los mismos.

Decreto ley 091 del 17 de enero 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones en materia de administración de personal”.

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se adoptan medidas sobre el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos”.

Como se constata son muchas leyes, decretos, normas en materia de regulación de administración de personal tanto a nivel nacional como especial para el caso del Ministerio de Defensa, pero todas esas reglas serán suficientes para controlar, hacer, ejercer control sobre el proceso del régimen de carrera y que este se lleve a cabo en las entidades públicas, esto lo desarrollaremos en el ensayo.

Carrera administrativa tratamiento conceptual

El sistema técnico de administración de personal en el sector público como legalmente es denominado pretende la selección y promoción de los empleados, teniendo como base únicamente la idoneidad, capacidad y méritos de la persona. En línea con la Carta Iberoamericana y teniendo en cuenta la importancia que representa para las organizaciones modernas el desarrollo de la gestión por competencias laborales, la Ley 909 de 2004 define el empleo como el núcleo básico de la función pública, precisa orientaciones a tener en cuenta en su diseño e incorpora el concepto de competencias laborales que deberá desarrollarse como metodología para la gestión del mismo empleo y del talento humano, lo cual permitirá superar la lectura del requisito básico, permitiendo así garantizar al Estado que quien va a desempeñar un empleo público lo haga con base no sólo en sus conocimientos, sino en sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, llegando a tener no sólo ingreso por competencia sino evaluación y capacitación desarrollada bajo este mismo criterio.

Actualmente uno del debate con respecto a la carrera administrativa está relacionado con la vigencia, efectividad y transparencia. Como explica Juan Pablo Guerrero: “En el sistema de patronazgo, los jefes de gobierno nombran libremente a los administradores públicos y los remueven con la misma facilidad. Ello favorece el patrimonialismo, que hace que el funcionario

prefiera no distinguir entre el patrimonio personal y el público, dada la inestabilidad de su trabajo (y la falta de controles y sanciones). A su vez, lo anterior fomenta el clientelismo, que cambia prebendas administrativas por apoyos políticos de los “clientes” privilegiados en los sectores sociales administrados” (2000, p. 8). Es entonces con la modalidad de Libre Nombramiento y remoción la inestabilidad laboral depende del gobierno pasante, este sin tener en cuenta el mérito, el conocimiento la efectividad al laboral simplemente como dije anteriormente lo importante son las relaciones y recomendación de un gobernante.

Para María de los Ángeles Mascott Sánchez (2003), el modelo burocrático debe establecer, “ciertas condiciones, como el establecimiento de jerarquías, la carrera, la especialización y la diferenciación son necesarias para el eficiente funcionamiento de la administración pública. Estos sistemas, basados en normas más o menos estables y exhaustivas, buscan ser impersonales, ofrecer el mismo tratamiento o servicio a todo el mundo y garantizar la seguridad jurídica y eficacia de la administración”. (P.8); modelo vivido en Comando General de las Fuerzas Militares de régimen especial siendo débil en el modelo de carrera administrativa limitado a ofertar vacantes y postular por mérito, evidenciamos que aunque hay profesionales capaces, preparados académicamente no tienen nivel jerárquico con sus capacidades y conocimiento, desempeñándose ya sea como auxiliares y/o técnicos dejando sus profesiones a un lado por necesidad laboral.

Actualmente la administración pública es reprochada porque no ha logrado atender las necesidades de los ciudadanos; “las principales críticas se centran en la falta de eficiencia y efectividad, altos costos fiscales, burocratismo, rigidez de las políticas de remoción y falta de rendición de cuentas por parte de los funcionarios públicos” (Mascott, 2003. P. 9). Por esta razón, se ha extendido una propensión en ejecutar reformas en la gestión de lo público, haciendo énfasis

en el cambio del paradigma burocrático a uno de carácter gerencial, que permita atender las obligaciones del Estado, bajo los razonamientos de eficiencia y eficacia.

A lo largo del tiempo, la entidad base de análisis del ensayo ha buscado mejorar su administración de pública, el primer campo de acción fue la seguridad tanto de sus instalaciones como la del personal, un segundo aspecto fue la organización judicial racional y eficiente, otro competencia la administración financiera, entonces como base fundamental la implementación y consolidación de personal especializado y de competencia laboral. Pero con la burocracia como ente centralizador dejo de lado estos aspectos fundamentales desconociendo como anteriormente relacionamos la selección idónea y con base al mérito, impartiendo cada nuevo gobierno o cúpula su personal transitorio.

Factores que influyen en la aplicación de la carrera administrativa en el Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia

El estudio y análisis de factores que inciden en la aplicación permanente de carrera administrativa al concurso de mérito, es pertinente al exponer los motivos de ¿por qué es tan escaso el acceso a un cargo público exclusivamente con base en el mérito? ¿Qué factores han impedido la concurrencia de candidatos a carrera administrativa, garantes al concurso del mérito?

A continuación se relacionan así:

Factores de líneas de mando - burocracia

Aunque es una entidad militar donde la política no es permitida, si patentizamos los cambios por nuevos comandantes y cúpula por que traen su gabinete de personal de confianza y asignan cargos de libre nombramiento y remoción, al punto de crear un sistema patrimonialista,

donde todos los cargos públicos deben ser desempeñados por personas asociadas al movimiento donde se obtenga la victoria o el poder para este caso el movimiento al que el presidente asigne para administrar la entidad. Ello significa que queda a un lado el mérito dando prioridad a los conocidos o que están en el movimiento serán seleccionados en cargo público, la estabilidad laboral no está garantizada y cualquier cambio administrativo puede llevar a una remoción.

Monopolio en la Administración Pública

El fenómeno de la corrupción es un flagelo que está presente en todos los países, afecta la estabilidad de sus sistemas y de sus instituciones, lesiona sus economías y la moral de sus sociedades. De este fenómeno no escapa la carrera administrativa, ejemplo de ello es el factor repetitivo donde el servidor público asume el empleo como un negocio y beneficio propio olvidando la transparencia para los procesos de selección en el concurso de mérito, estos riesgos están dados por falta de compromiso institucional que se entrega o rinde ante el interés particular, la falta de competencias y talento para el ejercicio del cargo. Normalmente existe en las entidades un coordinador de recursos humanos y hay casos en que se vuelve unilateral las decisiones aunque se cuenta con la vigilancia de entidades del estados encargadas de estos procesos el personal de planta de la entidad muchas veces prevé su bienestar y el de sus amistades dejando de lado lo correcto y acorde a la Ley por preferir a su conveniencia individual.

“La tentación de utilizar el cargo público en beneficio privado es tal vez la cuestión más difícil de salvar. Habitualmente quien accede a un puesto administrativo considera que cuanto rodea al cargo le pertenece para su beneficio, cosa a todas luces falsas, pero al parecer raramente superable (Cortina, Adela, 1998, p. 163). Algo tan cierto como lo expresamos anteriormente y en

aras de una verdad común en nuestro estado y entorno laboral como lo es: utilizo los medios para mi propio beneficio.

Factor económico – administrativo

Para llevar a cabo un concurso se debe contar con recursos para el pago de los servicios de las entidades asignadas por la constitución para velar por la transparencia del proceso, es por eso que la administración debe contar con una asignación de dineros, los concursos no son gratis y si la entidad no cancela esos servicios no se podrá llevar a cabo el proceso, igualmente se debe contar con la asignación de salario del puesto vacante, en la entidad actualmente solo puede tener vacante si alguien sale. No se crean puesto uno que sale otro que ingresa.

Como lo dice el Artículo 9° de la Ley 1033 de 2006 Con el fin de financiar los costos que conlleve la realización de los procesos de selección para la provisión de los empleos de la carrera que convoque la Comisión Nacional del Servicio Civil y la especial del Sector Defensa, la Comisión Nacional del Servicio Civil cobrará a los aspirantes, como derechos de participación en dichos concursos, una suma equivalente a un salario mínimo legal diario para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistenciales, y de un día y medio de salario mínimo legal diario para los empleos pertenecientes a los demás niveles. El recaudo lo hará la Comisión Nacional del Servicio Civil o quien esta delegue. Si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, el faltante será cubierto por la respectiva entidad que requiera proveer el cargo.

En el comando General de las fuerzas Militares los concursos son escasos, no son continuos debido a los factores que anteriormente se expusieron, ejemplo de eso es la Resolución 5925 del 28 de diciembre de 2007 “Por el cual se convoca al primer proceso de selección para

proveer por concurso de méritos los empleos del Sistema Especial de Carrera del sector Defensa regido por el Decreto Ley 091 de 2007”; actualmente solo tenemos en proceso de inscripción a una funcionaria en provisionalidad, seleccionada internamente por la administración.

Ahora, la finalidad de la carrera no solo radica en la realización de los principios de eficacia y eficiencia, sino que se desarrolla bajo la garantía de la estabilidad laboral y la permanencia en el cargo, esto es:

El sistema de carrera administrativa busca lograr que el recurso humano no se convierta en una carga que dificulte la realización de las funciones y fines del Estado, sino, por el contrario, que se erija en un instrumento eficaz para el cumplimiento de los mismos a través de personal capacitado para desarrollar las actividades inherentes al servicio público y con la garantía, al mismo tiempo, del ejercicio del derecho al trabajo (Constitución Política artículo 25) y del principio mínimo fundamental de la estabilidad en el empleo (C.P, art. 53).

Así las cosas, el mérito debe ser el criterio fundamental para el ingreso a los cargos de carrera, el ascenso, la permanencia y el retiro de los mismos, como lo sostuvo la Corte Constitucional, la mayoría de países en el mundo han sufrido reformas a sus sistemas de servicio público, pasando de una administración basada en reglas (burocracia), a una gestión pública basada en resultados y el rendimiento, bajo los principios de ética y la conducta en el servicio público (Montalvo, 2009. p. 8), es decir, las capacidades, el talento, la disciplina, las competencias del servidor deberían ser lo primordial a la hora de seleccionar al personal y de evaluarlo.

Esta situación ha permitido señalar la necesidad de establecer normatividad y procedimientos garantes del sistema de mérito, como opuesto al clientelismo y el favoritismo,

para garantizar el derecho constitucional de acceder a cargos y funciones públicos, así como crear una administración eficiente, eficaz y moral. Igualmente, exponemos sobre la inscripción extraordinaria a empleados en provisionalidad, que privilegiaba clientelismo y las relaciones, contradiciendo la Carta Política imperativa sobre el sistema de mérito.

Como nos recuerda Crozier (1996, p. 1), “una vez establecida la voluntad soberana del pueblo, en reemplazo de los antojos del monarca, dicha voluntad habría de ser ejecutada por servidores públicos obedientes cuyas cualidades de rigor, competencia y responsabilidad eran particularmente admiradas”. Ante todo las competencias profesionales y de conocimiento, el mérito pilar del recurso humano de la administración pública.

“La carrera administrativa supone entonces el desarrollo profesional del funcionario público, que entraña un proceso de selección y formación previa al ingreso; un desempeño ascendente a través de una escala regida por el principio de mérito; un proceso de formación continua; y un minucioso programa de entrenamiento práctico” (Guerrero 2007, p. 59), Como dice nuestra constitución la entidad debe velar que la función pública sea eficaz en el proceso de recurso humano y evaluar el rendimiento de la planta de personal ejecutándolo tanto en situaciones profesiones o técnicas y que se base en los lineamientos de la ley.

CONCLUSION

La convivencia que la sociedad colombiana ha tenido históricamente con grupos de poder que le disputan el monopolio de la fuerza y la legalidad al Estado, han sido concluyentes para incidir en las elecciones y procesos a cargos públicos como expusimos anteriormente, para doblegar la voluntad de los dirigentes y el debido proceso constituyente, de acuerdo con sus intereses y asumir en muchas regiones del país una posición dominante en relación con la provisión de los empleos estatales.

La burocracia, desde el punto de vista constitucional exige la profesionalización del empleo público, siendo el talento y el mérito las bases estructurales y el fundamento para ejercer la función pública, postulados que se aplican en el sistema de carrera administrativa, como regla general para el acceso al empleo público. Ante todo las capacidades y actitudes laborales y de conocimiento resaltando si es o no empleado de la institución, todos tenemos el derecho de aspirar a un cargo público. El empleo público en Colombia, evidencia la necesidad que los cargos públicos sean ejercidos por personas que cumplan con los requisitos exigidos ya sean profesionales, técnicos entre otros, que obtengan la posición de funcionario a través de la presentación de concursos de conocimiento, con derecho a permanecer en el cargo, que depende de su cumplimiento con los deberes del mismo y no por la administración de la entidad.

Sumado a lo anterior, podemos evidenciar la disminución y la poca periodicidad de los concursos y el aumento de cargos en libre nombramiento y remoción en la entidad, siendo este régimen especial, debería constitucionalmente ser pilar en la implementación del régimen de carrera administrativa garantando al concurso del mérito, pero como es derecho de cada cúpula traer

su personal se ha vuelto repetitivo este acto que deja de lado lo importante que es la idoneidad del personal.

Igualmente este panorama muestra la pérdida de credibilidad, motivación hacia la planta de personal por un puesto de trabajo estable que no se tiene con otros tipos de nombramiento, ya que como lo dice la Constitución Política de Colombia ante todo la estabilidad laboral para los funcionarios merecedores por mérito de cargos públicos.

Entonces que se busca con el análisis de este ensayo, que la entidad Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia:

- Disminuya los nombramientos provisionales y de libre nombramiento y remoción como resultado del aumento de la provisión de empleos de carrera a través de concursos de méritos
- Consolide el mérito como principio orientador en la provisión de empleos tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción
- Establecer un método de ingreso y ascenso basado en el mérito.
- Permitir la movilidad horizontal o vertical en ascensos por las capacidades y competencias del personal
- Permitir aunque no sea nombrado en provisionalidad pueda ser inscrito en concurso sin preferencia alguna

Sabemos que existen muchas normas que regulan la administración del personal civil y que Comando General es pionero en impulsar los derechos de los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, entre ellos el de participar en todos los programas de Capacitación, Bienestar y Estímulos que establezca el Estado, tendientes a obtener una mayor

capacidad de aprendizaje y de acción a través de cursos, diplomados, talleres, programas de educación formal, programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, actividades de recreación, cultura, deportes, eventos vacacionales y de integración. Así mismo fortalecer el clima laboral, gozar de estímulos morales y pecuniarios según disponibilidad presupuestal, encaminados a que todos los servidores públicos tengan acceso a dichos programas.

Pero no obstante sabemos que la implementación del este sistema de carrera administrativa en el país ha sido un reto por la burocracia, pero esperamos que con este trabajo se evidencie un poco la situación actual de muchas entidades como es el caso tratado, y que incluya en su función pública la prioridad de aumentar y lógicamente motivar a través de concursos a su planta de personal y preservarse la objetividad y mérito para garantizar el cumplimiento de un sistema democrático, de igualdad, oportunidad y como dice la constitución un estado social de derecho.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cortina, Adela. (1998). Hasta un pueblo de demonio: ética pública y sociedad. Santafé de Bogotá. Taurus.
- Crozier, M. (1996). La transición del paradigma burocrático a una cultura de gestión Pública. Documento presentado en el I Congreso Interamericano del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Río de Janeiro.
- Guerrero, J. (2000). Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México. Centro de Investigación y Docencia Económicas.
- Guerrero Orozco, Omar (2007). Principios de administración pública. Reedición Primera edición ESAP Escuela Superior de Administración Pública, Bogotá
- Mascott Sánchez, María de los Ángeles (2003). Servicio civil: una comparación internacional. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Montalvo Romero, Josefa (2009). Perspectivas del trabajo burocrático En: Letras Jurídicas, de los investigadores del centro de estudios sobre derecho, globalización y seguridad. Universidad de Veracruz. Número 19 año 10, enero junio 2009