

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

**ESPECIALIZACION EN DERECHO ADMINISTRATIVO
ENSAYO DE INVESTIGACION**

**PRESENTADO POR:
ELBER DELGADO ROJAS
COD. 3501013
CC. 80065803**

**LUGAR Y FECHA.
BOGOTA, D.C.
21 /11/ 2016**

Utilización y aprovechamiento de los recursos humanos, del personal militar del ejército nacional, que ostenta carreras profesionales¹

ELBER DELGADO ROJAS²

Resumen.

El objetivo del presente ensayo es determinar las implicaciones en que incurre el ejército nacional, al dar el uso inadecuado del personal militar de carrera, que ostentan distintas carreras profesionales, a sabiendas que la constitución, la ley y la jurisprudencia establecen los parámetros, como se debe aprovechar y utilizar este recurso de las planta de personal en las entidades públicas, antes de acudir a contratar personas bajo la modalidad de prestación de servicios, debido a que tiene algunas prohibiciones de legales, además genera gastos innecesarios en el presupuesto público y no contribuyendo a ser una fuerza militar auto sostenible con mayor eficacia y transparencia.

Palabras claves.

Prestación de servicio - Equilibrio económico - Ejército nacional - jurisprudencia – Transparencia – Funcionario - Equilibrio Económico - Institución - Empleo – Carrera profesionales – aprovechamiento – recurso humano. Recurso intelectual.

Abstract

The purpose of this test is to determine the implications that incurre the national army, due the give the misuse of career military personnel, who hold different professional careers, with knowing that the constitution, the law and jurisprudence set the parameters, how they must harness and use this resource of plant personnel in public institutions, before going to contract people in the form of provision of services, because it has some prohibitions legal, also it generates unnecessary expenditure in the public budget and not contributing to be a selfsustaining military force, with more effectively and transparency.

¹ Ensayo para optar al título de especialista en Derecho Administrativo Universidad Militar Nueva Granad

² Abogado. Soldado profesional del Ejército Nacional. Contacto:landarwin@hotmail.com

Keywords:

Provision of service - Economic Balance - National Army - jurisprudence - Transparency - Functionary - Economic Balance - Institution - Employment - Professional Careers - Exploitation - Human resources - Intellectual resource.

Introducción.

El objetivo de la presente investigación, es determinar cuáles son las implicaciones en que incurre el ejército nacional, al dar el uso inadecuado del personal militar capacitado en carreras profesionales, al inobservar el beneficio y la optimización de recursos humanos y económicos de un grupo de personas que han entregado lo mejor de su vida, profesionalismo a la institución, que adicionalmente han sufrido lesiones sicofísicas en la defensa del estado, contra diferentes grupos ilegales, resulta importante, determinar las razones, por la cual , no se hace el uso adecuado del talento humano, también busca establecer herramientas tanto legales, económicas, que permitan aprovechar el recurso en mención, un factor importante a tener en cuenta es el ahorro de salarios de la entidad, al no tener que contratar empleados bajo la modalidad de prestación de servicio, al ser el personal de planta quien lo realice la función, esto permitiría ser una fuerza militar más eficiente, fiscalmente responsable, auto sostenible, que emprende políticas innovadoras para lograr ahorros significativos al desarrollo institucional, siempre y cuando se a través de una resolución o acto administrativo el comandante del ejército, establezca los parámetros que regule el uso adecuado de este personal.

Determinar las razones, por la cual el ejército nacional, no hace el uso adecuado del talento humano

La razón fundamental radica en la falta de oportunidad y la no utilización adecuada de los recursos humanos del personal militar del ejército nacional, que cuentan con carreras profesionales en las diferentes áreas de profesionalización, en

las que se encuentran abogados, contadores, administradores, relacionistas internacionales, ingenieros de sistemas, e ingenieros civiles, fisioterapeutas.

Todos ellos funcionarios de carrera de la institución, en la que se encuentran oficiales, suboficiales y soldados profesionales que han recibido estas capacitaciones profesionales al haber sufrido alguna lesión, en el desarrollo de operaciones militares y que pueden brindar a la institución grandes aportes desde dos perspectivas, la primera desde el campo profesional y la segunda un aporte del conocimiento del funcionamiento interno de la institución debido a su experiencia y largos años de trabajo en servicio de la comunidad y defensa del estado que de alguna forma también resultan ser víctimas en el desempeño de su labor ” igualmente, considera víctimas a las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización” (Ruiz orejuela, 2016, pág. 63)

el contexto de la realidad en que se sitúan los militares profesionales, es totalmente contradictoria, toda vez que la institución opta por contratar profesionales externos que tienen conocimientos profesionales, mas no conocimiento de la institución, negando con esto la oportunidad, al personal militar que tiene un conocimiento más amplio de ejercer estos cargos, este personal que le ha brindado a una institución su vida, juventud, actitud sicofísica, sacrificio, como lo plantea el coronel Mejía Hernán Gutiérrez, en su libro me Niego a Arrodillarme, donde describe la entrega de un soldado en la misión “la verdad sea dicha, en cada etapa de mi itinerario como soldado, entregue todo mis ser sin ahorrar esfuerzos, ni sudor, ni sangre en el cumplimiento de las difíciles misiones asignadas” (hernandez, 2016, pág. 165).

Los militares que hoy son profesionales, tienen del mismo sentir al haber entregado lo mejor de sí, en la batalla y que solo busca una oportunidad en relación a su conocimiento que le brinda el régimen de carrera” son personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cuál sea su nivel jerárquico o su tarea” (Chiabonato, 1994, pág. 91)

“La carrera administrativa es un sistema técnico de la administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, estabilidad de sus empleos y la posibilidad de ascender en la carrera, de igual manera tiene por objeto la eficiencia de la administración, el buen servicio a la sociedad y la profesionalización o estabilidad de los empleados públicos, mediante un sistema de administración de personal que regula deberes y derechos de la administración y del empleado” (Gonzalez, 2000, pág. 1).

Como lo plantea el autor si la carrera administrativa busca la profesionalización del empleo público, no existe, ninguna justificación para que el ejército desaproveche este recurso humano, de personal militar capacitado que cuentan con carreras profesionales, donde se termina perdiendo o desaprovechando este conocimiento al no darle el uso adecuado en tareas administrativas acorde a su profesión, donde cada individuo pueda desarrollar su capacidad , conocimiento y sobre todo ayudar a cumplir los objetivos institucionales.

“Planificación del recurso humano. Con el objeto de que las entidades cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando tanto el exceso como el déficit la Ley 909 de 2004 consagra como uno de los principios la planeación del recurso humano, asignándole a las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, planes anuales de vacantes, elaboración de los proyectos de plantas de personal.” (Carta Administrativa, 2005, pág. 5).

La carta de la función pública, nos establece la importancia de los recursos humanos en el cumplimiento de la misión institucional, el aprovechamiento del personal profesional como proyecto y políticas de las plantas de personal, además es de vital importancia que el ejército nacional adecue sus políticas de personal aprovechando los militares profesionales, en la planta de personal en busca de brindar oportunidades y desarrollo al recurso humano del personal que está en servicio activo en los diferentes regímenes de carrera y en especial a los que le han aportado profesionalismo y compromiso institucional.

Vinculación del funcionario.

El personal militar del ejército nacional, ingresan a la institución como funcionario de carrera, nombrados a través de un acto administrativo de nombramiento para desempeñar un cargo público y adquiere ese aval de funcionario público, pero además el personal militar lo hacen tanto por carrera y por un valor agregado que es la vocación, dicho valor lo hace diferente a los demás empleados, debido al interés que le pone a la función encomendada logrando una mayor eficiencia en cuanto lo pasión y disfruta lo que hace.

Definitivamente, cada persona, salvo excepciones y casos extremos, elige y acepta un trabajo que luego realiza libremente. No se trata de la libertad entendida como hacer lo que le da la gana y como le venga en gana, esto es caprichosamente, ya que los diferentes trabajos u oficios o labores, deben ser hechos conforme a reglas, técnicas o condiciones para que resulten efectivos y beneficiosos. (Martinez, 2004, pág. 45)

Formas de vinculación laboral.

En términos generales, tenemos dos formas de vinculación laboral al servicio público: la legal y reglamentaria, para empleados públicos y la contractual, para los trabajadores oficiales. En este punto es necesario precisar que la modalidad de vinculación con la administración pública mediante contratos de prestación de servicios no es laboral. Estos contratos se celebran para desarrollar actividades

relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, cuando dichas actividades no puedan ser desarrolladas con personal de planta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 (Escuela Administración Pública, Departamento De La Función Pública, 2009).

Es evidente la prohibición taxativa que hace la ley, al establecer que los contratos de prestación de servicios no se consideran laborales, y que se hacen para el cumplimiento de las funciones de la entidad, cuando la actividad no puede ser cumplida, por el personal de planta, en este orden de ideas, es que se fija mi argumento objeto de investigación, que habiendo en la institución militar personal con carreras profesionales tengamos que contratar por prestación de servicios, negando a los militares la posibilidad de ejercer estas competencias laborales y que conlleva a no malgastar el dinero de la entidad, sino por el contrario aportar mejor manejo y ahorro de los recursos económicos que se invierten en personal “ el análisis del punto de equilibrio es una técnica útil para estudiar las relaciones entre los costos fijos, los costos variables y los beneficios” (Baca Urbina, 1997, pág. 142)

Carrera administrativa ejército nacional.

El Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa es un sistema técnico de administración del personal a su servicio, que tiene por objeto alcanzar dentro del marco de seguridad requerido, la eficiencia, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados, con el fin de cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso a ella, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascender, como también establecer la forma de retiro de la misma. Recuperado el 02 de septiembre de 2016, de <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=197545>

Tal como lo podemos ver, el ejército nacional se ha planteado un gran objetivo, que se fundamenta en los recursos humanos, teniendo como base la profesionalización del personal, con el fin de brindar igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, posibilidad de ascensos, estos son pilares fundamentales a tener

en cuenta en relación a mi propuesta, si el ejército piensa en este objetivo, pues, resulta muy fácil materializarlos en concreto, al brindando la oportunidad al personal militar que ejerza su profesión en la institución, como contraprestación al esfuerzo en terminar una carrera profesional.

Una de las estrategias implementadas para hacer frente al conflicto fue el incremento del número de hombres de la Fuerza Pública, quienes contribuyeron a los grandes logros en materia de seguridad que hoy en día son reconocidos por el país. En consecuencia, el bienestar de la Fuerza Pública es un tema central de la agenda sectorial y se buscará contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida del personal uniformado y sus familias, con el fin de elevar su moral, su compromiso y desempeño laboral y personal (ministerio de defensa., 2015, pág. 25).

Una de las políticas del ministerio de defensa y el ejército nacional, es el fortalecimiento de la calidad de vida del personal militar y la familia, que lo han dado todo por la defensa de la patria, pero esa política que plantea el ministerio de elevar la moral con calidad de vida se logra siempre y cuando se brinden oportunidades que estas personas necesitan en busca de estabilidad laboral y dignificación del trabajo como derecho de la persona.

Herramientas legales y económicas, que le permiten al ejército nacional la posibilidad hacer uno de dicho personal

El desarrollo de este objetivo tiene como finalidad, realizar un análisis de factores legales, económicos y jurisprudenciales, a la luz de los postulados constitucionales, que respondan a la igualdad en un estado social de derecho, que busca la dignidad de la persona y de ante mano de los militares que hoy esperan que el ejército nacional brinde una oportunidad de ejercer sus carreras profesionales, en aras de garantías del derecho al trabajo, igualdad, educación, dignidad humana, estabilidad a sus familias, después de un gran esfuerzo que han realizado por capacitarse y obtener una profesión, buscan brindarle a la institución

una mayor garantía del cumplimiento de tareas asignadas, con personal idóneo que puede ayudar al cumplimiento de la misión, al aprovechar el recurso y talento humano, es de vital importancia tener en cuenta , el ahorro en salarios de la institución, al no tener que contratar empleados bajo la modalidad de prestación de servicio, debido que el personal de planta lo está realizando y además que esto conlleva a tener un ejército eficiente, fiscalmente responsable, auto sostenible, que emprende políticas innovadoras para lograr ahorros significativos al desarrollo estatal “ en el derecho administrativo colombiano ha sido escaso el estudio de la organización administrativa. Los manuales de derecho administrativo se restringen en la praxis a una sistematización y descripción de los diferentes organismos y entidades del estado (Henao , 2015, pág. 129)

La Constitución de 1991 dedicó varios artículos a la regulación del empleo público y específicamente a la carrera administrativa, consagrando en el artículo 125 que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, con las excepciones que señala la misma Constitución y las que prevea la ley, y que el ingreso el ascenso y la permanencia se harán de manera exclusiva con base en el mérito, y el retiro se efectuará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo o por las demás causales que determine la ley. En el artículo 130 creó la Comisión Nacional del Servicio Civil con las funciones de administrar y vigilar la carrera (Departamento Administrativo De La Funcion Publica, 2005.)

Existen diversos casos o hechos que hacen que cambien las instituciones públicas y lleva a que exista un cambio en la fuerza laboral tanto en el objeto, como en diversos inconvenientes en el fin que obliga a un nuevo planteamiento acorde a las necesidades, el ejército nacional colombiano, garante del cumplimiento de la defensa del estado y de los colombianos que para los años de 1980 hasta el año 2014, defendía la institucionalidad que se había perdido, en el orden social por el narcotráfico, terrorismo y confrontaciones de diversos grupos armados que amenazaban al estado, era necesaria esa fuerza militar, pero para la fecha que se habla del proceso de paz en la habana, que busca acabar con el conflicto armado

en nuestro país, cambia la visión y la fuerza laboral que se busca es otra debido a los nuevos retos que debe alcanzar esta institución que es profesionalizar su ejército para los nuevos retos y aprovechamiento de recursos humanos tanto de soldados profesionales, suboficiales y oficiales, donde todos estos tengan las mismas garantías y oportunidades.

La necesidad de trabajadores entendidos que sean competentes en habilidades con las personas es otra preocupación importante, además, existe una brecha en la fuerza laboral entre los profesionales con mucha educación y los que tienen poca. Los primeros demandan más participación y autonomía, menos control de supervisión, más información, más oportunidades de carrera y recompensa proporcionales a su desempeño. Los menos educados requieren de más capacitación, educación, supervisión y oportunidades estructuradas para mejorar su productividad e incrementar su movilidad. (W.Weiss, 2006, pág. 368).

En este orden de ideas el estado y el ejército nacional está obligado hacer uso del personal militar que está mejor capacitado, con diversos conocimientos para afrontar los nuevos retos de la institución brindándole al personal uniformado el desempeño de diferentes cargos de conformidad a sus cualidades profesionales en virtud de la normatividad vigente.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los

empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley; c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión; d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia. (colombia, congreso de la republica, 2004, pág. 2).

Esta ley es de vital importancia, en el complemento de los decretos reglamentarios del ejército nacional, que establecen el régimen de carrera del personal militar y que tiene la finalidad en la profesionalización de los funcionarios y empleo acorde a sus capacidades.

Son oficiales del Cuerpo Administrativo de las Fuerzas Militares, los profesionales con título de formación universitaria conforme a las normas de educación superior vigentes en todo tiempo, escalafonados en el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea con el propósito de ejercer su profesión en las Fuerzas Militares, o los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares que habiendo obtenido el referido título, soliciten servir en el Cuerpo Administrativo.

PARAGRAFO. El Comando General de las Fuerzas Militares presentará para aprobación del Ministro de Defensa Nacional las disposiciones relacionadas con las especialidades de los oficiales del cuerpo administrativo de las Fuerzas Militares. (colombia, republica de colombia, ministerios defensa., 2000, pág. art.17).

El anterior artículo citado del decreto 1790 del año 2000, que establece el régimen de carrera del personal de oficiales y suboficiales, es el que establece que los suboficial u oficial que ostente un título profesional podrá solicitar pertenecer al cuerpo administrativo de la institución con el propósito de ejercer su profesión.

Capacitación. Los soldados profesionales entre los 12 y 15 años de servicio, previa selección podrán adelantar otros cursos de aprendizaje y capacitación y desempeñar actividades afines con dichos cursos de acuerdo con las necesidades del servicio. Los Comandos de la Fuerza programarán la capacitación de los soldados profesionales, orientada hacia su retorno a la vida civil.

Los soldados profesionales podrán realizar el curso especial para escalafonamiento de oficiales o suboficiales de acuerdo con lo establecido por el Gobierno Nacional. (colombia. presidente de la republica, ministerio defensa., 2000, págs. art. 30-31.)

El decreto 1793 del año 2000, que establece le régimen de carrera de los soldados profesionales, también dejo implícito que podían adelantar capacitación y desempeñar actividades afines a la capacitación recibida, es decir que si es abogado, contador, administrador las labores serán afines al título obtenido, a pesar que los decretos son diferentes entre el personal soldados profesionales, oficiales y suboficiales, no se puede desconocer el principio constitucional a la igualdad, en el entendido que lo importante es el conocimiento en una profesión determinada y

que se pueda brindar este conocimiento a la institución buscando un mejor cumplimiento de las funciones asignadas.

Como puede advertirse, el contrato de prestación de servicios es una modalidad de contrato estatal que se suscribe con personas naturales o jurídicas con el objeto de realizar actividades desarrolladas con la administración o funcionamiento de una entidad pública pero tratándose de personas naturales, sólo puede suscribirse en el evento que tales actividades no puedan ser cumplidas por los servidores públicos que laboran en esa entidad o en caso que para su cumplimiento se requieran conocimientos especializados con los que no cuentan tales servidores. Se trata de un acto reglado, cuya suscripción debe responder a la necesidad de la administración y a la imposibilidad de satisfacer esa necesidad con el personal que labora en la entidad pública respectiva pues si esto es posible o si en tal personal concurre la formación especializada que se requiere para atender tal necesidad, no hay lugar a su suscripción. Es claro, entonces, que el contrato de prestación de servicios es un contrato estatal que tiene como objeto una obligación de hacer, que se caracteriza por la autonomía e independencia del contratista, que tiene una vigencia temporal y que no genera prestaciones sociales por tratarse de un contrato estatal y no de una relación laboral (Corte Constitucional de Colombia, 2003, pág. 1)

En la presente sentencia con efecto erga omnes la corte constitucional deja claro cuando una entidad puede contratar una persona por prestación de servicios, y es solo en el evento que no puedan ser cumplidas por funcionarios que laboran en dicha entidad, pero si existe personal que pueda cumplir dicha función la entidad debe abstenerse de suscribir dicho contrato, en el ejército existen varios funcionarios militares de carrera con capacidad profesional y no se utiliza dicho

recurso optando la entidad por contratar por prestación de servicios, creando con esta acción un gasto adicional de los recursos de la entidad.

Dentro de la autonomía de la voluntad que tiene la administración para contratar, es necesario precisar que como función administrativa que ejerce, constituye una función reglada, lo que significa que debe someterse estrictamente a las estipulaciones legales sobre el particular, para la búsqueda del logro de las finalidades estatales mencionadas. Por consiguiente, el grado de autonomía que tiene la autoridad administrativa se ve ostensiblemente limitado frente a las reglas del derecho público, en materia de contratación. Así, la decisión de contratar o de no hacerlo no es una opción absolutamente libre sino que depende de las necesidades del servicio; de igual modo, la decisión de con quién se contrata debe corresponder a un proceso de selección objetiva del contratista, en todos los eventos previstos en la ley ; y tampoco pueden comprender el ejercicio de funciones públicas de carácter permanente, de manera que, la relación jurídica con quien se contrata es totalmente distinta a la que surge de la prestación de servicios derivada de la relación laboral y de los elementos propios del contrato de trabajo. Las estipulaciones sobre el precio, el plazo y las condiciones generales del contrato no pueden pactarse en forma caprichosa ya que deben ajustarse a la naturaleza y finalidad del contrato y a las que resulten más convenientes para la entidad estatal. (Corte Constitucional de Colombia, 2007, pág. 01)

En el presente fallo la honorable corte constitucional, establece los criterios que contempla la ley a la hora de contratar una persona bajo la modalidad de prestación de servicios, y destaca que es cuando la entidad no cuente con personas que puedan desarrollar o que se necesite una cualidad especializada

para cumplir el fin de la función estatal, pero esto obedece a un tiempo o plazo, precio todo esto ajustado a la ley.

Sobre la carrera administrativa, la Corte ha indicado que existen tres sistemas: el general, los especiales y los denominados específicos. En la actualidad, el primero está regulado por la Ley 909 de 2004 y de los regímenes especiales se ha enfatizado que “tienen origen constitucional, en el sentido de que existe un mandato expreso del constituyente para que en ciertas entidades del Estado se organice un sistema de carrera distinto al general”. Así como acontece con los servidores públicos de las fuerzas militares y de la policía nacional, por haberlo dispuesto de tal modo los artículos 217 y 218 de la Carta, de la Fiscalía General de la Nación en virtud de lo establecido en el artículo 253 superior, de la rama judicial en atención a lo previsto en el artículo 256-1 del ordenamiento fundamental y de la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación y las universidades del Estado, de conformidad con lo respectivamente señalado en los artículos 268-10, 279 y 69 de la Constitución. (Corte constitucional de Colombia., 2013, pág. 1).

La corte ha sido clara y reiterativa al establecer los criterios de la carrera administrativa como lo establece en esta providencia donde establece los diferentes sistemas entre ellos el sistema especial de las fuerzas militares por mandato constitucional, a su vez le impone cumplir la constitución y la ley, al tener el ejército nacional estos criterios de la honorable corte constitucional, estaría haciendo el uso adecuado del personal y aprovechan el talento del personal militar capacitado en cumplimiento de su función institucional.

La Corte encuentra que la prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter

permanente se ajusta a la Constitución, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constitucionales de la función pública en las relaciones contractuales con el Estado, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos. (Corte Constitucional de Colombia, 2009, pág. 1).

La corte ha tenido una evolución constitucional en busca del trabajo legal en las entidades públicas y dar prioridad al personal de planta que labora en las entidades públicas a manera de ejemplo lo que sucede en las fuerzas armadas ejército nacional.

Brindar al ejército nacional el costo y benéfico que obtendría al utilizar este personal profesional en aras de ser una fuerza armada auto sostenible

El ejército nacional estaría ahorrando un gasto significativo en salarios al no contratar personal bajo la modalidad de prestación de servicios, en funciones que puede desempeñar el personal de planta que cuenta con un conocimiento calificado, soportado en un título profesional, que a su vez ya está vinculado a la institución con un salario determinado por la institución e gastos de personal “las operaciones financieras, económicas y sociales de los entes públicos, están determinadas por el

entorno, el cual exige su comparabilidad, lo que implica que el sistema debe adoptar una escala de medición apropiada a los fines que persigue” (contaduría general de la nación, 2003, pág. 3)

La retribución total o compensación es el conjunto de recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo. Consta de cuatro componentes. (I) Salario base, definido como la cantidad de remuneración que se otorga a un empleado por el “desempeño” del puesto de trabajo, en función del nivel de complejidad de este, y del tiempo que la persona ocupa a lo largo de la jornada, (II) Incrementos por mérito, es el aumento periódico de la asignación básica según los niveles de rendimiento. Incentivos salariales, (III) incentivos salariales, son los programas destinados a recompensar de manera variable (es decir, la productividad del periodo) a aquellos empleados con altos niveles de rendimiento (IV) prestaciones, retribuciones indirectas o beneficios que se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo pero no son retribuciones propiamente del servicio prestado. (Herrera, págs. 175 - 176).

El militar profesional por el hecho de ser funcionario de carrera en servicio activo cuenta con estos rubros y otros adicionales, el ejército no tendría que planificar un salario adicional al militar, como si lo tendría que hacer a la hora de contratar un profesional bajo la modalidad de servicio que le saldría muy costoso porque debe seguir pagando el salario del militar y adicionalmente debe pagar un salario más al que va a contratar por la prestación del servicio,; lo que se plantea es que la entidad ahorre el salario que le tendría que pagar al profesional y utilice al militar que tiene la misma profesión que ya cuenta con un salario , esto deja como resultado un factor económico que beneficia a la entidad al no generar gastos adicionales.

Reclutamiento interno. Las ventajas del reclutamiento interno son que los patrones conocen a sus empleados y sus empleados a la compañía. Los candidatos externos que desconocen la organización pueden encontrar que no están contentos trabajando ahí. También la oportunidad de ascender dentro de la empresa puede animar a los empleados a mantenerse dentro de la compañía, trabajar duro y ser exitosos. (Thomas S Bateman y Scott A Snell, 2004, pág. 361).

el ejército nacional al brindarle esta oportunidad a este personal estaría ahorrando gastos en inducción, capacitación para que conozca las directrices y reglamentos de la institución, que en si el personal militar ya la conoce por su experiencia y pertenencia a la fuerza pública, como diferentes procesos que en la misma se realizan a diario, adicional a esto la institución estaría más segura en los niveles de confianza al tener alguien interno, que contratar a alguien que no se conoce y no se le puede confiar tantos documentos importantes y de reserva del sector, todo esto en el entendido que la institución se ve beneficiada haciendo el uso correcto de este recurso resultando beneficiada.

Ley 4ª de 1992 “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política” (Regimen Prestacional Y Salarial De Los Empleados Publicos Del Orden Territorial , 2010).

Los salarios del personal militar fueron definidos mediante esta ley al personal de oficiales, suboficiales y soldados profesionales, quienes son empleados de carrera.

Asignaciones básicas. A partir del 1o de enero de 2016, las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las entidades de que trata el artículo 1o del presente decreto serán las siguientes:

RADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	ORIENTADOR DE DEFENSA O ESPIRITUAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
1	2.682.312	1.747.011	1.415.572	-	-	-
2	2.999.652	1.825.843	1.500.189	-	-	-
3	3.167.379	1.922.577	1.580.476	705.230	-	-
4	3.366.527	2.033.721	1.621.839	714.762	-	-
5	3.453.160	2.104.537	1.747.011	729.080	-	-
6	3.606.300	2.208.723	1.825.843	738.612	-	-
7	3.821.939	2.318.541	1.922.577	776.728	705.230	-
8	3.906.229	2.418.344	2.033.721	872.028	714.762	694.800
9	4.051.017	2.500.862	2.104.537	933.954	729.080	705.230
10	4.351.952	2.606.154	2.208.723	1.010.193	737.342	714.762
11	4.419.450	2.617.775	2.318.541	1.105.493	738.612	729.080
12	4.558.902	2.764.992	2.418.344	1.152.671	776.728	738.612
13	4.756.260	2.830.828	2.500.862	1.415.572	828.213	756.719
14	5.012.482	2.995.750	2.606.154	1.500.189	872.028	776.728
15	5.116.765	3.089.343	2.764.992	1.580.476	877.554	828.213
16	5.187.516	3.205.872	2.995.750	1.621.839	933.535	872.028
17	5.471.167	3.516.036	3.205.872	1.747.011	933.954	877.554
18	5.925.461	3.544.426	3.544.426	1.825.843	1.010.193	933.535
19	6.380.774	3.606.300	3.821.393	1.922.577	1.105.493	933.954
20	7.016.600	3.821.393	4.019.424	2.033.721	1.123.578	1.010.193
21	7.112.703	4.019.424	4.328.718	2.104.537	1.152.671	1.026.063
22	7.870.605	4.083.393	4.656.202	2.208.723	1.197.276	1.105.493
23	8.644.609	4.328.718	5.012.292	-	1.227.623	1.107.515
24	9.328.048	4.558.902	5.342.275	-	1.351.022	1.152.671
25	10.057.698	4.656.202	5.745.786	-	1.413.774	1.189.181
26	10.580.696	4.989.076	6.071.101	-	1.490.437	1.227.623
27	11.105.278	5.243.174	6.546.669	-	1.580.476	1.254.516
28	11.724.035	5.452.236	-	-	1.685.449	1.293.510
29	5.732.849	-	-	-	1.747.011	1.351.022
30	6.021.232	-	-	-	1.825.843	1.379.553
31	6.601.666	-	-	-	2.062.953	1.413.774
32	6.968.415	-	-	-	2.208.442	1.450.242
33	7.111.778	-	-	-	2.426.891	1.495.300
34	7.814.583	-	-	-	-	1.558.232
35	8.633.762	-	-	-	-	1.653.572
36	9.371.390	-	-	-	-	1.825.843
37	-	-	-	-	-	1.991.468
38	-	-	-	-	-	2.208.723
39	-	-	-	-	-	2.402.810

Para las escalas de los niveles de qué trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes

denominaciones de empleos, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel. (Presidente de la república, Departamento de la Función Pública decreto 238 de 2016).

De conformidad con la tabla anterior, se demuestra las asignaciones salariales que el ejército nacional tendría que pagar adicionales por la prestación de un servicio profesional de una persona externa a la planta de personal militar, donde el rubro económico puede llegar a ser a \$ 6.546.669, que la entidad que tendría que sacar de su presupuesto para pagar, al no utilizar el recurso humano del personal militar que ostentan carreras profesionales en diferentes ramas, algunos de ellos con postgrados que ya cuentan con un salario ya asignado y que solo sería necesario brindarles un incentivo por ejercer su profesión, esto evitaría un detrimento en el patrimonio y gastos innecesarios en contratación de personal, adicionalmente se lograría que el ejército colombiano fuera auto sostenible, creando una cultura de profesionalización del personal militar llevaría a la institución a ser más eficaz en el desarrollo de competencias laborales como incentivos a la hora de los ascensos, como mayor efectividad en los cargos que se desempeñen debido a su gran motivación.

Conclusiones.

Es difícil lograr Determinar las razones, por la cual el ejército nacional, no hace el uso adecuado del talento humano, a sabiendas que no solo sería un beneficio para la misma institución, sino el gran aporte a la comunidad en tener personas más preparadas, de la misma manera estaría teniendo en cuenta la vinculación de los empleados de carrera está regida por una normatividad

constitucional y legal que así lo exige y permite, el ejército como una entidad donde la personería jurídica es el estado, es la llamada a cumplir el ordenamiento jurídico.

Es de vital importancia tener en cuenta los parámetros y avances que ha hecho el legislativo al establecer los criterios legales en materia de carrera y empleo público del personal uniformado del ejército nacional, los criterios que ha venido manejando la corte constitucional en desarrollo jurisprudencial, que obligan y le permiten al ejército como institución pública la posibilidad hacer uso del recurso humano del personal militar,

El ejército nacional debe tener en cuenta dos factores relevantes que lo benefician el costo y benéfico que obtendría al utilizar este personal militar que tiene una capacitación profesional, debido a que le permitiría brindar un mejor manejo económico, mayor ahorro de los recursos en empleos innecesarios en aras de ser una fuerza armada más eficiente y auto sostenible.

si el ejército nacional tiene en cuenta la vinculación laboral de los miembros de la fuerza pública y el amplio régimen de aplicación normativa que establece parámetros de estos funcionarios de carrera, y aprovecha el gran talento humano del conocimiento de este personal, el profesionalismo y la capacidad estaría obteniendo un gran beneficio al utilizarlo, porque le permitiría ser más eficaz en el cumplimiento de las funciones asignadas, debido que el personal conoce lo interior de la entidad esto lleva a que le pueden brindar un mejor manejo en la dirección de las tareas y funcionamiento, adicionándole son personas cualificadas al tener un conocimiento de una la profesión, esto le permitiría ser más eficaz para los nuevos retos que enfrentará con el proceso de paz del gobierno y las FARC, esto le permitiría reducir el gasto de los recursos públicos en salarios en busca de ser una

fuerza militar auto sostenible, y sobre todo velando por la permanencia y respeto del ordenamiento jurídico constitucional, legal y jurisprudencial que han desarrollado las instituciones de los poderes públicos.

Bibliografías.

1. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C- 094 (Corte Constitucional 2003).
2. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-154 (Corte Constitucional 19 de Marzo de 2007).
3. 2007, decreto 1666 de; requisitos y competencias. (2007). Recuperado el 09 de marzo de 2016
4. Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-614 (Corte constitucional 2 de septiembre de 2009).
5. Corte cosntitucional de Colombia., sentencia C-250 (Corte Constitucional 24 de Abril de 2013).
6. Baca Urbina, G. (1997). *evaluacion de Proyectos*. Bogota: D, vinni Editorial Ltda.
7. Chiabenato, I. (1994). *Administracion de Recursos Humanos*. bogota: editora Atlas S.A.
8. colombia, congreso de la republica. (23 de septiembre de 2004). ley 909. *ley 909 art.2*. bogota, colombia, colombia: Diario Oficial 45.680 de septiembre 23 de 2004.

9. colombia, republica de colombia, ministerios defensa. (14 de septiembre de 2000). decreto ley 1790. *decreto ley 1790*. bogota, colombia, colombia: Diario Oficial No. 44.161 de 14 de septiembre de 2000.
10. colombia. presidente de la republica, ministerio defensa. (14 de septiembre de 2000). decreto ley 1793. *Por el cual se expide el Régimen de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares*. bogota, colombia, colombia: Diario Oficial No. 44.161, de 14 de septiembre de 2000.
11. competitiva, a. u. (2004). *Thomas S Bateman y Scott A Snell*. mexico: editores S.A. DE C.V.
12. contaduria general de la nacion. (2003). *Plan General de contabilidad Publica* . bogota: legis editores S.A.
13. departamento administrativo de la funcion publica. (2005). Carta Administrativa. *Revista Institucional Del Sector Funcion Publica*, 100.
14. Departamento Administrativo De La Funcion Publica. (2005.). reglamentacion ley 9049 de 2004, empleo publico, carrera administrativa y gerencia publica. *revista institucional del sector funcion publicaa*, 100.
15. Departamento Administrativo De La Funcion Publica y la Esap. (2010). Regimen Prestacional Y Salarial De Los Empleados Publicos Del Orden Territorial . *Cartillas de Arministracion Publica*, 53.
16. Escuela Admnistracion Publica, Departamento De La Funcion Publica. (2009). Cartilla Laboral Funcion Publica. *Cartilla Funcion Publica*, 14-15-16.

17. Gonzalez, E. (2000). El regimen de la carrera administrativa en colombia. En E. Gonzalez, *El Regimen De La Carrera Administrativa En Colombia* (pág. 1). BOGOTA: DOCTRINA Y LEY.
18. Henao, J. (2015). *La Responsabilidad Extracontractual dle estado*. Bogota: unirsidad Externado.
19. hernandez, H. m. (2016). *Me Niego a rodillarme*. BOGOTA: LA OVEJA NEGRA LTDA., 2016.
20. Herrera, J. A. (2001). *Salarios Estrategia Y Sitema Salarial O De Compensacion*. Bogota: NOMOS S.A.
21. Martinez, F. (2004). *Una Filosofia De La Empresa Y Del Trabajo*. Mexico: Trillas S.A. De C.V.
22. ministerio de defensa. (2015). politica de defensa y seguridad. *politica de defensa y seguridad*, 40.
23. presinde de la republica de colombia, Departamento Administrativo De La Funcion Publica. (2016). *decreto ley*. bogota: Diario Oficial No. 49.784.
24. Ruiz orejuela, W. (2016). *Responsabilidad del Estado e sus Regimenes*. Bbogota: Ecoe Ediciones Ltda.
25. W.Weiss, J. (2006). *Etica En Los Negocios. Un Enfoque De Administracion De Los Stakeholders Y De Casos*. Mexico: Internacional Thomson Editores S.A.