

FF1-01333

Revista Administrativa

Institucional del Sector Función Pública: Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública No. 4
ISSN 0120-193X - Bogotá, D.C., Noviembre de 2004

Hacia un nuevo modelo del Empleo Público en Colombia

Ley 909 de 2004

aproximaciones temáticas

Circular Instructiva



Escuela Superior
de Administración Pública



Departamento Administrativo
de la Función Pública
República de Colombia

Libertad y Orden

Carta Administrativa

ISSN 0120-193X
Bogotá, D.C., Noviembre de 2004 - No. 4

Revista Institucional del Sector Función Pública
Departamento Administrativo de la Función Pública
Escuela Superior de Administración Pública

Directores:

Fernando Grillo Rubiano
Director Departamento Administrativo
de la Función Pública DAFP
Guido Echeverri Piedrahíta
Director Nacional Escuela Superior
de Administración Pública ESAP

Coordinadora Editorial
Hatsblade Gallo Mejía

Consejo Editorial

Carla Liliana Henao Carmona
Hatsblade Gallo Mejía
Claudia Patricia Hernández León
Patricia Rojas Otálvaro
Luz Amparo González Agudelo
Eduardo González Montoya

Colaboradores:

Alberto Palomar
Virginia Miranda Vargas
Carlos Humberto Moreno Bermúdez
Alejandro Enrique Lobo Sagre
Fabiola Obando Ramírez
Eduardo González Montoya
Oscar Iván Zuluaga Escobar
Manuel Enríquez Rosero

Diseño y diagramación

Gabriela Osorio Valderrama

Corrección:

Hatsblade Gallo Mejía

Apoyo Técnico:

Olga Lucía Echeverri Cardona

Impresión

Grupo de Artes Gráficas e Impresos
ESAP

Noviembre de 2004

Departamento Administrativo
de la Función Pública
Cra. 6 No. 12 - 62

PBX: 334 40 80 Fax: 341 05 15

www.dafp.gov.co

webmaster@dafp.gov.co

Escuela Superior de Administración Pública
Diagonal 40 No. 46A - 37 CAN

Commutador: 220 27 90 - Fax: 222 43 15

www.esap.edu.co

direccion.nacional@esap.edu.co

Consulte esta publicación en formato electrónico a
través de nuestras páginas web

www.dafp.gov.co

www.esap.edu.co

Las opiniones expresadas
en los artículos son de exclusiva
responsabilidad de los autores.

Se autoriza su reproducción citando la fuente.

<i>Editorial</i>	3
<i>Presentación</i>	5
<i>El reto de la Gestión Pública en materia de recursos humanos</i>	7
<i>La Selección de Personal en la Ley 909 de 2004</i>	9
<i>Aproximaciones a una propuesta sobre Acuerdos de Gestión en la Administración Pública Colombiana</i>	12
<i>Gestión por Resultados</i>	15
<i>La Carrera Administrativa en los Entes Autónomos Universitarios</i>	21
<i>Las Carreras Especiales y los Sistemas Específicos</i>	25
<i>Consenso de San José</i>	28
<i>Comentarios sobre la Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública</i>	31
<i>La Carrera Administrativa en Colombia una garantía constitucional</i>	34
<i>Sanción Presidencial de la Ley 909 de 2004</i>	39
<i>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</i>	42
<i>Materias objeto de reglamentación de la Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública</i>	65
<i>Circular 1000-07 del 4 de octubre de 2004 (Régimen de Transición Ley 909 de 2004)</i>	66

El Gobierno Nacional ha sancionado con el número 909 del 23 de septiembre del presente año, la ley "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" iniciando así una nueva etapa del ya largo camino de la carrera administrativa en Colombia.

Decimos una nueva etapa, en la medida en que su aplicación y desarrollo deberá proveer a la administración de instrumentos técnicos y eficaces, tanto para la administración del talento humano como para la gestión del empleo, que rompan con el aplazamiento, del que por diversas causas ha sido objeto, casi en forma permanente, la implantación del sistema de mérito para el desempeño de los empleos en la Administración Pública Colombiana.

Esta nueva Ley que, si bien, viene a llenar los vacíos que con ocasión de diversas sentencias de la Corte Constitucional pesan sobre las normas de carrera administrativa, exigió un examen completo de la situación del empleo público, cuya problemática trasciende el concepto de carrera.

Es por esta razón que la Ley 909 de 2004 regula tres temas desarrollados en forma independiente, pero que conforman una unidad conceptual que tiene como objetivo regular el empleo desde su diseño y conformación hasta los medios de ingreso tanto a los empleos de carrera administrativa como a los de libre nombramiento y remoción en la franja denominada de gerencia pública.

Así, encontramos un título que da estructura al empleo público, definiéndolo como el núcleo básico de la función pública, objeto de la citada Ley; precisa orientaciones a tener en cuenta en su diseño; incorpora el concepto de competencias laborales que deberá desarrollarse como metodología para la gestión del mismo empleo y del talento humano y establece varias modalidades de empleo y de jornada laboral, con el propósito de crear las condiciones para una administración flexible y adaptable a las demandas de un país productivo.

Con relación a la carrera administrativa, se conforma la Comisión Nacional del Servicio Civil con clara sujeción a los mandatos de la Constitución Política y a los pronunciamientos de la Corte Constitucional. Será una Comisión compuesta por tres miembros seleccionados mediante concurso público como garantía de mérito y competencia para el desarrollo de sus funciones, de autonomía y de total independencia.

El mérito, demostrado a través de concursos públicos y abiertos, que realizarán universidades públicas y privadas y en donde tendrá papel protagónico la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, será el único condicionante para el ingreso a la administración pública en los empleos de carrera administrativa, mérito que deberá ser actualizado y fortalecido mediante la capacitación permanente y la evaluación objetiva del desempeño. El retiro, igualmente, tendrá como base la comprobación del mérito, ya que estará mediado por la evaluación del desempeño insatisfactoria y por necesidades del servicio motivado en el incumplimiento manifiesto o grave de una o algunas funciones asignadas al funcionario, que afecten el adecuado cumplimiento de los cometidos estatales.

Especial mención debe hacerse del título VIII "De los principios de la gerencia pública en la administración". Por primera vez en una ley sobre empleo público, sin olvidar su naturaleza de libre nombramiento y remoción y por tanto sin lesionar los márgenes de discrecionalidad que los caracteriza, se establecen normas que buscan garantizar que sea la competencia profesional el criterio que prevalezca para el nombramiento de los gerentes públicos y se da inicio a la implantación de una cultura de evaluación del mérito, la capacidad y la experiencia para el desempeño de tales empleos. Igualmente, se introducen como instrumento de evaluación de la gestión de los gerentes públicos los "acuerdos de gestión" en los cuales se concretarán los compromisos del gerente al comenzar su gestión y los resultados que de él se esperan, siguiendo los postulados de la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

De otra parte, la Ley 909 otorga facultades extraordinarias al Señor Presidente para expedir normas con fuerza de ley que contengan el procedimiento especial que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del orden territorial y el sistema de funciones y requisitos aplicable a las entidades de los órdenes nacional y territorial que deban regirse por dicha ley, normas complementarias que serán de gran importancia para la aplicación y desarrollo del sistema de carrera.

Complementan las facultades extraordinarias, las otorgadas para expedir los sistemas específicos de carrera para la Aeronáutica Civil, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y las superintendencias de la administración pública, y modificar las actualmente aplicadas en la Administración de Impuestos y Aduanas Nacionales.

Por la importancia que reviste esta Ley en el contexto de las reformas estructurales del Estado y como parámetro obligado para la gestión del empleo público y su talento humano, hemos querido dedicar este número de la revista institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, al desarrollo, por expertos en la materia, de diversos temas que se desprenden de las normas previstas en la Ley 909 de 2004 y que plantean interrogantes, consensos y disensos que esperamos logren despertar el interés de los lectores en el estudio y análisis de la nueva ley.

FERNANDO GRILLO RUBIANO

Director

Departamento Administrativo de la Función Pública

Nueva Ley de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública

FUNDAMENTOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Guido Echeverri Piedrahita
Director Escuela Superior de Administración Pública

Han sido varios los intentos en el país por implementar un sistema de carrera administrativa. El último de ellos fracasó ante una sentencia de la Corte Constitucional que declaró inexecutable los apartes más importantes de la Ley 443 de 1998. El gobierno nacional busca con la Ley 909 de 2004 crear las condiciones institucionales para construir un servicio civil de naturaleza profesional. El reto de la ley es garantizar que el acceso al empleo público se haga de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad.

La nueva Ley consigna entre otras, novedades importantes que vale resaltar:

- Acata los conceptos emitidos en la declaratoria de Inexecutable expedida por la Corte Constitucional.
- Establece una nueva Comisión del Servicio Civil, más autónoma e independiente, separada de cualquier tipo de eventuales influencias por parte del Ejecutivo.
- Ahora el régimen será de carrera administrativa de la función y de gerencia pública. Esto quiere decir que los funcionarios están obligados a entregar resultados pues su evaluación responderá a los compromisos de desempeño.
- Centra la función y la esencia de la ley en el mérito del aspirante al cargo, pues en adelante no habrá funcionario que logre ingresar si sus méritos no lo llevan a culminar su aspiración.
- No solo los funcionarios ordinarios sino los cargos directivos, catalogados como de gerencia pública, deberán someterse a evaluaciones periódicas de desempeño para constatar su probidad en el cargo que ocupan.

Presentación

COMPROMISOS DE LA ESAP CON EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS CONTENIDAS EN LA LEY DE CARRERA

1. Capacitación y selección de funcionarios

Aspectos como la capacitación, los criterios de selección del nuevo personal y la evaluación de los antiguos, así como la escogencia de los integrantes de la nueva Comisión Nacional de Servicio Civil son de su competencia.

2. Selección de los integrantes de la Comisión del Servicio Civil (Decreto. 3232/04)

Culminado el procedimiento para la selección de los aspirantes a integrar la nueva Comisión Nacional del Servicio Civil, la ESAP será encargada de liderar y vigilar el concurso de méritos donde saldrán

los nombres de nuevos comisionados que serán confirmados por el Presidente de la República. **(Título II, Cap I, Art 9)**

3. Estructura del empleo público

La Escuela liderará los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación, apoyada en metodologías reconocidas. Los resultados de las mismas permitirán al Gobierno Nacional establecer los requisitos de formación académica y ocupacional de los cargos. El Gobierno designará el organismo competente para la normalización, acreditación y certificación de las competencias laborales en el sector público **(Cap III, Art 19, parágrafo único)**

4. Capacitación para entidades territoriales

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la Escuela Superior de Administración Pública, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación, podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por ésta **(Título VI, Cap I, Art 36)**

5. Selección de personal y evaluación de concursos

La ESAP participará en el trabajo de selección de los nuevos funcionarios que integrarán el régimen de carrera administrativa y en el proceso necesario en los concursos que se realizarán para evaluar las capacidades de los más de 60 mil trabajadores que pertenecen provisionalmente a ésta.

6. Vigilancia y control

La ESAP también integrará grupos de trabajo con funcionarios de la Administración Pública, para elaborar los proyectos de Decretos Reglamentarios de la Ley, que son los que desarrollarán todos los aspectos explícitos que permitirán el cabal cumplimiento de la norma, con sus fechas y términos, sin dar lugar a eventuales vicios de forma o fondo.

Como novedad importante, la nueva Ley de Carrera Administrativa contempla los empleos de carácter temporal para funcionarios vinculados por cierto período de tiempo que incluso puede ser de apenas unas horas laborales. Este método de contratación nunca se había visto en la administración pública y aunque no es nuevo pues se utiliza en muchas partes del mundo, sí revolucionará en nuestro país el concepto de aprovechamiento del tiempo y facilitará el control sobre las funciones asignadas por los directivos a sus trabajadores.

La ley de Carrera Administrativa y la Gerencia Pública, denominación que por si sola contiene una enorme significación innovativa, es sin duda un elemento que contribuye a profundizar y consolidar la democracia en Colombia; su vigencia reproduce para el país los principios y valores que contiene La Carta Iberoamericana de la Función Pública; su discusión fue amplia y prolongada no solo en los escenarios del Congreso y de la Sociedad Civil, sino en el de la Academia que acogió para sí el deber de realizar una delicada reflexión jurídica y política que indudablemente hará de este instrumento algo duradero y eficaz en el camino de lograr una Administración Pública Colombiana, eficiente y honrada.

El reto de la Gestión Pública en materia de recursos humanos

Alberto Palomar*

* Doctor en Derecho de la Universidad Complutense de Madrid y Docente de la misma Universidad. Ha desempeñado diferentes cargos en la Administración General del Estado y participado en órganos de dirección y redacción de revistas y publicaciones científicas. Ha realizado numerosos artículos, trabajos y publicaciones en revistas especializadas en Administración Pública.

1.- PLANTEAMIENTO

La gestión pública en general y la gestión pública de recursos humanos en la Administración Pública está sometida a grandes tensiones y a la necesidad de encontrar una formulación estable y legitimada frente a la sociedad que muy a menudo percibe aquellas como elementos claramente diferenciados de los del resto de la sociedad y de las organizaciones con las que inmediatamente se formulan comparaciones.

No cabe negar que en la Administración Pública hay diferencias de funcionamiento. El problema es que las diferencias no acaben encubriendo una permanente legitimación para evitar la gestión activa, rigurosa y sería aunque sea con diferentes claves o instrumentos que la Empresa privada en razón a que, por ejemplo, en la Administración Pública no es fácilmente admisible el incentivo económico diferenciado y que el régimen de salida no presenta la simplicidad que en el ámbito privado por la rigidez de los procedimientos y la configuración como un elemento causal.

Fuera de este terreno es cierto que los gestores públicos sienten la necesidad de adaptar sus pautas de funcionamiento y sus esquemas convencionales para conseguir la mayor objetividad posi-

ble en la gestión de lo público y la legitimación de su comportamiento frente a la sociedad.

2.- ALGUNOS ELEMENTOS DE REFERENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE RECURSOS HUMANOS

Con la intención de abordar la referencia adaptativa a la que nos acabamos de referir podemos intentar señalar ahora algunos de los elementos claves en la gestión de recursos humanos:

A) Los procesos de reclutamiento

Teniendo en cuenta que las Administraciones Públicas tienen un esquema complejo de "salida" es fácil indicar que la selección y el reclutamiento de los empleados públicos se convierte en un problema clave. Durante mucho tiempo se ha pensado que la mera existencia de grupos funcionales o la selección individual eran elementos alternativos prácticamente únicos para solucionar este problema. Es lo cierto, sin embargo, que los primeros se han configurado como demasiado evanescentes y los segundos demasiado prolijos para ser la regla común en organizaciones complejas.

A partir de ahí la gestión pública moderna define, en términos de gestión pública, la competencia como elemento que resume la habilidad

profesional con el requerimiento específico que se necesita para el desarrollo del puesto de trabajo concreto. Definir competencias es, sin duda, una ardua labor para las organizaciones probablemente porque de inicio ven la labor como ingente y desmesurada al tener que abordar una definición de amplio espectro. Es lo cierto, sin embargo, que la definición de los puestos de trabajo, la valoración de puestos y la gestión por competencia -que supera algunos de los elementos más disfuncionalidades de aquellos otros sistemas- implican -finalmente- un conocimiento de la organización que resulta realmente relevante para su gestión correcta.

B) El reciclaje profesional.

Se trata de una de las cuestiones más olvidadas y marginadas de la gestión pública de recursos humanos. Frente a esto se trata de una exigencia cada vez más activa porque las Administraciones Públicas de nuestros días cambian sus funciones y sus pautas de trabajo y tienen que proceder a la adaptación de su personal.

A nuestro juicio las pautas del reciclaje pasan por: el conocimiento de las habilidades poseídas, el conocimiento de las nuevas necesidades de la organización, la exigencia de crear un plan específico de formación que muy a menudo debe realizarse por el propio órgano al que se van a prestar los servicios y la fijación de unas consecuencias para el no aprendizaje. No se trata de rigidificar la formación pero sí de indicar que allí donde no hay consecuencias difícilmente se produce una adaptación real del empleado público.

C) La fijación de objetivos claros y del señalamiento de políticas objetivas de evaluación.

Es otro de los elementos claves de cualquier sistema de empleo público. El hecho de que la Administración Pública sea diferente no puede entenderse como un "cheque en blanco". Normalmente es posible, como en el resto de organizaciones, fijar criterios de gestión pública, darlos a conocer a los empleados públicos y evaluar su grado de cumplimiento.

Una Administración que sabe lo que quiere y sabe evaluar el grado de cumplimiento de sus objetivos es una Administración diferente, más legitimada frente a la sociedad, más transparente y, probablemente, más aceptada por aquella.

Es claro que el elemento clave es el encuentro de un sistema objetivo de evaluación. Este reto lo tienen todas las organizaciones públicas y privadas que implantan un sistema de este orden. Pero tampoco es necesario indicar que siendo preciso extremar el cuidado en la objetividad el peor sistema es el que no existe porque eso genera un clima de impunidad gestora en el que las soluciones de gestión pública funcionan realmente mal y se acaban proyectando sobre el conjunto del sistema con efectos más que perniciosos.

3.- CONCLUSIÓN.

La gestión pública de recursos humanos tiene diferencias y especialidades frente a la gestión privada. Pero ni unas ni otras conducen a la impunidad o a la falta de elementos comunes con los que optimizar la gestión de los recursos humanos en el ámbito de lo público.

El reto de los gestores públicos en la actualidad consiste en encontrar pautas de legitimación de su gestión, de objetivación de sus decisiones, de determinación de los recursos necesarios conforme a criterios definidos y presentables en términos de "trabajo". Para conseguir estos objetivos es necesario que los gestores públicos profundicen en conseguir elementos o instrumentos que, debidamente adaptados, permitan una gestión diferente. Este es el reto de una Administración que la sociedad percibe a su servicio (porque realmente lo está) y que en razón a esto sufraga con cargo a los presupuestos públicos.

Los tres instrumentos a los que nos acabamos de referir de una forma muy sucinta son parte de lo que debe ser la nueva formulación de la gestión pública de los recursos humanos en el ámbito público. Conseguir su implantación no es fácil ni sencillo, pero sí necesario y fuertemente compensable en la conformación de una Administración más eficaz, más sencilla, más adaptada y con mayor vocación de servicio.

La Selección de Personal en la Ley 909 de 2004

Virginia Miranda Vargas*

* Sicóloga de la Universidad Nacional de Colombia, con especialización en Derecho Público de la Universidad Externado de Colombia. Asesora de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Ley 909 de 2004, "Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" al definir la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal, plantea un doble objetivo: de una parte, garantizar la eficiencia de la administración pública y de otra, ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público y condiciona estos objetivos a que los procesos de selección de personal, a través de los cuales se evalúe el mérito, se efectúen con transparencia, objetividad y sin discriminación alguna.

Esto atribuye, sin duda, gran importancia al proceso de selección como mecanismo técnico sobre el que se sustenta, en buena medida, el éxito de éste y de cualquier sistema de administración de personal, ya que el mérito comprobado para el ingreso a los diferentes empleos, mantenido y desarrollado, a través de otros subsistemas de personal, será garantía de que los empleos objeto del sistema, serán desempeñados por personas que tienen los conocimientos, las aptitudes y las habilidades, en fin, las competencias requeridas para una buena gestión, que es lo que buscan las organizaciones cuando adoptan una u otra forma de administración de sus recursos humanos.

La Ley 909 señala los principios que deben orientar los procesos de selección para que la igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público se hagan realidad; para esto, los presupuestos básicos están señalados en la ley y se complementarán con los procedimientos que establezcan los decretos reglamentarios y las orientaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil. A pesar de su importancia estos procedimientos no serán objeto de estas reflexiones; enfocare-

mos nuestra atención al análisis de los principios que deben guiar la ejecución técnica de los procesos de selección o concursos.

En sentido estricto, el proceso de selección tiene como objetivo escoger a la persona adecuada para el cargo adecuado; para lograrlo se deben cumplir algunas condiciones que el proyecto de ley recoge muy bien al establecer los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.

Así, determina la ley la necesidad de la especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección. Este principio se garantiza con la atribución de la ejecución directa de los concursos a las universidades públicas y privadas, previamente acreditadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Es de esperar que esta acreditación se efectúe con base en la comprobación de la capacidad técnica de las universidades, la cual depende de la especialización del equipo humano que realiza el proceso, y de su competencia para la utilización de metodologías e instrumentos idóneos de selección.

Con esta medida se superará una de las falencias de los anteriores sistemas de carrera, como era, con muy pocas excepciones, la debilidad técnica de las entidades para efectuar sus propios procesos de selección, evidenciada en la falta de dependencias y personal especializado, lo que convertía a dichos procesos en la realización desde el punto de vista formal y normativo, de unos pasos o etapas predeterminados por las normas pero carentes de rigor científico y técnico, de cuyos resultados muy pocos beneficios se derivaban para la administración, puesto que no garantizaban la selección de los mejores.

Este principio se complementa muy bien con el que promueve la imparcialidad de los órganos encargados de llevar a cabo la selección y en especial de los miembros responsables de ejecutarla. La imparcialidad sustentada en este caso en el hecho de que los concursos los efectuarán órganos ajenos a las entidades como son las universidades, garantiza, en un más alto grado que cuando los realiza la entidad interesada, que se produzcan juicios objetivos, y que las predicciones de un futu-

ro buen desempeño tengan como base los resultados obtenidos por los aspirantes en las pruebas utilizadas para tal fin, sin que medien otras consideraciones ajenas al mérito comprobado.

Refuerza estos principios el que propende por la calidad de los instrumentos de selección, al señalar que estos deben ser confiables y válidos.

Se dice que un instrumento de selección es confiable cuando los resultados obtenidos con él, en una determinada ocasión, bajo ciertas circunstancias, serán los mismos si se vuelve a medir el rasgo en condiciones idénticas.

Un instrumento es válido cuando mide lo que pretende medir, es decir, el grado de validez de una prueba hace referencia a la exactitud con que mide el atributo o rasgo que se quiere evaluar.

La competencia técnica de las universidades públicas o privadas que verificará la Comisión Nacional del Servicio Civil antes de acreditarlas, deberá garantizar que los instrumentos que se utilizan para la selección de los empleados públicos de carrera sean confiables y válidos y, por tanto, que los resultados finales de los concursos provean a las entidades de candidatos idóneos para el desempeño de los empleos.

En este mismo sentido, la ley señala que los procesos de selección deben ser eficaces para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo; esto implica que las pruebas sean pertinentes para la evaluación de los factores descritos en los perfiles, concepto que no había sido tratado por las leyes anteriores de una manera tan explícita como en ésta.

A este respecto la ley establece que al diseñar los empleos, las entidades establezcan, además de los requisitos de estudio y experiencia, el perfil de competencias que se requiere para desempeñarlos. De otra parte, atribuye como una de las responsabilidades de las unidades de personal determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección. El énfasis en este tema se debe, a mi entender, a que éste será uno de los aspectos de cuyo desarrollo técnico dependerá, en gran

parte, el éxito del modelo de proceso de selección que la ley plantea, es decir, concursos para proveer empleos de las entidades, realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de universidades públicas o privadas debidamente acreditadas por esta Comisión.

En este modelo, en el cual la entidad que posee la vacante no participa directamente en el proceso, la descripción del perfil del empleo a proveer será el insumo esencial a partir del cual la Comisión diseñará el concurso en sus aspectos técnicos y la universidad responsable elaborará y aplicará las pruebas pertinentes para medir los rasgos determinados en el perfil. De ahí que la definición del perfil, asegurando, desde luego, la confiabilidad y la validez de las pruebas, adquiere gran importancia al momento de seleccionar el personal más idóneo para desempeñarse en los diferentes empleos.

Al respecto se dirá que esta es la base de cualquier proceso técnico de selección, sin embargo, me parece que en este modelo "tercerizado", la entidad que conoce el empleo y que no participará en ninguna etapa del proceso de selección de su personal, deberá aportar a través de la descripción del perfil, una información lo suficientemente amplia y de tal calidad que oriente de manera adecuada y segura la acción, tanto de la Comisión Nacional del Servicio Civil como de las universidades, para que los resultados de los concursos sean listas de elegibles conformadas por candidatos ajustados a los requerimientos presentes y futuros de los empleos y de las entidades, de manera que su vinculación represente un verdadero aporte a la eficiencia de la Administración Pública.

Finalmente, y a pesar de las distintas instancias que participan en el proceso, la realización de los concursos de selección deberá ser eficiente, con mecanismos y procedimientos ágiles, económicos y transparentes, de manera que se respeten las garantías que deben rodear el proceso.

Hacer realidad estos principios en cada una de las etapas del proceso de selección, dependerá de la reglamentación que desarrollen el Gobierno Na-

cional y la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la forma como en la práctica respondan la Comisión, las universidades públicas y privadas y las entidades a las responsabilidades que el modelo propuesto por la Ley les atribuye; y será una tarea del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el futuro, estudiar la validez de los procesos de selección realizados a través de este modelo y en desarrollo de estos principios.

**"... la ley señala
que los procesos
de selección deben ser
eficaces para garantizar
la adecuación de los
candidatos seleccionados
al perfil del empleo;
esto implica que las
pruebas sean pertinentes
para la evaluación de
los factores descritos
en los perfiles, concepto
que no había sido tratado
por las leyes anteriores de
una manera tan explícita
como en ésta."**

Aproximaciones a una propuesta sobre Acuerdos de Gestión en la Administración Pública Colombiana

Dirección de Empleo Público
Departamento Administrativo de la Función Pública
Director Carlos Humberto Moreno Bermúdez

Las reformas de la gerencia pública que se vienen promoviendo desde la década de los ochenta, originadas básicamente por las crisis fiscales que han enfrentado la mayoría de los Estados (especialmente los latinoamericanos) y por el incremento de la demanda de servicios, llevaron a que las Administraciones Públicas asumieran nuevos retos en términos de eficiencia y calidad.

Una de las tendencias más generalizada, en materia de gestión pública en un número importante de Estados para hacer frente a estas reformas gerenciales ha sido la adopción de modelos de evaluación de la gestión basada en resultados, esquema abordado desde tres niveles analíticos diferentes: examen del desempeño del gobierno en la implementación de sus políticas públicas; examen del desempeño de las organizaciones públicas; y examen de la contribución producida por el desempeño de los empleados al cumplimiento de las misiones organizacionales.

Frente a este último aspecto, se han venido generando sistemas de evaluación del desempeño de los gerentes públicos, que miden el cumplimiento de compromisos y metas de gestión, a través de los denominados contratos de desempeño o acuerdos de gestión.

Se entiende por Acuerdo de Gestión el establecimiento de una relación escrita y firmada entre la máxima autoridad de un organismo y cada uno de los gerentes de las diferentes áreas que lo integran, con el fin de establecer responsabilidades, compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo.

Un Acuerdo de Gestión incluye la definición de las metas y objetivos que el gerente va a cumplir en un periodo determinado, y de los indicadores a través de los cuales se evaluará el cumplimiento de los mismos.

De acuerdo con el Profesor Francisco Longo, los objetivos de un Acuerdo de Gestión son:

- Orientar la actuación de las organizaciones públicas a prioridades explícitas concentrando el esfuerzo.
- Evaluar políticas públicas trasladando a la sociedad una información a la que tiene derecho.
- Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizativo.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Un Acuerdo de Gestión debe seguir los siguientes parámetros:

- Definición de lo que espera el superior del gerente con quien pacta el acuerdo, en términos de logros, metas, objetivos, resultados, etc.
- Estandarización del rendimiento a través de objetivos importantes, mensurables, claros, precisos y coherentes con los referentes estratégicos de la organización.
- Negociación de los contenidos entre quienes lo suscriben.

- Definición de indicadores que incluyan mecanismos de verificación periódica y de retroalimentación.

Los principales desarrollos frente a la utilización e implementación de acuerdos de gestión se han llevado a cabo en países como Nueva Zelanda, Inglaterra, España, Chile y Argentina, con diferentes denominaciones y alcances pero compartiendo el valor que se le da al compromiso como instrumento de gestión para generar eficiencia y eficacia en las organizaciones públicas y coincidiendo todos en considerar al gerente público, una pieza clave en la consecución de los resultados y metas institucionales y por lo mismo, susceptible de ser evaluado.

Si bien no es una característica del acuerdo de gestión como tal, si es común a las experiencias referidas que ese compromiso tenga un efecto de cascada en toda la organización, facilitando así la evaluación de la misma a través de dicho mecanismo.

Los Acuerdos introducen el concepto de la Responsabilización, entendida no solamente como el manejo presupuestal racional y transparente, sino también como la toma de conciencia de la responsabilidad social que tiene el gerente, lo cual implica asumir la rendición de cuentas al ciudadano como actividad prioritaria en su gestión.

En la administración pública colombiana, los acercamientos a la evaluación directa de la gerencia pública, apenas empiezan a tener desarrollos teóricos y normativos, pese a existir avances en el modelo de evaluación de resultados promovido desde la Constitución Política y desarrollado a través del Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados – SINERGIA.

Las iniciativas en materia de evaluación de la gerencia pública hacen parte de las propuestas novedosas que se introducen en el actual proceso de reforma al empleo público, contempladas, de una parte, en la Directiva Presidencial 10 de 2002 que esta-

Un Acuerdo de Gestión incluye la definición de las metas y objetivos que el gerente va a cumplir en un periodo determinado y de los indicadores a través de los cuales se evaluará el cumplimiento de los mismos.

blece: *"Se utiliza la evaluación de resultados y la rendición de cuentas como un incentivo a la efectividad y la transparencia en la gestión y se distingue y apoya a quienes tengan un mejor desempeño y se exige a quienes no evidencien resultados. El sistema de gestión por resultados tiene consecuencias y busca hacer mucho más visibles y responsables a cada uno de los gerentes públicos"*

Y de otra, en la Ley 909 de 2004 sobre Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública, con un capítulo especial para el tema, en el que se determina qué empleos hacen parte de la gerencia pública y, por tanto, son susceptibles de concertar acuerdos de gestión.

Corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública hacer viables las propuestas mencionadas a través de desarrollos conceptuales y metodológicos, y liderar estrategias de sensibilización frente a lo que representa una cultura de rendición de cuentas, para tomar conciencia de la obligación social que tiene todo aquel que desempeñe un cargo público, especialmente, si al titular de dicho cargo le corresponde tomar decisiones y dirigir acciones trascendentales para la sociedad.

Gestión por Resultados

Alejandro Enrique Lobo Sagre*

* Administrador Público de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, con Especialización en Ingeniería de la Calidad de la Universidad Católica de Colombia. Jefe de la Oficina Asesora de Planeación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

I. INTRODUCCIÓN

El número de reformas llevadas a cabo tendientes a dar con la fórmula mágica sobre cómo alcanzar los fines de interés público con la mayor eficacia, eficiencia y satisfacción han sido tan profusas como la literatura escrita sobre el tema. Los asuntos de mayor discusión en la gestión por resultados se descargan sobre el tamaño del Estado y su grado de intervención en el mercado, la rigidez de las instituciones, la calidad de la gerencia pública¹, el régimen de estabilidad como principio gestor de la gestión de personal, la aplicabilidad de instrumentos de formalización de metas, el manejo presupuestal y la efectividad que deben alcanzar las instituciones públicas para garantizar los derechos de los ciudadanos en la prestación de los servicios.

Varios de estos temas son intensamente estudiados por las teorías de la *elección pública* (primacía de los principios gerenciales sobre los burocráticos) la *economía de la organización* (cuestiona el intervencionismo estatal y explica que los “fallos del gobierno” generan los “fallos del mercado”); y los movimientos reformadores como el *desregulador* (“el intervencionismo del Estado encorseta a la sociedad mediante la interposición de trabas que impiden la competencia²”), entre otros, las cuales aportan conceptos interesantes que aclaran que los elementos de una reforma institucional al Estado van más allá del problema fiscal, elemento que se ha convertido en los “con-

siderandos” furtivos de las reformas, deslegitimando los efectos organizacionales sobre la productividad que conscientemente podrían lograrse adoptando una orientación en este sentido.

“La gestión por resultados en esencia, pone su acento en el producto y no en el procedimiento, lo cual conlleva a tratar el viejo problema entre fines y medios, eficacia y eficiencia”; elementos que los teóricos y los reformistas de la Nueva Gestión Pública han inclinado hacia el primero; de allí la asociación que hacen tales autores, del modelo de gestión burocrático con el apego riguroso de las rutinas de trabajo y en el mismo sentido el control, ya sea interno o externo, como la evaluación irracional del quehacer en detrimento de la rentabilidad pública en términos sociales y económicos. Para unos u otros, no debe olvidarse que ambas categorías en el contexto del tema objeto de este artículo son complementarias, ya que los logros obtenidos son el resultado de la realización de ciertos procesos³.

En el ámbito público, la gestión por resultados se define como la administración de los recursos centrada en el cumplimiento de las acciones definidas en el seno de una sociedad determinada; de este modo, la gestión y evaluación de la acción del Estado en general y de sus organizaciones individualmente consideradas, se basa en la capacidad para responder y satisfacer programas y proyectos definidos para atender las demandas realizadas por un conglomerado social a través de diversos ins-

trumentos. Varios elementos conforman o complementan esta definición:

- Como nación, la gestión por resultados implica conocer si un gobierno en su conjunto ha cumplido con los indicadores agregados de crecimiento, equidad, seguridad, calidad de vida, distribución del ingreso, competitividad nacional, etc.
- Como institución o como sector, requiere contrastar su razón de ser (misión) con sus compromisos y logros en un tiempo determinado.
- La concepción de resultados o compromisos de la institución, constituye el referente obligatorio para la concepción de los objetivos individuales de sus miembros.
- La expresión en forma de productos e impactos cuantificables y plazos de ejecución (guardadas las proporciones, es necesario tener bien claro el engranaje organizacional o el nivel de especialización de las instituciones para no caer en un enfoque meramente "de productos" hacia la sociedad, ya que es necesario partir de la base que existen instituciones "concepcionistas o reguladoras" -v.gr.: formulan políticas-, "ejecutoras" y de "control".
- La gestión por resultados exitosa exige un enfoque por procesos (trabajo por procesos en vez de trabajo por funciones) armonizando las aspiraciones de una dependencia o personal para lograr el fin organizacional al unir, ordenar y coordinar sus capacidades para alcanzar logros comunes.

En la administración pública colombiana, las intenciones de introducir la gestión por resultados aparece de manera aislada, desde la década de los noventa, con el objetivo de mejorar la efectividad en la formulación y ejecución de las políticas del plan nacional de desarrollo, medir los resultados de la gestión y generar información adecuada para la asignación de recursos⁴, pero el desempeño de las instituciones revela una contradicción entre la respuesta a las demandas sociales y el consumo de recursos; en efecto, mientras que en 1990, el gasto del gobierno central era de 9.4% con relación al PIB, en el 2002 ascendía a 20.8; paralelamente el deterioro de la situación fiscal marcaba un déficit cercano al 5.1%, pese al aumento del ingreso (de 8.3% en 1990 a 14.8% en el 2002), en la explicación de esta brecha sobresale el incremento en el gasto de la nómina, la cual pasó de un poco más de 5% a cerca del 14% con relación al producto interno bruto⁵.

"... los elementos de una reforma institucional al Estado van más allá del problema fiscal, elemento que se ha convertido en los "considerandos" furtivos de las reformas, deslegitimando los efectos organizacionales sobre la productividad..."

Una mirada desde los puntos objeto de discusión, la definición propuesta y el estado del arte en nuestra administración pública, daría para concluir *prima facie* que estamos ante un salto conceptual notorio, acorde con la tendencia mundial sobre el tema, circunstancia que ha generado una dinámica más recurrente en la relación del Estado con sus clientes⁶, en torno a temas como la innovación, la calidad, la competitividad y la flexibilidad en la gestión. Así, se habla de generar un clima de competitividad al interior del sector público⁷, se avcina la ola de implementar sistemas de gestión de calidad en las entidades estatales buscando la prestación óptima de los servicios⁸, se promueve la asignación de recursos por logros y en el futuro cercano, será común la asignación de salario con base en resultados; comentado en otros términos, así como se cuestiona y se está eliminando el pago del cargo fijo en los servicios públicos, la práctica para la remuneración salarial será determinado, en gran proporción por los resultados logrados.

Lo cierto es que están surgiendo nuevos elementos que auguran un porvenir más promisorio para tener una gestión por resultados, pero... ¿cuáles son las condiciones para la existencia de un modelo de gestión por resultados? Este artículo pretende aportar elementos teóricos y, ante todo, generar reflexiones en torno a este tema.

MODELOS DE GESTIÓN BUROCRÁTICO Y EL MODELO BASADO EN LA CORRIENTE NUEVA GESTIÓN PÚBLICA

ELEMENTOS	MODELO BUROCRÁTICO	NUEVA GESTIÓN PÚBLICA
Manejo presupuestal	Incentivo al gasto	Incentivos por resultados
Organización	Especificación de estructura y funciones	Identificación de la misión, servicios, clientes y resultado
Orientación	Apego a la norma	Interpretación abierta de la norma en términos de calidad y valor agregado
Toma de decisiones	Basada en las consecuencias legales, disciplinarias, penales, etc. Obro bien por el control	Compromiso irrestricto con el servicio
Ejecución (el hacer)	Por funciones, no hay incentivo a la mejora continua.	Por procesos: mejora continua, innovación
Manejo de la información	Cerrado a cada clúster o dependencia. Baja conciencia de compartir información. Dada por segmentos. Unidireccional.	Información abierta. El poder no radica en la apertura a la información sino de su aprovechamiento. Multidireccional
Gestión de personal	Inamovilidad Resistencia al cambio	Resalta la flexibilidad y rotación del personal (vertical, horizontal, transversal, funcional)
Rendición de cuentas	Reactiva y predominantemente ante sujetos de control	Pro-activa: el manejo de la información forma parte de la cultura diaria de trabajo y se rinde cuentas por cultura del servicio
Estructura de gestión	Mando y autoridad Trabajo por tareas	Autoridad por liderazgo Trabajo en equipo Empoderamiento y mayor autonomía
Cultura organizacional	Gestores de medio Asignación de tareas, deber "por que toca", mínimum, orientación y uso perverso del principio de responsabilidad por acción y omisión	Gestores de resultados Iniciativa, valor agregado, responsabilidad por convicción, mejoramiento continuo.
Evaluación	Datos para entregar a entes de control Castigo Consolidación de información concebida como trabajo adicional a los deberes	Generación de información para mejorar Oportunidad de mejora La información se genera desde la labor cumplida
Modelo de control	Instancia adicional	Oportunidad de mejora
Interno	- Por vigilancia	- Autocontrol
Externo	- Apego a la forma	- Orientación al logro, contributivo y propositivo
Sostenibilidad de la organización	Dependiente del presupuesto nacional	Auto sostenibles a través de ventas de servicios y alianzas con sector público y privado
Especificación del servicio	Concebido desde la norma y el reglamento	Concebido desde las necesidades y expectativas del cliente y traducido a norma y compromisos de servicio
Concepción del receptor del servicio	Beneficiario y usuario	Cliente y parte interesada
Evaluación de la prestación del servicio	No hay conciencia para evaluar el servicio	Evaluación del servicio atendiendo criterios de calidad, oportunidad, trato recibido

Fuente: Elaboración propia

II. CONDICIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GxR

Un modelo de gestión por resultados debe ante todo concebirse como herramienta de proyección de nación de manera que exista una clara definición de roles, entre las instituciones. La duplicidad de funciones, la dispersa estructura de competencias entre niveles de administración y la mal interpretada autonomía dados a cierto nivel de gobierno o de instituciones del Estado, constituyen las tres que desvirtúan o entorpecen un proceso de implementación de gestión por resultados.

a) Concebir cada institución desde los fines esenciales del Estado

Lo primero que se debe hacer es alinear al Estado con su función natural como base para el diseño o reorientación de las instituciones de la administración pública en función de los fines del Estado⁹. En efecto, si hay un derrotero claro para establecer el tipo de organizaciones requeridas, es sin duda en la Constitución Política. En efecto, su artículo segundo traza la vocación organizacional para el cual cada entidad y cada procedimiento tienen su razón de ser¹⁰. A mediados del siglo pasado, el profesor Currie recomendaba en la misión para la reorganización de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Colombia, que "las funciones esenciales del Gobierno deben agruparse de acuerdo con sus objetivos principales (transporte, agricultura, comunicaciones, etc.) con el objetivo de reducir a un mínimo el paralelismo, la interferencia y la duplicidad de esfuerzos. Las funciones que no sean esenciales deben ser eliminadas¹¹".

Posteriormente el gobierno de César Gaviria sentenciaba: "entidades que no se modernicen están condenadas a desaparecer". Esta frase que ha sido más recurrente en las últimas reformas institucionales de los noventa y primera década de esta centuria, encierra muchas implicaciones en materia de organización de la administración pública, ya que constituye el primer punto de partida para iniciar una gran reforma cuya filosofía de actuación sea la búsqueda de resultados.

En esta discusión es preciso superar en primer lugar los conceptos acerca del rol del Estado:

ejecutor o regulador-garante; citando al Banco Mundial, se trata de definir cuál debe ser el papel del Estado, qué es lo que puede y lo que no puede hacer y cómo debe hacerlo¹². Como lo expresó recientemente el Conpes, "con los procesos de liberalización de los mercados de bienes y servicios financieros, así como con la apertura a los flujos de capital internacional, se ha orientado la intervención estatal hacia el área de regulación y control, a la eliminación o reducción de las fallas de mercado, a la provisión de bienes públicos, y en el ámbito específico del desarrollo empresarial, a la generación de un entorno adecuado para que el sector privado pueda desarrollarse"¹³.

Una manera de aligerar la carga administrativa de las instituciones del Estado, es fortaleciendo la coordinación y gestión transversal; un ejemplo: el modelo de compras y/o contrataciones de bienes y servicios, el cual de coordinarse adecuadamente entre el ente de Hacienda y un número de instituciones podría hacerse por grandes volúmenes y tiempo. El actual modelo de organización de las compras contiene ineficiencias, por ejemplo, las contrataciones, puede hacerla una gran oficina de logística (que puede ser virtual o conformada por representantes administrativos de cada entidad estatal) que adquiere para un considerable número de instituciones y en gran escala, los bienes y servicios generando ahorros por economía de escala.

b) Jerarquías aplanadas y roles definidos

El sistema organizacional del Estado ha convivido con una extensa cadena jerárquica (6 y 7 niveles), que ha dificultado los procesos comunicacionales y por ende de resultados. Igualmente es necesario precisar las responsabilidades de los funcionarios superando el actual modelo descriptivo de funciones; con ello se tienen mejores elementos para que la evaluación del desempeño adquiera un papel sustantivo y no rutinario. Instituciones con largas y complejas cadenas de decisión se convierten en pesadas y con baja capacidad de respuesta, haciendo imperceptible la vinculación entre los objetivos, las metas y los efectos esperados.

c) Desarrollar un sistema de compromiso por la gestión a través de contratos de desempeño y compromisos con el ciudadano

Definir objetivos, identificar usuarios, productos, servicios para establecer estándares de servicio y de calidad con sus indicadores de desempeño constituye uno de los elementos que tiene un efecto positivo para orientar una organización en función de resultados; así mismo, un sistema de compromiso facilita el establecimiento de sistemas de control de gestión y evaluación más adecuados. Si bien la propuesta de satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios o clientes en el sector público, no está conceptualmente madura y mucho menos sea posible transplantar, sin ningún tipo de rigor del ámbito privado, dada la tipología y complejidad de lo público, sí es un buen comienzo crear la conciencia de la clientelización ya que crea un sentido más de servicio y aporta elementos para el mejoramiento de la gestión pública. Un obstáculo obvio va a ser sin duda, la deficiencia conceptual respecto de los objetivos y productos de las instituciones.

d) La cuestión del presupuesto de incentivos por el gasto a incentivos por el ahorro y resultados.

El sistema presupuestal debe cambiar la lógica con que opera; es necesario incentivar a las instituciones que hagan un manejo responsable del presupuesto, premiando a las buenas inversionistas del presupuesto y restringiendo las que no lo hagan. Así mismo, es necesario cambiar el régimen estatutario de manera que las instituciones sean total o parcialmente auto sostenibles por la venta de sus servicios.

III. A MANERA DE CONCLUSIÓN

La ley 790 de 2002 abre su articulado con varias orientaciones hacia la gestión por resultados. Por ejemplo, su artículo 1º: señala en el literal b) que “se deberá procurar una gestión por resultados con el fin de mejorar la productividad en el ejercicio de la función pública. Para el efecto deberán establecerse indicadores de gestión que

permitan evaluar el cumplimiento de las funciones de la entidad y de sus responsables”. En esa misma vía se dirige el actual gobierno, las cuales se ha manifestado desde la Directiva Presidencial N° 10 de 2002; sin embargo, el reto no estriba en su implantación si no en la sostenibilidad.

Aún el sujeto de un acuerdo programa o contratos de desempeño (como organización del Estado o gerente público) se debate en medio tensiones que el sistema organizativo ha mantenido por la cohabitación de dos formas de gerenciamiento, la burocrática y la nueva gestión pública: entre las exigencias de crear parámetros de flexibilidad y al mismo tiempo de cohabitar con los de control existentes, entre el imperativo de responder a las necesidades sociales y las limitaciones principalmente de tipo fiscal; la estructura de poder y la complejidad de las fuerzas sociales; la necesidad de innovación y el seguimiento de rutinas y la resistencia al cambio. Por tanto, un gerente público, debe ser un buen gestor de la cosa pública, tanto en su conocimiento de la especificidad de lo público aunque se pregone que las fronteras entre éste y lo privado se estén borrando, esto es sólo parcialmente a nivel de la utilización de las técnicas y ciertas herramientas de gestión; igualmente es necesario que el gerente público mantenga altas dosis de innovación y sensibilidad por el mejoramiento constante del servicio público.

Otro de los elementos que se fortalecerían con un sistema de gestión por resultados es la rendición de cuentas al establecer reglas claras y estándares para la prestación del servicio. Sin embargo, para no generar falsas expectativas es necesario ser prudentes a la hora de formular los parámetros de servicios y establecimiento de compromisos en la satisfacción de las necesidades y expectativas sociales. Esto puede ser más prominente donde las demandas sociales son más sensibles: desempleo, necesidades básicas insatisfechas, etc. Así, por ejemplo, se puede decidir por ofrecer asistencia alimenticia a población vulnerable pero lo importante es atacar las causas que determinan que ciertos grupos sociales tengan que acudir al Estado para poder sobrevivir.

Finalmente, la gestión por resultados no puede mirarse sólo con el punto de vista presupuestal como ha sido la tendencia dominante tanto en las reformas a la administración pública como en la concepción de la figura en sí, ya que este elemento es uno

de los tantos que contiene. Igualmente un proceso de esta naturaleza exige la previa adecuación de reglas e instrumentos y una labor constante para la sensibilización de un nuevo sistema de valores y cultura organizacional.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

BANCO MUNDIAL, World Development Report: The State in a Changing World. Banco Mundial, Washington D.C., 1997.

BARZELAY, Michael. Atravesando la burocracia: una nueva perspectiva de la administración pública, Fondo de Cultura Económica, México 1998.

LEY 812 DE 2003 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO: "Hacia un Estado comunitario".

LONGO Francisco. Modernizar la gestión pública de las personas: los desafíos de la flexibilidad. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Nº 19 Caracas, Febrero 2001.

MAKÓN, Marcos Pedro. Modelo de gestión por resultados en los organismos de la administración pública nacional, República Dominicana, 2000.

RAMÍREZ ALUJAS, Álvaro. Modernización de la gestión pública: el caso chileno (1994 - 2000). Universidad de Chile, noviembre 2001.

NOTAS

- ¹ Las experiencias de tipo gerencial para la modernización de la administración pública colombiana han sido muy amplias y variadas, desde la experiencia de Colombia Ágil (1981-1982), Comité para la Racionalización de la Gestión Pública (1982-1986), Colombia Eficiente (1986-1988), Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (1986-1990), Consejería para la Modernización del Estado (1990-1994), Unidad de Eficiencia y Carta Ciudadana (1994-1998), entre otros esfuerzos. Para un examen más detallado de estas reformas, ver: Mario Suárez Melo "Evaluación inicial de las experiencias de reforma y modernización de la administración pública de Colombia", en Gerencia Pública en Colombia", Jorge Hemán Cárdenas.
- ² Una extensión amplia sobre este debate puede consultarse en "La nueva gestión pública" de Blanca Ollas de Lima. Prentice may.
- ³ La administración científica liderada por Frederick Taylor y Henry Farol, tenía como eje central el concepto de "eficiencia"; el cual caló como criterio dominante del estudio de las organizaciones hasta inicios del tercer cuarto del siglo XX. Sin entrar en análisis simplistas resulta llamativo el cambio conceptual de gestión hacia la "eficacia" cuando nace la administración por objetivos (APO), escuela que se extiende en su filosofía básica, con los modelos de gestión basados en los sistemas de gestión de la calidad; de hecho, un sistema de gestión bajo ISO 9001 busca la eficacia.
- ⁴ Decreto 2167 de 1992, Documentos Conpes 2688 de 1994 y 3294 de 2004
- ⁵ Documento Conpes 3248: Renovación de la administración pública, Bogotá, octubre de 2003.
- ⁶ Una tendencia en el mundo entero es introducir el concepto de cliente a cambio de usuario o beneficiario, el cual trae un aire renovador por dos razones principales: la primera señala un giro en el tratamiento dado al demandante de un servicio por cuanto éste invoca un poder de preferencia y transmisión de expectativas; por otro lado, abre la puerta a la participación en la especificación del servicio recibido, generando en el funcionario un tratamiento más de servicio que de autoridad.
- ⁷ Documento Conpes 3248 de 2003.
- ⁸ Ley 872 de 2003.
- ⁹ Ver artículo 2º de la Carta Política
- ¹⁰ Nuestro ex ministro de Estado, Florentino González (1805 - 1875), en su libro Elementos de ciencia administrativa, sugería: "cuando hablamos de la organización (...) debe tenerse presente que suponemos que la administración general, o nacional, no tiene a su cargo sino aquellos negocios cuyo manejo le es necesario para conservar la unión entre las diferentes partes del Estado, evitar la pugna entre sus intereses, adelantar aquellos que le sean comunes y presentar una nación fuerte y compacta en el exterior, próspera y feliz en el interior"
- ¹¹ CURRIE, Lauchin. Programa de fomento para Colombia, en YOUNES MORENO, Diego. Las reformas del Estado y de la administración pública, Editorial Temis, Santa Fe de Bogotá, 1992.
- ¹² BANCO MUNDIAL. El Estado en un mundo en transformación. Washington, 1997.
- ¹³ Documento Conpes 3280 de 2004, pág. 2

La Carrera Administrativa en los Entes Autónomos Universitarios

Fabiola Obando Ramírez*

* Abogada de la Universidad Libre, especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Santo Tomás y en Administración Pública de la ESAP. Se ha desempeñado como Magistrada de Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Asesora de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Jefe de la Oficina Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros cargos; conferencista y catedrática en temas relacionados con administración de personal al servicio del Estado

La Constitución Política, en el artículo 69, otorgó a las universidades, tanto públicas como privadas, autonomía para su autodeterminación.

Ha sido abundante la jurisprudencia de la Corte Constitucional en relación con los alcances de autonomía reconocida por el Constituyente a las Universidades propiamente dichas. Sin embargo, encontramos en algunos de estos pronunciamientos jurisprudenciales contradicciones, especialmente en lo que respecta a la regulación de la carrera administrativa para el personal administrativo de dichos organismos, que han conducido a que no se tenga claridad sobre las autoridades competentes para establecer dicho sistema.

La Corte Constitucional reiteradamente ha expresado que es el Legislador ordinario o extraordinario el único competente para regular el sistema de carrera para la provisión de los empleos públicos en Colombia, al tenor de lo dispuesto en el artículo 125 Superior; pero

cuando se refirió a la clasificación de los empleos de Rector, Vicerrector y Decano de Universidad como de libre nombramiento y remoción efectuada por las Leyes 61 de 1987 y 27 de 1992 ¹ señaló que es la comunidad universitaria, representada en los Consejos Superiores de las Universidades, la única autoridad que puede ocuparse de dicha materia.

La Corte Constitucional, a pesar de que en la sentencia T-492 de 1992 con ponencia del Magistrado doctor José Gregorio Hernández condiciona el ejercicio de la autonomía universitaria a las restricciones que establezca la ley, al declarar la inexecutable ² del artículo 25 del decreto ley 1210 de 1993³, por el cual se reestructuró la Universidad Nacional de Colombia, contradujo de manera ostensible aquella afirmación.

El artículo 25 disponía lo siguiente:

"ARTICULO 25. PERSONAL ADMINISTRATIVO. El personal administrativo vinculado a

la Universidad Nacional será: de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa o trabajadores oficiales.

“Son empleados de libre nombramiento y remoción quienes desempeñan cargos de dirección, confianza, supervisión, vigilancia y manejo. Son trabajadores oficiales quienes desempeñan labores de construcción de obras y de jardinería”.

Para declarar la inexecutable de la norma transcrita, la Corte hizo, entre otras consideraciones, las siguientes:

“...Resulta así, que en virtud de su “autonomía”, la gestión de los intereses administrativos y académicos de la universidad, dentro del ámbito antes especificado, son confiados a sus -propios órganos de gobierno y dirección, de suerte que cualquier injerencia de la ley o del ejecutivo en esta materia constituye una conducta violatoria del fuero universitario.

“El marco legal al cual debe someterse la universidad tiene unos límites precisos y limitados; por lo tanto, la ley no puede extender sus regulaciones a materias relativas a la organización académica administrativa, como sería por ejemplo, en los aspectos relacionados con el manejo docente (selección y clasificación de sus profesores), admisión de personal docente, designación de sus autoridades administrativas, manejo de sus recursos, etc. Si el legislador se inmiscuyera en los aspectos referidos o en otros de igual significación, estaríamos en presencia de una intervención indebida en la vida de la universidad y se incurriría en una violación de su autonomía...”.

En esta sentencia la Corte trajo a colación las consideraciones que adujo en la sentencia C-195 de 1994 para declarar que la ley no podía otorgarle la naturaleza de libre nombramiento y remoción a los empleos de rector, vicerrector y decano de universidad, y de la cual fue ponente el magistrado doctor Vladimiro Naranjo Mesa; y fue precisamente este

Magistrado junto con el Magistrado Hernando Herrera Vergara, quien salvó el voto respecto de la sentencia C-299 de 1994, al expresar que *“La autonomía universitaria está referida básicamente a la cátedra, la investigación científica, los programas de formación superior, la discusión académica, la comunidad científica y su extensión, es decir, a la vivencia estrictamente académica de la institución...Es por ello que constituye impropiedad entender que la autonomía universitaria -esencialmente académica- se extiende a todos los aspectos extra-curriculares y extra-académicos, porque ello implicaría ir mas allá del objeto jurídico amparado por la naturaleza de la autonomía... También debió destacarse en la Sentencia que la autonomía universitaria no es absoluta, y que, en tal virtud, debe ejercerse dentro del marco que la ley establezca, según lo dispuesto en el artículo 69 superior...”.*

El pronunciamiento de la Corte Constitucional contenido en la sentencia C-299 de 1994, que hizo tránsito a cosa juzgada constitucional, le dio vía libre al Consejo Superior Universitario de la Universidad Nacional de Colombia para expedir un estatuto de personal, en donde no solamente se establecen los derechos y las obligaciones del personal administrativo sino también las incompatibilidades e inhabilidades del mismo. Se reguló la carrera administrativa, y desatendiendo lo expresado por la Corte Constitucional en varias sentencias, se consagró un ingreso extraordinario a la carrera administrativa, sin concurso, para los empleados de la Universidad Nacional.

Conforme con lo expresado en la citada sentencia, la Universidad Nacional de Colombia no podrá ser limitada ni condicionada por la ley para la regulación del estatuto de personal, incluido el sistema de carrera. Así las cosas, se pregunta: ¿esta situación puede predicarse de los demás entes universitarios autónomos?

La respuesta es negativa por las siguientes razones:

El artículo 125 de la Constitución Política le asigna a la ley la competencia para regular el sistema de carrera administrativa para todas las entidades y órganos del Estado, sin excepción alguna.

Corresponde también a la ley, según el artículo 150, numeral 23 de la C. P., regular el ejercicio de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos.

La ley 489 de 1998 contentiva del Estatuto Básico de la Administración Pública, atendiendo lo dispuesto en el citado artículo 69, señaló en el artículo 40 que **los entes universitarios autónomos, entre otros organismos, deben estar sujetos al régimen especial que establezca la ley.**

El concepto de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política –según la Corte Constitucional-⁴ *“implica la consagración de una regla general que consiste en la libertad de acción de los centros educativos superiores, de tal modo que las restricciones son excepcionales y deben estar previstas en la ley, según lo establece con claridad el artículo citado.*

*“El papel del legislador en la materia es bien importante, **ya que es en las normas legales en donde se encuentran los límites de la señalada autonomía, a efectos de que las universidades no se constituyan en islas dentro del sistema jurídico y, por el contrario, cumplan la función social que corresponde a la educación (artículo 67 C.N.) y a la tarea común de promover el desarrollo armónico de la persona...**”*

La ley 30, en el artículo 79, exige que el Estatuto General de cada universidad deberá contener como mínimo y de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo Pero, se pregunta: ¿a cuáles normas se refiere?. La respuesta es más que lógica: a aquellas de carácter constitucional y legal antes señaladas.

La Corte Constitucional, atendiendo la competencia que el Constituyente le confirió al Congreso para regular el sistema de carrera, el ejercicio de la función pública y la prestación de los servicios públicos, parece haber rectificado el pronunciamiento efectuado en la sentencia C-299 de 1994, al concluir que el personal administrativo de las universidades oficiales debe estar regulado por una carrera especial que establezca la ley, cuando expresó:

“Así las cosas, en virtud de lo preceptuado por el artículo 69 de la Constitución Política ha de concluirse que el artículo 3 de la Ley 443 de 1998, que define el campo de aplicación de las normas sobre la carrera administrativa a que dicha ley hace referencia, resulta inaplicable en relación con quienes prestan sus servicios a las universidades, pues sobre el particular se impone el respeto a la autonomía universitaria que garantiza la Constitución en los términos que establezca la ley al dictar las normas del “régimen especial para las universidades del Estado, conforme al inciso segundo del citado artículo 69 de la Carta.”⁵

“...Se excluyen de la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil los servidores (sic) de los siguientes órganos: Contraloría General de la República; Procuraduría General de la Nación; Rama Judicial del poder público; Fiscalía General de la Nación; las Fuerzas Armadas; y la Policía Nacional, por ser todos ellos (sic) de creación constitucional.

“Cabe advertir que en las anteriores enumeraciones hechas por la Corte, que no son taxativas, no se hizo referencia al inciso segundo del artículo 69 de la C.P., que consagró que las universidades oficiales, tienen un régimen especial. Dice la norma: “La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

“En consecuencia, la Corte considera que de acuerdo con la autonomía universitaria reconocida por la Constitución, las universidades oficiales, tienen, también, como los órganos antes mencionados, un régimen especial, de

origen constitucional, que las sustrae de la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

"Es decir, que a la lista que se ha expuesto, hay que agregar a las universidades del Estado, pues su creación con régimen especial, es de origen constitucional, por expresa disposición en el artículo 69 de la Carta.

"...La exclusión que hace la norma constitucional de los regímenes especiales no significa que no exista para éstos el principio de la carrera, ni mucho menos que estén exentos de administración y vigilancia estatal. Ellas se ejercerán de acuerdo con la ley que para tal efecto se debe expedir..."⁶

En buena hora la Corte Constitucional se pronunció en este sentido como quiera que no parecía ajustado a la Constitución Política que determinados servidores del Estado, como son los empleados públicos de las universidades estatales, pudieran estar por fuera de la regulación que hiciera el Legislador en materia que es de su exclusivo resorte. Estos últimos fallos vienen, entonces, a hacer claridad, en este aspecto, como quiera que con fundamento en los anteriores cada ente universitario autónomo, a través de sus Consejos Directivos, vienen regulando la materia.

Ello obliga, en consecuencia, a tramitar una ley que consagre dicho régimen especial, sustraído de la administración y la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el personal administrativo de los entes universitarios, a excepción de la Universidad Nacional por las razones anteriormente expuestas.

No teniendo, pues, los Consejos Superiores de las universidades competencia para regular el

sistema de carrera y no habiéndose aún expedido la ley que lo establezca de manera especial para dichos órganos, la ley aprobada recientemente por el Congreso de la República, sobre empleo público y carrera administrativa, previó la manera de llenar este vacío al señalar a los entes universitarios autónomos dentro de los organismos regulados por carreras especiales, a los cuales deben aplicarse las normas de carrera contenidas en dicha ley, con carácter supletorio, mientras el Congreso de la República se ocupa del tema. Así lo dispone el numeral 2 del artículo 3 de la nueva ley.

***"En consecuencia,
la Corte considera que de
acuerdo con la autonomía
universitaria reconocida
por la Constitución,
las universidades oficiales,
tienen, también, como los
órganos antes mencionados,
un régimen especial,
de origen constitucional,
que las sustrae de la
administración y vigilancia
de la Comisión Nacional
del Servicio Civil."***

¹ Sent. C-195/94, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo

Sent. C-306/95, M.P. Dr. Hernando Herrera Vergara

² Sentencia C-299 de 1994, M.P. doctor Antonio Barrera Carbonel

³ Dictado en desarrollo de las facultades extraordinarias concedidas por el artículo 142 de la ley 30 de 1992 al Presidente de la República.

⁴ Sentencia T-422 de 1992, M.P. doctor José Gregorio Hernández Galindo).

⁵ Sentencia C-560 de 2000, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra

⁶ Sentencia C-746 de 1999, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra

Las Carreras Especiales y los Sistemas Específicos

Eduardo González Montoya*

* Abogado de la Universidad de Caldas, exmagistrado de la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura, Exdirector del Departamento Administrativo de la Función Pública, Exdirector del ICBF en Caldas, Exdirector del Departamento de Postgrados de la Universidad de Caldas, Facultad de Derecho.

Indudablemente uno de los temas constitucionales que mas leyes ha tenido es la Carrera Administrativa, inicialmente la Ley 27, posteriormente la Ley 443. En el año 2002 concluyó todo un proceso de aprobación del proyecto que permitiría revivir los aspectos más importantes de esta última ley en los temas que fueron declarados inexequibles por la Corte Constitucional, pero el Gobierno Nacional lo devolvió al Congreso con objeciones que obligaron al trámite de la Ley 909 conocida como de Empleo Público. Toda esta historia legislativa está acompañada de una muy nutrida jurisprudencia Constitucional, con la cual se construyó esta nueva ley, pero paradójicamente el alcance que la propia Corte le ha dado a las normas constitucionales que consagran la carrera en el artículo 125 y ss, las define como principios cuyo alcance es la de "...aquellas prescripciones jurídicas generales que suponen una delimitación política y axiológica reconocida y, en consecuencia restringen el espacio de interpretación, lo cual hace de ellos normas de aplicación inmediata tanto para el legislador como para el juez constitucional. ...Ellos se refieren a la naturaleza política y organizativa del Estado y de las relaciones entre los gobernantes y los gobernados. Su alcance normativo no consiste en la enunciación de ideales que deben guiar los destinos institucionales y sociales con el objeto de que algún día se llegue a ellos; su valor normativo debe ser entendido de tal manera que signifiquen una definición en el presente, una base axiológica-jurídica sin la cual cambiaría la naturaleza misma de la Constitución y por lo tanto toda la parte organizativa perdería

su significado y razón de ser". (Sentencia T-406 de 1992, M.P. Dr. Ciro Angarita Barón)

De las normas de la Constitución, se establece la existencia de un sistema de carrera general el cual en principio debería cubrir el mayor número de servidores y unas carreras especiales y/o unos sistemas específicos, que atenderían de manera particular, aquellos grupos especiales de servidores públicos, que por sus funciones especializadas ameritan su existencia.

Esta distinción tiene su significado, por cuanto las primeras, es decir las carreras especiales son de origen constitucional y se sustraen del control y administración del ente autónomo consagrado en la constitución como la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual se recompone en la nueva ley, y los sistemas específicos si bien cuentan con una administración propia de la Carrera, la vigilancia si queda en cabeza de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

a) Las Carreras Especiales son:

- Contraloría General de la República (artículo 268 numeral 10);
- Procuraduría General de la Nación (artículo 279);
- Rama judicial del poder público (artículo 256 Numeral 1);
- Fiscalía General de la Nación (artículo 253)
- Las Fuerzas Armadas (Artículo 217)
- La Policía Nacional (artículo 218).
- Los empleados del Congreso de la República

Adicionalmente, para la Corte Constitucional y así lo consagra la nueva Ley de Empleo Público, las Universidades del Estado dentro de su autonomía deben tener una carrera especial.

Igualmente ha quedado en este grupo el personal de la carrera docente, el cual si bien por ley tiene un sistema específico, es el único al cual su control en segunda instancia quedó en cabeza de la Comisión Nacional del Servicio Civil (artículo 17 Decreto 1278 de 2002). Faltó incluir en la Ley de Empleo Público en esta franja de carreras especiales los empleos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, (artículo 266) que fue consagrada en una de las últimas reformas constitucionales, y la de los notarios, y adicionalmente la Corte Constitucional consideró dentro de esta agrupación, la Carrera Diplomática.

Para todos estos empleos, en todo caso de manera residual se aplicará la Ley 909 de Empleo Público, es decir los vacíos serán llenados por las normas de carácter general. Realmente en estas carreras especiales no está la excepción, por el contrario fácilmente representan algo más del 60% de los empleos del estado, por cuanto las mayores nóminas pueden estar en las fuerzas militares, la Procuraduría, la Rama Judicial y la Contraloría y podríamos decir entonces que la carrera administrativa es para la inmensa minoría, por cuanto como lo veremos a continuación, adicionalmente existe otro gran grupo de empleos consagrado en los sistemas específicos.

Para corroborar lo anterior, según la información del DAFP, encontramos que el número de empleos en las carreras especiales es:

Contraloría General	4.057
- Auditoría de la Contraloría	160
Procuraduría General	3.340
- Defensoría del Pueblo	437
Rama Judicial	20.823
Fiscalía General	20.190
Fuerzas Armadas	164.316
Policía Nacional	103.146
- Justicia Penal Militar	576
Empleados del Congreso	545
Personal Docente	260.000
Registraduría Nal. del Estado Civil	s. i
Carrera Diplomática	s. i.
Personal de las Universidades	s. i.
Notarios	s. i.
Total	537.590

b) Los sistemas específicos están definidos por la misma ley como aquellos que en razón de la naturaleza de

las entidades, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan el sistema general, para estas la Comisión Nacional del Servicio Civil tiene la función de vigilancia, un control instancia de las reclamaciones. Se espera que en la reglamentación no quede como segunda instancia por cuanto se distorsionaría el alcance de la función de vigilancia, lo acertado sería que los sistemas específicos por ser competentes para administrar la carrera, se incluya la gestión de las reclamaciones con todos sus recursos, y la Comisión atendería los vicios del proceso de manera integral.

Dentro de este listado con base en la nueva ley encontramos los sistemas específicos en las siguientes entidades:

- Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).
- Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).
- Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).
- Entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Superintendencias.
- Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
- Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

De este listado resaltamos dos nuevos grupos, el de la Presidencia de la República y las Superintendencias. El primero tradicionalmente fue un personal que por su naturaleza era de libre nombramiento y remoción, tomando como razón de ser el nivel de confianza que se maneja en cada una de sus dependencias, curiosamente la estabilidad ha sido una constante en ese Departamento Administrativo. Pero la Corte Constitucional no lo consideró así y se incluyó en esta nueva ley, en un sistema especial de carrera.

El segundo caso fue el de las Superintendencias, el cual surge de su actividad especializada de inspección, vigilancia y control y conforma una actividad muy especial, denominada en los últimos años como transversal dentro de la administración pública, a la cual el gobierno nacional ha puesto todo su interés en los últimos años.

Realmente este tema de las superintendencias justifica no solo la renovación administrativa, que entrará a regir muy rápidamente, acompañado del sistema específico de carrera, por cuanto se debe contar con un grupo especial de funcionarios preparados para unos actividades muy profesionales y diferentes a la función pública tradicional, grupos o equipos con la visión de supervisión y con una capa-

cidad de respuesta mucho más dinámica que la que brinda la función pública tradicional, en procura de defender el patrimonio la competencia y el ciudadano en general.

No será fácil el desarrollo normativo de este sistema específico, es necesario establecer unos principios comunes, definir si tendrán un sistema único de administración de la carrera o si por el contrario cada una de las superintendencias actuarán de manera independiente bajo unos principios comunes, esta reflexión se hace necesaria, por cuanto los otros grupos que cuentan con sistemas específicos de carrera son para una sola entidad, y en este caso son 11 entidades que han de trabajar bajo un modelo común. Es fundamental en los decretos que el Gobierno expida sobre este tema, dejar con absoluta claridad el tema de la administración de este sistema, incluido el registro de carrera, el régimen de transición para aquellas personas que laborando en estas entidades están escalafonados dentro de la carrera general etc.

Adicionalmente, nos encontramos con el tema de los notarios y los registradores públicos quienes si bien se encuentran referenciados en la Superintendencia de Notariado y Registro, sus labores no son las propias de servidores de superintendencias, y los notarios gozan de un sistema especial de carrera consagrado en la Constitución Política, su desarrollo no ha sido posible a la fecha, y equivocadamente a los registradores se les ha tratado bajo este sistema, por cuanto por no hacer parte de las funciones propias de la superintendencia en nuestro sentir en principio estarían incluidos en el sistema general de carrera administrativa.

El punto más difícil de establecer dentro de todo este modelo de carrera administrativa es el tema de los empleos de libre nombramiento y aquellos propios de la Carrera Administrativa. Pero los principios con los cuales la Corte Constitucional ha enmarcado lo que se conoce como "razón suficiente" que permite explicar el por qué un empleo es de libre nombramiento, es clásica y rígida. Elementos tales como estar al servicio del Directivo o tener funciones de confianza, entre otros, no todas la veces logran ser "la razón suficiente", por cuanto existen aspectos tales como el manejo o el acceso a la información privilegiada, que no necesariamente se puede dar en un empleo directivo o en las funciones de confianza, sino que en muchos casos se dan por la gestión propia de la entidad, la cual se puede presentar simplemente dentro de una investigación, en el caso de las superintendencias: El secreto industrial, el control de datos, etc., son elementos propios de la vigilancia y control y se pueden dar en muchos casos en personas cuya estabilidad es propia del sistema de carrera; pero será la jurisprudencia constitucional o de las altas cortes las que nos darán el sendero para este delicado aspecto de la Carrera Administrativa.

En la nueva Ley de Empleo Público se estableció un nuevo capítulo en el que se consagran los grupos funcionales de empleo, el cual, tendrá un desarrollo a mediano plazo por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, lo que permitirá que los sistemas específicos pierdan su razón de ser.

Si bien hoy la DIAN o la Aeronáutica Civil tienen su especificidad por que hay un grupo de profesionales muy especializado que cumplen con las tareas misionales, los grupos funcionales permitirán que su ingreso y desarrollo sea muy particular, por sus estudios, experiencia etc., pero para el otro grupo de empleos de estas entidades, no se diferencian en nada de los empleos de la carrera general. Nos preguntamos qué podemos encontrar de diferente entre una secretaria de la DIAN y una del ICBF? De allí que no es extraño en los próximos años escuchar propuestas de integración de esos sistemas específicos a la carrera administrativa general.

Y finalmente encontramos los empleos a los cuales les rige la carrera administrativa consagrada en la Ley 909, la cual es administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil y que agrupa los empleos de la rama ejecutiva en el orden nacional y territorial, el cual se estima en algo más de 300 mil funcionarios, por cuanto allí no se incluyen los trabajadores oficiales ni los de elección popular, ni todos los excluidos anteriormente bajo la carrera especial y el sistema específico. Es por ello que curiosamente la carrera es para un 30 o 40% de todos los servidores del estado, de los cuales se estima que 180 mil son actualmente provisionales, a los cuales la Comisión Nacional deberá iniciar su provisión dentro del año 2005, en la forma y bajo los procedimientos señalados en la ley.

Pero como una última reflexión, tanto la Carrera General, las especiales y los sistemas específicos, con todas las dificultades históricas -no olvidemos que durante la época de estado de sitio, la primera medida que el Gobierno tomaba era la de suspender la carrera Administrativa- como jurisprudencial, han convertido este sistema en un mecanismo de ingreso y de permanencia y han olvidado el verdadero sentido de la carrera administrativa como lo es el desarrollo profesional del servidor, la valoración de sus competencias y el mejor aprovechamiento del recurso humano dentro de la gran estructura burocrática del estado; los ascensos no son posibles, los concursos cerrados no están permitidos, los encargos en empleos de libre nombramiento son una excepción, de allí que por preocuparse en garantizar el ingreso y la estabilidad, no es posible consagrar disposiciones claras sobre el desarrollo y la gestión, al interior del propio sistema.

Consenso de San José

El presente texto fue suscrito por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, Fernando Grillo Rubiano, en representación del Gobierno Colombiano, en el marco de la VI Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, que se llevó a cabo en la ciudad de San José, Costa Rica, el 8 y 9 de julio de 2004.

Los Ministros de Administración Pública y de Reforma del Estado y los Jefes de Delegación de los países iberoamericanos, reunidos los días 8 y 9 de julio de 2004, en San José, Costa Rica, bajo la iniciativa del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y el apoyo del Ministerio de Administraciones Públicas de España, la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN).

- Se han constituido en la VI Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, a fin de debatir y presentar líneas de orientación y cooperación en materia de "Reforma Política y Reforma del Estado", con el propósito de contribuir a que las instituciones de gestión de los Estados Iberoamericanos estén dotadas de las capacidades necesarias para asegurar la gobernabilidad democrática y la consecución de los objetivos de desarrollo económico, bienestar y equidad social.
- Obtuvieron consenso en los principios que se enuncian a continuación, acordando que se presentarán en la próxima Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno, a realizarse en Costa Rica, durante el mes de noviembre del presente año.

*REFORMA DEL ESTADO Y REFORMA
DE LA POLÍTICA PARA CONSTRUIR
UNA DEMOCRACIA DE CIUDADANÍA*

1. Durante los dos últimos años se han producido crisis de gobernabilidad significativas en varios países de la región, que han conducido a relevos no previstos de los presidentes electos. Aunque los regímenes democráticos han superado

dichas crisis, parece indudable que éstas revelan un malestar de la ciudadanía que no puede ser ignorado.

2. Este malestar ha sido agudizado por el insuficiente crecimiento económico que ha experimentado la región desde 1998, y también por una percepción negativa del funcionamiento de los gobiernos y de las instituciones democráticas, incluyendo los parlamentos y los propios partidos políticos. Se puede hablar, en muchos países de América Latina, de una crisis de representación frente a las mayores expectativas de la ciudadanía.
3. Probablemente a causa de la insuficiente capacidad que han mostrado los gobiernos, durante estos últimos años de nueva crisis económica, para proteger los intereses sociales y ampliar y garantizar los derechos civiles y sociales, esta crisis se ha traducido en una opinión negativa de la ciudadanía respecto a la forma en que funcionan las instituciones democráticas.
4. Sin embargo, en estos años se han puesto en marcha procesos significativos en la reforma del Estado y en la modernización de la administración pública, los que han generado avances que han permitido alcanzar un funcionamiento más eficiente y que se responda de forma eficaz a las demandas y necesidades de los ciudadanos.
5. De conformidad con las orientaciones de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, respaldados por la XIII Cumbre Iberoamericana de jefes de Estado y de Gobierno, en muchos países se han puesto en marcha procesos que profundizan la profesionalización del personal de carrera y directivo de la administración pública bajo criterios de mérito y capacidad, y en otros se han creado o ampliado sistemas de servicio civil orientados por dichos criterios.
6. Existe una creciente conciencia sobre la necesidad de evaluar la gestión de los organismos pú-

- blicos, estableciendo para ello sistemas internos y externos que examinen el cumplimiento de las políticas, metas y objetivos propuestos, y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. En este contexto parece recomendable además la creación de instituciones nacionales de evaluación que permitan desarrollar estos sistemas.
7. Para simplificar la relación de los ciudadanos con los distintos niveles de la administración pública, se están creando instancias transversales de decisión y de gestión, haciendo a ésta más ágil y eficiente. Estos procesos deben ser reforzados y profundizados. A este fin se recomienda la utilización intensiva de las nuevas tecnologías de la información, tanto para mejorar el funcionamiento interno de la administración pública como para hacerlo más transparente a la ciudadanía.
 8. Estas reformas del Estado son también reformas políticas. Pueden y deben realizarse con un sentido profundamente democrático. Evaluar y hacer más transparente el funcionamiento de la administración pública significa permitir el acceso a la información para que la ciudadanía exija cuentas sobre la gestión pública. Por tanto, las reformas del Estado no deben apuntar sólo a lograr servicios públicos más eficientes y de mayor calidad, sino también a la construcción de ciudadanía y al fortalecimiento de la democracia.
 9. Por otra parte, también se han realizado o están en marcha procesos de reforma de las instituciones políticas, entre otras: la descentralización y regionalización política y administrativa del Estado; la reforma de los sistemas electorales y el fortalecimiento y aumento de la independencia de las autoridades electorales; y cambios constitucionales que buscan una relación fluida y cooperativa entre los poderes ejecutivo y legislativo.
 10. Sin embargo, los recurrentes problemas de gobernabilidad, y la desconfianza de la ciudadanía hacia algunos de los gobernantes y de las instituciones democráticas, revelan el imperativo de profundizar las reformas para responder a las demandas prioritarias de la ciudadanía. En particular, la crisis de seguridad pública que viven muchos países de la región muestra la necesidad de avanzar más en la reforma del sistema judicial y en una concepción integral de las políticas de seguridad pública.
 11. Pero, sobre todo, es necesaria una recuperación de la política y de la confianza de los ciudadanos en la política y en la participación democrática. Para ello es necesario proponerse un cambio en la agenda política, poniendo en su centro la preocupación de los ciudadanos por el empleo, la educación, la salud y las políticas de protección social de los que depende una gran parte de la existencia familiar y personal.
 12. Responder a esta preocupación exige buscar los medios y los recursos necesarios, y debatir políticamente las prioridades en la utilización de esos recursos. La necesidad de reformas fiscales que amplíen la capacidad financiera de los gobiernos es un paso imprescindible, sin ignorar la necesidad de mantener los equilibrios macroeconómicos para reducir la vulnerabilidad de las economías nacionales ante los mercados financieros globales.
 13. Una nueva agenda política debe combinar la apuesta por el crecimiento económico con equidad, dando al Estado una mayor capacidad para reducir la pobreza y revertir la tendencia al incremento de la desigualdad mediante la implantación de políticas públicas que creen empleo productivo y contribuyan a una mayor inclusión social. Debe hacer ambas cosas tratando de construir una sociedad democrática, basada en los derechos universales de toda la ciudadanía.
 14. Para crear y desarrollar esa nueva agenda política es necesario también mejorar el régimen de los partidos políticos, para garantizar su funcionamiento democrático, su responsabilidad ante los ciudadanos, y la transparencia de su financiación. Los partidos deben tratar de centrar el debate político en la discusión de los objetivos, obstáculos y prioridades de la agenda política. Debería terminar ya el tiempo de las promesas irrealizables y de los liderazgos que no rinden cuentas.
 15. El malestar que hoy existe ante las promesas incumplidas de la democracia es también una gran oportunidad para mejorar su funcionamiento. Se debe seguir avanzando en la reforma del Estado, pero es necesario además una profunda reforma de la política que permita a los ciudadanos, en un debate informado y libre, conociendo los obstáculos y los costos, fijar las prioridades sociales y expresarlas a través de los mecanismos de participación democrática.

RESOLUCIONES

Los Ministros de Administración Pública y de la Reforma del Estado y los Jefes de Delegación de los países iberoamericanos, reunidos los días 8 y 9 de julio de 2004, en San José, Costa Rica, en ocasión de la VI Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, deciden adoptar las siguientes resoluciones:

1. Aprobar las consideraciones hechas en torno a la reforma del Estado y la reforma política para construir una democracia de ciudadanía que se inclu-

- yen en la primera parte de este documento y solicitar a la Secretaría Pro-Tempore de la XIV Cumbre Iberoamericana que, a través de los canales correspondientes, someta a consideración de los Jefes de Estado y de Gobierno el contenido del presente "Consenso de San José".
2. Expresar el reconocimiento al Gobierno de Costa Rica, a través del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), por el apoyo dado a la excelente organización de la Conferencia, por su proverbial hospitalidad, y sus contribuciones al clima de confraternidad Iberoamericana que ha caracterizado a esta reunión.
 3. Expresar el reconocimiento y gratitud al Gobierno de España, a través de su Ministerio de Administraciones Públicas, de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), por haber posibilitado los medios materiales que hicieron viable la realización de esta Conferencia.
 4. Continuar con la realización de encuentros periódicos de los Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, previos a las Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado y de Gobierno, de tal forma que contribuyan a la toma de decisiones y formulación de recomendaciones acordes con las necesidades comunes de las administraciones de la región, así como a la consolidación de la Comunidad Iberoamericana y su sistema de cooperación.
 5. Invitar al Gobierno de España, sede de la XV Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, a que también se constituya en sede de la VII Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, como ya es tradición.
 6. Encomendar a la Secretaría General del CLAD la realización de las acciones de coordinación necesarias con el Gobierno de España a los efectos de la organización y ejecución de la VII Conferencia Ministerial.
 7. Encargar al CLAD que continúe sirviendo como instrumento de intercambio entre sus países miembros en las materias relacionadas con la Reforma del Estado, el fortalecimiento de sus instituciones públicas y la modernización de sus mecanismos de gestión.
 8. Solicitar al Foro Iberoamericano de Responsables del Servicio Civil, que en coordinación con el CLAD efectúe las acciones necesarias para promover en la región la aplicación de las orientaciones de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, darle seguimiento, evaluar sus resultados y mantener informada a la conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado.

Firmado en representación de sus respectivos gobiernos por:

ARGENTINA	D. Norberto Ivancich	HONDURAS	D. César Cáceres Cano
BOLIVIA	D. José Luis Pérez	MÉXICO	D. Hugo Nicolás Pérez González
BRASIL	D. Nelson Machado	NICARAGUA	D. Marco Centeno Caffarena
COLOMBIA	D. Fernando Grillo Rubiano	PANAMÁ	D. Martha Patricia de González
COSTA RICA	D. Jorge Polinaris Vargas	PARAGUAY	D. Ángei Sosa
CUBA	D. Héctor Casals Simpson	PERÚ	D. Jaime Reyes Miranda
CHILE	D. Rodrigo Egaña Barahona	PORTUGAL	D. Luis Valadares Tabares
ECUADOR	D. Guillermo Astudillo Ibarra	REP. DOMINICANA	D. Darío Castillo Lugo
EL SALVADOR	Da. Anabella Lardé de Palomo	URUGUAY	D. Carlos Scirgalea Poppa
ESPAÑA	D. Francisco Javier Velázquez López	VENEZUELA	D. Raúl Pacheco Salazar
GUATEMALA	D. Carlos I. Gómez Chavarri		

Comentarios sobre la Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública

Oscar Iván Zuluaga Escobar*

* Senador de la República y ponente de la Ley 909 de 2004. Economista de la Pontificia Universidad Javeriana. Máster en Finanzas Públicas de la Universidad de Exeter Inglaterra. Profesor universitario, actualmente es representante del Congreso de la República en los temas del ALCA y TLC.

ANTECEDENTES

Con la Constitución Política de 1991 se consolida la Carrera Administrativa y varias normas adicionales sobre la administración de personal al servicio del Estado.

En 1998, con la expedición de la ley 443, se reguló el ingreso a la Carrera Administrativa para las personas que quisieran servir al Estado bajo el principio fundamental del mérito, pero en el año de 1999, la Corte Constitucional declaró inexecutable los artículos relacionados con los mecanismos de selección y la conformación de la Comisión del Servicio Civil (ente regulador de estos procesos).

Si comparamos el sistema francés con el sistema colombiano de Carrera Administrativa, nos damos cuenta que ha operado exitosamente durante largos períodos de inestabilidad o ausencia de dirección política, porque allí las personas pertenecientes a la Carrera en sus niveles más altos han desarrollado un sentido de trabajo por la Nación, una especie de mística, con sentimiento de responsabilidad hacia la

misma más que a los diversos y cambiantes grupos políticos.

En todo Estado de Derecho la Carrera Administrativa implica una burocracia eficiente, significa una buena administración y a la vez determina para los administrados factores de estabilidad en los vaivenes políticos.

LA LEY

La nueva ley expedida por el Congreso de la República Nro. 909 de septiembre 23 de 2004 busca constituir el mérito, la calidad de la persona, el funcionario público como factor fundamental para que la Carrera pueda funcionar y dar resultados adecuados.

Es importante resaltar tres objetivos fundamentales :

1. Hacer mucho más profesional la prestación del servicio público por parte del empleado público, que se sienta más involucrado con el Estado, que su trabajo se convierta en una actividad que le garantiza estabilidad y

perspectiva, que su función primordial es garantizar que el Estado le sirva al ciudadano y a la sociedad.

2. Que haya más flexibilidad, más movilidad, más posibilidades de ascenso. Hoy el mundo es dinámico, cambiante y exige que los Estados se adapten al gran cambio, a nuevas realidades y eso se da a través de la flexibilidad.
3. Que exista una mayor responsabilidad y compromiso en la gestión, "con la camiseta puesta" de la entidad para la cual se labora, con

El organismo central de esta ley es la Comisión Nacional del Servicio Civil que deberá establecer unas reglas claras para el ingreso a la Carrera Administrativa, fijar unos criterios básicos fundamentales basados principalmente en lo siguiente: los méritos, la igualdad de oportunidades y la publicidad de los concursos.

sentido de pertenencia por el Estado, compromiso con los resultados para que sus evaluaciones correspondan a sus responsabilidades.

Estos tres objetivos son los que han alimentado la estructura y el diseño de esta ley de Carrera Administrativa.

INGRESO

Otro logro importante es la diferencia entre los funcionarios de Carrera y los de libre nombramiento y remoción; esto permitirá al gobernante de turno (llámese Alcalde, Gobernador, Presidente), saber con exactitud cuál es la estructura, cuál es el recurso humano, quienes son, dónde están, conocer sus perfiles; así el nombramiento de los servidores públicos se abstrae de interferencias políticas.

El organismo central de esta ley es la Comisión Nacional del Servicio Civil que deberá establecer unas reglas claras para el ingreso a la Carrera Administrativa, fijar unos criterios básicos fundamentales basados principalmente en lo siguiente: los méritos, la igualdad de oportunidades y la publicidad de los concursos.

En un lapso no superior a 15 meses no podrán existir cargos en provisionalidad, no se podrá volver a nombrar maestros si no es por concurso; así se abre una enorme posibilidad a las personas que quieran servirle al Estado tanto a nivel regional como nacional, lo cual se hará a través de Universidades Públicas de cada ciudad capital así como a través de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) que, con la Universidad Nacional serán las encargadas de capacitar a los interesados en ingresar a la Carrera Administrativa.

PERMANENCIA

¿Cómo se sostiene el servidor público? El criterio básico está estructurado en la capacitación y para ello el Estado tiene una responsabilidad muy grande, significa mejorar la posibilidad de eficiencia y de productividad de ese servidor y ese criterio se da a través de las evaluaciones de desempeño.

Tienen que existir compromisos para el cumplimiento de gestión, así como indicadores que le permitan al Estado y al ciudadano percibir que el funcionario público responde a lo que es la naturaleza de Estado, que cumple con sus deberes y obligaciones. Para ello se diseñará un mecanismo de evaluación definitiva una vez al año pero con evaluaciones parciales dos veces por año.

Esto permite hacer un seguimiento y llevar un record de lo que ha hecho ese funcionario, bien sea para ascensos, para asumir nuevas responsabilidades o de lo contrario ser retirado definitivamente del cargo, porque no está sincronizado, no se ha comprometido adecuadamente con unas responsabilidades y unas funciones que le fueron asignadas previamente.

RETIRO

Este fue el punto neurálgico del proyecto durante el trámite, tanto en Cámara como en Senado. La ley de Carrera Administrativa define la cláusula de ingreso, igualmente la de permanencia, pero se tiene que establecer la cláusula de retiro porque de lo contrario no sería una ley de Carrera dinámica sino estática.

Quienes defendimos el articulado consideramos que en Colombia era prácticamente imposible despedir a un servidor público de carrera. Quien ingresaba era inamovible, independientemente si cumplía a cabalidad con sus funciones. Tenemos una estadística: el 97% de los servidores públicos pasan satisfactoriamente las evaluaciones que se hacen en la actualidad, pero encontramos funcionarios en nada comprometidos ni con la institución ni con el Estado; adquiriría prácticamente el tiquete de por vida para permanecer en el cargo.

En el artículo 41º se establece el retiro a través de una resolución motivada, justificando plenamente las razones. Esto da una mayor amplitud y en un momento dado autonomía a quien lleve a dirigir una Institución para saber con quién cuenta, si ese funcionario realmente está comprometido, si de verdad está cumpliendo con unas políticas que traza un gobierno.

“En un lapso no superior a 15 meses no podrán existir cargos en provisionalidad, no se podrá volver a nombrar maestros si no es por concurso; así se abre una enorme posibilidad a las personas que quieran servirle al Estado tanto a nivel regional como nacional...”

Es importante aclarar que se respetan los recursos y las instancias de ley que correspondan y más aun cuando se tienen que demostrar hechos que realmente sean graves, que incumplen y atentan contra la prestación del servicio público.

Seamos realistas: un gobierno que triunfa adquiere compromisos programáticos con los ciudadanos, quiere ejecutarlos y los funcionarios de una carrera mal entendida y mal administrada no pueden convertirse en un obstáculo para responderle a esos ciudadanos titulares del poder que el gobierno solo ejecuta.

Con la expedición de esta nueva norma legal sobre la Carrera Administrativa, se abren infinitas posibilidades para que, quienes quieran proyectar su vocación de servicio a través de los cargos públicos incluidos los del régimen de Carrera Administrativa, aprovechen la oportunidad, se “pongan la camiseta” y trabajen con mística y responsabilidad, para que contribuyan en la labor general de construir, desde adentro y con ánimo positivo, un mejor país para todos.

La Carrera Administrativa en Colombia una garantía constitucional

Manuel Enríquez Rosero*

* Representante a la Cámara y ponente de la Ley 909 de 2004. Abogado de la Universidad Libre de Colombia. Cuenta con Especialización en Derecho Laboral y Maestría en Asuntos Políticos y Relaciones Internacionales de la Pontificia Universidad Javeriana.

ANTECEDENTES

Una somera revisión de la situación jurídica de la carrera administrativa anterior a la Carta Política de 1991, sirve al propósito de discernir en forma más objetiva el transcurrir de la carrera administrativa en Colombia.

La carrera administrativa tuvo como primera aparición en la legislación colombiana en la Ley 165 de 1938, cuyo artículo cuarto estableció como regla general que todos los empleados públicos que prestaron sus servicios en los ramos fiscal y administrativo, conforme a los artículos 39 y 40 del Código de Régimen Político y Municipal, quedan comprendidos en la carrera administrativa, pero dicho artículo hace excepciones a los empleos de carrera.

Posteriormente, fue la Reforma Constitucional Plebiscitaria del 1º de diciembre de 1957, inspirado el constituyente primario en sustraer los nombramientos en los cargos públicos de los vaivenes y contingencias de la lucha partidista, la que elevó a Canon Constitucional la carrera administrativa (artículo 5º del Plebiscito).

Más tarde, con base en lo aprobado en dicha reforma plebiscitaria, el Congreso de la República expidió la Ley 19 de 1958, que dispuso la reorganización de la administración pública, reformar la Ley 165 de 1938 en lo atinente a la carrera administrativa y propiciar el ejercicio de un adecuado control administrativo.

En desarrollo de las facultades otorgadas por la Ley 19/58, el Gobierno Nacional profirió el Decreto Ley 1732 de 1960 el cual determinó características fundamentales sobre el servicio civil y la carrera administrativa. Además dicho Decreto -Ley distribuyó en dos sectores los empleos públicos: los de carrera administrativa, como regla general, y los de libre nombramiento y remoción (artículo 36).

En ejercicio de las facultades otorgadas por la Ley 65 de 1967 al ejecutivo con el fin de "modificar las normas que regulan la clasificación de los empleos" dio pie para que el gobierno de ese entonces expi-

diera los Decretos Nos. 2400 y 3074 de 1968. El artículo 3o. del Decreto 2400 de 1968, mantuvo la carrera administrativa como principio genérico

Posteriormente, en materia de función pública la ley 61 de 1987, que sustituyó el artículo 3º del Decreto-Ley 2400/68, hizo una nueva clasificación de los cargos de carrera y los de libre nombramiento y remoción; reguló lo relativo a la pérdida de los derechos de carrera, la calificación de servicios y los nombramientos provisionales. Señaló como excepción a la regla general, el sistema de libre nombramiento y remoción.

Con la promulgación de la nueva Constitución Política de 1991, en virtud del artículo 125, se expide la Ley 27 de 1992 mediante el cual se desarrolla la Carrera Administrativa como sistema de administración de personal en la Administración Pública.

Después de transcurridos más de seis años de la expedición de la Ley 27 de 1992, el Congreso de la República expide la Ley 443 de 1998 sobre Carrera Administrativa, normatividad considerada urgente e indispensable, con el propósito de introducirse profundos cambios al funcionamiento de la carrera, a partir de los criterios y enfoques constitucionales vertidos en reiteradas providencias de la Corte Constitucional referidas a este tema.

Sin embargo, esta Ley (443/98) tuvo una efímera vida jurídica, por cuanto la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372 de 1999 la declaró inexecutable por desconocer la autonomía y las atribuciones propias de la Comisión Nacional del Servicio Civil en los términos del artículo 130 de la Constitución, de dirigir, administrar y vigilar todo el sistema de carrera de los servidores públicos, a excepción de las de carácter especial para ello, dentro de los criterios exclusivamente constitucionales, sin sujeción al Gobierno ni a pautas distintas de las que la misma Carta señale.

Infortunadamente, dado este fallo constitucional, la carrera administrativa quedó sin ningún efecto práctico, con vacíos jurídicos, difíciles de subsanar en cabeza del ejecutivo, de tal manera que era conveniente regular de manera urgente los aspectos fundamentales en esta materia, siguiendo las directrices y orientaciones de la Sentencia C-372 de 1999.

FINES QUE PERSIGUE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Gran parte del logro de los fines que se ha propuesto alcanzar la organización del Estado, depende en gran medida de la idoneidad de quienes ejercen la función pública. Idoneidad que se refleja en la medida en que el sistema facilita el cumplimiento de los principios y fines del Estado, como los de la igualdad, la eficacia y la celeridad.

Es en ese sentido, entendemos que una auténtica carrera administrativa se traduce en una forma de garantizar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado, sin perder de vista el mérito como criterio de selección y sostén del empleo, así como la estabilidad, presupuesto indispensable para que sistema opere. En este sentido se busca que la administración pública pueda contar con servidores cuya experiencia, conocimiento e idoneidad moral garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, el logro de los fines primordiales del Estado Social de Derecho.

El pilar de la carrera administrativa está en el *mérito y la capacidad* de quien es seleccionado para ingresar a ella. Por tanto, el mecanismo y los requisitos que se empleen para la selección de esta clase de personal, deben tener como fin determinar la capacidad profesional o técnica del aspirante, sus aptitudes personales, solvencia moral y sentido social de acuerdo con el empleo y necesidades del servicio.

La filosofía misma del sistema hace necesaria la previsión de esos elementos, ya que, excluidas las indebidas preferencias o discriminaciones para la incorporación de personas al servicio público dentro del régimen de carrera, se precisa que, con anterioridad y sobre la base de consideraciones objetivas, el Estado lleve a cabo procesos de selección, sobre la base del mérito como criterio fundamental.

Es la propia Constitución (artículo 125) la que supedita el acceso a la carrera, en cualquiera de sus modalidades, al cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

LA CARRERA ADMINISTRATIVA
EN LA CONSTITUCIÓN DEL 91

Uno de los propósitos esenciales del constituyente del 91 fue el de producir un cambio en las costumbres políticas y administrativas en el país, generando nuevos espacios de oportunidades en igualdad de condiciones a todos los colombianos.

La Constitución de 1991, en su artículo 125, establece los principios mínimos que deben tenerse en cuenta para el ingreso del personal a la Administración Pública. Dicho artículo señala que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera. Esta es la regla general. Excepcionalmente, en razón a la naturaleza y características del cargo, pueden existir empleos de libre nombramiento y remoción.

La Corte Constitucional ha considerado que “el régimen de la carrera administrativa forma parte de aquello que ha sido denominado “estatuto constitucional de la Administración”, el cual tiene por finalidad sujetar el ejercicio de la función administrativa al principio de prevalencia del interés general (C.P., artículo 1°) y a la garantía de los principios, derechos y deberes constitucionales (C.P., artículo 2°). Por esta razón, el anotado estatuto se encuentra fundamentado en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (C.P., artículo 209)”

En particular, la Corte tiene establecido que el régimen de carrera administrativa es una derivación del derecho fundamental de acceder al desempeño de cargos y funciones públicas (C.P.,

“El pilar de la carrera
administrativa está en el
mérito y la capacidad de
quien es seleccionado para
ingresar a ella.”

artículo 40-7) y se funda en los criterios de mérito y calificación en la selección, promoción y desvinculación del personal al servicio del Estado, lo cual, a su turno, garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos, su adecuada profesionalización y evita la adopción de decisiones arbitrarias o discriminatorias

No olvidemos, la Carta Política consagra la estabilidad en el empleo en los artículos 53 y 125, el primero alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado. Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

Además en dichas normas está garantizada la igualdad de oportunidades en materia de empleo y de ocupación, las cuales no son dádiva o merced que dispense el gobernante, sino verdadero derecho tutelado por la Carta Fundamental. A los efectos de estos artículos, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, alteraría la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación.

Es en la propia Constitución (artículo 125) que aparece implícitamente protegido el derecho a la estabilidad en el empleo, ya que dicha norma, al consagrar las posibilidades de ascenso a escalas superiores, lo hace, entre otros factores, con fundamento en el mérito y las calidades de los aspirantes.

Sobre la importancia que para el Estado Social de Derecho tiene la carrera administrativa, la Corte Constitucional en Sentencia C-479 de 1992 al respecto manifestó, entre otras cuestiones, “la armonización de los principios de la eficiencia y la eficacia de la función pública con la protección de los derechos que corresponden a los servidores estatales, resulta de una carrera administrativa diseñada y aplicada técnica y jurídicamente, en la cual se contemplen los criterios con arreglo a los cuales sea precisamente el rendimiento en el desem-

peño del cargo de cada trabajador (el cual garantiza eficiencia y eficacia del conjunto), el que determine el ingreso, la estabilidad en el empleo, el ascenso y el retiro del servicio, tal como lo dispone el artículo 125 de la Constitución. Estos aspectos en una auténtica carrera administrativa, deben guardar siempre directa proporción con el mérito demostrado objetiva y justamente”.

Por otra parte, el artículo 209 dispone que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de eficacia, economía y celeridad, por ende las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

De tal manera que, cuando son loables los fines perseguidos por las políticas de los gobiernos de turno enderezadas a buscar la mayor eficiencia de la función pública, siempre será necesario preverse mecanismos institucionales aptos para alcanzar la modernización y eficiencia de los entes públicos, capacitando a sus trabajadores, estructurando adecuadamente el conjunto de empleos públicos y funciones que les corresponden cumplir, separando de sus cargos a los empleados cuya ineptitud o inmorales sean debidamente comprobadas.

Pero, claro está, ello únicamente puede hacerse partiendo de la observancia plena de los principios y disposiciones constitucionales, en especial de aquellos que reconocen los derechos fundamentales de la persona y los que corresponden de manera específica a los empleados.

Nađa de lo dicho podría cumplirse a cabalidad sin un aparato estatal diseñado dentro de claros criterios de mérito y eficiencia, para lo cual resulta necesaria una planta de personal debidamente capacitada y organizada de forma tal que garantice niveles óptimos de rendimiento.

Eso es imposible si no se cuenta con un marco que incorpore los criterios jurídicos, organizativos y técnicos que garantice un manejo transparente y eficaz del recurso humano, dentro de un contexto adecuado al desarrollo integral. No podría darse el acceso al servicio dentro del esquema de carrera

“Es una normatividad que regula el mérito para el ingreso, el ascenso, los concursos, la capacitación, las situaciones administrativas y el retiro del servicio.”

sin el trámite del concurso y sin las demás formalidades que la ley exija, ya que solamente bajo esos supuestos se ofrece a los aspirantes, en igualdad de condiciones, la certidumbre de que el factor objetivo preside el proceso de selección

LA NUEVA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Como lo hemos comentado en distintas oportunidades con argumentos serenos y sólidos, hoy más que nunca, el Estado requiere de un marco normativo capaz de procurar transparencia en la gestión gubernamental, como una condición necesaria para poner en marcha las principales políticas de funcionamiento de una moderna Administración Pública. Ello requiere no sólo de normas adecuadas, sino también de organización y voluntad política, instituciones eficientes y de la participación eficaz de los organismos encargados de la vigilancia y control.

Consciente el Congreso de la República de esa responsabilidad frente a la sociedad aprobó la nueva Ley de la Carrera Administrativa *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”* como un sistema de carrera, coordinado y armónico, técnicamente organizado, en correspondencia con los valores sociales y culturales de la sociedad colombiana. Es una normatividad que regula el mérito para el ingreso,

el ascenso, los concursos, la capacitación, las situaciones administrativas y el retiro del servicio. Con ello se objetiviza el manejo del personal y se sus traen los empleos de factores subjetivos.

Nos asiste el convencimiento de que la amplia discusión que se dio en el seno legislativo a la nueva ley de la carrera administrativa (proyectos No.233 de 2004 Senado, 216 y su acumulado 262 de 2003 Cámara) contribuirá a dotar al país de mejores instrumentos que renovarían la confianza y credibilidad de los colombianos en las instituciones públicas, razón por la cual como autor y ponente de la Ley de Carrera la consideramos de vital importancia para el país, sobre la base de lograr más objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades en la administración pública, que sin lugar a dudas, redundará en el logro de los fines y propósitos que persigue el Estado Social de Derecho.

El desarrollo y aplicación de los diferentes cometidos de la Ley de la carrera administrativa se fundamenta en los siguientes criterios y parámetros básicos:

- a) En el criterio de mérito, de las calidades personales y la capacidad profesional, que se constituyen en elementos esenciales en el proceso de selección del personal que ingresa a la función pública.
- b) En la calidad y eficiente prestación del servicio público a los ciudadanos.
- c) En la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública.
- d) En la categorización de los empleos públicos.
 - Empleos públicos de carrera
 - Empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices institucionales y los cargos de Gerencia Pública.
 - Empleos de período fijo
 - Empleos temporales.
 - Trabajadores oficiales.
- e) En los planes y plantas de personal.

- f) En la estructura del empleo público, que debe contener:
 - La descripción del contenido funcional del empleo.
 - El perfil de competencias, requisitos de estudio y experiencia requeridos para ocupar el cargo.
 - Cuadros funcionales de empleos con el fin de optimizar la gestión de los recursos humanos de cada entidad estatal.
 - Empleos de carácter temporal
- g) En los planes y programas de la capacitación, evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.
 - Capacitación y formación de los servidores públicos con miras a lograr su desarrollo profesional, sus habilidades, sus destrezas y valores.
 - En programas de bienestar e incentivos con el propósito de mejorar las condiciones laborales y elevar los niveles de eficacia y satisfacción de los empleados en el desempeño de sus labores.
 - Evaluación del desempeño laboral en función de las metas y los resultados institucionales.

La nueva Ley de la carrera administrativa confía en la Comisión Nacional del Servicio Civil el manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos, como organismo único de nivel nacional y con jurisdicción en todo el territorio, que garantizara la efectividad del ordenamiento constitucional en la materia, sin depender en su actividad y funcionamiento de ninguna de las ramas del poder público para que pueda cumplir con eficiencia los cometidos constitucionales que le corresponden. No hace parte del Ejecutivo ni de otras ramas u órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

En conclusión, podemos decir que la nueva Ley de la Carrera Administrativa colma las aspiraciones de los colombianos de contar con un marco regulatorio de la carrera, cuyo articulado armoniza con los principios fundamentales de toda función pública moderna y flexible, de cara al cambio en que está empeñado el Gobierno del doctor Álvaro Uribe Vélez.

Sanción Presidencial de la Ley 909 de 2004

El pasado 23 de septiembre, en acto especial llevado a cabo en la Casa de Nariño, el Presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez, sancionó la Ley 909 de 2004, sobre Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública. A continuación transcribimos la intervención del Primer Mandatario, quien en un estilo informal y mediante el esquema de pregunta y respuesta, formuló una serie de inquietudes con respecto a la nueva ley al Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, Fernando Grillo Rubiano, como fórmula para dar a conocer los aspectos más relevantes de la nueva norma.



El Presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez, sancionó la Ley 909 de 2004, en acto especial realizado el pasado 23 de septiembre. Lo acompañan el Ministro del Interior y de Justicia, Sabas Pretelt de la Vega, y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, Fernando Grillo Rubiano. Foto Fernando Ruiz - SNE

“Que bueno que el país tenga hoy una normatividad de carrera administrativa al día donde se cumple con el mandato constitucional de la comisión de la función pública, de la comisión del servicio civil, donde se hace muchísima claridad en materia de concursos, se define el carácter público de los concursos, donde hay un sistema mejor para evaluar a los funcionarios, tanto a los de carrera como los que no están de carrera, que por primera vez serán sujetos de evaluación. La evaluación a los de carrera, sin renunciar a la motivación en alguna forma flexibiliza la desvinculación del servicio, cuando así lo indique la decisión de quien los evaluó.”

Y es bien importante que el doctor Fernando Grillo, Director de la Función Pública, responda y nos ayude en una tarea pedagógica.

Podríamos decir que los pasos más importantes de este proyecto son: los pasos del concurso, el paso del procedimiento de desvinculación de funcionarios de carrera y el de la creación de la Comisión.

- Fernando Grillo, Director del Departamento Administrativo de la Función Pública: *así es Presidente. Existía una interinidad en la Carrera Administrativa desde hace aproximadamente cinco años, lo que estamos es profesionalizando el servicio civil haciendo que sea difícil acceder al servicio civil y se permanezca con fundamento en el mérito.*

- **Presidente de la República:** ¿cuántos cargos del Estado quedan sometidos a concurso para ser provistos?

- **Fernando Grillo:** en este momento 300 mil servidores públicos estarán cubiertos por la ley de Carrera Administrativa y sacaremos en el primer trimestre del año 2005, 120 mil cargos a concurso que corresponden a 120 mil servidores públicos que están nombrados provisionalmente.

- **Presidente de la República:** ¿o sea que vamos a pasar de 180 mil servidores de carrera a 300 mil?

- **Fernando Grillo:** así es Presidente.

- **Presidente de la República:** ¿quiere decir que ya no serán 180 mil los que ingresarán por concurso, sino 300 mil?

- **Fernando Grillo:** efectivamente, esa es la cifra que da el sistema de información.

- **Presidente de la República:** ¿cuáles son las principales funciones de la Comisión?

- **Fernando Grillo:** la Comisión es fundamentalmente un órgano garante del principio del mérito. La Comisión del Servicio Civil tendrá una función principal y es que se respeten los derechos de los servidores públicos de Carrera Administrativa. Así mismo ejecutará los concursos, no directamente -y esto es una novedad importante-, sino los va a ejecutar a través de universidades públicas o universidades privadas que estén acreditadas ante esa Comisión. Y si es del caso hacer un concurso en una entidad territorial -por ejemplo-, que está cobijada por la ley, ese concurso lo tendrá que hacer una universidad ubicada donde se vaya a realizar el concurso. Es una Comisión garante del principio del mérito, como lo señaló el constituyente del 91.

- **Presidente de la República:** ¿cómo se integra la Comisión?

- **Fernando Grillo:** la primera Comisión estará integrada por tres miembros, a través de candidatos, promovidos por la Corte Su-

prema de Justicia, la Asociación Colombiana de Universidades y la Defensoría del Pueblo. La Esap o la Universidad Nacional, escogerán tres en orden de elegibilidad, por estricto orden de mérito para que se conforme la Comisión.

- **Presidente de la República:** entonces -es muy bueno repetir esto-, la Comisión tendrá tres miembros, el derecho de postulación lo tienen la Asociación Colombiana de Universidades, la Corte Suprema de Justicia y la Defensoría del Pueblo. Ellos preseleccionan 15 personas, esas 15 personas son examinadas por la Universidad Nacional y por la Escuela Superior de Administración Pública (Esap). De esas 15 personas escogen tres que integrarán la Comisión. Creo que está claro ese proceso de integración de la Comisión. Y está claro que pasamos de tener 180 mil ciudadanos en el Estado como servidores públicos por meritocracia, a tener 300 mil. Es decir, es un avance de 120 mil cargos en meritocracia, yo creo que es un buen avance.

- **Presidente de la República:** ¿Cómo se flexibiliza la desvinculación?, que ahí es donde ha tenido un gran problema la carrera, porque está bien que haya concurso para entrar, pero no inamovilidad. El país necesita ser muy selectivo a través del concurso para el ingreso al Estado, pero también facilitar que aquel que no está cumpliendo debidamente con sus deberes lo puedan remover.

- **Fernando Grillo:** ese fue el punto fundamental de la ley y de lo que se trata es que sea difícil el acceso y flexible la salida. Aquí lo que existía era una inamovilidad, una estabilidad irracional en el cargo, prácticamente una escritura en el puesto público. Entonces, cada funcionario será evaluado dos veces en el año y llegado el caso de incumplimiento grave de sus funciones, el nominador lo evaluará, expedirá un acto administrativo y lo podrá retirar del servicio.

Las estadísticas de la Función Pública demuestran que con la calificación ordinaria que traía el anterior sistema de 18 mil servidores públicos, solamente 44 obtuvieron calificación insatisfactoria.

- **Presidente de la República:** ¿la motivación será un acto administrativo?

- **Fernando Grillo:** así es, Presidente.

- **Presidente de la República:** ¿o sea que tiene que ser producida con el sumo cuidado, porque es susceptible de recursos por la vía administrativa y por la vía jurisdiccional?

- **Fernando Grillo:** en efecto.

- **Presidente de la República:** hay que reglamentarla de tal manera que no se comentan abusos y que el funcionario que tiene que calificar no tenga miedo. Porque si llenamos de pánico al funcionario que tiene que calificar, a nadie van a desvincular.

- **Fernando Grillo:** la idea es que se expida un acto cuando hay razones justificadas para que ese funcionario sea retirado, se explique por qué se está retirando y el nominando queda absolutamente tranquilo en la ejecución de esa decisión, que simplemente requiere motivar el asunto.

Y quisiera enfatizar en un punto que usted dijo, Presidente, y es que por primera vez en la historia del Servicio Civil en Colombia, vamos a evaluar a los funcionarios que no son de Carrera Administrativa. Es necesario que el funcionario de libre nombramiento y remoción respetando que es de 'libre', tenga un rigor en la ejecución de su tarea. En consecuencia, cuando un funcionario de 'libre' se posesiona en el cargo, va a suscribir dentro del mes siguiente a su posesión, un acuerdo de gestión y con fundamento al cumplimiento de ese acuerdo de gestión, lo van a evaluar.

- **Presidente de la República:** el país tiene más o menos, sumando las entidades territoriales, tiene alrededor de 200 mil provision-

ales, ¿qué plazo da la ley para que hagan los concursos para esos provisionales?

- **Fernando Grillo:** la ley establece un año después de la conformación de la Comisión del Servicio Civil. Luego, a finales del año 2005, la meta es tener a los servidores públicos ya incorporados en la Carrera Administrativa.

- **Presidente de la República:** los colombianos preguntarán: ¿un paso práctico de esta reforma? Incorporar al sistema de concursos 180, 200 mil cargos que hoy están por provisionalidades. ¿Cómo queda la relación de la Función Pública y la Comisión?

- **Fernando Grillo:** la Función Pública será un instrumento técnico de la Comisión y le daremos todos los insumos en cuanto a evolución de desempeño.

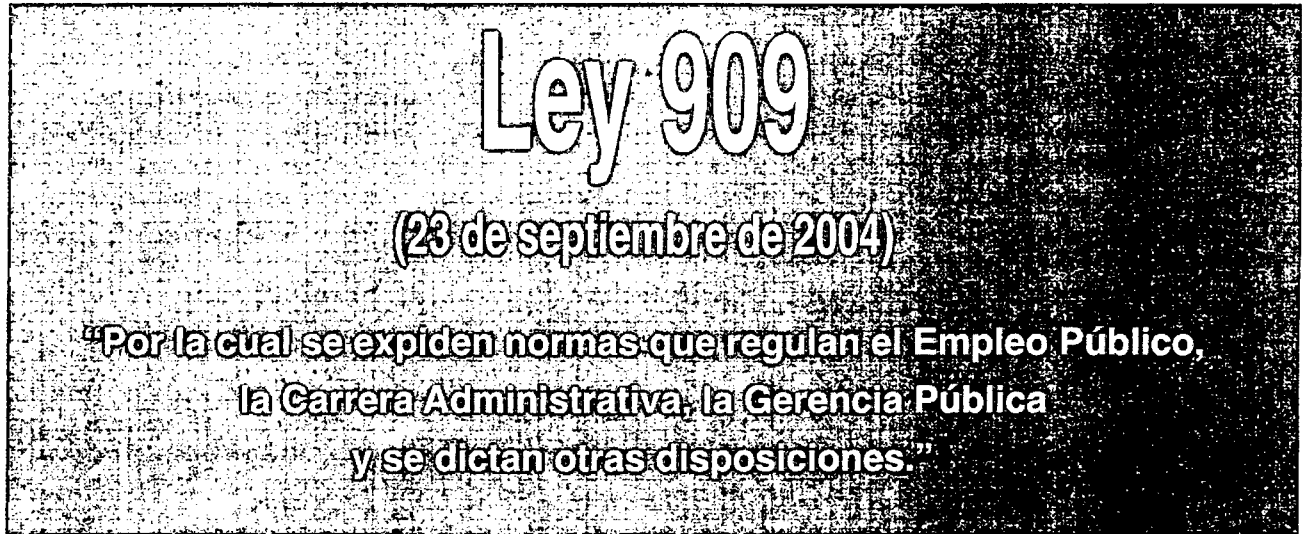
- **Presidente de la República:** ¿pero independiente?

- **Fernando Grillo:** es un organismo independiente y lo tenía que ser, porque precisamente esa fue la razón por la cual la Corte Constitucional declaró inexecutable. Entonces, se crea una Comisión autónoma que puede utilizar a la Función Pública y a la Esap, como instrumento de gestión para mejorar el Servicio Civil en Colombia.

- **Presidente de la República:** Quiero agradecer infinitamente a los ponentes. Los ponentes en el Senado de la República fueron Oscar Iván Zuluaga, Mario Escobar, Dief Maloff y Luis Carlos Avellaneda. En la Cámara fueron Manuel Enriquez Rosero, German Aguirre, Pedro Jiménez y Carlos Ignacio Cuervo. A todos ellos nuestra inmensa gratitud. Este es un gran paso que da el Congreso, que da el Ejecutivo, para el bien de Colombia.

Esta ley que se sanciona hoy, es una pieza clave en el proceso de reformar la administración pública colombiana.

A todos mil gracias.



EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

**TÍTULO I
OBJETO DE LA LEY**

CAPÍTULO I

**OBJETO, ÁMBITO
DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS**

ARTÍCULO 1. Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la Ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción.
- c) Empleos de período fijo
- d) Empleos temporales.

ARTÍCULO 2. Principios de la función pública.

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.

ARTÍCULO 3. Campo de aplicación de la presente Ley.

1. Las disposiciones contenidas en la presente Ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos:

- a) A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.

- Al personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados por personas que no tengan la nacionalidad colombiana.

- Al personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.

- Al personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media.

- A los empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional.

- A los empleados públicos civiles no uniformados del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

- A los comisarios de Familia, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 30 de la Ley 575 de 2000.

- b) A quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades:

- En las corporaciones autónomas regionales.
- En las personerías.
- En la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- En la Comisión Nacional de Televisión.
- En la Auditoría General de la República.
- En la Contaduría General de la Nación

- c) A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados.

- d) La presente Ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales.

2. Las disposiciones contenidas en esta Ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como:

- Rama Judicial del Poder Público.
- Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.
- Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.
- Fiscalía General de la Nación.
- Entes Universitarios autónomos.
- Personal regido por la carrera diplomática y consular.
- El que regula el personal Docente.
- El que regula el personal de carrera del Congreso de la República

PARÁGRAFO: Mientras se expida las normas de carrera para el personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente Ley.

ARTÍCULO 4. Sistemas específicos de carrera administrativa.

1. Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.

2. Se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los siguientes:

- El que rige para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).
- El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).
- El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).
- El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades pública que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Al personal que presta sus servicios en las Superintendencias.
- El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
- El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

3. La vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PARÁGRAFO. Mientras se expiden las normas de los sistemas específicos de carrera administrativa para los empleados de las superintendencias de la Administración Pública Nacional, para el personal científico y tecnológico del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, para el personal del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y para el personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS

ARTÍCULO 5. Clasificación de los Empleos.

Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente Ley son de carrera administrativa, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.
2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:

3. a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro; Director de Departamento Administrativo; Viceministro; Subdirector de Departamento Administrativo; Consejero Comercial; Contador General de la Nación; Subcontador General de la Nación; Superintendente, Superintendente Delegado e Intendente; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Secretario General y Subsecretario General; Director de Superintendencia; Director de Academia Diplomática; Director de Protocolo; Agregado Comercial; Director Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo; Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo, Director de Gestión; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, Planeación, Prensa o de Comunicaciones; Negociador Internacional; Interventor de Petróleos, y Capitán de Puerto.

En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, además, los siguientes: Agregado para Asuntos Aéreos; Administrador de Aeropuerto; Gerente Aeroportuario; Director Aeronáutico Regional; Director Aeronáutico de Área y Jefe de Oficina Aeronáutica.

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente General o Nacional; Vicepresidente, Subdirector o Subgerente General o Nacional; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Superintendente; Superintendente Delegado; Intendente; Director de Superintendencia; Secretario General; Directores Técnicos, Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero; Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local; Director de Unidad Hospitalaria; Jefes de Oficinas, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente Bancario y de los Superintendentes Delegados y Jefes de División de la Superintendencia Bancaria de Colombia.

En la Administración Central y órganos de control del Nivel Territorial:

Secretario General; Secretario y Subsecretario de Despacho; Veedor Delegado, Veedor Municipal; Di-

rector y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector Ejecutivo de Asociación de Municipios; Director y Subdirector de Área Metropolitana; Subcontralor, Vicecontralor o Contralor Auxiliar; Jefe de Control Interno o quien haga sus veces; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Alcalde Local, Corregidor, y Personero Delegado.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces.

- b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro y Viceministro; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector de la Policía Nacional; Superintendente; y Director de Unidad Administrativa Especial.

En las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, los empleos adscritos a las oficinas de comando, de las unidades y reparticiones de inteligencia y de comunicaciones, en razón de la necesaria confianza intuitu-personae requerida en quienes los ejerzan, dado el manejo que debe dársele a los asuntos sometidos al exclusivo ámbito de la reserva, del orden público y de la seguridad nacional, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza y Jefe del Estado Mayor Conjunto.

En el Ministerio de Relaciones Exteriores los del servicio administrativo en el exterior con nacionalidad diferente a la Colombiana y el personal de apoyo en el exterior.

En el Congreso de la República, los previstos en la Ley 5ª de 1992.

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente General, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial.

En la Administración Central y órganos de Control del Nivel Territorial:

Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente, Director o Gerente.

- c. Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.
- d. Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos.

ARTÍCULO 6. Cambio de naturaleza de los empleos.

El empleado de carrera administrativa cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, deberá ser trasladado a otro de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual o superior a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal; en caso contrario, continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.

Cuando un empleo de libre nombramiento y remoción sea clasificado como de carrera administrativa, deberá ser provisto mediante concurso.

**TITULO II
DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO
CIVIL Y DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y
GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO
Y LA GERENCIA PÚBLICA**

CAPÍTULO I

**DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO
CIVIL**

ARTÍCULO 7.- 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.

Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

ARTÍCULO 8. Composición de la Comisión Nacional del Servicio Civil y requisitos exigidos a sus miembros.

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil estará conformada por tres (3) miembros, que serán nombrados de conformidad con lo previsto en la presente Ley.
2. Para ser elegido miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil se requiere ser colombiano de nacimiento, mayor de 35 años, con título universitario en áreas afines a las funciones de la Comisión Nacional, postgrado y experiencia profesional acreditada en el campo de la función pública o recursos humanos o relaciones laborales en el sector público, por más de siete años.

ARTÍCULO 9. Procedimiento para la designación de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y período de desempeño.

Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados para un período institucional de cuatro años y de dedicación exclusiva. Durante su período no podrán ser removidos o retirados, excepto por sanción disciplinaria o por llegar a la edad de retiro forzoso.

Cuando deba ser remplazado un miembro de la Comisión, quien lo haga como titular lo hará por el resto del período del reemplazado y, en todo caso los Comisionados no serán reelegibles para el período siguiente.

La Comisión Nacional del Servicio Civil se conformará mediante concurso público y abierto convocado por el Gobierno Nacional y realizado en forma alterna, por la Universidad Nacional y la Esap. A tal concurso se podrán presentar todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 8° de la presente Ley.

Con los candidatos que superen el concurso se establecerá una lista de elegibles en estricto orden de

méritos, la cual tendrá una vigencia de cuatro años. El candidato que ocupe el primer puesto será designado por el Presidente de la República como miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el período respectivo. Las vacancias absolutas se suplirán de la lista de elegibles en estricto orden de méritos para el período restante.

Los concursos para la selección de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil se realizarán de acuerdo con el procedimiento que para el efecto establezca el reglamento.

No podrá ser elegido miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil quien en el año inmediatamente anterior haya ostentado la facultad nominadora en las entidades a las cuales se les aplica la presente Ley; igualmente a los miembros de la Comisión se les aplicará el régimen de incompatibilidades e inhabilidades establecido en la Constitución y en la ley para ser Ministro de Despacho.

Tres meses antes del vencimiento del período para el cual fue nombrado cada uno de los miembros de la Comisión, el Presidente de la República procederá a efectuar la designación respectiva, para lo cual deberá cumplirse el trámite establecido en este artículo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para asegurar la aplicación inmediata de la presente Ley, los tres primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados de conformidad con el siguiente procedimiento:

Una lista de cinco candidatos designados por el Defensor del Pueblo, cinco candidatos por la Corte Suprema de Justicia y cinco candidatos por la agrupación más representativa de las universidades públicas y privadas.

En la conformación de estas listas se tendrá en cuenta que los candidatos acrediten los requisitos señalados en el artículo 8° y se observe lo dispuesto en la ley 581 de 2000.

Con los candidatos que integren las anteriores listas, se realizará un concurso de méritos por la Universidad Nacional o la Esap, las cuales remitirán la lista de aprobados al Presidente de la República para su designación y correspondiente posesión, en estricto orden de mérito. Esta lista solamente será utilizada para la designación de los primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y para suplir las vacancias definitivas que se ocasionen con relación los empleos de dichos miembros.

En ningún caso podrán intervenir en la postulación y designación personas que se hallen dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil o legal o quien este ligado por matrimonio o unión permanente respecto de los candidatos.

Con el objeto de asegurar el funcionamiento de la Comisión, los miembros de la primera designación de la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrán un período que se decidirá atendiendo el puntaje obtenido en el concurso de méritos así: Cuatro años para el mayor puntaje, tres años para el del segundo puntaje y dos años para el del tercer puntaje. Vencido cada uno de estos períodos el nuevo nombramiento se efectuará por un período institucional de cuatro años, de acuerdo con lo previsto en el presente artículo.

Para la conformación de la Comisión, dentro del mes siguiente a la vigencia de la presente ley se integrarán las listas de que trata este artículo, para que dentro de los dos meses siguientes se efectúe el proceso de evaluación y nombramiento de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

ARTÍCULO 10. Régimen aplicable a los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- a) Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil son empleados públicos y percibirán, con cargo al presupuesto de dicha Comisión, el salario y las prestaciones correspondientes al empleo de Ministro de Despacho; estos empleos requerirán de dedicación exclusiva y, en consecuencia, su ejercicio no es compatible con ninguna otra actividad profesional del sector público o privado, salvo la previsión contenida en el artículo 19. literal d) de la Ley 4ª de 1992.
- b) Con anterioridad a tres (3) meses al vencimiento del período de los Comisionados, se efectuará el proceso de selección de los nuevos miembros, cumpliendo el trámite establecido en el artículo 9.

Las vacantes temporales serán cubiertas mediante encargo de un empleado de la Comisión Nacional del Servicio Civil del más alto nivel considerado en la planta y que acredite los requisitos para ser miembro de la Comisión. En caso de vacancia definitiva se procederá a nombrar el siguiente de la lista de elegibles por el resto del periodo del remplazado de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo noveno de la presente.

ARTÍCULO 11. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa.

En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:

- a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente Ley.
- b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley.
- c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento.
- d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.
- e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de exempleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia.
- f) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior.
- g) Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes.
- h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa.

- i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin.
- j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño.
- k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.
- d) Resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento en asuntos de su competencia.
- e) Conocer de las reclamaciones sobre inscripciones en el Registro de Empleados Públicos, de los empleados de carrera administrativa a quienes se les aplica la presente ley.
- f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera.

PARAGRAFO: El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.

ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa.

La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

- a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, adelantar acciones de verificación y control de la gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito; y, dado el caso, suspender cautelarmente el respectivo proceso, mediante resolución motivada.
- b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado.
- c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición.
- g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.
- h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley.
- i) Presentar un informe ante el Congreso de la República dentro de los 10 primeros días de cada legislatura, o cuando este lo solicite, sobre sus actividades y el estado del empleo público, en relación con la aplicación efectiva del principio de mérito en los distintos niveles de la Administración Pública bajo su competencia.

PARÁGRAFO 1: Para el correcto ejercicio de sus competencias en esta materia, la Comisión Nacional del Servicio Civil estará en contacto periódico con las unidades de personal de las diferentes entidades públicas que ejercerán sus funciones de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

PARÁGRAFO 2: La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. La multa deberá observar el principio de gradualidad conforme el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos mínimos serán 5 salarios mínimos legales vigentes y máximos 25 salarios mínimos legales vigentes.

ARTÍCULO 13. Organización y estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará su reglamento de organización y funcionamiento, que será publicado en el Diario Oficial.
2. La Comisión Nacional del Servicio Civil en sala plena nombrará dentro de sus miembros un Presidente, para periodos anuales, quien ejercerá la representación legal de la misma.
3. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará siempre sus decisiones en Pleno y sesionará por convocatoria de su Presidente con una periodicidad mínima de dos días por semana, sesiones a las cuales podrá invitar a las personas que puedan hacer aportes en las respectivas deliberaciones.
4. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará su estructura y establecerá la planta de personal que requiera para el cumplimiento de sus funciones, basada en los principios de economía y eficiencia
5. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público adelantará los traslados o adiciones presupuestales necesarios para garantizar la puesta en marcha de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en concordancia con los principios de economía y eficiencia que deben inspirar el control del gasto público.
6. La Comisión Nacional del Servicio Civil, por razones de urgencia o de especial necesidad, podrá solicitar a cualquier organismo o entidad de la Rama Ejecutiva del orden nacional la realización de ciertas actividades que no supongan menoscabo de su independencia e imparcialidad, o, en su caso, solicitar que temporalmente se comisionen empleados, quienes durante el período de la situación administrativa dependerán funcionalmente de la citada Comisión.
7. La sede de la Comisión Nacional del Servicio Civil será la ciudad de Bogotá, D.C.
8. El patrimonio de la Comisión Nacional del Servicio Civil estará conformado:
 - a) Por los aportes del presupuesto nacional y por los que reciba a cualquier título de la Nación o de cualquier otra entidad estatal;

- b) Por el producido de la enajenación de sus bienes y por las donaciones de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras;
- c) Por los demás ingresos y bienes que adquiera a cualquier título.

PARÁGRAFO: Para efectos exclusivamente fiscales la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrá régimen de establecimiento público del orden nacional, y, en consecuencia, no estará sujeta al impuesto de rentas y complementarios.

CAPITULO II

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO Y LA GERENCIA PÚBLICA

ARTÍCULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública.

Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

- a) Bajo las orientaciones del Presidente de la República le corresponde la formulación de la política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública a nivel nacional y territorial;
- b) Elaborar y proponer al Gobierno Nacional anteproyectos de ley y proyectos de decretos reglamentarios en materia de función pública;
- c) Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República y el Departamento Nacional de Planeación, las políticas en materia de organización administrativa del Estado, orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y los estatutos orgánicos de las entidades públicas del orden nacional;
- d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- e) Impulsar, coordinar y, en su caso, ejecutar los planes, medidas y actividades tendientes a mejorar el rendimiento en el servicio público, la formación y la promoción de los empleados públicos;
- f) Velar por el cumplimiento y aplicación por parte de las unidades de personal de las normas generales en materia de empleo público, sin perjuicio

- de las atribuciones conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- g) Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales;
 - h) Definir las políticas generales de capacitación y formación del talento humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público y asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en estas materias;
 - i) Diseñar y gestionar los sistemas de información en materia de empleo público, en coordinación con las unidades de personal de las entidades públicas y con la Comisión Nacional del Servicio Civil en lo relacionado con el Registro Público de Carrera;
 - j) Asesorar a la Rama Ejecutiva de todos los órdenes y, en especial a los municipios en materias relacionadas con la gestión y desarrollo del talento humano;
 - k) Formular planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva;
 - l) Desarrollar en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la estructura del empleo público que permita la aplicación de las normas de función pública;
 - m) Velar por el prestigio del Gobierno como empleador;
 - n) Determinar los parámetros a partir de los cuales las entidades del nivel nacional y territorial elaborarán los respectivos manuales de funciones y requisitos y hacer seguimiento selectivo de su cumplimiento a las entidades del nivel nacional;
 - o) Formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación;
 - p) Apoyar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuando ésta lo requiera, en el desempeño de sus funciones;
 - q) Las demás que le asigne la ley.
- ARTÍCULO 15.** Las unidades de personal de las entidades.
1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.
 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:
 - a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
 - b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
 - c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.
 - d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
 - e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
 - f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
 - g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuer-

do con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- h) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.

ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal.

1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta Ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

La Comisión elegirá de su seno un presidente.

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

- a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera.
- b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del

desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

- c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes.
 - d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.
 - e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos.
 - f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa.
 - g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta Ley.
 - h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.
 - i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.
 - j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.
3. Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimes-

tralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.

PARÁGRAFO: Con el propósito de que sirvan de escenario de concertación entre los empleados y la administración existirán Comisiones de Personal Municipales, Distritales, Departamentales y Nacional, cuya conformación y funciones serán determinadas por el reglamento, que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.

ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
 - a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
 - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente Ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El De-

partamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

ARTÍCULO 18. Sistema General de Información Administrativa.

1. El Sistema General de Información Administrativa del Sector Público es un instrumento que permite la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.
2. El Sistema General de Información Administrativa cubrirá todos los organismos y entidades de las tres ramas del Poder Público, organismos de control, organización electoral y organismos autónomos en los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal.
3. El Sistema General de Información Administrativa estará integrado, entre otros, por los subsistemas de organización institucional, de gestión de recursos humanos, y presupuestales aplicados a los recursos humanos; los aspectos de estos subsistemas no contemplados en la presente Ley serán determinados en la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.
4. El diseño, dirección e implementación del Sistema General de Información Administrativa será responsabilidad del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien velará por su adecuada coordinación con los organismos competentes en sistemas de información, y de manera especial con el sistema de información financiera del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
5. El Subsistema de organización institucional contendrá la información relacionada con los datos que identifican y caracterizan las entidades y organismos del Sector Público, normas de creación, estatutos, estructuras, plantas de personal, sistemas de clasificación de empleos, remuneración y regímenes prestacionales.
6. El Subsistema de Recursos Humanos contendrá la información sobre el número de empleos públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios; las novedades de su ingreso y retiro; la pertenencia a la carrera administrativa general o a un sistema específico o especial y la información sobre los regímenes de bienestar social y capacitación.

7. El subsistema presupuestal de recursos humanos, será competencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y su contenido será determinado reglamentariamente.
8. Las entidades tendrán la obligación de suministrar la información que requiera el sistema en los términos y fechas establecidos por el reglamento.

TÍTULO III ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 19. El empleo público.

1. 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.
2. El diseño de cada empleo debe contener:
 - a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;
 - b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;
 - c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.

PARAGRAFO: La Escuela Superior de Administración Pública ESAP liderará los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación, apoyada en metodologías reconocidas. Los resultados de las mismas permitirán al Gobierno Nacional establecer los requisitos de formación académica y ocupacional de los cargos. El Gobierno Nacional designará el organismo competente para la normalización, acreditación y certificación de las competencias laborales en el sector público.

ARTÍCULO 20. Cuadros funcionales de empleos.

Los cuadros funcionales son agrupaciones de empleos semejantes en cuanto a la naturaleza general de sus funciones, sus responsabilidades y que requieren conocimientos y/o competencias comunes.

1. Los empleos públicos se podrán agrupar en cuadros funcionales de empleos con el fin de optimizar la gestión de los recursos humanos de cada entidad.
2. El acceso, el ascenso, el sistema retributivo y la capacitación de los empleados públicos de carrera se podrán llevar a cabo, en su caso, en el cuadro funcional de empleos.
3. Los cuadros funcionales de empleos podrán cubrir empleos de uno o de varios organismos, en función de los requisitos exigidos para su desempeño.
4. Por decreto se regulará el sistema de cuadros funcionales de empleos aplicable a toda la administración y, en su caso, la dependencia orgánica de los mismos.

ARTÍCULO 21. Empleos de carácter temporal.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:
 - a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
 - b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
 - c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
 - d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a 12 meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.
2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación

técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

ARTÍCULO 22. Ordenación de la Jornada Laboral.

1. El ejercicio de las funciones de los empleos, cualquiera que sea la forma de vinculación con la administración se desarrollará bajo las siguientes modalidades:
 - a) Empleos de tiempo completo, como regla general;
 - b) Empleos de medio tiempo o de tiempo parcial por excepción consultando las necesidades de cada entidad.
2. En las plantas de personal de los diferentes organismos y entidades a las que se aplica la presente Ley se determinará qué empleos corresponden a tiempo completo, a tiempo parcial y cuales a medio tiempo, de acuerdo con la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978 o en el que lo modifique o sustituya.

TÍTULO IV DEL INGRESO Y EL ASCENSO AL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos.

Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta Ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el título V de esta Ley.

ARTÍCULO 24. Encargo.

Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 25. 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.

ARTÍCULO 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.

Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años,

so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de éste y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

TITULO V EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS DE CARRERA.

CAPITULO I

PROCESOS DE SELECCIÓN O CONCURSOS

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.

ARTÍCULO 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.

La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

- b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c) Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
- g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
- h) Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i) Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

ARTÍCULO 29. Concursos.

Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.

ARTÍCULO 30. Competencia para adelantar los concursos.

Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos.

Los convenios o contratos se suscribirán preferencialmente, con las entidades acreditadas que tengan jurisdicción en el departamento o municipio en el cual esté ubicada la entidad para la cual se realiza el concurso.

La Comisión acreditará como entidades idóneas para adelantar los concursos a las universidades públicas y privadas y a las instituciones de educación superior que lo soliciten y demuestren su competencia técnica en procesos de selección, experiencia en el área de selección de personal, así como capacidad logística para el desarrollo de concursos. El procedimiento de acreditación será definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las entidades que utilicen las listas de elegibles resultado de los concursos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil deberán sufragar los costos determinados por la citada Comisión.

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 indi-

que 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 años. Con ésta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.

En los concursos que se realicen para el Ministerio de Defensa Nacional, en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional, con excepción de sus entidades descentralizadas, antes de la conformación de las listas de elegibles se efectuará a cada concursante un estudio de seguridad de carácter reservado, el cual, de resultar desfavorable, será causal para no incluirlo en la respectiva lista de elegibles. Cuando se trate de utilizar listas de elegibles de otras entidades, al nombramiento deberá preceder el estudio de seguridad. En el evento de ser éste desfavorable no podrá efectuarse el nombramiento.

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 meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

PARÁGRAFO: En el Reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos.

ARTÍCULO 32. Reclamaciones.

Las reclamaciones que presenten los interesados y las demás actuaciones administrativas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de las Unidades y de las Comisiones de Personal y de las autoridades que deban acatar las disposiciones de estos organismos se sujetarán al procedimiento especial que legalmente se adopte.

ARTÍCULO 33. Mecanismos de publicidad.

La publicidad de las convocatorias será efectuada por cada entidad a través de los medios que garanticen su conocimiento y permitan la libre concurrencia, de acuerdo con lo establecido en el reglamento.

La página web de cada entidad pública, del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las entidades contratadas para la realización de los concursos, complementadas con el correo electrónico y la firma digital, será el medio preferente de publicación de todos los actos, decisiones y actuaciones relacionadas con los concursos, de recepción de inscripciones, recursos, reclamaciones y consultas.

La Comisión Nacional del Servicio Civil publicará en su página Web la información referente a las convocatorias, lista de elegibles y Registro Público de Carrera.

CAPITULO II

**DEL REGISTRO PÚBLICO
DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

ARTÍCULO 34. Registro Público de Carrera Administrativa.

El Registro Público de la Carrera Administrativa estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir, con los datos que establezca el reglamento. El control, la administración, organización y actualización de este Registro Público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá cumplir estas funciones por medio de delegados suyos, bajo su dirección y orientación.

PARÁGRAFO 1. Harán parte del Registro Público de Carrera Administrativa, en capítulos especiales, los registros que se refieran a los empleados pertenecientes a los sistemas específicos de carrera de creación legal.

PARÁGRAFO 2. El Registro Público de Carrera Administrativa estará integrado en el sistema unificado de información del personal en los términos que establezca el reglamento y a efectos de que sus datos puedan ser empleados para la planificación y gestión de los recursos humanos del sector público.

ARTÍCULO 35. Notificación de la inscripción y actualización en carrera.

La notificación de la inscripción y de la actualización en la carrera administrativa se cumplirá con la anotación en el Registro Público.

La decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil que niegue la inscripción o la actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa se efectuará mediante resolución motivada, la cual se notificará personalmente al interesado, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Código Contencioso Administrativo.

Contra las anteriores decisiones procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, presentará, tramitará y decidirá de acuerdo con lo dispuesto en el citado Código.

**TÍTULO VI
DE LA CAPACITACIÓN Y DE
LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

CAPÍTULO I

**LA CAPACITACIÓN DE
LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

ARTÍCULO 36. Objetivos de la capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por ésta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

CAPÍTULO II

DE LOS PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 37. Principios que orientan la permanencia en el servicio:

- a) Mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;
- c) Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente;
- d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo

y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño.

El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a. Adquirir los derechos de carrera;
- b. Ascender en la carrera;
- c. Conceder becas o comisiones de estudio;
- d. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e. Planificar la capacitación y la formación;
- f. Determinar la permanencia en el servicio.

ARTÍCULO 39. Obligación de evaluar.

Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.

ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación.

De acuerdo con los criterios establecidos en esta Ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

**TÍTULO VII
RETIRO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

ARTÍCULO 41. Causales de retiro del servicio

El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c. Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada;
- d. Por renuncia regularmente aceptada;
- e. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- f. Por invalidez absoluta;
- g. Por edad de retiro forzoso;
- h. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;

- i. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- j. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- k. Por orden o decisión judicial.
- l. Por supresión del empleo;
- m. Por muerte;
- n. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PARÁGRAFO 1: Se entenderá que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento grave de una o algunas funciones asignadas al funcionario afecten directamente la prestación de los servicio que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante resolución motivada que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexo causal entre éste y la afectación del servicio; contra la cual procederá los recursos del Código Contencioso Administrativo.

El uso indebido o arbitrario por parte del nominador de esta facultad acarreará las sanciones contempladas en el Código Único Disciplinario.

PARÁGRAFO 2. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la constitución política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

ARTÍCULO 42. Pérdida de los derechos de carrera administrativa.

- 1. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, implica la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando opere la incorporación en los términos de la presente Ley.
- 2. De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión respectiva.
- 3. Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo para el cual haya sido designado en cargo.

ARTÍCULO 43. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.

1. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.
2. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.
3. Esta decisión se entenderá revocada, si al interponer los recursos dentro del término legal, la administración no se pronuncia dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la presentación de los recursos. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactoria en el puntaje mínimo.
4. La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con la Ley 734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 44. Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo.

Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.

PARÁGRAFO 1: Para los efectos de reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente artículo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la enti-

dad en la cual se produce la supresión del empleo.

No obstante lo anterior, cuando el cargo que se suprime este siendo desempeñado por un empleado que haya optado por la reincorporación y haya pasado a éste por la supresión del empleo que ejercía en otra entidad o por traslado interinstitucional, para el reconocimiento y pago de la indemnización se contabilizará además, el tiempo laborado en la anterior entidad siempre que no haya sido indemnizado en ella, o ellas.

Para lo establecido en este párrafo se tendrán en cuenta los términos y condiciones establecidos en el reglamento que para el efecto expida el Gobierno nacional.

PARÁGRAFO 2: La tabla de indemnizaciones será la siguiente:

1. Por menos de un (1) año de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salarios.
2. Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5): cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año; y quince (15) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.
3. Por cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10): cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.
4. Por diez (10) años o más de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, no podrá efectuarse supresión de empleos de carrera que conlleve el pago de la indemnización sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones.

ARTÍCULO 45. Efectos de la incorporación del empleado de carrera administrativa a las nuevas plantas de personal.

Cuando la incorporación se efectúe en un empleo igual no podrán exigirse requisitos distintos a los acreditados por los servidores al momento de su inscripción o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa en el empleo suprimido. Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente, deberán acreditarse los requisitos exigidos por la entidad que esté obligada a efectuarla, de conformidad con el manual específico de funciones y requisitos de la misma.

ARTÍCULO 46. Reformas de plantas de personal.

Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de las ramas ejecutivas del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

TITULO VIII DE LOS PRINCIPIOS DE LA GERENCIA PÚBLICA EN LA ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 47. Empleos de naturaleza gerencial.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente Ley, el carácter de empleos de gerencia pública.
2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.
3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes a:
 - a) En el Nivel Nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República.

- b) En el Nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

ARTÍCULO 48. Principios de la función gerencial.

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta Ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependen jerárquicamente.
2. Los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.
3. Los gerentes públicos están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.
4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las directrices de los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, procesos y proyectos.
5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

ARTÍCULO 49. Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.

1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.
2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.
3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.
4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.
5. El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.

PARÁGRAFO. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.

ARTÍCULO 50. Acuerdos de gestión.

1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.
2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su su-

perior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.
4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.

PARÁGRAFO. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

TITULO IX DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 51. Protección a la maternidad.

1. No procederá el retiro de una funcionaria con nombramiento provisional, ocurrido con anterioridad a la vigencia de esta Ley, mientras se encuentre en estado de embarazo o en licencia de maternidad.
2. Cuando un cargo de carrera administrativa se encuentre provisto mediante nombramiento en periodo de prueba con una empleada en estado de embarazo, dicho periodo se interrumpirá y se reiniciará una vez culminé el término de la licencia de maternidad.
3. Cuando una empleada de carrera en estado de embarazo obtenga evaluación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.
4. Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera administrativa ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, y el pago men-

sual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud que corresponde a la entidad pública en los términos de la ley, durante toda la etapa de gestación y los tres meses posteriores al parto, más las doce semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. A la anterior indemnización tendrán derecho las empleadas de libre nombramiento y remoción y las nombradas provisionalmente con anterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 1. Las empleadas de carrera administrativa tendrán derecho a la indemnización de que trata el presente artículo, sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la empleada de carrera administrativa, por la supresión del empleo del cual es titular, a que se refiere el artículo 44 de la presente Ley.

PARÁGRAFO 2. En todos los casos y para los efectos del presente artículo, la empleada deberá dar aviso por escrito al jefe de la entidad inmediatamente obtenga el diagnóstico médico de su estado de embarazo, mediante la presentación de la respectiva certificación.

ARTÍCULO 52. Protección a los desplazados por razones de violencia y a las personas con algún tipo de discapacidad.

Cuando por razones de violencia un empleado con derechos de carrera administrativa demuestre su condición de desplazado ante la autoridad competente, de acuerdo con la ley 387 de 1997 y las normas que la modifiquen o complementen, la Comisión Nacional del Servicio Civil ordenará su reubicación en una sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular, o en otra entidad.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con las respectivas entidades del Estado, promoverá la adopción de medidas tendientes a garantizar, en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que posean discapacidades físicas, auditivas o visuales, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con su condición.

En todo caso, las entidades del Estado, estarán obligadas, de conformidad como lo establece el artículo 27 de la Ley 361 de 1997 a preferir entre los elegibles, cuando quiera que se presente un empate, a las personas con discapacidad.

TITULO X DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO TRANSITORIO. Convocatorias de los empleos cubiertos por provisionales y encargos.

Durante el año siguiente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá procederse a la convocatoria de concursos abiertos para cubrir los empleos de carrera administrativa que se encuentren provistos mediante nombramiento provisional o encargo.

ARTÍCULO 53. Facultades extraordinarias.

De conformidad con el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístese de precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de promulgación de esta Ley, para expedir normas de fuerza de ley que contengan:

1. El procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el cumplimiento de sus funciones.
2. El sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del orden territorial que deban regirse por la presente Ley.
3. El sistema de funciones y requisitos aplicable a los organismos y entidades de los ordenes nacional y territorial que deban regirse por la presente Ley, con excepción del Congreso de la República.
4. El sistema específico de carrera para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal de las superintendencias de la Administración Pública Nacional, de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.
5. Las normas que modifiquen el sistema específico de carrera para los empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
6. Las normas que regulen el sistema específico de carrera administrativa para los empleados públicos que prestan sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

ARTÍCULO 54. Régimen de Transición.

Mientras se expiden los decretos con fuerza de ley que desarrollen las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República por el artículo 53, continuarán rigiendo las disposiciones lega-

les y reglamentarias de carrera administrativa, vigentes al momento de la promulgación de esta Ley.

Una vez entre en funcionamiento la Comisión Nacional del Servicio Civil, conformada en virtud de la presente ley, se encargará de continuar directamente o a través de sus delegados, las actuaciones que, en materia de carrera administrativa, hubieren iniciado la Comisión Nacional, las Comisiones Departamentales o del Distrito Capital del Servicio Civil, las Unidades de Personal y la Comisiones de Personal, a las cuales se refería la ley 443 de 1998. Ordenará la inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa de aquellos funcionarios que habiendo cumplido con los requisitos no hayan sido inscritos por no estar conformada la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Igualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del término de seis (6) meses siguientes a su instalación, estudiará y resolverá sobre el cumplimiento del principio constitucional del mérito, en los procedimientos de selección efectuados antes de la ejecutoria de la sentencia C-195 de 1994, en relación con los instructores de tiempo parcial del Sena, hoy denominados instructores de tiempo completo, respecto de los cuales no se hubiere pronunciado mediante acto administrativo y tomará las decisiones sobre el cumplimiento del requisito de mérito y consecuentemente definirá acerca de su inscripción en la Carrera. Hasta tanto se produzca el pronunciamiento definitivo de la Comisión sobre su situación frente a la Carrera, los empleados vinculados mediante los citados procedimientos de selección solo podrán ser retirados con base en las causales previstas en esta ley, para el personal inscrito en Carrera.

ARTÍCULO 55. Régimen de administración de personal.

Las normas de administración de personal contempladas en la presente ley y en los decretos 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, reglamenten, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3 de la presente Ley.

PARÁGRAFO.- El personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional de la Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en los demás aspectos de administración de personal, distintos a carrera administrativa, continuará rigiéndose por las disposiciones vigentes al momento de la expedición de la presente ley.

ARTICULO 56. Evaluación de antecedentes a empleados provisionales.

A los empleados que a la vigencia de la presente Ley se encuentren desempeñando cargos de carrera, sin estar inscritos en ella, y se presenten a los concursos convocados para conformar listas de elegibles para proveer dichos cargos, destinadas a proveerlos en forma definitiva, se les evaluará y reconocerá la experiencia, antigüedad, conocimiento y eficiencia en su ejercicio.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará los instrumentos para tal efecto.

ARTICULO 57. En todo caso se conservarán y se respetarán todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos o establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, a la fecha de vigencia de esta ley.

ARTÍCULO 58. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su publicación, deroga la ley 443 de 1998, a excepción de los artículos 24, 58, 81 y 82 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,
LUIS HUMBERTO GÓMEZ GALLO

El Secretario General del Honorable
Senado de la República,
EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD

El Presidente de la Honorable
Cámara de Representantes
ZULEMA DEL CARMEN JATTIN CORRALES

El Secretario General de la Honorable
Cámara de Representantes
ANGELINO LIZCANO RIVERA

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y EJECÚTESE

Dada en Bogotá, D.C., a 23 de septiembre de 2004

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro del Interior y de Justicia,
SABAS PRETELT DE LA VEGA

El Director del Departamento
Administrativo de la Función Pública,
FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO

Materias objeto de reglamentación de la Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública

Facultades Extraordinarias	Facultades Ordinarias
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Ley Procedimiento ante y por la CNSC. • Proyecto Ley de Aeronáutica • Proyecto Ley de DIAN • Proyecto Ley de Presidencia • Proyecto Ley de Superintendencias • Sistema General de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del orden territorial que deban regirse por la Ley. • Sistema de funciones y requisitos aplicable a los organismos de los órdenes nacional y territorial que deban regirse por la Ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento para la selección de los primeros Miembros de la CNSC. • Procedimiento para la selección de los Miembros de la CNSC. • Comisiones de Personal - Competencias laborales Proceso de selección. • Sistema General de Información Administrativa Registro Público • Capacitación, bienestar e incentivos • Prioridades para los nombramientos. • Empleos temporales - Empleos medio tiempo Tiempo parcial. • Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción. • Evaluación del desempeño • Acuerdos de gestión • Selección de gerentes públicos • Cuadros funcionales

Circular 1000-07

Para: Entidades y Organismos de los órdenes nacional y territorial a los cuales se les aplica las disposiciones de la Ley 909 de 2004

De: Departamento Administrativo de la Función Pública

Asunto: Régimen de transición Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

Fecha: 4 de Octubre de 2004

El 23 de septiembre el Gobierno Nacional sancionó la Ley 909 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

De conformidad con esta Ley, la administración y vigilancia del sistema general de carrera es de competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil y, por lo tanto, los concursos para proveer los cargos de manera definitiva se realizarán por ésta a través de las universidades públicas o privadas y de las instituciones de educación superior que sean acreditadas por la Comisión, para tal fin.

En el artículo 54 de la Ley 909 de 2004 se previó un régimen de transición en materia de carrera administrativa, según el cual, mientras se expiden los decretos con fuerza de ley que desarrollen las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República por el artículo 53, continuarán rigiendo las disposiciones legales y reglamentarias de carrera administrativa vigentes al momento de la promulgación de la misma, es decir la Ley 443 de 1998 y los decretos que la complementan y la reglamentan.

Por lo tanto, hasta la fecha de promulgación de los decretos leyes, es preciso que las entidades tengan en cuenta las siguientes directrices:

- a) La provisión de los empleos que se encuentren vacantes se realizará mediante encargo o nombramiento provisional, en los términos de la Ley 443 de 1998.
- b) La evaluación del desempeño de los empleados de carrera continuará efectuándose en los términos establecidos en el Acuerdo 55 de 1999, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en las fechas y oportunidades previstas en el Decreto 1572 de 1998.
- c) El retiro del servicio de los empleados de carrera procederá de acuerdo con las causales señaladas en la Ley 443 de 1998.
- d) El reconocimiento del derecho de los empleados de carrera a optar por la incorporación o la indemnización cuando

se les supriman los empleos de carrera de los cuales sean titulares y de los demás derechos que otorga la carrera, se sujetará a lo dispuesto en la Ley 443 de 1998 y sus normas complementarias y reglamentarias.

- e) Para la conformación de la Comisión de Personal se observará lo previsto en la Ley 443 de 1998 y en el Decreto 1570 de 1998.

Expedidos y promulgados los decretos leyes de que trata el artículo 53 de la Ley 909 de 2004, la provisión de los empleos deberá efectuarse de conformidad con lo establecido en la misma.

En el año siguiente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, ésta convocará los concursos para la provisión definitiva de los empleos que se encuentren ocupados mediante nombramiento provisional o encargo, para lo cual las entidades deberán:

- a) Identificar los empleos con vacancia definitiva provistos mediante nombramiento provisional o encargo o sin proveer.
- b) Diseñar los perfiles de los anteriores empleos, de acuerdo con la ley y con los manuales específicos, en términos de requisitos, funciones, conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño.
- c) Calcular los costos de los concursos teniendo en cuenta el número y el nivel de los empleos a convocar.
- d) Efectuar las proyecciones presupuestales con el fin de contar con los recursos necesarios para cubrir los costos de los concursos.

La anterior información deberá estar disponible para cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil la requiera.

Las normas relativas al empleo público y a la gerencia pública contenidas en los Títulos III y VIII de la ley 909 de 2004, respectivamente, rigen a partir de su vigencia de la misma.

FERNANDO GRILLO RUBIANO
Director

Escríbanos, envíe su opinión, artículos, propuestas o sugerencias a:

Departamento Administrativo de la Función Pública

Cra. 6 No. 12 - 62

PBX: 334 40 80 Fax: 341 05 15

webmaster@dafp.gov.co

Escuela Superior de Administración Pública

Diagonal 40 No. 46A - 37 CAN

Commutador: 220 27 90 - Fax: 222 43 15

direccion.nacional@esap.edu.co

