

VINCULACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A LA CARRERA
ADMINISTRATIVA

YANCY JOHANNA NUÑEZ ARIAS

AUTOR

Código 3500906

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
SEMINARIO DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO
BOGOTÁ D.C., 2015

VINCULACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A LA CARRERA
ADMINISTRATIVA

YANCY JOHANNA NUÑEZ ARIAS

AUTOR

Código 3500906

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Derecho Administrativo
(Ensayo Argumentativo)

Tutor metodológico: Diego Escobar Perdigón

VoB	
	FIRMA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
SEMINARIO DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO
BOGOTÁ D.C., 2015

RESUMEN

Por medio de la Carrera Administrativa lo que se buscaba era la elección de personal idóneo a través un concurso de mérito, sin embargo esto no ha sido así. con este ensayo se busca dar una mirada al desarrollo de la carrera administrativa en Colombia, cuáles han sido las razones de la utilización de provisionalidad, la no realización de convocatorias a concurso de mérito y por ultimo dar una mirada a la legislación aplicada en otros países; para ello se empleó un enfoque analítico donde se desarrolla cada uno de los conceptos que se aplican en la carrera administrativa, los principios rectores que la rigen, identificar la entidad encargada de ejercer la elección de personal y el procedimiento de elección de personal.

Palabras clave: Carrera Administrativa, Concurso, Estado, Mérito, Principios.

Abstract:

Through the Administrative Career what was sought was the choice of suitable personnel through a competitive merit, however this has not happened. this essay seeks to give a look to the development of administrative career in Colombia. what were the reasons for the use of provisional , non-performing calls , merit and finally take a look at the legislation in other countries ; an analytical approach to where it develops each of the concepts apply in the civil service , the guiding principles that govern it , identify the entity responsible for exercising personal choice and personal election procedure was used

Keywords: Career Management, Competition, State, Merit, Principles.

La Carrera Administrativa fue creada para fortalecer el reclutamiento de personal capacitado, con el fin de satisfacer y garantizar la eficacia de la administración pública, ofreciendo estabilidad laboral con el fin de brindar un mejoramiento en la prestación de un servicio.

El presente ensayo argumentativo, aborda de manera general los antecedentes y naturaleza jurídica que dieron lugar para que en Colombia se implementara la carrera administrativa, como mecanismo idóneo para la selección de personal apto para ejercer las funciones y objetivos que busca cumplir el Estado Social de Derecho que tenemos.

De inicio se busca dar respuesta al planteamiento del problema que es ¿porque se utiliza la figura de nombramiento provisional como mecanismo para no realizar concurso de merito?, tratando de determinar si a partir de la utilización de la carrera administrativa y el desarrollo normativo Colombiano, es posible evidenciar que la relación entre la administración y los administrados es más eficaz y seguro. Esto a través del análisis de las disposiciones legales establecidas en la Constitución Política de Colombia de 1991 y la Ley 909 de 2004 que regula lo concerniente sobre el empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública.

Por lo tanto, esta investigación se justifica en que la administración pública orientada por unos principios constitucionales y legales enmarca dentro de su actuación, la búsqueda permanente de la optimización tanto en recursos como de tiempo de los servicios que tiene a su cargo. Ante este imperativo se encuentra que la carrera administrativa sirve como un mecanismo para mejorar la prestación de los servicios que debe proveer la Administración Pública en cumplimiento de los principios constitucionales y legales.

Por lo cual es preciso examinar diferentes fuentes de información nacional e internacional para comprender el fenómeno tecnológico por el que obligatoriamente

debe pasar la administración y los mismos ciudadanos, dando pasos agigantados a la aplicación de las diferentes políticas de gobierno nacional frente a este tema.

En el desarrollo de esta investigación hay un primer subtítulo donde se aborda de manera general los conceptos básicos sobre Carrera Administrativa, Empleo Público, Servidor Públicos, Principio de Merito, nombramiento provisional y Comisión Nacional Del Servicio Civil, a partir de la vigencia de la Ley 909 de 2004, Constitución Política de Colombia de 1991, antecedentes normativos y lo dispuesto por la jurisprudencia.

En el segundo subtítulo se establece la naturaleza jurídica de la carrera administrativa desde sus inicios en la Constitución Política de Colombia de 1886 hasta la expedición de la Ley 909 de 2004, que regula todo lo concerniente a los principios y etapas de selección de personal para ser un servidor público y ocupar un empleo público.

Se logra observar en el subtítulo tercero un acercamiento a las formas de vinculación a la carrera administrativa del poder público, analizando cada una de las etapas de selección desde la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de la lista de elegibles y el periodo de prueba. Y desarrollando la figura de nombramiento provisional como un mecanismo político que ha utilizado el Estado para asegurar su cuota política no permitiendo con esto la realización de concurso de merito.

Se tiene un último subtítulo cuarto donde se realiza un análisis, de la carrera administrativa en los países de Venezuela, Perú y Uruguay indicando cuales son las semejanzas y diferencias que se encuentran.

Pregunta de investigación.

¿Porque se utiliza la figura de nombramiento provisional como mecanismo para no realizar concurso de mérito?

Hipótesis.

Con la implementación de la carrera administrativa, En Colombia se busca lograr no solo la eficacia sino también la honestidad en el desempeño de cargos públicos, para lo cual el Estado debe contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen con sus resultados su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades

Argumentos.

En principio antes de realizar apreciaciones y abordar el desarrollo del problema se podría aplicar los principios del artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, no obstante se hace necesario tener claro los conceptos básicos sobre Carrera Administrativa, Empleo Público, Servidor Públicos, Principio de Merito, Nombramiento Provisional, Encargo y Comisión Nacional Del Servicio Civil.

El artículo 125 de la Constitución Política de 1991, indica lo siguiente:

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.

Todos los servidores públicos serán designados por concurso público de méritos, salvo aquellos respecto de quienes la Constitución o la ley establezcan un mecanismo de designación especial. De esta disposición quedan exceptuados los ministros, los viceministros, los jefes de departamento administrativo, los secretarios de despachos departamentales y municipales y los gerentes o directores de las entidades descentralizadas de todo orden.

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.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

La Constitución Política de Colombia, no nos trae una definición exacta de que es carrera administrativa solo se limita a indicar cuáles son los empleos de carrera administrativa, el procedimiento estipulado para proveer estos y el retiro de la carrera administrativa.

Por otro lado el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, trae una definición más amplia y precisa a la descrita anteriormente en el artículo 125 de la Constitución Política de 1991, cual define la carrera administrativa así:

ARTÍCULO 27. CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (2004, pág.36).

La Escuela Superior de Administración Pública define la Carrera administrativa como el: *“Sistema técnico de administración de personal fundado en el principio del mérito, cuyo objetivo es garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad y el ascenso.”* (2011, pág. 23).

La Comisión Nacional del Servicio Civil define la carrera administrativa así:

La carrera administrativa en Colombia es un Sistema de Administración de personal que busca garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para todos para el acceso y ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, la ley dispone que el ingreso y la permanencia en los empleos de Carrera Administrativa se hagan exclusivamente con base en el mérito, esto es, en las diferentes cualidades y capacidades que posee una persona en algún área específica, sin discriminación alguna. Existen numerosos empleos de Carrera Administrativa a los que Usted puede acceder, clasificados por niveles jerárquicos como Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, que exigen al aspirante requisitos de formación académica y de experiencia laboral; estos empleos constituyen la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y serán dados a conocer por la CNSC en las fechas establecidas en la convocatoria. (2006, pág. 4).

Las anteriores definiciones a diferencia del plasmado en la Constitución Política son claras al indicar que la carrera administrativa es una técnica del manejo del recurso humano que está orientada a garantizar el ingreso de personas idóneas a la Administración Pública sin tener en cuenta razones de género, color, culto, posición política entre otras; buscando con esto el ingreso, la permanencia y en lo posible el ascenso a otros cargo mediante la aplicación de los principios constitucionales de la buena fe, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, participación, publicidad, merito, responsabilidad y transparencia.

Teniendo claro que es carrera administrativa procedemos a definir que es el empleo público de acuerdo a la Ley 909 de 2004: *“ARTÍCULO 19. EL EMPLEO PÚBLICO. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.”* (pág. 30).

El diccionario de la Real Academia Española (2011) define el empleo público como: *“una relación de empleo de subordinación del sujeto particular respecto*

del estado, que cumple las funciones asignados al órgano institucional sin tener en cuenta la jerarquía, importancia o responsabilidad de cargo que ocupe.” (pág.60).

Para Romero (2007) empleo público: *“es un concepto jurídico que atañe a las relaciones laborales establecidas entre dos partes: el Estado, como patrono y, los agentes públicos, en tanto empleados o trabajadores de la Administración Pública.”* (p. 329).

Es claro que empleo público es la relación laboral que tiene el Estado con un funcionario de la administración que ha sido vinculado por medio de un concurso efectuado por medio de los lineamientos de la carrera administrativa para que cumpla las funciones y objetivos que le fueron asignadas con el cargo.

El diccionario de la Real Academia Española define servidor público como: *“la persona que desempeña un empleo público. Se trata de un trabajador que cumple funciones en un organismo del Estado”.* (2011, pág.170).

Con fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política se puede decir que los servidores públicos son todas las personas que trabajan al servicio del Estado y la comunidad en cualquiera de las ramas del poder, ya sea en los órganos centrales o en las entidades descentralizadas territorialmente por servicios y que ejercen sus funciones en la forma prevista en la constitución, ley y reglamento interno de la entidad.

Por otro lado Riobó (2014) la palabra *servidor público* comprende a todos los trabajadores que laboran para el Estado. Así pues, los *empleados públicos* y los *trabajadores oficiales* son *servidores públicos*. (p.10) Dicho en otras palabras, los servidores públicos son el género, y los empleados públicos y los trabajadores oficiales son especies de ese género. Por lo que define a los empleados públicos como las personas que laboran en los Ministerios, en los Establecimientos Públicos,

en las Superintendencias, en los Departamentos administrativos y sus equivalentes en el ámbito territorial o distrital, en labores distintas de las de construcción y sostenimiento de obras públicas.

Con lo anterior queda claro que servidor público y empleo público van de la mano a la hora de desarrollar este concepto según lo expuesto por cuanto el empleo público es la necesidad que tiene la administración de tener una relación laboral con una persona que va ejercer funciones del Estado y es denominada servidor público quien se va diferenciar de los demás funcionarios que conforma la administración ya que este es seleccionado por medio de la carrera administrativa; mientras que los demás lo harán por medio de un contrato de prestación de servicio o tendrán un nombramiento provisional.

El diccionario de la Real Academia Española define la palabra merito: *“es la acción que convierte a una persona en digna de un premio o de un castigo. El mérito es aquello que justifica un reconocimiento o un logro o que explica un fracaso”*. (2011, pág.100).

Inicialmente se debe tener en cuenta la importancia del mérito como principio.

El Principio del mérito es una de las consagraciones centrales del Estado Constitucional de derecho instaurada en Colombia a partir de la Constitución de 1991. Con el sistema de mérito o de carrera trascienden los ámbitos estrictamente laborales y administrativos, y se encaminan al aseguramiento y efectividad de un número apreciable de derechos fundamentales y de principios constitucionales que fundamentan la función administrativa del Estado. (Vergara, 2011, p. 50)

La sentencia T-604/2013 del Magistrado Ponente JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, define el mérito como un principio constitucional de obligatorio cumplimiento para ingreso, ascenso y retiro de empleo público.

En síntesis el principio del mérito es la base fundamental en la que está cimentada la carrera administrativa, porque es a través de este principio que se debe realizar las convocatorias de empleo públicos de la Comisión Nacional de Servicio Civil asegurando a todos los participantes transparencia en la elección del servidor público cumpliendo este con los competencias y aptitudes requeridas para ocupar el puesto. Es así como el Estado garantiza la efectividad de los demás principios constitucionales que tienen que ver con la igualdad, la transparencia, la eficiencia y la eficacia.

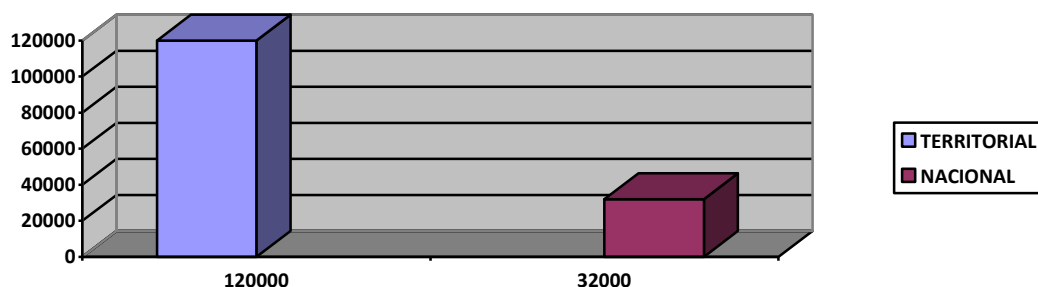
Nombramiento Provisional, la Ley 909 de 2004 limitó el nombramiento provisional en su artículo 25 así: *“Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”*. (2004 pág.xx).

Por otro lado Rodríguez (2000), define el nombramiento provisional de la siguiente manera: *“se utiliza para proveer transitoriamente empleos de carrera, pero sin que se hayan cumplido las normas de selección que se exigen para esta clase de empleos”*. (p. 177).

Por su parte, el Consejo de Estado en la Sentencia de 17 de mayo 2007, Expediente 7068-05, Consejero ponente Dra. Bertha Lucía Ramírez De Páez. El nombramiento provisional, es el que se le hace a una persona no seleccionada por el sistema de méritos para proveer de manera transitoria un empleo de carrera, es decir, la provisionalidad, como herramienta de la administración de personal, parte siempre del supuesto de una vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera.

De acuerdo a lo anterior el nombramiento provisional, es una forma de ingresar a laboral con el Estado sin haber participado en un concurso de mérito solo se requiere cumplir con los requisitos exigidos para ocupar el puesto y ser nominado por parte de la autoridad competente. En la siguiente gráfica se observa el número de nombramientos en provisionalidad a nivel nacional y territorial en Colombia.

Gráfica 1. Provisionales en Colombia



Fuente: La meritocracia en Colombia, Fernando Grillo Rubiano
Elaboración: Propia

Como consecuencia de lo descrito, es así como se logra evidenciar que el sistema de méritos no se está cumpliendo cabalmente, vulnerando los principios fundamentales como la *bona fide*, ya que los procesos de selección no se realizarían con objetividad.

Así mismo se puede decir que es responsabilidad del Estado a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil en adelante, (CNSC) para realizar el seguimiento correspondiente así como lo indica, el artículo 130 de la Constitución Política, la CNSC es "*responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial*". (1991, p.66).

El anterior artículo no define que es la CNSC sino que indica que esta es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos *in vigilando*; mientras que el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 define la CNSC de la siguiente manera:

ARTÍCULO 7o. NATURALEZA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. (2004, p1).

Acorde a lo plasmado se logra ver los conceptos o apartes, se encuentran correlacionados debido a que para proveer un empleo público es necesario realizar una convocatoria la cual se efectúa según los parámetros establecidos en la carrera administrativa cumpliendo con la aplicación del principio de mérito, dicho cumplimiento es vigilado y supervisado por medio de la comisión nacional de servicio civil quien tiene la obligación, una vez superado el concurso convocado elegir a la persona más idónea para que se convierte en un servidor público de la entidad del Estado que lo está requiriendo para cumplir con las funciones que se le otorga.

Antecedentes de la Carrera Administrativa.

Para comenzar la carrera administrativa tuvo su inicio en la Constitución de 1886, en donde se estipulaba que la Ley determinaba las calidades y antecedentes necesarios para el desempeño de ciertos empleos en los casos previsto en la Constitución y regulaba todo lo relacionado con el servicio público esencialmente con la creación de los empleos públicos que determinara la Ley. Por su parte ZULETA (2002) indico: *“Esta naciente reglamentación no traía consigo cuales era esas calidades para desempeñar los empleos públicos”* (p.55) que al momento de la época iban encaminados a proveer servidores públicos a los servicios civiles, militares y del tesoro público, dejando a un lado proveer empleos públicos a las demás ramas del poder públicos existente en la época.

Avanzado en el estudio del desarrollo histórico de la Carrera Administrativa encontramos que el verdadero nacimiento de esta, fue a partir de la Ley 165 de 1938 la cual buscaba que el Presidente de la República ya no tuviera la facultad de nombrar o remover a los servidores públicos de acuerdo a sus intereses políticos sino que se aplicara el sistema de Carrera Administrativa a los diferentes empleos del Estado y se tuvieran en cuentas sus capacidades cognoscitivas y el mérito para dejar de lado el sistema clientelista que se vivía en la época y el cual podemos visualizar actualmente todavía en algunas entidades del Estado que busca llenar las vacantes de la carrera administrativa por medio del nombramiento provisional de los cargos y no hacer el concurso para llenar las vacantes como es debido.

Posteriormente a la mencionada Ley, se presentó el Plebiscito del 1 de diciembre de 1957, que estableció los principios básicos de la carrera administrativa, específicamente lo referentes a que todo ingreso y ascenso a cargos públicos debe hacerse de acuerdo con la Ley, la prohibición a empleados de carrera de participar en actividades políticas, la filiación política de los ciudadanos determina el ingreso, promoción o retiro de los cargos públicos de carrera. (Fuente diario oficial Colombiano)

Es con esta reforma que empieza el país con la aplicación del régimen de carrera administrativa a permitir que cualquier persona diferente a la que está relacionada con la clase política del momento puede ingresar a cargos públicos sin tener en cuenta partido política, raza, economía, estrato social etc. solo existe una condición para estas persona y es cumpla con los procedimientos establecidos para ocupar el cargo público, como son el conocimiento, experiencia, aptitudes y desempeños obtenidos en relaciones laborales anteriores.

Siguiendo con el desarrollo histórico de la carrera administrativa encontramos el Decreto 583 de 1984, que fue una violación clara a los principios de la carrera administrativa ya que a través de este se le permitió a los funcionarios que estaban adscritos a la administración nacional, ocupando cargos de carrera sin pertenecer a ella, es decir, vinculados de manera provisional. Pudieron acceder a esta sin reunir

la experiencia mínima en el desempeño del cargo y solo debía presentar y aprobar algunos exámenes relacionados con el ejercicio de la labor en cuestión.

Lo cual vulneraba por completo la posibilidad que personas diferentes a la administración pudieran participar y llegar a ocupar dichas vacantes porque a ellos si le iban exigir la experiencia mínima requerida y no tendrías los mismo conocimiento que adquirieron el que estaba vinculado en la administración para realizar el examen exigido. E claro que en esta parte evolutiva de la carrera administrativa todavía se maneja la influencia política y el pago de favor.

Es a partir de la Constitución de 1991 que la carrera administrativa vuelve a tomar auge en la legislación nacional, por cuanto es elevada a rango constitucional tal como lo dispuso en su artículo 125 el cual indica que los empleos en las entidades del Estado son de carrera. En desarrollo de esta norma constitucional nuestro Congreso de la Republica expidió la Ley 27 de 1992, norma que trajo grandes avance normativos como fue la reglamentación de la carrera administrativa para las entidades del nivel nacional y territorial, clasificó los empleos como de libre nombramiento y remoción y de carrera, asignó a las entidades la competencia para desarrollar los procesos de selección, conformó la Comisión Nacional del Servicio Civil y consagró un sistema de ingreso extraordinario a la carrera para los empleados del nivel territorial.

Por los diferentes vacíos que se encontraron en la Ley 27 de 1992, entre los cuales se destacaron la visible falta de competencia técnica de las entidades de crear un sistema técnico de administración de personal que le permitió iniciar la organización del empleo público y la administración de su talento humano es aquí donde vemos que la administración no fue capaz de ponerse de acuerdo con sus funcionarios para lograr una correcta organización del personal que requería y poder estipular la remuneración de este; ya que todavía predominaba la cultura de privilegiar los intereses particulares sobre el mérito y la inexistencia de un sistema

único de nomenclatura, hizo necesario la reforma que se concretó en la Ley 443 de 1998.

La anterior reforma buscó hacer más operativa la acción de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual modificó su composición y creó las Comisiones Departamentales y Distrital del Servicio Civil, la cual fue declarada exequible gran parte de su articulado con en la sentencia C- 372 de 1999 de la Corte que declaraba la inconstitucionalidad de la integración de la Comisión porque el ejecutivo, al encantarse participando en ella, se convertía en juez y parte de la administración y vigilancia de la carrera.

Finalmente con la Ley 909 de 2004, regular el sistema de empleo público y carrera administrativa; y establecer los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Aporta esta norma los conceptos nuevos más amplio sobre la clasificación de las diferentes modalidades de vinculación con el Estado, concepto sobre planta global, que no se mencionada en la normas anteriores, dota de personería jurídica, patrimonio propio y de autonomía administrativa a la Comisión Nacional de Servicio Civil para que garantice el principio de mérito. Con esta norma el ingreso y la permanencia a los cargos de carrera se complementa con los siguientes tres factores: el mérito, la evaluación del desempeño y el cumplimiento de los deberes que se imponen a toso empleado público.

Ingreso a la Carrera Administrativa.

Es de precisar que en Colombia existen varias formas de vinculación laboral en la administración pública: a) De los empleados públicos (relación legal y reglamentaria); b) De los trabajadores oficiales (relación contractual laboral) y c) De los contratistas de prestación de servicios (relación contractual estatal).

Asimismo, los servidores públicos pueden estar vinculados a la administración de diferentes formas como lo son:

Vinculación por Carrera Administrativa: (art. 125 constitución política, Ley 909 de 2004), ingreso: por medio de concurso de méritos, (CNSC) Comisión Nacional del Servicio Civil, prevaleciendo el principio de igualdad y mérito, proceso: Reclutamiento, pruebas, lista de elegibles, periodo de prueba y la inscripción en el Registro público de carrera administrativa, retiro: Violación al régimen disciplinario o renuncia.

Vinculación por Libre nombramiento y remoción: (Ley 909 de 2004, artículo No. 2), ingreso: Nombramiento del superior Jerárquico Inmediato, retiro: por discrecionalidad de su empleador.

Trabajador Oficial: (art. 5 del decreto 3135 de 1968), ingreso por medio de contrato laboral, retiro: por ineficiencia, cumplimiento del contrato.

Cargos de elección Popular: (constitución Política de Colombia) ingreso: por elección popular, retiro finalización del periodo o pérdida de la investidura.

En lo que respecta al acceso a los cargos públicos por medio de la Carrera Administrativa, la Ley 909 en su artículo 31 ha establecido las etapas que se deben surtir a la hora de desarrollar los procesos de elección de los funcionarios, las cuales son:

ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO. El proceso de selección comprende:

1. Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.
2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.
3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las

calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.

Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.

5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. (2004, p, 38 al 41)

Así las cosas, el concurso ha sido ordenado por la Ley como un mecanismo apropiado para proporcionar cargos de carrera administrativa, a través de los procesos administrativos antes mencionado que son: La convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de la lista de elegibles y el periodo de prueba. Los anteriores procesos administrativos como ya lo hemos mencionado en cada una de las definiciones iniciales desarrolladas tienen por objeto asegurar el ingreso de personal adecuado e idóneo a la administración pública y el acenso de los empleados, partiendo del principio del mérito como mecanismos que permite la participación de las personas, con igualdad de condiciones, de quienes demuestren tener posesión de los requisitos para desempeñar empleos en el sector.

González (2010) señala que: 1. *“La convocatoria: Es el primer paso del procedimiento de selección, consiste en el llamado que hace la Administración a todos los habitantes del país que reúnan las calidades o condiciones para incorporarse a un empleo de carrera administrativa.”* (p.27)

Esta convocatoria es dada a conocer por medio de la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la entidad que requiere el personal; ya que de esta forma busca garantizar el principio de igualdad y publicidad para el acceso a la carrera administrativa.

Es en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, es donde se encuentra publicada la resolución de la entidad donde se convoca al concurso, indicando el número de vacantes que se van a proveer si son profesionales, técnico o tecnológicos, los requisitos exigidos para poder participar, la fecha de adquisición del PIN y el valor de este; el PIN es el número de identificación personal que permitirá al participante poder hacer la inscripción en la convocatoria y subir los documentos soportes, desde mi punto de vista no estoy de acuerdo que sea el ciudadano que pague para poder acceder a la convocatoria; ya que es el Estado quien debe designar una partida para costear los gasto de la convocatoria ya que es esta la que necesita de profesionales bien preparados para ejercer el cargo y por último cumplir con los fines del Estado.

En otras palabras la convocatoria es la norma reguladora de todo concurso y por medio de este que se impone las reglas que son obligatorias para todos los que participan del proceso de selección desde la administración, administrado y concursante. Por tanto, es con la convocatoria que se da los primeros pasos para delinear los parámetros que guiarán el proceso de selección de los participantes, de acuerdo a los principios de buena fe y confianza legítima, ya que es a través de estos se dará estricto cumplimiento a las normas reguladoras del concurso.

Es por esto que La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.

En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y auto control porque la administración y administrado deben respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.

2. El reclutamiento: Tiene por objetivo determinar que las personas que se inscribieron en la convocatoria del concurso, reúnen los requisitos y condiciones exigidas por la administración para merecer ser registradas como participantes. En esta etapa se verifican todos los concernientes a los estudios realizados y experiencia laboral acreditada al momento de la inscripción, es aquí donde la Comisión Nacional del Servicio de Civil y demás entidades encargada de la selección del personal empiezan a descartar cuales de los participantes no reúnen los requisitos exigidos, validan si los soportes presentados son expedidos por la autoridades competentes y si la experiencia acreditada es acorde a lo exigido en la convocatoria.

En esta etapa de reclutamiento se publica en la página la Comisión Nacional de Servicio Civil, la cartilla guía para la presentación de la Prueba Básica General de Preselección, fecha de citación, aplicación y publicación de resultados de la Prueba Básica General de Preselección y las demás informaciones relacionadas con el proceso de selección como que personas fueron rechazadas por no cumplir con los requisitos exigidos.

3. La aplicación de pruebas: Es la etapa más importante del concurso porque con ellas se examina al candidato en el aspecto intelectual por medio de exámenes de conocimientos generales y profesionales específicos de acuerdo con el cargo, sino también sus condiciones de preparación, competencia, capacidad o aptitud física, comportamiento social, etc. La valoración de estos factores se efectúa acorde a los principios de validez, imparcialidad y confiabilidad con la utilización de medios técnicos que permitirán encajar a los aspirantes con los puestos a proveer.

En síntesis con la prueba básica general de preselección, lo que busca es identificar los conocimientos, habilidades y aptitudes adquirido mediante el estudio, practica o el ejerció de la profesión que vallan relacionados con la función del cargo al cual se postuló. Es por esto que en las pruebas no se le puede hacer preguntas de temas que no estén relacionadas con la función que se va a desempeñar porque con esto se estaría violando el principio de mérito y se estaría incurriendo en una falta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la entidad encargada de realizar la prueba que con llevaría que esta se vuelva a repetir y ocasionar retraso en la selección administrativa.

Dichas pruebas a aplicarse tienen el carácter de reservado para garantizar el derecho de igualdad entre las partes y no se presente ninguna favorabilidad por parte de un participante en particular, y solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en caso de presentarse una reclamación por el puntaje sacado en la prueba.

En Lo que a mi concierne esta es la etapa de mayor importancia para quién participa en la convocatoria; ya que al sacar un buen puntaje en las pruebas escritas de conocimientos, psicotécnica y tener una buena entrevistas determina que el participante pueda ingresar a la carrera administrativa e ingrese a la lista de elegible.

Así mismo en esta etapa en donde más se generan controversias porque los participantes no se encuentra de acuerdo con los resultados obtenidos y como el resultado del proceso de selección del personal se comunica por medios de actos administrativos, los aspirantes podrán interponer las reclamaciones pertinentes por medio escrito haciendo valer su derecho a la defensa. Dichas reclamaciones deberán ser respondidas por la entidad en los términos legales establecidos por de manera explicativa, indicando como fue la forma de calificación de la pruebas y las fallas encontradas en cada una de ellas.

4. Lista de elegibles: Como lo mencionamos en el párrafo anterior con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles con una vigencia de dos años de acuerdo a lo previsto en el artículo 31 de la Ley 404 de 2004.

“ (...)

4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso. (2004, p, 38 al 41)

(...)”

En consecuencia, para la designación de una persona en un determinado cargo, basta que la persona reúna las calidades exigidas por la ley y ocupe el primer puesto del listado de elegibles, siempre que no presente ninguna causal de inhabilidad o incompatibilidad para el ejercicio del cargo. Subscrito el participante en el escalafón de carrera el empleado adquiere los derechos de carrera administrativa los cuales son: la estabilidad laboral, la capacitación permanente, los estímulos por el desempeño sobresaliente, ser comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción y a ser reincorporado recibir indemnización en caso de supresión del cargo.

5. Período de prueba: Como todo proceso laboral de incorporación ya sea público o privado para ejercer una labor contratada se requiere de un periodo de prueba el cual varía dependiente del reglamento de cada entidad para el caso que nos ocupa el periodo de prueba de la carrera administrativa es de seis meses término dentro del cual se realiza una evaluación de desempeño que en caso de ser

satisfactoria el empleado quedara inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa y en caso de no obtener calificación satisfactoria del periodo de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

Como podemos ver estamos frente a un verdadero sistema de provisión de empleo de carrera que se caracteriza por la consonancia que exista entre el diseño normativo y la aplicación práctica de él, pero la realidad administrativa no concuerda con tales postulados. Ya que la figura de la provisionalidad, es el mecanismo predilecto de vinculación de funcionarios a la administración, que ha hecho del Estado uno de los empleadores que de la forma más flagrante, constante, frecuente y sistemática, viola lo constitucionalmente dispuesto acerca de la protección al trabajador, la estabilidad laboral y las condiciones que supone ser un servidor público, porque de una manera u otra, dentro del imaginario colectivo, tanto de los servidores públicos como de los particulares, se va arraigando una cultura de desconocimiento de los fines esenciales de un Estado como el colombiano que se hace llamar Social de Derecho, y en últimas termina éste siendo deslegitimado por la fuerza de las prácticas ilegales, politiqueras y corruptas, que sus propios funcionarios en algunos casos ponen en marcha y en muchos otros, padecen.

La Ley 443 de 1998, en su artículo 8º estableció los casos en los cuales procedían los nombramientos en provisionalidad:

En caso de vacancia definitiva, el encargo o el nombramiento provisional sólo procederán cuando se haya convocado a concurso para la provisión del empleo. (...) Los nombramientos tendrán carácter provisional, cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (...) Parágrafo. Salvo la excepción contemplada en el artículo 10 de esta Ley, no podrá prorrogarse el término de duración de los encargos y de los nombramientos provisionales, ni proveerse nuevamente el empleo a través de estos mecanismos. (Negrillas por fuera del texto original).

Es claro que la falta de operatividad de la carrera administrativa es debido a la política generalizada de libre disposición de los cargos públicos por parte de las autoridades nominadoras, y que en este punto específico se desvirtúa el mandato constitucional del mérito para el acceso y la permanencia en la función pública señalado en el Artículo 125 de la Constitución Política de 1991. De esta manera, la excepción la provisionalidad, se convierte en la regla general y particular, truncándose los principios de moralidad, eficacia, eficiencia y otros propios de la función administrativa indicados en el artículo 209 CPC.

Como se logra observar la figura de la provisionalidad no solo está violando los principios constitucionales de nuestro Estado Social de Derecho; sino también los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia en los procesos de selección, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, eficiencia entre otros establecidos en la Ley 909 art.28, 2004. Debido a que la persona que desee acceder a un cargo de estas características necesita contar con influencias políticas, que le den el aval para ingresar como empleado provisional a una entidad estatal, desconociendo como lo mencionamos los principios que rigen la carrera administrativa en nuestro ordenamiento jurídico colombiano.

Lo anterior, es la consecuencia de una resistencia histórica a la implementación de los sistemas de mérito o de carrera administrativa en el país, fenómeno que no es nuevo y que se ha venido repitiendo década tras década, de diferentes formas y con distintas modalidades, que no dejan sino la sensación de que este es un mandato formal, constitucional o legal, sin una recepción práctica por la clase política del país. Porque la ineficacia del sistema de mérito ha respondido más a la periódica utilización de medidas legislativas o administrativas que a la larga impiden una operatividad adecuada o mínimamente suficiente de la carrera como medio de gestión del personal que está al servicio del Estado.

A esta inaplicabilidad de la carrera administrativa se suma el abandono y el desinterés del Gobierno a llevar a cabo los concursos para ocupar las vacantes en

las diferentes entidades del Estado. Demostrando con esto la fuerte incidencia que tienen las redes clientelares en la administración pública y el gran poder que los altos mandos de Gobierno tienen para proveer cargos en todo tipo de entidades y a cualquier nivel; ya que les han otorgado una mayor estabilidad laboral a las personas con nombramiento provisional en los siguientes aspectos:

- Homologación de las pruebas de conocimiento establecidas en el concurso público para los empleados provisionales, con el fin de inscribirlos en la carrera administrativa.
- La desvinculación del empleado en provisionalidad, requiere que el acto administrativo debidamente motivado.
- Demandar ante la jurisdicción Contenciosa Administrativa, cuando la desvinculación no haya sido debidamente motivada.
- Uso de la acción de tutela, contra las providencias judiciales, como mecanismo protector de los derechos vulnerados al momento de desvincular un empleado provisional.

Con lo anterior se confirma que los empleados nombrados en provisionalidad están gozando de una estabilidad laboral que les permite estar por encima de un participante de concurso de carrera administrativa, ya que no tiene necesidad de presentar pruebas de conocimientos al momento de estar inscrito en la convocatoria, su desvinculación de la entidad del Estado debe ser mediante acto administrativo motivado porque en caso no serlo estaría violado su derecho constitucional al trabajo y le da la oportunidad de demandar dicho ante la jurisdicción de la contencioso administrativo y hacer uso del derecho de tutela, para que se le restablezca los derechos violados por la entidad.

Por otro lado, se puede ver que la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, no ha podido actuar y cumplir con los deberes y obligaciones de la función administrativa, consagrados en el artículo 209 y 130 de la Constitución Política y con

lo preceptuado en la Ley 909 de 2004, a pesar de que tiene independencia, autonomía y capacidad de operación para administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos. Esto porque no ha sabido defender su institucionalidad como una entidad autónoma e independiente al poner freno a los políticos en cuento a que dejen de utilizar la figura de nombramiento provisional para sus fines y se cumpla con abrir la convocatoria de mérito para proveer las vacantes en las entidades del Estado.

Es bastante claro que las personas nombradas en provisionalidad les asiste una expectativa jurídicamente susceptible de protección, puesto que la procedencia de este tipo de nombramientos sólo es dable cuando se ha convocado previamente a concurso, lo que le genera al provisional una estabilidad restringida hasta tanto no se provea en el cargo al ganador del concurso o incurra aquel en una falta al régimen disciplinario, es por esto que a nuestro Estado no le conviene abrir el concurso de mérito porque mientras no haya un ganador del concurso asegura la provisionalidad a su recomendando con el fin de pagar su cuota política mientras dure su periodo legislativo en el gobierno y así da la oportunidad que otras personas ocupen este puesto en un nuevo periodo elecciones ya sea presidencia, congreso, alcaldía o gobernación.

El problema de la provisionalidad radica especialmente en que se les otorgaron muchas competencias a los representantes de cada entidad; a quienes les correspondía efectuar los concursos y no lo hicieron, y además, que han puesto de primero su voluntad de cumplir sus cuotas burocráticas en las entidades públicas para así asegurar una reelección en la comisión electoral. Es por ello que las reformas que piensa hacer el gobierno respecto a la carrera administrativas deben ir encaminadas a que la provisionalidad no valla ganando más beneficios jurídicos de los que tiene sino al contrario lo que se trata es de ponerle un fin para que se pueda dar la oportunidad de abrir los concurso de mérito que están pendiente que abran para darle la oportunidad a los miles de profesionales que tiene nuestro país.

La Carrera Administrativa en el Ámbito Internacional

Llegando a este punto se hace necesaria hacer una comparación de cómo se ha desarrolla la carrera administrativa en los países como Perú, Venezuela y Uruguay; esto teniendo en cuenta que al igual que Colombia el desarrollo del Derecho Administrativo ha sido copiado de otras legislaciones como Centro América y Sur América.

Se encuentra que en Perú la carrera administrativa tuvo su inicio en el Decreto 276 de 1984 y en su artículo primero la define de la siguiente manera:

Como un conjunto de principios y de normas que regulan el ingreso, derecho y deberes de los servidores públicos de carácter estable, cuyo objetivo es la incorporación de personal idóneo garantizando su permanencia y desarrollo. Se expresa en una estructura que permite la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles, se tiene en cuenta de acuerdo a la formación profesional, méritos y calificaciones, lo mismo que el tiempo de permanencia en cada nivel. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios. (2005, p32).

A primera vista vemos que tanto en Colombia como en Perú la Carrera Administrativa tiene la función de regular el ingreso de personal idóneo de acuerdo con el principio de mérito siempre y cuando cumpla con las calificaciones exigidas para ocupar el puesto y cuente con una formación académica idónea.

Las diferencias que se ven es que en Colombia la carrera administrativa solo esta como mecanismo de selección de personal y no estipula los deberes y derechos del servidor públicos ya que estos se encuentran enmarcados dentro del manual de funciones dependiendo de la entidad a que pertenezca y en las demás Leyes y Decretos de nuestro país y el inicio de esta en nuestro país comienza con la Constitución de 1886 mientras que en Perú en el año de 1984 dejando con esto a nuestro país con un desarrollo normativa más avanzado y completo respecto al carrera administrativa.

En Uruguay, la carrera administrativa nace en la Constitución de 1967 donde se consagra:

El derecho de la carrera administrativa para funcionarios presupuestados de la administración central, declarado inamovible y en los cuales solo procede la destitución por ineptitud, omisión o delito. No están contemplados en la carrera los funcionarios de carácter político o particular confianza, quienes podrán ser designados y destituidos por el órgano administrativo correspondiente. También son funcionarios de carrera los gobiernos departamentales. (2005, p, 33)

En el concepto anterior una primera diferencia y es que en Uruguay la carrera administrativa solo cobija los funcionarios departamentales y nivel central mientras que Colombia la aplicación es a nivel nacional y la semejanza es que los funcionarios nombrados por partidos políticos en cargos de confianza no pueden participar en la carrera administrativa.

Se Logra encontrar que el comienzo de la carrera administrativa es más antiguo que el encontrado en Perú y en ambos se busca ofrece igualdad de oportunidades para el ingreso, cerrando la brecha entre capacitación y promoción, garantizando la permanencia de los individuos, incentivando la creatividad lo mismo que la iniciativa, utilizando criterios de eficiencia, neutralidad y brindando las condiciones de equidad y justicia.

La carrera administrativa en Venezuela al igual que Colombia clasifica a los funcionarios públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción, y tiene estipuladas normas que regulan el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los empleados de la administración pública y provee la incorporación al sistema de seguridad social y tuvo sus inicios con la Ley 1745 de 1975.

De los países antes mencionamos vemos que Venezuela es el país con el cual compartimos mayor semejanza en la carrera administrativa porque ellos también utilizan el ingreso a la carrera por medio de concurso abierto, destinado a las

personas que reúnan los requisitos del cargo, sin ningún tipo de discriminación y la utilización de la evaluación de los servicios de los empleados una vez al año, e incluye los que están en periodo de prueba lo cual difiere con nuestra legislación donde el periodo de prueba es de seis meses.

Es esta una gran ventaja para la persona que está en periodo de prueba porque tiene la capacidad de desarrollar adecuada mente sus conocimientos sobre las funciones que está ejerciendo y en un año alcanzar a cumplir con cada uno de los objetivos que se califican en una evaluación de desempeño.

Se puede apreciar que la carrera administrativa en Colombia es la más desarrollada, por cuanto tiene regulada cada uno de los pasos en que se debe desarrollar esta y, cuanto con un único organismo encargado de vigilar y supervisar la elección de personal.

Conclusión.

La Constitución, la jurisprudencia y las leyes, han instituido como regla general en la administración pública el sistema de carrera administrativa como medio idóneo para proveer el Talento Humano al servicio del Estado, previendo algunas excepciones taxativas a esta regla, como lo son los cargos de libre nombramiento y remoción, los de elección popular, los trabajadores oficiales, los empleados temporales; no obstante, para la provisión de empleos de carrera, se ha previsto por el ordenamiento jurídico, los nombramientos en provisionalidad en dichos cargos.

La voluntad del Constituyente, fue la de crear un sistema de carrera administrativa que lograra acabar con el clientelismo político, que fuera autónomo e independiente que no dependiera de ninguna rama u órgano del poder público.

Con la creación de la Carrera Administrativa se buscaba dar beneficios a sus empleados, entre ellos, incentivos por antigüedad, estímulos por calidad y en especial la implantación de un sistema estricto de capacitación de empleados, centros de investigación entre otros que además encontrara en la igualdad y el mérito la selección de su personal y su estabilidad.

La aplicación de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización, garantía, confiabilidad, validez, eficacia y eficiencia. En las etapas de la selección de personal le dio a la Comisión Nacional de Servicio Civil esa confianza que no se tenía los participante con anterioridad ya que les dio la posibilidad de defender sus derecho por los medios legales estipuladas por esta; ya que es un ente de vigilancia que no es manejado por las partidos políticos sino de manera independiente.

En las etapas de selección de la carrera administrativa encontramos que estas se desarrolla acorde a lo estipulados en las normas preexistentes y se cumple a cabalidad al momento de selección, evitando con esto que se presente corrupción en el sistema y se le pueda dar uso al clientelismo imperante en este país.

La provisionalidad, se ha usado como una figura de pagar favores políticos que no ha permitido que se realice concurso de mérito para asegurar con esto su cuota burocrática en las diferentes entidades del Estado. Ocasionando con esto la violación de los principios rectores de la carrera administrativa y asegurando a las personas de manera permanente en un puesto provisional sin haber pasado por un concurso de mérito, contrariando con estos los principios constitucionales de nuestra Estado de Derecho.

La carrera administrativa en Colombia se encuentra con algunas semejanzas y diferencias en los países de Uruguay, Perú y Venezuela, donde en ambos países buscan escoger personal idóneo a través del principio del mérito y que este goce de los beneficios de tener una estabilidad laboral siempre y cuando cumpla con las fines del Estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de Colombia* 1991. Publicación en el diario oficial No 116 de 20 de julio de 1991. Colombia.
2. Congreso de la República de Colombia, Ley 909 (2004) *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 45.680 de 23 de septiembre de 2004. Colombia.
3. Comisión Nacional del Servicio Civil, (2005) *Cartilla de Orientación*. Bogotá D.C.
4. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-604 de 30 de agosto de 2013, *Acciones de tutela interpuestas por Sixta Rosa Lozano Medina, Ligia Manotas Berdugo y otros contra la Gobernación del Atlántico, el Hospital Departamental de Sabanalarga y otros.*, Magistrado Ponente, JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.
5. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-901 del diecisiete de septiembre de 2008, Demanda de inconstitucionalidad en contra del proyecto de ley N° 117 de 2007 Senado – 171 de 2007 Cámara, "Por la cual se reforman algunos artículos de la Ley 909 de 2004, algunos artículos de las disposiciones que contienen los concursos de los sistemas específicos y especiales de origen legal y constitucional y se dictan otras disposiciones en materia de Carrera Administrativa", Magistrado Ponente, Mauricio González Cuervo.
6. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-954 de seis de septiembre de 2001, Demanda de inconstitucionalidad contra el parágrafo 1° (parcial) del artículo 39 de la ley 443 de 1998, "por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones", Magistrado Ponente, Jaime Araujo Rentería.

7. Camargo D., (2005) *Funcionarios Públicos y Prospectiva*, documento electrónico consultado el 14 de junio de 2015, disponible en <https://www.edumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/>
8. Departamento de la Función Pública, (2009) *Cartillas de Administración Pública*, Versión No. 1, Bogotá D.C.
9. García M., (2008), *Los Principios Constitucionales de Igualdad, Mérito y Capacidad; Su plasmación en el Estatuto del Empleo Público*, Publicado en la Revista Jurídica de Castilla y León No. 15.
10. García, V., (2010) *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*, 3 edición editorial Adrus. Hoskin, G., Leal, F., Kline. H., & Borrero, A., Un Estudio del Congreso Colombiano, Universidad de Los Andes
11. Gonzáles, E., (2010) *Situación del Régimen de Carrera Administrativa*. Volumen XIII. Enero- Junio 2010. Bogotá D.C.
12. Jiménez. (1990) *Manual de Derecho Administrativo*, Barcelona ED. Ariel S.A.
13. Romero, E., *Derecho Administrativo General*, ED. Universidad estatal a distancia.
14. Rodríguez, L (2000) *Derecho Administrativo* Editorial Temis.
15. Martín M., (1985) *Manual de Derecho Administrativo*, Madrid, Instituto de Estudios Administración Local.
16. Montaña, A., (2010), *Fundamentos de Derecho administrativo*. Universidad externado de Colombia.
17. Moreno B. Carlos H., (2006) *Revista Centroamérica de Administración Pública*.

18. Martínez E, (2007), *Revista Diálogos de Saberes*, Edición julio-diciembre. Colaboradores Nacionales.
19. Ossa, J, (2000) *Derecho Administrativo Sancionador*, Legis editores, Segunda edición.
20. Palacio, J., (2011) *Derecho Procesal Administrativo*, Librería jurídica Sánchez R. LTDA. 7ª edición Bogotá
21. Parejo, L., (2009) *El concepto del Derecho Administrativo*, Universidad Externado de Colombia segunda edición.
22. Penagos, G., (2009) *Bases Jurídico Políticas del Derecho Administrativo, el consejo de Estado francés origen del Derecho Administrativo*, Ediciones Doctrina y Ley Ltda. Segunda edición, Bogotá DC, Colombia.
23. Ramírez Mora Juan Manuel, (2011) *La carrera Administrativa en Colombia Análisis y Perspectiva; Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C.*
24. Rivero, J., (1984) *Derecho Administrativo*. Traducción de la novena edición. Instituto de Derecho Público. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
25. Riobó A., (2014), *Derecho Laboral*. Documento electrónico consultado el 14 de junio de 2015 disponible en <http://www.gerencie.com/servidor-publico-empleado-publico-trabajador-oficial-criterios-organico-y-funcional-como-elementos-de-su-clasificacion.html>.
26. Real Academia Española (2011). *Diccionario de la Lengua Española* (21 Ed.) Madrid, España.

27. Santofimio, J., (2003) *Tratado de Derecho Administrativo Tomo II* Universidad Externado de Colombia 4 edición.
28. Sierra H. (1998) *Concepto y tipos de ley en la Constitución Colombiana*, Bogotá Universidad Externado de Colombia.
29. Villegas, J, (2011) *Carrera Administrativa y Concurso* Grupo editorial Ibáñez.
30. Vergara Mesa Hernán Darío, (2011) *Principio del Mérito y Derechos Fundamentales: Elementos para el Diseño Institucional de un Sistema de Carrera Administrativa en la Perspectiva de los Derechos Fundamentales*.
31. Zuleta Mónica, (2002) *El particular desorden de la periferia* Siglo de hombres editores, Universidad Central DIUV.