

**CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA DINÁMICA
ESTATAL**

Econ. ADRIANA LUCIA ESPINOSA BALLÉN

CODIGO: 4401730

DAVID MENDOZA

ASESOR DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

BOGOTÁ D.C

2016

CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA DINÁMICA ESTATAL

RESUMEN

El presente ensayo pretende fundamentar las principales características de la contratación por prestación de servicios y analizar desde la perspectiva de lo estatal, su incidencia en la gestión pública a partir de su implementación con la ley 909 de 2004, que regula el empleo público en Colombia, la carrera administrativa y la gerencia en el sector público y la ley 489 de 1998 que regula el ejercicio de la función administrativa y de las diferentes normativas que regulan su accionar. De la misma manera se relacionan las implicaciones que tiene para la administración pública el hecho de contar con más empleados por este tipo de contratación que de planta. La meritocracia, en este contexto devela el punto central del trabajo, relacionando de manera efectiva, las condiciones y requisitos que son regulados por la comisión Nacional del Servicio Civil para su ingreso como empleado de carrera administrativa y los que en su momento, son abordados por una entidad o un nominador para el ingreso de empleados por prestación de servicios.

Finalmente se pretende reconocer las bondades de la ley, en la concepción del espíritu de la misma y la no consecuencia en la ejecución de las prácticas contractuales, que hacen del estado, un Estado lento, burocratizado y menos efectivo en la percepción del ciudadano.

Palabras Claves: Prestación de servicios, contratación, Ley 909 de 2004, Ley 489 de 1998,

administración pública, meritocracia, excepcionalidad, requisitos de empleo, empleados de planta.

ABSTRACT

This article seeks to substantiate the main features of the recruitment service fees and analyzed from the perspective of the state, its impact on public management from its implementation with the law 909 of 2004, Act 489 of 1998 and different regulations governing their actions. In the same way the implications for public administration the fact of having more employees for this type of contract that relate plant. Meritocracy, in this context reveals the main focus of work, linking effectively, the conditions and requirements that are regulated by the National Civil Service Commission for employee income administrative career and that once they are approached by an entity or a nominator for the income of employees for services rendered. Finally it is to recognize the benefits of the law, in the conception of the spirit of it and not result in the execution of contractual practices, making the state a slow state, bureaucratized and less effective in the perception of the citizen.

Keywords: Services, hiring, Law 909 of 2004, Law 489de 1998, public administration, meritocracy, exceptionality, employment requirements, plant employees.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se ha desarrollado, en el contexto y orientación de las líneas disciplinares objeto de estudio, investigación y discusión del, “Grupo de Estudios Contemporáneos en Gestión y Organizaciones” y la sublínea “Responsabilidad Social y Desarrollo Humano” que tiene su espectro en las políticas y directrices de cualificación profesional en el entorno universitario. Su objeto fundamental es aportar en tales líneas, avances de discusión y futura investigación en la facultad de Ciencias Económicas.

El siguiente trabajo desarrolla un cuestionamiento central en relación con la contratación por prestación de servicios, hecho legal que se implementó a partir de la supresión de los supernumerarios en el estado colombiano: ¿Cómo ha incidido la contratación por prestación de servicios en la burocratización del estado? En el mismo sentido busca cumplir con el objetivo de dar cuenta de cómo estas prácticas generadas en políticas neoliberales han incidido en el detrimento de la calidad laboral de los servidores públicos y de manera paralela como esta influye directamente en la disfuncionalidad de la eficiencia y eficacia del estado en el servicio de lo público.

La justificación central del trabajo está sustentada en la necesidad de fortalecer el conocimiento de la normatividad vigente, en términos de contratación, de tal manera que permita desarrollar prácticas de control social y político en nuestro entorno profesional.

Como ejes de partida de esta trabajo, se plantean los mandatos constitucionales y legales de la función pública, que establece la meritocracia como condición fundamental, para el cuidado y la contribución al cumplimiento de los propósitos del Estado consagrado en la Constitución Política de Colombia, siendo este el criterio legal para la vinculación de los funcionarios que están al servicio de la administración Estatal, y la garantía de la profesionalización del servicio civil en aras de la eficiencia y eficacia administrativa del estado.

También se establece como segundo eje, los límites a la utilización de los contratos de prestación de servicios, determinados por la ley de contratación administrativa, en particular la ley 80, de 1993 que dispone que estos solo deben celebrarse en el marco de la excepcionalidad y la temporalidad. Hecho bastante notorio en entidades públicas del gobierno donde el número de OPS, supera en gran número el de empleados de planta.

Los objetivos de la normatividad creada para disponer el cumplimiento de los fines del estado han sido planteados con el criterio de responsabilidad de la función administrativa,

es decir los atinentes a la buena fe, a la celeridad, transparencia, eficiencia y eficacia entre otros.

De manera inicial es importante acotar que la ley 489 de 1998 establece la normatividad sobre el funcionamiento y organización general de las entidades de orden nacional y de manera particular en su artículo 115 establece criterios generales para” atender las necesidades del servicio y cumplir y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo” y de la misma manera establece la necesidad de determinar de manera clara las responsabilidades, funciones y normas en el desempeño de tales actividades.

En segunda instancia se reconoce, en la ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan “el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, el cumplimiento de dichos principios legales en el sentido de fortalecer el servicio público, en particular, cuando sea necesario, lo pertinente a las funciones desempeñada por servidores temporales, que se explicita con claridad en la reglamentación contenida en el Decreto Nacional 4500 de 2005 y en el Decreto Nacional 3905 de 2009. En tal perspectiva se establece con claridad el carácter *excepcional* de tales nombramientos, es decir, según la Real Academia de la Lengua, constituye excepción a la

regla común o que se aparta de lo ordinario, ocurre rara vez, hecho que se contradice con las prácticas a que se ven sometidas las entidades estatales de acuerdo a las coyunturas políticas y a los intereses de los nominadores de turno.

En el anterior contexto es fundamental reconocer los criterios que se establecen en la ley 909 de 2004 y que justifican la creación de empleos temporales en las siguientes bases:

1. Cumplir con funciones que no desempeñan los empleados de planta
2. Realizar programas o proyectos de duración determinada
3. Realizar funciones de personal de planta cuando estos tengan exceso de trabajo por motivos excepcionales
4. Realizar funciones de consultoría y asesoría, siempre y cuando no supere los doce meses de duración y que sean propias de la entidad respectiva.

Sin lugar a dudas, la ley establece criterios generales para dinamizar, optimizar y fortalecer la función pública a partir de la normatividad y basado en los fundamentos constitucionales que rigen la función del estado pero en las prácticas se contradice. La norma es la excepción y el sentido de pertenencia se pierde al igual que la eficiencia de lo público.

De la misma manera la Constitución política de 1991 estableció *el régimen de carrera administrativa* como un criterio constitucional que busca la apropiada administración de los empleados al servicio de Estado, sistema que debe ser comprendido bajo los preceptos de del mérito, la igualdad y la imparcialidad, exigiendo el cumplimiento de requisitos específicos y calidades propias en la formación para el desempeño de funciones propias del Estado, estableciendo por regla general la carrera administrativa y excepcionalmente la provisión de empleos estatales, temporales, con funcionarios que no estén vinculados a la misma. Hechos que buscan legitimar la meritocracia como fundamento de vínculo a la función estatal, previniendo, además, los vínculos subjetivos y particulares que no son propios de los criterios legales de la función pública.

La Constitución Política de Colombia, estableció además al Estado colombiano como un Estado democrático, Estado social de derecho, en el que debe prevalecer prácticas sustentadas en la igualdad de oportunidades, la transparencia, la eficiencia y la eficacia y su valor jurídico debe ser acorde con el desarrollo del principio de igualdad, es por ello que, el régimen de carrera como regla general ha sido construido bajo dicho parámetro para su ingreso, no obstante, con el desarrollo legislativo de las normas constitucionales, el régimen de carrera administrativa se ha visto abocado a contemplar normatividad que permita que los empleos públicos sean desempeñados por servidores públicos nombrados en temporalidad, desdibujándose con ello el sentido de la meritocracia y de la transparencia.

Por lo anterior se hace necesario reconocer que la función pública, adquiere ciertos matices que lo acercan más a favores de políticos que dependen, en gran medida a una legislación que no se aplica de forma consecuente con el espíritu de la misma y a los mandatarios de turno, convirtiendo las entidades del estado en entes politizados donde reposan nóminas paralelas, empleados invisibles y grandes cuotas que desangran la funcionalidad del estado y desvirtúan la función pública en el imaginario de sus comunidades. La pregunta central del presente trabajo académico adquiere aquí gran relevancia y se responde bajo el concepto de que las cuotas políticas que se vinculan a las instituciones del Estado, lo burocratizan y le infieren cualidades poco consecuentes con las definida en los estándares universales de transparencia.

La contratación por prestación de servicios está reconocida a partir de la coexistencia de los tres elementos básicos que garantizan su legalidad, que se consagran en el artículo 1°. De la ley 50 de 1990: la actividad propia del trabajador, la subordinación o dependencia del trabajador y el salario como retribución del trabajo.

De la misma manera el empleado que desarrolle sus funciones bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios debe, en consonancia con el decreto 510 de marzo 5 de

2010 deberán estar afiliados al Sistema General de Pensiones y su cotización deberá corresponder a los ingresos que efectivamente reciba empleado.

Hecho que muestra una obligación mayor por parte del servidor y que le quita responsabilidad al estado en esta materia. Situación igualmente nociva para la calidad de prestación del servicio, ya que el empleado percibe un ingreso real mucho menor al de sus expectativas laborales.

En consonancia con lo anteriormente establecido, la sentencia C-614 de 2009 de la corte constitucional establece que:

El contrato de prestación de servicios tiene por finalidad realizar actividades relacionadas con la administración de la entidad o el cumplimiento de sus funciones; su carácter es temporal; el contratista goza de autonomía e independencia para la ejecución de las prestaciones y puede celebrarse tanto con personas jurídicas como naturales, en este último caso, siempre y cuando las actividades contratadas no pueden cumplirse con personal de planta o cuando las labores requeridas exigen conocimientos especializados de los que no disponen los servidores de la entidad. (...) Si bien una interpretación preliminar del numeral 3° del artículo 32 de la ley 80 permitiría concluir que es posible la celebración de este contrato para la ejecución de cualquier objeto que tenga relación con la administración o funcionamiento del organismo, lo cierto es que el contenido obligacional se circunscribe a una prestación de hacer, esto es, la realización de actividades o el despliegue de alguna acción o conducta. (...) La delimitación del objeto del

contrato proviene no sólo de las normas positivas que lo definen y que se acaban de analizar, sino también de disposiciones prohibitivas o restrictivas que indican que el contrato de prestación de servicios no es un medio para suplir la vinculación de personas naturales en el desempeño de la función pública, ni constituye un instrumento para el cumplimiento propiamente dicho de ella. (...) Los servicios de apoyo para la organización logística de eventos de capacitación corresponden al objeto del contrato de prestación de servicios, siempre que tal actividad esté comprendida dentro del ámbito funcional de la entidad (Corte Constitucional. Sentencia C-614)

En el anterior contexto se hace evidente que el espíritu de la norma goza de un amplio criterio en el fortalecimiento de la función pública en relación con el no reemplazo del servidor de planta por parte del contratista, sin embargo también es notorio que las entidades públicas como el SENA, la DIAN, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Defensa y la Contraloría General y otras que posteriormente relacionaremos cuentan con un alto porcentaje de contrataciones de este tipo, superando en número el de los servidores de planta que están vinculados por meritocracia.

Para garantizar los postulados y preceptos generales de la meritocracia fue creada la Comisión Nacional del Servicio civil (en adelante CNSC), creada como un ente autónomo y con la función específica de velar por el posicionamiento del mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del empleo público, igualmente se encarga de establecer la normativa específica en los concursos de ingreso y comunicar de manera transparente y oportuna lo concerniente a la materia en asunto. La CNSC, fue creada a la luz de la constitución política

de 1991, que en su artículo 130 le confiere el “ser responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores estatales, excepción hecha de las que tengan carácter especial”(Constitución política de Colombia. 1991).

La ley 909 de 2004 establece con claridad la normatividad que rige la CNSC, en el título II de la ley mencionada se instituye sus principios, naturaleza y el carácter autónomo de la comisión, es necesario advertir que en los doce años de funcionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, le ha dado mayor grado de confiabilidad al ciudadano que aspira a ingresar al servicio público, a los diferentes procesos como el concurso de méritos y a las diferentes audiencias públicas que acreditan a la entidad como un garante de transparencia y seriedad. Sería crucial que tales procedimientos pudieran ser replicados en la contratación por prestación de servicios; si no en su totalidad si en los procesos fundamentales.

Para tal efecto se hace evidente en el acuerdo 07 de diciembre de 2005, emanado de la CNSC, que tal normativa establece la evaluación de desempeño para acceder, permanecer, ascender y recibir los diferentes incentivos que la ley otorga a los empleados de carrera administrativa con el propósito de satisfacer el cabal cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado. En ese plano, se reconocen los tres pilares básicos de la

evaluación: mérito, objetividad e igualdad, factores determinantes de los empleos de carrera administrativa.

Con relación al tema que nos ocupa es necesario acotar que en el caso de los empleos de carácter temporal, el artículo 21 de la ley 909, en su numeral 3, recomienda la utilización de la lista de elegibles para asumir las vacantes existentes, sin embargo la naturaleza de su carácter plantea un proceso de evaluación de capacidades y competencias de los candidatos, aislado de la evaluación de desempeño por el que están regulados los empleados de planta. Proceso que no es claro en todas las entidades del Estado, cuando se trata de hacer “nombramientos” por prestación de servicios.

El código sustantivo del trabajo, regula de la misma manera, aspectos relevantes que son de interés en el desarrollo del presente trabajo, en particular , los que tienen vigencia y que se relacionan con los contratos de prestación de servicios y que de alguna manera aportan elementos de juicio para su análisis en el cumplimiento y desarrollo del presente ensayo.

En primera medida encontramos que el código mencionado regula las relaciones de derecho individual de trabajo, oficiales y particulares, tal como se expresa en su artículo 3°.

, sin embargo el artículo 4º. , es claro al mencionar que la regulación de los servidores públicos no se hará a la luz del presente código. Se entiende entonces que el empleado público vinculado al Estado se regirá por la normatividad que compete a los empleados de carrera administrativa.

De otra manera, para entender lo amplio y complejo del problema, se hace necesario interpretar objetivamente las implicaciones que ha generado al contratista, al erario público, a las entidades del estado y a la administración pública este tipo de contratación.

En primera instancia debemos tener en cuenta lo que ocasiona al empleado o contratista en relación con los descuentos de ley, ya que del monto tal del contrato debe asumir la retención en la fuente, salud y pensión. Hecho que ocasiona un ingreso real mucho menor sobre el presupuestado al momento de firmar dicho tipo de contrato, como lo podemos observar en el siguiente gráfico (Gráfico 1):

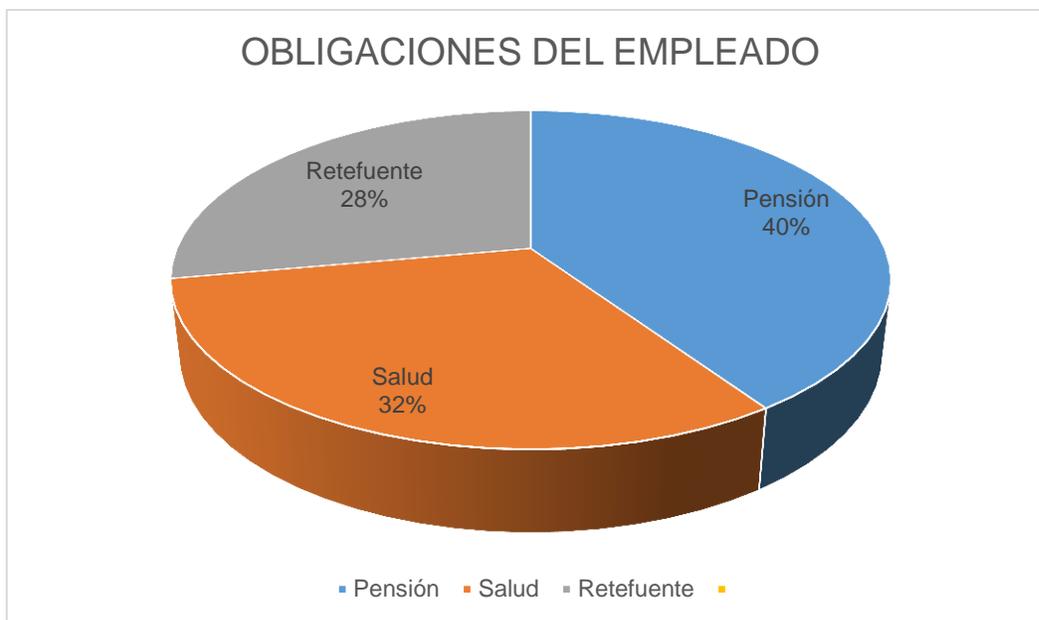


Gráfico 1. Obligaciones del empleado. Creación propia

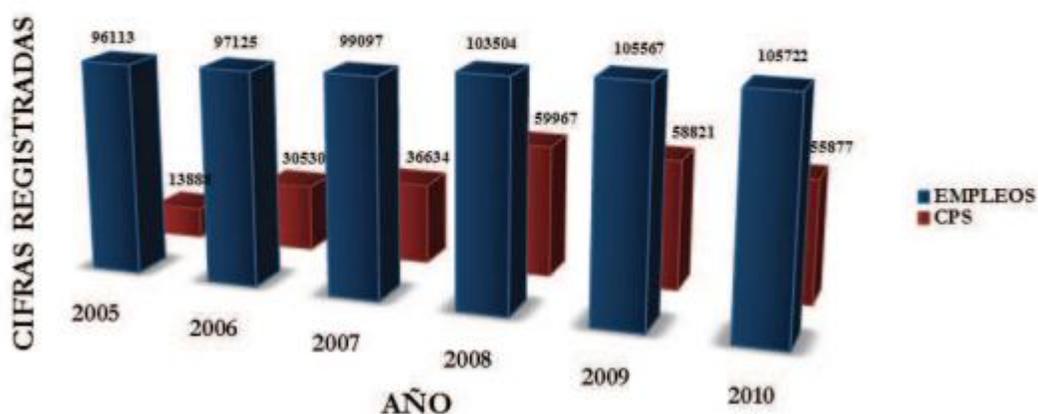
En el anterior contexto podemos inferir que el 40% de las obligaciones legales el trabajador las destina al pago de pensión, el 16% sobre el 40% de su salario. En salud asume el 32%, sobre el 40% que le obliga la ley y de retención en la fuente debe asumir el 28%, es decir el 11%.

En segunda instancia, observemos en detalle y secuencialmente como ha ido aumentando la cantidad de contratos de prestación de servicios, en relación a los empleos de planta. Según cifras estatales, del ministerio de empleo, por cada 100 empleados de planta existen, 107 en la modalidad de prestación de servicios. Relación compleja que evidencia que el carácter de excepcionalidad es la norma y sustenta mi argumento con relación a la burocratización del estado. En este sentido es relevante destacar que este tipo de contratación aumenta con el pasar de los años, los contratistas varían y las funciones se

improvisan de manera aleatoria y poco consecuente con las funciones de la entidad pública.

En el siguiente gráfico (2), podemos confrontar tal gradualidad, a partir del año 2005 y hasta el periodo 2010.

Gráfico 2. Relación general de empleos de planta vs contratos de prestación de servicios.



Fuente: Pérez Quintero, J. (2011). Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Monografía de grado.

Los anteriores datos, nos muestran que en el año 2005 los contratos por prestación de servicios eran de 13.883 y al año siguiente aumentaba de manera significativa, sufriendo un aumento del 60%. La cifra que nos muestra la autora del gráfico fuente, en relación con los empleados de planta, muestran un panorama donde la institucionalización de la prestación de servicios es la constante aplicada en relación con la vinculación a la función pública. En consonancia con el anterior panorama el crecimiento de los empleados de planta a nivel de su crecimiento y fortalecimiento es mínimo. En el año 2005 el número de empleados de planta era de 96.113 y en el año 2010 apenas llegaba a los 105.722, aumento mínimo en

relación con los de prestación de servicios que ya llegaban a la mitad. En el presente año, esa cifra ha sobrepasado el de empleados de planta.

De acuerdo a la ley 80 de 1993, en su artículo 3o., “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable” (Ley 80 de 1993).

Por lo tanto y a manera de ampliación, me parece viable, relacionar algunos de los empleos que hacen parte de tales actividades que se establecen en la ley 80 de 1993 que relacione con anterioridad. Una finalidad concreta es cuestionarnos si tales niveles y requisitos si los cumplen los diferentes empleados que asumen dichos empleos. Investigación tal que podría desarrollarse en la línea de control social y veeduría ciudadana y que le aportaría un eje central a la transparencia y cualificación en el acceso al servicio público.

En el anterior sentido y mediante el Decreto 770 de 2005, se establecen los empleos y los requisitos para empleos de nivel nacional, en el que se establecen los mínimos y máximos requerimientos de formación y experiencia para acceder al cargo. En este sentido, los clasifica de acuerdo a la siguiente tabla: (Tabla 1.Empleos y requisitos de empleos)

NIVEL DE EMPLEO	REQUISITOS
DIRECTIVO Y ASESOR	<p>Mínimo: Título profesional y experiencia</p> <p>Máximo: Título profesional, título de posgrado y experiencia.</p>
PROFESIONAL	<p>Mínimo: Título profesional</p> <p>Máximo: Título profesional, título de posgrado y experiencia</p>
TÉCNICO	<p>Mínimo: Título de bachiller en cualquier modalidad.</p> <p>Máximo: Título de formación técnica profesional o tecnológica con especialización o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional y experiencia.</p>
ASISTENCIAL	<p>Mínimo: Educación básica primaria</p> <p>Máximo: Título de formación técnica y</p>

	experiencia laboral.
--	----------------------

Tabla 1 Empleos y requisitos de empleos

En el mismo sentido para el nivel territorial el decreto- ley 785 de 2005 establece los requisitos generales de los empleos, de acuerdo al nivel de empleo y la respectiva categoría, como la entidad territorial, tal y como lo podemos ver en la tabla 2:

TABLA 2: Requisitos de empleo ley 785 de 2005

NIVEL DE EMPLEO	DEPARTAMENTOS, DISTRITOS, MUNICIPIOS DE 1, 2 Y 3ª. CATEGORÍA	MUNICIPIOS DE 4ª, 5ª. Y 6ª, CATEGORÍA.
DIRECTIVO	Mínimo: Título profesional y experiencia Máximo: Título profesional, título de posgrado y experiencia.	Mínimo: Título de tecnólogo o de profesional y experiencia Máximo: Título profesional, título de posgrado y experiencia
ASESOR	Mínimo: Título profesional y experiencia Máximo: Título	Mínimo: Podrá optar el título de formación técnica profesional o terminación y

	profesional, título de posgrado y experiencia.	aprobación de tres(3) años de educación superior Máximo: Título profesional, título de posgrado y experiencia.
PROFESIONAL	Mínimo : Título profesional Máximo: Título profesional. Título de posgrado y experiencia.	Mínimo: Título profesional Máximo: Título profesional, título de posgrado y experiencia
TÉCNICO	Mínimo: Diploma de bachiller en cualquier modalidad Máximo: Formación técnica profesional o tecnológica y experiencia o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional y experiencia.	Mínimo: Terminación y aprobación de cuatro años de educación básica secundaria y curso específico, mínimo de sesenta (60) horas relacionado con las funciones del cargo. Máximo: Formación tecnológica y experiencia o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en

		formación profesional y experiencia.
ASISTENCIAL	<p>Mínimo: Terminación y aprobación de educación básica primaria.</p> <p>Máximo: Diploma de bachiller en cualquier modalidad y experiencia</p>	<p>Mínimo: Terminación y aprobación de tres años de educación básica primaria</p> <p>Máximo: Diploma de bachiller en cualquier modalidad y experiencia</p>

Fuente: Ley 785 d 2005 y Martínez y Ramírez (2008) Escuela Superior de Administración Pública. ESAP

Es evidente que se han planteado desde la rama legislativa y ejecutiva diferentes normativas para hacer más ágil el estado en lo relacionado con la función pública pero existen diferentes factores que no permiten tal agilidad y por lo contrario obstaculizan la labor del servidor público de empleo.

En las dos tablas anteriores vimos algunos ejemplos que nos permiten visibilizar criterios y requisitos, sin embargo la norma parece incompleta ya que encontramos en diferentes entidades públicas profesionales titulados en determinada disciplina que está muy lejos de la que se desempeñan generando, entre otros aspectos, lentitud, ineficacia e ineficiencia en la gestión de la entidad correspondiente.

En tal contexto es pertinente valorar el espíritu de la ley con un sentido amplio, diverso y con la perspectiva de fortalecer el servicio público en Colombia, sus diferentes manifestaciones, en particular, las que se establecen en la Ley 785 de 2005, establecen unos criterios como requisitos para ingresar al servicio estatal, sin embargo, se entiende que la norma aplica a la generalidad del estado, pero se omite cuando hablamos de contratos por prestación de servicios. Tal omisión es realizada por situaciones diferentes a normativas oficiales, simplemente obedece a criterios particulares de funcionarios que defienden intereses lejanos a ala de la calidad del servicio y de la transparencia.

CONCLUSIONES

A manera de conclusiones podemos identificar, de acuerdo con los objetivos establecidos y el cuestionamiento central del presente trabajo, que el Estado se ha preocupado desde el ordenamiento legislativo de establecer principios claros de vinculación de los ciudadanos al servicio público nacional de empleo.

En consecuencia ha previsto situaciones de excepcionalidad en las cuales se hace necesario que en el cumplimiento de los planes de desarrollo y de las funciones del Estado, se realice la contratación por prestación de servicios con el fin de dinamizar la gestión al ciudadano. En este sentido es menester destacar que este tipo de vinculación es inherente a la complejidad administrativa del Estado pero que se hace importante reflexionar sobre los mecanismos de vinculación y contratación de estos servidores, de tal manera que sean objetivos, transparentes y despolitizados y que respondan a los principios de eficiencia, eficacia administrativa.

Finalmente se hace necesario enfatizar que los empleados vinculados por prestación de servicios a una entidad del Estado tienen las mismas responsabilidades, éticas, sociales, legales y fiscales que uno vinculado por carrera administrativa; que su razón de ser es

consecuente con las diferentes dinámicas que se presentan en la empresa más grande del país, la estatal y que sin embargo son las prácticas politizantes las que lo excepcional, lo hacen norma y desvirtúan la razón de ser del servicio público.

A manera de reflexión final y como prospectiva para futuros trabajos e investigaciones sería crucial ahondar en las diferentes entidades públicas la cantidad de contratos por prestación de servicios, la metodología y los diferentes procesos de selección que se tiene para tal vinculación ya que es bastante difícil acceder a tal información en las páginas oficiales de las instituciones del estado. Este ejercicio permitiría realizar un control social efectivo sobre la contratación oficial de tal manera que los principios que se erigen en la ley colombiana fueran baluartes de transparencia y eficiencia.

FRASE DE REFLEXIÓN: *“El compromiso con el servicio público depende, en gran medida, de su sentido de pertenencia y de la responsabilidad del empleado en la prestación del mismo.”*

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

(2013). 32a. edición. Bogotá. Editorial Legis.

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2005), Acuerdo 07 de diciembre de 2005

recuperado de: www.cnsc.gov.co/index.php/normatividad/acuerdos

Decreto 885 de 2016. (27 de Mayo de 2016). Por la cual se prorroga la vigencia de unos

empleados temporales creados en la planta de personal de la Unidad Administrativa

Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales- DIAN

Ley 80 de 1993. (28 de Octubre de 1993). Diario oficial 41.094 del 28 de octubre de 1993.

Por la cual se expide el Estatuto de Contratación de la Administración Pública.

Recuperado de [http://www.contratacionestatal.co/estatuto-general-de-contratacion-de-la-](http://www.contratacionestatal.co/estatuto-general-de-contratacion-de-la-admin)

admin

Ley 489 de 1998(Diario oficial 43.464 del 30 de diciembre de 1998). Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=186>

Ley 909 de 2004. (Diario oficial 45.680.Septiembre 23 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Martínez y Ramírez (2008). *Régimen del servidor público*. Escuela Superior de Administración Pública. ESAP. Recuperado de http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2015/08/2_regimen_del_servidor_publico.pdf

Pérez Quintero J. (2011). Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Monografía de grado. Bogotá, D.C.

Sentencia C-614 de 2009 de la corte constitucional, recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39804>

Pérez Quintero J. (2011). *Análisis de la incidencia del contrato de prestación de servicios en el funcionamiento de la administración pública colombiana, período 2002-2010*. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Monografía de grado. Bogotá, D.C.