

FF1-01316

CARTA ADMINISTRATIVA

Revista del Departamento Administrativo de la Función Pública - ISSN 0120-193X - Santafé de Bogotá, Mayo - Junio de 1993 - No. 74



LA MATERIALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO
ALFONSO LOS PEGASOS
VIAJEROS DEL MUNDO
CALLE 100
CALLE 101
CALLE 102
CALLE 103
CALLE 104
CALLE 105
CALLE 106
CALLE 107
CALLE 108
CALLE 109
CALLE 110

Alfonso Los Pegasus

El cruce de los pegasus des...



SUMARIO

OPINION

Cambio	4
Editorial	5
Sobresaltos	6

ACTUALIDAD

La ética del trabajo	7
Superintendencia de Industria y Comercio, Midiendo la Calidad	11

FUNCION PUBLICA

Desvinculaciones y Negociaciones	16
Procesos de transformación en la cultura organizacional	20
Educación a distancia, apertura a las carreras del servicio público	22
Control Interno, herramienta de gestión pública	25

DOCTRINA

Los empleados de las contralorías...	28
Todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el docente como retribución...	31
Los Diputados y Concejales que aspiren a ser congresistas o gobernadores...	33
Alcances del artículo 22 de la Ley 27 de 1992	37

JURISPRUDENCIA

La desviación de poder como causal de anulación de un acto administrativo...	40
Es obligatorio garantizar el derecho de defensa en las acciones de tutela...	42
La existencia de un proceso penal contra un empleado no imposibilita a la administración...	46

CIFRAS

Satisfactorio desempeño laboral	48
---------------------------------	----

NORMATIVIDAD

Decreto 2151 de diciembre 30 de 1992	52
Decreto 279 de febrero 9 de 1993	54
Decreto 399 de marzo 1 de 1993	55
Decreto 651 de abril 1 de 1993	55
Decreto 1221 de junio 28 de 1993	56
Decreto 1222 de junio 28 de 1993	58
Decreto 1223 de junio 28 de 1993	61
Decreto 1224 de junio 28 de 1993	63

AGENDA BIBLIOGRAFICA

66

CARTA ADMINISTRATIVA



OPINION



OPINION

EDITORIAL

El Gobierno Nacional, en virtud de las facultades extraordinarias que le otorgó la Ley 27 de 1992, expidió los Decretos-Leyes 1221 y 1222 el pasado 28 de junio. Estas normas son herramientas fundamentales en el desarrollo y fortalecimiento de la carrera administrativa en el país y permitirán que el mérito, como principio rector, sea tenido en cuenta en los procesos de selección y en la provisión de los empleos de carrera en las entidades del Estado.

El Decreto-Ley 1221 se refiere a la capacitación de los empleados estatales, la cual constituye uno de los objetivos que debe brindar el sistema de carrera administrativa a quienes pertenezcan a ella, y una obligación de la administración ofrecerla. Además esta capacitación debe estar orientada, de una parte, a elevar el nivel de eficiencia del Estado y de otra, a lograr en el empleado un alto grado de satisfacción personal y laboral, que posibilite su ascenso dentro de la carrera.

El segundo de los decretos citados regula el proceso de selección para la provisión de los empleos de carrera y el subsistema de calificación de servicios. En él se establecen mecanismos que harán efectivo el principio de igualdad de oportunidades que tienen los colombianos de acceder al servicio público, a través de procesos técnicos de selección que le permitan a la administración reclutar el talento humano idóneo con el cual pueda garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios.

Otro aspecto importante en este contexto es que la permanencia en los puestos de trabajo o el retiro del empleado estarán condicionados a su buen desempeño, el cual se medirá a través de la calificación de servicios. Instrumento este que le permite a la administración desvincular a quienes no alcancen el nivel de rendimiento esperado o estimular al empleado que demuestre capacidad y compromiso con la institución.

A través del Decreto Reglamentario 1223 del 28 de junio de 1993, el Gobierno Nacional señaló la cuantía, los términos y las condiciones de pago de las indemnizaciones a que tendrán derecho los empleados escalafonados en la carrera administrativa, a quienes se les suprima el empleo, cuando no fuere posible su revinculación a otro empleo de carrera de la nueva planta. Este reconocimiento pecuniario concreta una de las garantías que la carrera otorga a los escalafonados y constituye un instrumento que permitirá la reorganización de las entidades, dentro del marco de modernización que viene liderando el señor Presidente de la República.

La Ley 27 de 1992 consagró la inscripción, en forma extraordinaria, en el escalafón de la carrera para los empleados del orden territorial que a 29 de diciembre de 1992 estuvieren desempeñando empleos definidos por la misma ley como de carrera. Es así como el Decreto Reglamentario 1224 de 1993 establece los trámites, procedimientos e instancias que deben surtir para ese efecto. Con este proceso se debe iniciar la consolidación de la carrera administrativa a este nivel, con lo cual, sin lugar a dudas, se avanzará en el logro del objetivo primordial de la carrera de garantizar la eficiencia de la administración pública. \a/





República de Colombia
Departamento Administrativo de la
Función Pública

CARTA ADMINISTRATIVA No. 74

Mayo - Junio de 1993

CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ
Director

Coordinación Editorial
MARGARITA CORREA GALLEG0

Comité Editorial
CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ
FABIOLA OBANDO RAMIREZ
DARIO CORREA URIBE
MARGARITA CORREA GALLEG0

Diseño y Artes Computarizados
ELSA BEATRIZ PEREZ SIERRA

Textos
DOLLY CLARO LUNA
Corrección de Textos
GABRIELA OSORIO VALDERRAMA

Fotografía
CARLOS MARIO LEMA
Fotomecánica
DIONISIO BARRERA AVELLA

Circulación y Suscripciones
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCION PUBLICA
Oficina de Comunicaciones
Carrera 6a. No. 12-62 Oficina 705
Teléfonos: 334 40 80 - 334 00 37

Producción Editorial
SECCION DE PUBLICACIONES - SENA
DIGENERAL

Tiraje: 1.500 ejemplares
ISSN: 0120-193X
Tarifa Postal No. 319
Santafé de Bogotá, Mayo de 1993

Las opiniones presentadas
en los artículos y comentarios pertenecen
a sus autores y no reflejan,
necesariamente, los conceptos
o políticas de la Entidad.

Las notas publicadas pueden
ser reproducidas parcial
o totalmente, mencionando la fuente.

SOBRESALTOS

Para menores de treinta años

Arturo Guerrero

En la actual civilización de la imagen y de la eficiencia ha invertido los valores que tradicionalmente se le han asignado al recorrido del tiempo en la vida de los hombres. Hoy se le rinde aprecio a una edad dorada, que se mide en lozanía, pero que no tiene nada que ver con el sedimento de entendimiento que los años van agregando a cada existencia individual, y por lo tanto, al acervo de sabiduría de la humanidad.

Si alguien aspira a un empleo, debe ser menor de treinta años. Si una mujer arriesga su piel en la pasarela de la belleza deseable, ha de tener menos de veinte años. Las becas para ampliar conocimientos se asignan únicamente a personas por debajo de la franja de los treinta y cinco. Llegue usted a los cuarenta, y comprobará el pecado en que ha incurrido, la marca de ostracismo que la sociedad habrá inscrito sobre el marfil de su cabeza calva.

Los comerciales de televisión se pelean por mostrar como exaltables los cuerpos sin grasa de modelos estresadas, que puján por arrebatar la mayor cantidad de millones a su cuarto de hora de gracilidad. Semejantes paradigmas femeninos son una rareza en las calles, una ínfima proporción de la población verdadera, que, para su propio desengaño, arrastra anatomías descuadradas, afrentadas, deformes, castigadas por el tiempo.

Esta edad dorada, esta figura adorable, son la falsedad que ha sustituido la firmeza que los años proporcionan al aura de los viejos. Los antiguos pensaban bien distinto. También los indígenas, que son una especie de antiguos siempre vivos. Para ambos, eran los ancianos quienes guardaban la sabiduría y quienes, en consecuencia, debían ser consultados en los asuntos graves.

"Antigua magia", llamaban a esa acumulación de experiencia y de saber, que paulatinamente un hombre conquista a lo largo de una vida disciplinada, acerada, sensitiva y pulcra. El viejo ve más, porque ha visto más, es el razonamiento que hay detrás de esta veneración por los robles añosos.

El prurito juvenil -acné, podría también llamarse-, que desvela a los tiempos modernos, no sólo ha acabado con el respeto por los viejos, sino que ha atentado contra la existencia misma de los genuinos viejos. Porque no basta tener muchos años para ser anciano. Se requiere haber extraído apasionadamente el jugo de esos años, haberse alimentado toda una vida con la savia de las cosas, haber sabido crolofilarse con la mejor luz de amaneceres.

De ahí que tampoco sea urgente acumular canas y arrugas para ser un viejo. Es necesario, eso sí, haber llenado de vida cada uno de los días de la existencia, corta o larga, no importa. Lo que sí es una evidente trampa, es asimilar la tersura de la juventud al esplendor de la dicha, y desconocer el seguro sabor de las cosas eternas.

ACTUALIDAD



abiendo sido prolongados, entre otros, por Erick Fromm y Carlos Gustavo Jung, los trabajos de D.T. Suzuki, relativos al budismo zen han alcanzado gran notoriedad en Occidente. En "Conferencias sobre budismo zen", Suzuki alude, en numerosas ocasiones, al antagonismo entre Oriente y Occidente:

Los occidentales se preguntan a veces por qué los chinos no han desarrollado muchas más ciencias y útiles mecánicos. Esto resulta extraño, afirman, ya que los chinos son conocidos por sus descubrimientos e invenciones como el magneto, la pólvora, la rueda, el papel y otras cosas. La principal razón es que los chinos, y otros pueblos asiáticos, aman la vida tal

Julián Serna Arango

*Profesor Titular
Universidad Tecnológica de Pereira*

como se vive y no quieren convertirla en un medio para lograr alguna otra cosa, lo que desviaría el curso de la vida por un canal muy diferente. Les gusta el trabajo por el trabajo mismo aunque, objetivamente hablando, el trabajo significa realizar algo. Pero al trabajar gozan su trabajo y no tienen prisa por terminarlo. Los instrumentos mecánicos son mucho más eficaces y realizan más. Pero la máquina es impersonal y no creadora, y no tiene significado.⁽¹⁾

⁽¹⁾ SUZUKI, D.T., y FROMM, Erich. Budismo zen y psicoanálisis. México: F.C.E., 1964. p. 15-6

Al respecto, nos permitimos puntualizar las siguientes tesis de allí mismo derivadas:

1. En Oriente, el trabajo es parte esencial de la vida. En otras palabras, el tiempo dedicado al trabajo no se concibe como un prerequisite o un complemento del tiempo disponible para realizar otras actividades. En Occidente, en cambio, el tiempo destinado al trabajo se conoce como una antesala del tiempo libre.

2. El tiempo destinado al trabajo, en síntesis, puede concebirse como un fin en sí mismo o como un medio para otro fin. Aunque ambas opciones suelen mezclarse, la experiencia del Oriente apunta a la primera, mientras que la segunda constituye una modalidad típicamente occidental.

3. Al clasificar el tiempo destinado al trabajo como un tiempo cualitativamente inferior, el hombre occidental pretende reducirlo al máximo mediante la utilización de máquinas. El oriental, en cambio, no suele evidenciar tal prisa.

Aun cuando la idea de dividir el mundo en Oriente y Occidente, y atribuir a cada una de dichas zonas geopolíticas su propio estilo de vida, pudiera resultar cada vez más problemática; la disyuntiva de concebir el trabajo como un fin o como un medio, hace parte del inventario de opciones acumulado por el hombre a través de su historia.

En nuestro medio colombiano, el trabajo suele considerarse esencialmente como medio para obtener determinados logros: bienes económicos, status social, prestigio, entre otros, y sólo esporádicamente como fin. He ahí la más eficaz de las motivaciones para abreviar el tiempo de trabajo al mínimo y alargar el tiempo libre al máximo. Semejante estrategia, aparentemente lógica, arroja resultados paradójicos. Suzuki lo registra con particular nitidez: "Una vez que se ha ahorrado así trabajo y ganado mucho tiempo para sus diversiones y otras ocupaciones, la gente moderna se dedica a quejarse sobre lo insatisfecha que está de la vida".⁽²⁾

En otras palabras, al menospreciar el tiempo destinado al trabajo, el tiempo libre pierde en expectativas lo que gana en extensión. Ello nos llevaría a reconsiderar el valor asignado al tiempo destinado al trabajo dentro del conjunto de la vida. No faltan testimonios en ese sentido a través de la historia, tendientes a destacar la concepción del hombre como **homo faber**. Nada más elocuente que la categórica sentencia: "El hombre es lo que hace", que parodiando un conocido pasaje de los Evangelios, pudiera traducirse como: "Dime que haces

y te diré quien eres". Marx es todavía más explícito cuando afirma que el hombre se hace tal a través del trabajo. El ser del hombre, en síntesis, deriva del conjunto de sus acciones, entre las cuales las relacionadas con el trabajo ocupan, acaso, y durante la edad adulta, el ítem más abundante. Resulta apenas obvio concluir que no podemos independizarnos de lo que hacemos, y en particular, de lo que hacemos durante el tiempo destinado al trabajo, y en consecuencia, difícilmente llegamos a colocarnos al margen de las expectativas o motivaciones que tal actividad genera o inhibe.

Si disfrutar del trabajo eleva nuestro estado de ánimo, nos hace personas realizadas y repercute favorablemente en las demás actividades de la vida; concebir el trabajo como un precio que debemos pagar para adquirir el derecho de disfrutar "realmente" de nuestro tiempo libre, es decir, como un mal necesario, nos convierte, en cambio, en personas parcialmente frustradas, al no disponer de la totalidad de nuestro tiempo al arbitrio de la voluntad, y la desmotivación de allí mismo derivada difícilmente dejará de repercutir en los demás asuntos de la existencia.

Concebir el trabajo básicamente como medio, y escasamente como fin, no sólo arroja trascendentes consecuencias desde un punto de vista individual, otro tanto acontece en el plano social. Al asumir el trabajo esencialmente como medio, difícilmente hay amor por el trabajo, porque el hombre no se indentifica con lo que hace, ni se establece vínculo personal alguno. De allí la concepción del trabajo como el devengatorio de turno por ejemplo. No habiendo entrega ni compromiso -elocuentes símbolos del amor- del hombre con lo que hace, los resultados no pueden ser los mismos, que sí efectivamente lo hubiera. Un obrero o un profesional motivados no rinden lo mismo que si están desmotivados. La calidad de su trabajo difícilmente será igual. Si pudiéramos cuantificar la diferencia, en términos porcentuales, por ejemplo, y estimar el desfase año tras año, aplicando fórmulas de interés compuesto, la existencia de una ética del trabajo generalizada en algunos países, y su respectiva ausencia, habitual en otros, de seguro contribuiría a explicar el avance de los unos y el atraso de los otros, en lo que respecta a la competitividad de sus economías.

Si el trabajo constituye una de las oportunidades básicas de realización humana, para algunos, inclusive, la mayor; si el amor por el trabajo ofrece indiscutibles beneficios desde el

⁽²⁾ Ibid., p. 80

ACTUALIDAD

punto de vista social, nos preguntamos entonces: ¿Por qué no se ha hecho lo suficiente a ese respecto?

Fomentar la mística por el trabajo ha sido el reto asumido por los psicólogos al interior de las grandes empresas, mejorando las condiciones laborales, reforzando determinadas pautas de conducta y mediante un eficaz sistema de estímulos económicos y reconocimientos públicos y privados. En los países de la órbita soviética se intentó, en su momento, implementar una ética socialista del trabajo, basada en la prioridad del bien común sobre el interés individual. Si la estrategia de los psicólogos ha tenido relativo éxito, particularmente en la medida en que individualizan las recompensas ofrecidas al trabajo bien hecho; el fracaso de la pretendida ética socialista del trabajo constituyó -si hubiese que elegir uno- el talón de Aquiles" del sistema soviético.

Lejos de disponer de una ética social del trabajo, las opciones entre las cuales se debaten los países como el nuestro, no son otras que la vigencia de una ética individualista del trabajo, si así pudiera denominarse, de una parte, y la carencia de ética del trabajo de otra parte. Ambos modelos remiten -hasta cierto punto- a otros tantos fenómenos de estirpe religiosa, como además se expone a continuación.

De acuerdo con la tesis formulada por Max Weber, en 1905, es posible verificar la existencia de estrechos vínculos entre Protestantismo y Capitalismo, en cuanto el primero prepara el cambio del segundo. Al reducir considerablemente el papel de la Iglesia como intermediaria, Lutero promueve, en cambio, la existencia de una relación directa del individuo con la divinidad. La abolición del sacramento de la confesión a través del sacerdote y la traducción de la Biblia a las lenguas vernáculas, harían parte de las medidas adoptadas para tal fin. Al restringir la intervención del Estado como

árbitro de la actividad económica, dejando operar, en su defecto, el mecanismo del mercado con relativa libertad, el Capitalismo asume en la competencia un fenómeno natural, y en el individualismo, la más lógica de sus consecuencias. El paralelismo resulta evidente. Ambos, Capitalismo y Protestantismo, propugnan por la abolición de los intermediarios. El Estado, en un caso; la Iglesia, en el otro.

De acuerdo con una línea de pensamiento teológico, cuyos antecedentes se remontan a San Pablo y San Agustín, Lutero asume la defensa de la justificación por la fe. La salvación, en consecuencia, no sería resultado de los méritos del hombre, sino de la gracia de Dios. De allí que el autor de las 95 tesis, que irían a provocar el último gran cisma de la cristiandad, se adhiera también a la doctrina de la Predestinación, de acuerdo con la cual la Divina Providencia -en

razón de sus ocultos designios- habría discriminado desde la eternidad las almas predestinadas a salvarse de las que lo estarían a condenarse. ¿Es posible conocer de antemano la suerte que nos espera en el más allá? Calvino, uno de los más destacados líderes de la Reforma, resuelve así ese que pudiera ser el más arduo de los dilemas teológicos: el éxito constituye el signo exterior que permite reconocer a quienes -desde la eternidad- están predestinados para la salvación. He ahí el mayor de los estímulos a la mentalidad emprendedora, y además, competitiva, que demanda el desarrollo del Capitalismo, en la medida en que el éxito -socialmente considerado- tienda a identificarse con la prosperidad material. De allí que el calvinismo suela reconocerse como el fundamento religioso de una ética individualista del trabajo.

La animadversión hacia el trabajo también ha sido explicada aduciendo cuestiones de

“...Un obrero o un profesional motivados no rinden lo mismo que si están desmotivados. La calidad de su trabajo difícilmente será igual...”

ACTUALIDAD

índole religiosa, derivadas, en particular, de la tradición judeo-cristiana. Es menester citar al respecto, en primer lugar, el célebre pasaje del Génesis, cuando Adán y Eva son expulsados del paraíso, en donde antes llevaban una vida sin dificultades de ninguna especie, cuando lo tenían todo -literalmente sea dicho- al alcance de sus manos. Habiendo comido del fruto del árbol prohibido, única restricción colocada por Yahvet, la primera pareja es condenada a ganar el pan con el sudor de su frente. De allí la concepción del trabajo como castigo divino, y no como elección humana u oportunidad de realización. Al haber ocurrido en un tiempo primordial, que es origen y fundamento de todo tiempo posterior, la trasgresión del código del paraíso, en su condición de pecado original, no sólo debe ser expiada por Adán y Eva, sino además por todos sus descendientes.

Si del libro del Génesis deriva la concepción del trabajo como castigo, en los Evangelios se hará énfasis en la idea de la vida humana como tránsito. Al prometer la bienaventuranza eterna a quienes perseveren en su fe, el cristianismo desplaza el centro de gravedad de la existencia de esta vida a la otra. De allí que nuestro paso por el mundo se revele como la gran oportunidad de acumular los méritos suficientes para hacernos merecedores de una recompensa publicitada como infinita. Aun cuando el cristianismo dista -mucho más de lo que comúnmente se cree- de ser un fenómeno cultural homogéneo a través del tiempo y del espacio, el catálogo de las virtudes asumido por las versiones del dogma que terminaron por imponerse en Occidente, en torno a la Roma de los Papas, habría de reforzar, en más de una ocasión, el desinterés acerca de los asuntos del mundo. Desde la abierta condena o desestímulo del cual han sido objeto numerosos oficios y profesiones, hasta la promoción de actitudes como la resignación y la mansedumbre, cuando el *statu quo* del hombre medieval, llegó a concebirse, inclusive, como un orden providencial.

No ocurrió con el cristianismo de Roma, lo que sí con numerosos cultos del Oriente lejano, que asumían la prioridad del trabajo del hombre sobre sí mismo, en detrimento, inclusive, de la eventual transformación del mundo. Aunque gnósticos, cátaros y místicos, ciertamente se movieron en esa dirección, no obstante, terminaron anatematizados o han tenido únicamente una vigencia episódica y periférica. De

allí que el cristianismo -muy a pesar de la espiritualidad de sus orígenes- haya degenerado, al decir de Jung por ejemplo, en una religión básicamente exterior.⁽³⁾

Si al Protestantismo se le atribuye el fomento de una ética individualista del trabajo, que en última instancia llega a ser todo menos ética, al sacrificar sin excepción valores e ideales en aras del egoísmo de turno; si a la tradición judeo-cristiana remite la concepción del trabajo-castigo; si la pretendida ética social del trabajo, auspiciada por el socialismo soviético, fracasó de manera tan estrepitosa como cayera un día el Muro de Berlín: no nos queda aparentemente alternativa consolidada distinta que conjugar la concepción del trabajo como medio con la concepción del trabajo como fin.

No basta con hacer del trabajo una actividad productiva, también es menester convertirlo en un ejercicio -físico y mental- gratificante. Acaso no sea ésta la opción más rentable, e implique por ejemplo desatender algunas inversiones alternativas, pero es menester recordar que el objetivo último de la actividad económica no es otro que el "bien-estar" del hombre. Hacer del trabajo mismo una oportunidad de realizarse, asumiendo los costos derivados de semejante acción, no es desviar la inversión, es tomar un atajo.

Un hombre que se realiza a través de lo que hace, tiene en su propia vida un bien único e intransferible, compite consigo mismo y no con los demás, y por ello puede darse el lujo de ser solidario al margen de las contrapartidas que pudiera avizorar su cálculo egoísta. La concepción del trabajo como fin y no sólo como medio, constituye, en síntesis, el fundamento último de una ética social del trabajo, que además no degenera necesariamente en utopía.

"...No basta con hacer del trabajo una actividad productiva, también es menester convertirlo en un ejercicio -físico y mental- gratificante..."

(3) Véase al respecto: JUNG, Carlos Gustavo. Psicología y alquimia. Barcelona: Plaza y Janés, 1977. p. 24-6

ACTUALIDAD

Superintendencia de Industria y Comercio

Midiendo la Calidad



La modernización de la Superintendencia de Industria y Comercio es uno de los procesos de más alta cobertura que se ha iniciado al interior de la administración pública. Este proceso fue orientado en varios frentes, teniendo en cuenta la situación interna de la institución y su función de prestación de servicios a la comunidad.

M.C.G. El doctor José Orlando Montealegre, Director de la Superintendencia de Industria y Comercio, en entrevista para la Revista Carta Administrativa nos cuenta cómo se inició el proceso de modernización en esa entidad.

Margarita Correa Gallego

Oficina de Comunicaciones

Departamento Administrativo de la Función Pública

J.O.M. El primer aspecto que se consideró fue el de revisar la estructura orgánica de la entidad. En el pasado las funciones de la institución eran dispersas, había concentración de funciones y ausencia de racionalidad administrativa. En una División, por ejemplo, se concentraban funciones tan importantes en su momento, como el control de precios, la aplicación del estatuto del consumidor y la vigilancia de las prácticas comerciales restrictivas.

A demás, la estructura de la Superintendencia estaba desactualizada porque muchas de sus funciones ya las desarrollaban otras instituciones como el Ministerio de Desarrollo, después de su reestructuración en 1988 y, posteriormente, el Ministerio de Comercio Exterior y la Empresa Colombiana de Recursos para la Salud ECOSALUD, sin que internamente se hubieran hecho las adecuaciones correspondientes. Entonces encontramos que había una

ACTUALIDAD

sección de concursos hípicas y hacia diez años no habían concursos hípicas en el país, y ahí estaba un señor sentado esperando porque de pronto venía un jinete a pedir una licencia. Otro ejemplo es que existía una sección de industria y una sección de ensamble encargada de verificar unos requisitos que por ley, desde el año 1988, ya le correspondían al Ministerio de Desarrollo. En la misma sección de concursos hípicas había control de los eventos deportivos, pero la Superintendencia Nacional de Salud es la encargada desde el año de 1990 de verificar todo lo relacionado con rifas, juegos de suerte y azar y para eso se creó ECOSALUD.

Como vemos la estructura de la Superintendencia no correspondía a las necesidades de la entidad y había una dispersión enorme en procedimientos legales, todos los trámites tenían un régimen propio. Había un procedimiento especial para hacer efectivas las normas de protección al consumidor, otras normas diferentes para hacer efectivas la aplicación de las normas sobre precios, otro procedimiento distinto para aplicar las normas sobre arrendamiento y eso generó una grandísima dispersión en la entidad.

El Decreto de reestructuración expedido con fundamento en el artículo 20 transitorio, especializa funcionalmente a la entidad en áreas que son de vital importancia en el proceso de apertura económica que vive actualmente el país. En este sentido se tuvo en cuenta lo relativo a la promoción de la competencia y la vigilancia de las prácticas restrictivas comerciales, para que en los mercados exista una sana competi-

tividad y no haya abuso de personas que tengan una situación económica dominante en el mercado.

Otra área que se consideró es la de propiedad industrial, que tiene que ver con el reconocimiento a las invenciones, las creaciones, las patentes de invención, los modelos de utilidad y los signos distintivos que utilizan los comerciantes y los empresarios en su actividad comercial, que son las marcas.

En todo este proceso de modernización se tocaron aspectos muy importantes de gestión de la Superintendencia, entre ellos también está la parte presu-

que ha tenido la institución es, y seguirá siendo en el futuro, una entidad moderna y eficiente.

Actualmente, la institución cuenta con un presupuesto acorde con la operación normal de la entidad, lo que nos permite tener una dotación adecuada de elementos, tanto físicos como materiales. Anteriormente la planta física de la Superintendencia era absolutamente inadecuada y poco funcional. Predominaba el esquema de oficina cerrada, con compartimientos que no permitían saber quien estaba laborando y quien no. Además no existía un ambiente organizacional adecuado. En estos momentos tenemos un sistema de oficina abierta, que nos permite tener un control sobre los grupos de trabajo que hemos diseñado, hay una adecuada señalización para los usuarios de nuestros servicios y existe una área de atención al público. Estos aspectos contribuyen a la identificación de los funcionarios con los objetivos institucionales. Una planta física con espacios abiertos y confortables, donde el funcionario se sienta cómodo y con los elementos necesarios

que le permitan identificarse más con su área y espacio de trabajo. Además, la imagen institucional debe reflejarse en todos los aspectos, porque esto contribuye a la identificación del funcionario con los propósitos de la entidad y con la dignidad del cargo y desde luego, para que nuestros usuarios reciban unos servicios en instalaciones adecuadas.

M.C.G. ¿A nivel interno cuáles fueron los cambios más significativos?

J.O.M. A nivel interno, se trabajaron

“...la imagen institucional debe reflejarse en todos los aspectos, porque esto contribuye a la identificación del funcionario con los propósitos de la entidad y con la dignidad del cargo...”

puéstal. En el pasado la Superintendencia generaba déficit al presupuesto nacional, pues el mayor componente de la asignación era para gastos de funcionamiento y eso dificultaba una gestión coherente y lógica en la institución. Con la expedición del decreto que actualiza las tarifas fijadas por el servicio de propiedad industrial se van a generar los ingresos necesarios para que la Superintendencia produzca los recursos que necesita para su normal actividad. Creemos que con esta transformación

ACTUALIDAD

varias estrategias, entre ellas, algunos cambios importantes en el área de personal. Encontramos que antes de la aplicación del plan de retiro había una ausencia de profesionalización en la planta de personal. Más del 50% de los funcionarios correspondía a los niveles operativo y administrativo, las escalas de remuneración eran las más bajas de la administración pública, lo que generaba una deficiencia en la gerencia del recurso humano.

Otro aspecto que influía internamente era la estructura orgánica que tenía la Superintendencia, con una planta rígida, donde habían más o menos 20 secciones, todas con un trámite previo. Por ello hicimos el plan de retiro compensado en 1992 y redujimos la planta de 322 a 205 cargos, y después de un exhaustivo proceso de selección pasamos a 263 funcionarios. Actualmente el 67% del personal es del nivel técnico, profesional, ejecutivo y directivo, redujimos al 33% el nivel administrativo y operativo, mejoramos los niveles de remuneración, lo que nos ha permitido vincular personal más calificado, reclasificar los funcionarios que habían mostrado un buen desempeño y que no habían tenido nunca la opción de ascender.

Como elemento fundamental de esta estrategia de modernización hemos logrado promover e incentivar a los funcionarios hacia una cultura de compromiso y pertenencia institucional. La Superintendencia ha pasado de ser una entidad desvertebrada a ser una entidad que en sus distintas áreas trabaja con propósitos y políticas comunes de cambio. La planta que tenemos ahora es una planta global y flexible, eliminamos absolutamente todas las secciones y tenemos la posibilidad de crear grupos

de trabajo para atender las necesidades y eventualidades que se puedan presentar en cada una de las áreas.

M.C.G. Un área de vital importancia en las instituciones son los canales de comunicación interna y externa, en este aspecto ¿qué nuevas estrategias ha desarrollado la Superintendencia?

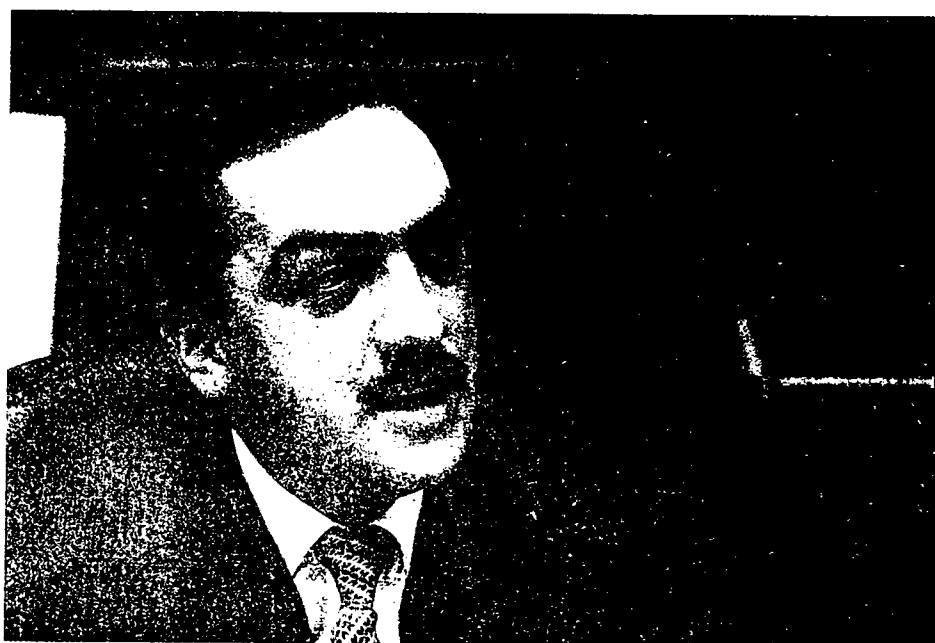
J.O.M. En esta área diseñamos un sistema integrado que comprende manuales de procedimientos, diagramas de flujos, hojas de ruta y procesos automatizados. Adquirimos equipos de tecnología de punta, creamos el centro de documentación donde está centralizado el archivo de la entidad, un sistema centralizado de correspondencia, reproducción de documentos y mensajería. El sistema de información tiene un subsistema de trámites y control de términos asignado a cada dependencia.

M.C.G. Contando ya con la organización física y estructural de la Superintendencia de Industria y Comercio, ¿cuál es la visión, la proyección de la entidad hacia el futuro?

J.O.M. Este es un aspecto que hemos relacionado con la política gerencial, en la cual incluimos un plan estratégico, un plan de acción y de control de nuestra gestión.

Este año estamos trabajando con un plan estratégico donde está definida la misión de la Superintendencia y sus objetivos. Un plan que se ha hecho a partir del reconocimiento de nuestras debilidades y fortalezas y de la determinación de los recursos necesarios para nuestra gestión. Para cumplir con ese plan estamos trabajando en la educación de la filosofía de calidad, nosotros creemos que en el sector público también puede trabajarse con el criterio del servicio al cliente, creemos que la modernización de alguna manera invita a que veamos a nuestros usuarios no como contraparte sino como nuestros clientes, como los beneficiarios de nuestros servicios. Vamos a trabajar con estrategias de calidad y mejoramiento continuo en todos los niveles.

M.C.G. A mí me llamó mucho la



ACTUALIDAD

atención en el organigrama de la institución la oficina de la calidad. ¿Cuáles son las funciones de esa dependencia?

J.O.M. La oficina de la calidad es para garantizar que la calidad en los servicios sea una labor permanente en la institución. Nuestros usuarios son tan importantes que nosotros queremos tener una oficina que se encargue de controlar nuestro funcionamiento interno y de propiciar la cultura del mejoramiento continuo y de la educación en la filosofía de la calidad total.

El proceso de modernización que se ha dado en la Superintendencia no es simplemente que se redujo el personal, o que se expidió un decreto con unos nuevos objetivos, sino que también involucró otros componentes, como la sistematización, la capacitación del personal, la profesionalización, la dotación de recursos, los servicios físicos, la infraestructura y la creación de un ambiente gerencial propicio. Son aspectos visibles que están aquí. Muchos de estos aspectos apenas empiezan a conocerlos la opinión; hay procesos que están en curso, pero digamos que ya toda la infraestructura de la modernización de la entidad está culminada.

M.C.G. Actualmente con el libre mercado que vive el país, ¿cómo se van a controlar los precios?

J.O.M. Realmente, el control de precios se viene acabando cada día más. La División de Precios como tal la acabamos y creamos una División de Promoción de la Competencia que trabaja en consonancia con el escenario

de la apertura económica y la libre competencia. En este aspecto la Constitución de 1991 es particularmente enfática en consagrar el derecho a la



competencia, como derecho básico, y prohibir el abuso de la posición dominante en los mercados, ordenando al Estado su prevención y control.

Otro componente importante de destacar, desde el punto de vista de la descentralización institucional, es que trasladamos la vigilancia de los arrendamientos a las gobernaciones y a las alcaldías. El control de arrendamientos en Colombia se ejerce en función de unos porcentajes sobre el avalúo del bien. En este sentido, la Superintendencia ejercía ese control, pero arrendadores y arrendatarios hay en todo el país, y la entidad no tiene oficinas seccionales, y no tiene sentido que las tenga. Esa fue una función que suprimimos y, aprovechando unas facultades que había dado la ley de arrendamientos, trasladamos a las gobernaciones y a las alcaldías este control y les entregamos todos los expedientes que habían, información en diskettes y formas preim-

presas, con el propósito de facilitar el desarrollo de esa nueva función.

A estas instituciones no sólo les entregamos los trámites al día, sino que también les ofrecimos cursos y charlas de capacitación y todo lo que nosotros habíamos podido recaudar en experiencia en esa materia, para que ellos pudieran asumir esa nueva función sin dificultad. Lo mismo hicimos en materia de control de precios donde los Alcaldes y los Inspectores de Policía tienen por ley asignadas esas funciones. No tiene sentido que el control de precios de todos los productos en el país lo adelante la

Superintendencia; lo que tiene sentido es ofrecer el apoyo logístico y técnico a las instituciones que tienen esas funciones.

M.C.G. ¿En cuanto a la protección al consumidor, la Superintendencia cómo va a actuar?

J.O.M. Nosotros vamos a coordinar una Red Certificadora de la Calidad, para lo cual se van a habilitar empresas a nivel nacional, del sector público y del sector privado, para que presten este servicio de manera que también exista una competencia entre ellas. Creemos que a través de estos mecanismos estamos promoviendo una nueva cultura de la calidad, donde los consumidores tengan parámetros para medir y calificar las condiciones de los productos. Este es un proceso que nos va a tomar varios años, pero tenemos que seguir trabajando en esa dirección. Ya en países más desarrollados la calidad de los productos y servicios constituye

ACTUALIDAD

un elemento fundamental entre las relaciones de los consumidores y los proveedores.

En el aspecto de control de la calidad también hay que tener en cuenta la metrología o control de los equipos de medición de las industrias del país. En este campo la Superintendencia también ejercerá una función coordinadora y multiplicadora, a través de los equipos y laboratorios del Centro de Control de Calidad y Metrología. Esta entidad homologará los laboratorios de pruebas y ensayo y equipos de medición de entidades acreditadas para prestar este servicio a la industria en todo el territorio nacional.

M.C.G. A mí me queda una duda, ¿qué estrategias tiene la Superintendencia para apoyar y defender a los consumidores?

J.O.M. Hay tres formas básicas de garantizar la defensa de los consumidores: la primera, es la aplicación del estatuto del consumidor. El estatuto actual lo estamos aplicando y coordinando con los Alcaldes y las autoridades locales. Pero más que eso, hemos diseñado un nuevo proyecto de ley de defensa del consumidor, porque creemos que la realidad económica del país ya trascendió ese estatuto. En la próxima legislatura vamos a llevar a consideración del Congreso de la República un nuevo proyecto de defensa del consumidor. Además nosotros creamos una delegatura especializada en ese tema, porque la defensa del consumidor no solamente es la aplicación de ese estatuto, sino también la creación de toda una cultura de calidad. Al consumidor se le deben vender productos que cumplan los requisitos mínimos de calidad, que cumplan con las normas técnicas. Eso se apoya con dos áreas adicionales

que son las de las normas técnicas y la metrología.

La de metrología tiene que ver con que cuando al consumidor le vendan una libra de café, sea efectivamente la libra, o el metro de tela sea el metro. El distribuidor debe cumplir unas condiciones técnicas mínimas que impidan que el consumidor final reciba la mitad del producto que compró o basura. La Superintendencia va a actuar como coordinadora de la red nacional de certificación de la calidad y la metrología. Seguramente en los próximos días se va a expedir un nuevo estatuto que regula esa red.

M.C.G. Eso es en cuanto a productos, pero en cuanto a servicios ¿tiene alguna competencia la Superintendencia?

J.O.M. Sí. El nuevo decreto nos señala la responsabilidad de vigilar a las empresas de servicios públicos domiciliarios como energía, agua potable, acueducto, aseo y telecomunicaciones. En este campo venimos desplegando una actividad muy intensa. Hemos sancionado en el último año más de 20 empresas de servicios públicos por desconocimiento de las normas sobre tarifas. Pero el problema es tan grave que hemos diseñado una estrategia para pedirles a las propias empresas que diseñen una política de mejoramiento de sus servicios. La labor policiva de la Superintendencia y la imposición de multas la vamos a continuar. Pero es importante que las entidades que ofrecen servicios tengan estrategias de mejoramiento continuo.

En marzo de este año les enviamos una circular a todas las empresas de servicios públicos que funcionan en el país, que son más de doscientas, exigiéndoles que constituyeran el comité

de reclamos que prevé la ley para que, al interior de sus juntas directivas, se adoptaran políticas para el mejoramiento de los servicios y se garantizara la atención individual de cada queja, para lo cual hay un plazo legal que estaban desconociendo y que también pedimos que cumplieran. El resultado ha sido muy satisfactorio. Buena parte de las empresas de servicios ya constituyó el comité de reclamos donde van a estar representados los usuarios de cada empresa. El Comité es el encargado de verificar permanentemente la calidad del servicio que prestan las empresas. Además están adoptando mecanismos para solucionar la grandísima cantidad de quejas y reclamos que tienen, de manera que también estamos propiciando una reorientación de los servicios que prestan estas empresas. Hay algunas que infortunadamente no cumplieron y eso tendrá sus consecuencias.

Pero más importante que eso es que estamos controlando unas empresas que no tenían control en el país, esto mientras se crea una Superintendencia de Servicios Públicos que desempeñe esta función. Por ahora lo hemos tomado como un aspecto prioritario muy serio, porque ahí también estamos haciendo, desde luego, defensa del consumidor. 

“...la defensa del consumidor no solamente es la aplicación de ese estatuto, sino también la creación de toda una cultura de calidad...”

Desvinculaciones y Negociaciones

Carlos Humberto Isaza Rodríguez

Director

Departamento Administrativo de la Función Pública

La teoría simplista, y quizás irresponsable, consistente en que el Estado debe ser un redistribuidor de la riqueza mediante la asignación de puestos de trabajo, para que haya nuevas oportunidades laborales y fluyan los recursos que capta hacia otros grupos poblacionales que se incorporan al mercado, dinamizando la economía y estableciendo un sistema de repartición controlable por las fuerzas del poder dispersas a lo largo y ancho de la geografía, de las organizaciones políticas y de los grupos de presión, era una de las consideraciones que ameritaba revisión.

No se daba necesariamente, como único factor, la pérdida de confianza creciente hacia lo público, para ahondar

la crisis de su legitimidad, de la que habla Joan Prats¹. Se estaba llegando a una concepción diferente del Estado, en la que este es necesario, pero ya no el agente principal de las transformaciones económicas y sociales, sino, más modestamente, como el guardián de las reglas de juego del mercado y

como el garante de las infraestructuras y servicios necesarios para que el desarrollo del mercado resulte compatible con la paz y cierto grado de solidaridad social.²

Paralelo a lo anterior se venía dando una situación en la que el gasto público de un gran número de Estados no crecía en forma equitativa por sectores, reflejándose el crecimiento en los rubros que confirmaban la condición del Estado como un dispensador de bienestar para sus servidores, asegurando ventajas individuales y grupales, más que colectivas, en detrimento de bienes públicos tradicionales, como la defensa, la justicia, la seguridad, etc.³ Lo que provocó que la constatación de tal situación de



FUNCION PUBLICA

crisis propiciara los ajustes necesarios a los roles que debe cumplir el Estado.

Todo esto llevó a que se fracturara el paradigma de esa forma de Estado, como consecuencia de sus propias inconsistencias.

Circunstancias de muy diversa índole llevaron, pues, al Gobierno al convencimiento de la necesidad de adoptar mecanismos que hicieran más flexible la administración del recurso humano que presta sus servicios a las instituciones que conforman el Estado, y a procurar la disminución de la brecha que había apartado a los ciudadanos de su administración.

Aun cuando la legislación existente en materia de administración del recurso humano estaba orientada básicamente a garantizar la estabilidad de los funcionarios en sus puestos de trabajo, cobijados por el conjunto de las prerrogativas derivadas del concepto de la carrera administrativa, el Gobierno creía y cree tener un compromiso mayor con la comunidad entera, que en ocasiones, más que soportar, ha tenido que padecer la actitud de su burocracia.

Para entender la orientación superior que inspiró en el Gobierno el proceso de ajuste burocrático, como una de las acciones puntuales necesarias para avanzar en el proceso de la modernización, es de singular importancia el contenido del documento con que el Señor Presidente de la República instaló recientemente el Comité Interministerial de Coordinación del Servicio de Adaptación Laboral del Sector Público -SAL-, en que partía diciendo: "...hay que afirmar sin desconocer los traumatismos que trae consigo el cambio (...) que la modernización del Estado era y es un proceso inevitable", que "El Presidente de la

República no podía permitir que la desactualización de las instituciones públicas y su distancia para atender las nuevas demandas ciudadanas fuese una de las causas reiteradas de buena parte de los problemas de la sociedad colombiana", y que "La Constituyente, el Congreso, el Gobierno, los Partidos políticos hubieran sido inferiores a su responsabilidad si no hubieran afrontado con valor y decisión el proceso de renovación institucional". Para luego agregar: "La estabilidad en un cargo específico no es un fin en sí mismo."⁴

A su vez, la carrera administrativa,

en ella y en su filosofía un instrumento permanente para el cumplimiento de los fines del Estado. Para ello era indispensable la acción concertada de las diferentes fuerzas que actuando en el ejercicio del poder, habían recibido mandato político de sus electores o de sus representados. Acción que se dio de manera ejemplar durante el debate que concluyó con la aprobación de la Ley 27 de 1992.

La decisión del Gobierno, mediante la cual se han producido las desvinculaciones no constituye, pues, una acción aislada orientada a crear un conflicto con unos sindicatos o a ponerle tema de

participación
sector público
central en el
del 14,7%,
establecimiento
compañía
8,3%
1991

más que garantizar exclusivamente la estabilidad en los cargos públicos o ser instrumento cómplice de la inacción o la ineficiencia de la función pública, debía ser reconsiderada para encontrar

disputa a una asociación de funcionarios, se trata de dar aplicación cabal a un mandato político. "...este proceso de reajuste y reestructuración, con sus implicaciones laborales (...) debe verse

fundamentalmente como la vigencia de un mandato político, expresado con toda claridad en el texto constitucional y en los respectivos debates y deliberaciones que se dieron en la Asamblea y en las decisiones del Ejecutivo, orientado a reorganizar el Estado, a darle una nueva dimensión y capacidad para atender nuevos frentes en materia social, de justicia y seguridad, y en mayor sintonía con la descentralización que le ha dado nueva vida a nuestros municipios y departamentos.”⁵

Pero, no podemos afe-rrarnos a la idea consistente en que, si se han dado supresiones de cargos y desvinculaciones de funcionarios, es porque el Estado colombiano sea un monstruo burocrático que excede los estándares regularmente aceptados para países como el nuestro. Al respecto, vale anotar que “la participación del gasto público del Gobierno central en el PIB es del 14.7%, cifra considerablemente baja si se la compara con el 15.4% en países de similar nivel de desarrollo, o el 28.9% en los países más desarrollados.”⁶ Porcentaje, para Colombia, que está por debajo del de países como Argentina (21.2%), Chile (19.8%), México (26.3%), Venezuela (20.7%)⁷, dentro de la órbita latinoamericana; y naturalmente muy inferior al de países desarrollados, como Suecia (65%), Reino Unido (48%), Francia (52%) y Alemania (47%)⁸

Para nadie es desconocido que hay

servicios que constituyen objetivos principalísimos de la acción de un Estado, que no están bien atendidos, en razón de las insuficiencias de personal, producto, en fin, de las carencias presupuestales; como son los casos de la educación primaria y secundaria, la seguridad y la justicia. Areas en las cuales se ha venido haciendo un esfuerzo importante por fortalecerlas, mediante una “significativa ampliación de la planta de maestros; el incremento del pie de fuerza del ejército y la incor-

Rama de la Justicia, donde ha sido evidente una sustancial mejoría de las remuneraciones y condiciones de trabajo.”⁹ Como tampoco es desconocido para nadie que hay otras áreas, órganos o niveles de la administración que soportan onerosísimas cargas burocráticas, con las repercusiones que ello tiene en términos de compromiso laboral, calidad del servicio, restricción en la disponibilidad de recursos orientables a las inversiones, etc.

Al respecto ha dicho también el Presidente de la República: “...el Estado colombiano no debe disminuir su tamaño. Por el contrario, tengo la convicción de que el Estado en Colombia debe crecer porque la pobreza, las necesidades de las regiones más apartadas y la violencia que reina ante la ausencia de un Estado actuante, son retos de enorme importancia. (...) El Estado, en esta nación con tantas necesidades, tiene que estar donde se le requiere y debe salirse de donde no hace falta.”¹⁰ En otras palabras, el Estado debe crecer donde se necesita que crezca, donde están sus necesidades y sus demandas, no donde están las ofertas de mano de empleo.

En relación con la adecuación del aparato estatal a los nuevos requerimientos de la modernidad, vale la pena citar un criterio tomado del Plan de Desarrollo Económico y Social, La Revolución Pacífica, inspirador de la política de reestructuración del Gobierno: “El diseño de un nuevo modelo de desarrollo

*“...El Estado,
en esta nación con
tantas necesidades,
tiene que estar
donde se le requiere
y debe salirse
de donde
no hace falta...”*

poración de un número considerable de policías; el apoyo dado a la Fiscalía General de la Nación y el fortalecimiento que ha tenido el conjunto de la

FUNCIÓN PÚBLICA

económico y político que el país demanda, requiere de un Estado eficiente y muy ligado a la vida de los ciudadanos. Ello obliga a un rediseño de las instituciones públicas y de las funciones que podrían desarrollar con más eficacia el Estado central y los diversos entes territoriales"¹¹

Las devinculaciones se dan entonces por mandato de la Ley. Surgen por la aplicación de normas superiores, derivadas, en unos casos, del mandato constitucional consagrado en el artículo 20 transitorio y en otros, por disposición de la Ley 27 de 1992. Lo que permitirá que en el futuro, cuando se decreten supresiones de empleos, el acto que ello disponga, dejará rota la relación laboral existente entre el Estado y los funcionarios titulares de esos cargos en la administración pública, sin que sea necesaria ninguna otra declaración.

Del proceso de modernización que vive el Estado colombiano, en lo que respecta al ámbito laboral, puede decirse, a manera de conclusión, lo siguiente:

1. Que para recuperar en el ciudadano la confianza en su estado, hay que acercárselo mediante una eficiente función pública.

2. Que la desvinculación de funcionarios del Estado no constituye, en sí misma una política, sino una consecuencia necesaria de la aplicación de un mandato político, consistente en modernizar el Estado.

3. Que el Estado no hay que desmontarlo para estar a tono con los procesos que en similar sentido se han dado en otros países, sino que es preciso adecuarlo, para que atienda de manera eficiente las responsabilidades que le son propias.

4. Que, si bien existe en el país burocracia innecesaria, también hay sectores prioritarios que no están siendo bien atendidos en razón de limitaciones presupuestales que impiden la asignación oportuna de los recursos. Hay, quizá, más desorden en la asignación de los recursos, que exceso cuantitativo de servidores del Estado. Disfunción a la que ha contribuido, sin duda, la rígida legislación existente.

5. Que si bien, la apertura económica y la modernización del Estado han marchado en forma concomitante, cada una constituye en sí una política independiente, con interrelaciones, seguramente, en razón del momento

que vive el país, pero no vinculadas entre sí como producto del causalismo de una frente a la otra.

6. Que, no obstante la evolución de las políticas de apertura y modernización en que se encuentra empeñado el Gobierno, con las consecuencias que ellas dejan derivar, los más juiciosos análisis coinciden en reconocer que durante el tiempo de su vigencia ha habido generación de puestos de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, y decrecimiento sensible de los índices de desempleo que aquejaba el país.

7. Que la legislación derivada de los procesos de modernización del Estado permitió establecer un sistema de reconocimientos pecuniarios para los casos de desvinculaciones del sector público, similar al del privado, donde ya existía.

8. Que, no obstante la queja ciudadana en relación con nuestra burocracia, esta está ubicada, en su número y en su tamaño, por debajo de las de otros países en similar estado de desarrollo, y sustancialmente distante de la de otros ya desarrollados, en términos proporcionales. 

¹ Modernización de la administración pública. Dilemas y desafíos. Clad. Caracas. 1992

² *Ibidem*

³ *Ibidem*

⁴ Palabras del Señor Presidente de la República en la instalación del SAL

⁵ *Ibidem*

⁶ Orjuela Escobar, Luis Javier. La nueva configuración del Estado Colombiano en los 90. Revista Política Colombiana No. 2 Contranal

⁷ Inter-American Development Bank. Economic and Social Progress in Latin America 1991 Report. Citado por Sánchez, David Rubén, en Redefinición del Estado y privatización del Sector Público. Revista Política Colombiana No. 2 Contranal

⁸ Reporte Banco Mundial 1991. Citado por Sánchez, David Rubén, Op. Cit.

⁹ Palabras del Señor Presidente de la República en la instalación del SAL

¹⁰ *Ibidem*

¹¹ Citado por Orjuela Escobar, Luis Javier. Op. Cit.

Procesos de transformación en la cultura organizacional

Victoria Eugenia Naranjo Tisnés

Profesional Universitario

Departamento Administrativo de la Función Pública

Abordar el tema de las transformaciones en la Cultura Corporativa de las instituciones nos lleva a reflexionar sobre el concepto del cambio, paradójicamente, el más constante de los fenómenos presentes en la vida del hombre y, por supuesto, en la de sus organizaciones.

Los procesos de cambio han sido motivo de grandes interrogantes en todas las épocas, como ejemplo encontramos a Heráclito, filósofo presocrático, con su célebre frase: «nadie puede bañarse dos veces en el mismo río», en la cual destaca la naturaleza dinámica del mundo. Las respuestas planteadas abarcan niveles de análisis desde los cambios en la conformación del universo hasta los elementos mínimos constitutivos de la materia.

Para citar algunas teorías que explican los cambios podemos mencionar, a nivel de las especies, las formuladas por Darwin o Lamarck; de las sociedades, como las de Comte o Marx, y a nivel individual, como los modelos propuestos por Freud, Piaget o Skinner. Es

decir, los procesos de cambio y sus consecuencias, llámense evolución, desarrollo o aprendizaje, han sido objeto de estudio de ciencias como la física, la química, la biología, la sociología, la antropología y la psicología, entre otras.

En conclusión, el cambio no es un fenómeno de interés reciente, ni de análisis exclusivo de una disciplina en particular, aunque es evidente que cada día cobra mayor vigencia en el ámbito de las teorías organizacionales.

En nuestro caso nos concentraremos en los cambios que ocurren en la Cultura Corporativa, definida como la identidad o el conjunto de características estructurales y sociales de la organización que han sido construídas y consolidadas colectivamente.

La capacidad de adaptación y la efectividad con que un grupo humano afronta los procesos de cambio están directamente relacionados con su esquema Cultural. De esta forma, una Cultura puede conducir a que un grupo

asuma una posición renovadora o conservadora; reactiva o proactiva ante un hecho dado, generando de ello actitudes favorables o desfavorables frente al proceso de cambio específico.

El presente análisis se ha realizado desde la perspectiva de una transformación, teniendo en cuenta que ella implica reconocer la existencia previa de una estructura que se modifica. Es decir, se presume la existencia de una cultura en todo grupo humano consolidado y se considera que no se adopta otro estilo abruptamente sino que la identidad establecida, así como la personalidad de un individuo, se ve influida por factores externos o internos que producen en ella un replanteamiento o una «reestructuración» como se denomina frecuentemente este proceso en la psicología de corte cognoscitivo.

Es importante aclarar que referirse a procesos de transformación cultural, así como al cambio en general, no implica necesariamente un proceso orien-

FUNCION PUBLICA

tado al crecimiento o mejoramiento, por el contrario pueden generarse cambios en sentido negativo. Aunque esta última afirmación es bastante obvia, es frecuentemente ignorada por muchas instituciones que se involucran en procesos de cambio por la novedad, por el cambio en sí mismo, sin considerar el objetivo, dirección o sentido del proceso de acuerdo con la misión y las estrategias organizacionales.

Emprender un proceso de transformación cultural benéfico para una organización requiere identificar la situación actual, los factores de cambio internos y externos, como también el «escenario deseable», es decir, las condiciones ideales hacia las cuales se orientan las acciones del proceso de cambio.

Con el propósito de identificar el «escenario deseable» son de gran ayuda las técnicas prospectivas, las cuales pretenden trazar planes para alcanzar los objetivos propuestos para la organización.

Más allá de un rígido diagnóstico institucional, la prospectiva es una estrategia participativa, flexible y que propicia la creatividad de quienes intervienen en el proceso. Además, contempla aspectos vitales y muchas veces olvidados como los sueños y anhelos de los miembros de un grupo.

Proyectarse y visualizar el futuro deseado para la organización es un factor decisivo para planear un proceso de transformación. Sin embargo, no es menos relevante realizar un análisis retrospectivo, es decir, un estudio de lo que han sido otros procesos de cambio y las estrategias adoptadas en el pasado para afrontar situaciones críticas.

En otras palabras, promover el desa-

rollo organizacional a partir de la construcción de una nueva Cultura Corporativa implica considerar la historia de la institución y la de sus miembros con el fin de optimizar el aprendizaje acumulado.

De otra parte, es necesario considerar la resistencia que genera el grupo ante la perspectiva del cambio, entendiéndola como una consecuencia natural del proceso y una forma de reacción adaptativa.

En síntesis, constituye el resultado de la tendencia humana de ignorar o rechazar aquellos planteamientos que entran en conflicto con nuestras convicciones, además, representa la respuesta inicial más lógica ante la modificación de los esquemas que han sido establecidos previamente y los cuales se consideran legítimos por el respaldo de los miembros de la institución.

Sin embargo, la resistencia puede convertirse en el principal obstáculo para el desarrollo organizacional cuando se fundamenta en actitudes radicales del grupo, frente a las cuales, los argumentos, cualquiera que ellos sean, carecen de valor.

Con el fin de reducir al mínimo la incidencia de factores negativos en dicho proceso, es fundamental:

1. Realizar participativamente los análisis retrospectivos y prospectivos de la organización, con el propósito de identificar la situación de la institución, las estrategias de respuesta más adecuadas y los objetivos del proceso.

2. Considerar que todo proceso de cambio lleva implícita una crisis, conflicto o desequilibrio temporal, como consecuencia de la disonancia entre los esquemas previos y los nuevos, siendo mayor en la medida en que sean

más profundas las estructuras que chocan, esto es, la crisis será menor si lo que se contraponen son procedimientos y mayor si son conjuntos de valores o principios filosóficos.

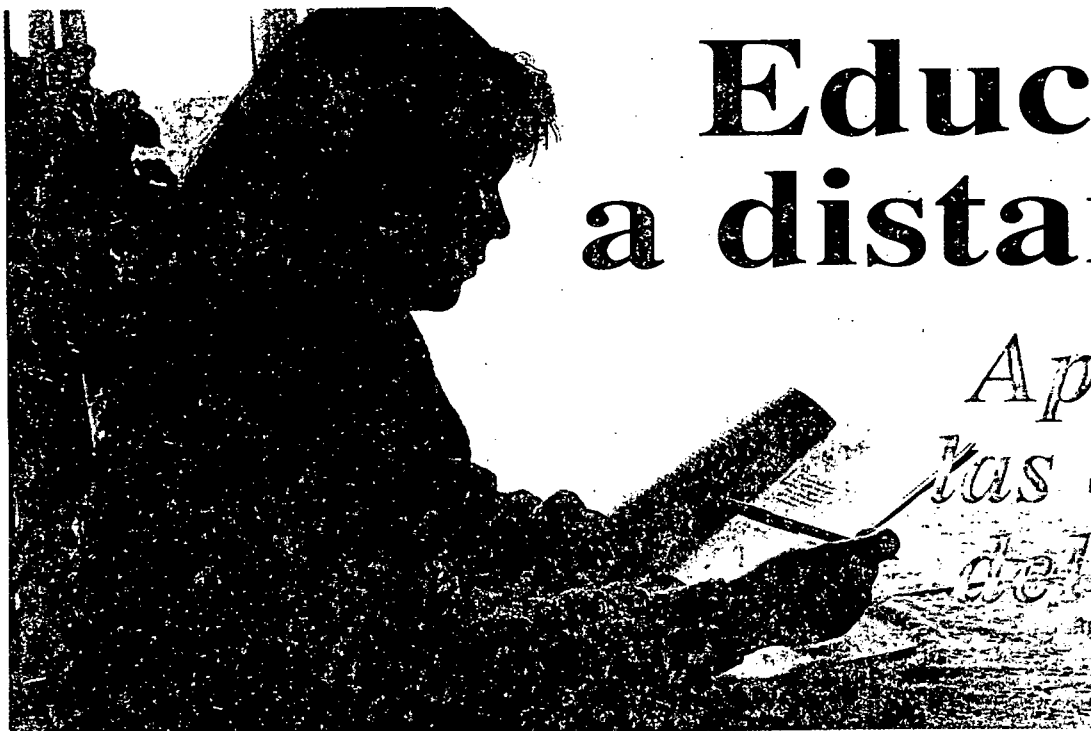
3. Mantener permanentemente informados a todos los funcionarios, en sus respectivos niveles y áreas, sobre el proceso de cambio adoptado, haciendo explícitos, inclusive, los posibles costos y beneficios de la transformación propuesta, ya que la percepción de las «ganancias que se juegan» constituye uno de los factores que generan mayor resistencia negativa por parte de los grupos.

Finalmente, es importante tener en cuenta que la transformación cultural es un proceso a largo plazo y que en la medida en que la estructura adoptada se consolide puede convertirse en la mayor fortaleza institucional e irradiar sus beneficios a la sociedad en general.

Valores como la justicia, el respeto, la tolerancia, la lealtad, la honestidad, la responsabilidad, la solidaridad y la vocación de servicio, generan efectos positivos no sólo dentro de la institución que los promueve, sino también en los grupos sociales con los que establece relaciones, tales como las familias de los funcionarios, los proveedores y los usuarios. 

Referencias Bibliográficas:

- Schein, Edgar. «Cultura empresarial y el liderazgo» Una visión dinámica.
Plaza y Janés Editores 1990
- Stewart, Jim. «Gerencia para el cambio».
Legis Editores 1992
- Mojica Francisco. «Prospectiva» Técnicas para visualizar el futuro.
Legis 1991



Educación a distancia

Apertura a las carreras del servicio público

Paradójicamente la educación a distancia en vez de significar separación o aislamiento, hace referencia a una particular forma de presencia que plantea opciones de mejoramiento profesional vinculadas, en forma directa, al contexto socio-laboral del sujeto que aprende.

El balance favorable de realizaciones que esta modalidad educativa presenta a nivel internacional, la legitima como una estrategia adecuada para ampliar la cobertura del servicio educativo sin menoscabo de la calidad.

Pero no se trata de una innovación pedagógica reciente. La educación a distancia lleva más de cien años en Estados Unidos y Canadá, cerca de cinco lustros en Australia, Nueva Zelanda, Escocia y Rusia y un poco más de dos décadas de haberse

consolidado en países como Gran Bretaña, Alemania, Francia, Colombia, Venezuela, México y Costa Rica, entre muchos otros.

Conviene analizar cómo la educación a distancia ha propiciado no sólo la ampliación de la cobertura geográfica sino también la apertura social y académica.

Apertura en el espacio

Reforzando la idea de percibir la educación como un todo, esta tendencia innovadora reivindica la capacidad que tiene el ser humano de aprender más

allá de los límites formales del aula escolar.

Esta capacidad y las razones que motivan a las personas a alcanzar diversos aprendizajes, no tienen por qué dejarse asfixiar en los recursos convencionales de un espacio fijo, sobre todo en esta época en que las distancias geográficas se acortan gracias a la interconexión que posibilitan las telecomunicaciones.

Apertura en el tiempo

El ritmo y la secuencia de estudio en esta modalidad dependen sobre todo

Néstor Arboleda Toro

Consultor en innovaciones pedagógicas del CLAD

FUNCION PUBLICA

de la disponibilidad de tiempo y del grado de responsabilidad e iniciativa personal.

Nutrida de los avances de la educación abierta y de la educación permanente, la educación a distancia parte del principios de que el tiempo de aprender no se limita a una secuencia cronológica fija, exclusivamente a un ciclo, edad o período determinado sino que debe ser un proceso continuo, flexible, abierto a todos los fenómenos de la vida, vinculado con el trabajo, la producción y el desarrollo en todos los órdenes.

Apertura social

Es bien interesante la apertura social que esta modalidad promueve toda vez que una institución educativa, o una empresa en asocio de ésta, puede atender a un número significativamente grande de estudiantes.

En este sentido, hay varias situaciones problemáticas aún no resueltas por las instituciones educativas presenciales, a las que la educación a distancia está dando respuesta. De un lado, las relativas al factor demográfico, ya que la capacidad instalada de las escuelas, colegios, universidades e institutos y aún de los mismos departamentos de capacitación de las empresas, resulta insuficiente para atender la demanda de servicios educativos que crece al ritmo del aumento de la población.

De otro lado, los factores como el centralismo político-administrativo que, en nuestro caso, privilegian la concentración de recursos y servicios en las grandes ciudades en de-

trimento de las facilidades educativas y culturales para los habitantes de las zonas marginales urbanas, ciudades pequeñas e intermedias y áreas rurales.

Además, la constante evolución del saber en todas las áreas, el avance de la tecnología, de los métodos, técnicas y los cambios de las propias organizaciones hacen que se vuelva obsoleto, más rápido que antes, todo lo que se aprende, planteando así continuos retos a la formación y desempeño en las diferentes profesiones, artes y oficios.

Apertura hacia los multimedia

La más reciente tendencia de la educación a distancia apunta hacia la implantación de una metodología centrada en el aprendizaje interactivo mediante un sistema integral de multimedia.

En este sistema hay un medio principal o básico, de uso individual por parte del estudiante, diseñado para que éste aprenda por su propia cuenta. Están

además los medios de apoyo que permiten afianzar, complementar y enriquecer los aprendizajes alcanzados a través del autoestudio.

Esto permite a la organización educativa seleccionar el medio más apropiado para la interacción con sus alumnos y contar con el concurso de los mejores especialistas en la materia, para producir un módulo autoformativo rico no sólo en contenidos sino también en estructuras didácticas y formas de presentación. Le permite también complementarlo con otros recursos didácticos según las necesidades de los usuarios y posibilidades del sistema.

Apertura en los métodos y técnicas

La educación a distancia busca recuperar esa capacidad que toda persona tiene de aprender por su propia cuenta. Para lograrlo, recurre no sólo a los medios sino a métodos, técnicas y estrategias que permitan activar en el estudiante la conciencia de su propia formación de tal manera que pueda llegar a concentrar toda su energía personal en función de los logros de aprendizaje que pretende alcanzar.

No se trata de privilegiar en forma exclusiva un tipo de autoaprendizaje en soledad sino, como ya lo hemos señalado, de incorporar toda una asociación de medios y recursos a través de los cuales el sujeto que aprende participa individual y grupalmente como protagonista activo de su propia formación.

Las opciones de aprendizaje, de confrontación y de práctica están vinculadas de

La educación a distancia busca

recuperar esa

capacidad que toda

persona tiene de

aprender por su propia cuenta.

Para lograrlo, recurre

no sólo a los medios

sino a métodos, técnicas

manera estratégica a su contexto habitual de trabajo.

Si bien es cierto el origen embrionario de la educación a distancia está asociado a la formación, capacitación y actualización de profesores a través de cursos válidos para su ascenso en el escalafón de la carrera docente, ésta se ha ampliado a otros campos de la preparación del recurso humano en las empresas.

Europa tiene formidables experiencias en cursos de capacitación a distancia para personal de sindicatos, cooperativas, bancos y empresas de seguros, entre otros.

El mayor organismo de educación a distancia existente en el mundo para el personal de las fuerzas militares, lo constituye el USAFI (United States Armed Forces Institute).

En nuestro medio, la Escuela Superior de Administración Pública tiene desde hace diez años el programa de Universidad a Distancia, mediante el cual ofrece la formación profesional por ciclos, que comienza con la carrera de Tecnología en Administración Municipal a Distancia. También lleva varios años el programa desescolarizado para personal de las auditorías en todo el país que ofrece la Escuela de Capacitación de la Contraloría General de la República.

La Universidad del Valle espionera en programas de formación a distancia para el personal del Servicio Nacional de Salud. Y en la Superintendencia de Notariado y Registro se ha planteado la conveniencia de ofrecer cursos bajo esta modalidad.

El Instituto de los Seguros Sociales implementó hace unos tres años, mediante esta metodología, un curso-concurso para médicos y odontólogos

generales, dentro de su estrategia institucional encaminada a mejorar la selección de personal.

La Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla ha consolidado un sistema de capacitación a distancia para jueces de la República y se propone extender estos servicios al personal subalterno de los Depachos Judiciales, Unidades de Fiscalía y del Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía General de la Nación.

Los retos educativos que plantea la nueva ley de carrera administrativa

Se abren nuevas opciones para aplicar estos métodos de educación desescolarizada en la preparación de empleados de las entidades públicas del nivel regional y local, ahora que la nueva Ley de Carrera Administrativa (Ley 27 del 23 de diciembre de 1992) ofrece igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, capacitación, estabilidad laboral y posibilidad de ascender en la escala ocupacional.

Esto plantea un reto a la imaginación y a la capacidad organizativa de las entidades encargadas de adelantar los respectivos programas de capacitación para garantizar que efectivamente el ingreso, permanencia y ascenso en los empleos, que no sean de libre nombramiento y remoción, se hagan sólo con base en el mérito.

Habría que diseñar entonces estrategias de capacitación cualitativamente diferentes de las tradicionales, para lo cual no sólo hay que idearse nexos creativos entre la situación educativa y las necesidades reales del medio ambiente laboral, sino también abrir espacios de participación, solidaridad y trabajo en equipo del personal que toma

parte de estas acciones de mejoramiento continuo.

Los eventos de capacitación deberán programarse de acuerdo con las necesidades detectadas previamente en los distintos niveles ocupacionales, fijando horarios flexibles que se adecúen a las diversas características de funcionamiento de los despachos públicos en las localidades. Deberá procurarse aprovechar al máximo las instalaciones locativas, equipos, centros de documentación y demás recursos didácticos, así como el personal docente que esté en capacidad de contribuir al éxito de estos programas educativos institucionales.

Los Centros Regionales de Educación Abierta y a Distancia que la Escuela Superior de Administración Pública y otras universidades tienen en funcionamiento, podrán cooperar en esta meritoria tarea de modernización del Estado en las entidades territoriales del país. 

“...Se abren nuevas opciones para aplicar estos métodos de educación desescolarizada en la preparación de empleados de las entidades públicas...”

Control Interno

HERRAMIENTA DE GESTIÓN PÚBLICA

Martha Judith Londoño Pérez

Profesional Especializado

Departamento Administrativo de la Función Pública

 El control interno es una expresión utilizada para describir las medidas adoptadas por los respectivos jefes de los organismos públicos, para dirigir y controlar las operaciones de las dependencias bajo su responsabilidad. En este sentido comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y medidas adoptadas dentro de una entidad, para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y la veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observancia de la política prescrita y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

El control interno tiene su origen en el artículo 269 de la Constitución Nacional, el cual, en coherencia con el artículo 267 de la Carta, dispone que «en las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obliga-

das a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno de conformidad con lo que disponga».

El constituyente, atendiendo el informe final elaborado por la coordinadora de la Comisión Preparatoria y presentado a consideración de la Asamblea, adoptó el articulado con base en principios como la eliminación del control previo en el desarrollo de todas las funciones de los organismos de control y estableciendo como complemento el control operacional o de resultados, además del control interno por parte de los organismos del Estado.

La importancia del control interno se manifestó inicialmente en las actividades de Auditoría del Sector Privado, donde se reconoció como fundamental e indispensable para poder efectuar una auditoría profesional en virtud del crecimiento de las empresas y el volumen de sus operaciones, lo cual prácticamente imposibilitaba la revisión detallada de cada transacción financiera por parte de los auditores. Además porque necesitaban emplear más tiempo de lo previsto con la consecuente elevación de los costos.

En tal sentido, la consideración sobre el funcionamiento del control interno de la entidades auditadas se constituyó en factor prioritario dentro de los procedimientos de auditoría, desarrollándose para ello mecanismos ágiles de evaluación del control interno, cuyos resultados debidamente ponderados sirven de herramienta básica para que el auditor proyecte y determine el alcance y la extensión de los procedimientos de auditoría por aplicar.

Todas las disposiciones legales orientadas a regular la existencia y actividad de las entidades públicas imponen obligaciones, que establecen las responsabilidades en el uso de los bienes asignados y los resultados que de cada uno de ellos se espera.



Cada entidad es responsable de encontrar sus propias deficiencias y de tomar la acción correctiva necesaria en vista de que el logro de operaciones eficientes, efectivas y económicas es una responsabilidad inherente a su dirección y administración. En consecuencia, la responsabilidad de implantación de sistemas administrativos y de control es obligación de la administración, en cumplimiento con lo ordenado por la Constitución de 1991.

Las técnicas específicas para ejercer el control interno comprenden el establecimiento de normas, metas y objetivos (criterios), el análisis del rendimiento y de los resultados (comparación), y la toma de acciones correctivas. Cada uno de estos pasos implica algún tipo de acción. Su eficiencia y efectividad dependen de la competencia y la actitud de todos los funcionarios y em-

pleados directamente encargados de llevar cabo una tarea y de rendir cuenta de los resultados. El control interno, también llamado control gerencial, control por actividad o control administrativo, es lo que el auditor fiscaliza como instrumental básico para orientar adecuadamente los procedimientos de acreditación que debe aplicar. El conocimiento y la confianza que el auditor deposita en el proceso es de vital importancia para garantizar el éxito de la auditoría.

El plan de organización es el primer elemento de un sistema de control interno. Consiste en el diseño de una estructura orgánica en la que se definan y agrupen las distintas actividades de la empresa para el adecuado cumplimiento de sus objetivos. Este plan incluye:

- a) La determinación de las funciones y actividades básicas para cumplir con la misión.
- b) La integración de esas funciones y actividades en unidades orgánicas con fisonomía e importancia propia y coordinación adecuada.
- c) La jerarquización de la autoridad, de tal forma que los grupos o individuos separados por la división funcional del trabajo, actúan coordinadamente y enmarcados en claras líneas de responsabilidad.

El segundo elemento lo constituye un sistema de autorización y registro, que comprende todas aquellas medidas adoptadas por la gerencia con la finalidad de establecer un sistema apropiado de autorización, aplicable a todos los niveles de

FUNCION PUBLICA

la organización, de tal forma que sus operaciones normales no se vean afectadas por la falta de una decisión oportuna.

La autorización, que puede ser general o específica según la naturaleza de los asuntos, debe ser otorgada por personal que actúe dentro del límite de sus facultades. Las transacciones deben realizarse de acuerdo con los términos aprobados.

El sistema de control interno incluye procedimientos de seguridad destinados a proteger los bienes y las personas de las instituciones.

El tercer elemento del sistema lo conforman los procedimientos adecuados de operación. Entre ellos, los más utilizados son:

a) Un efectivo sistema de planeamiento, que permita determinar las actividades que se realizarán en el futuro, con programación de operaciones e inversiones, incluyendo la organización y la administración de la Empresa.

b) Definición de las funciones de la entidad, con estipulación de la línea de conducta y orientación emanados de la máxima autoridad, que permitan la continuidad de las operaciones normales de la empresa incluyendo las operaciones imprevistas.

c) Aprobación de instructivos generales plasmados en su manual de procedimiento, cuya finalidad primordial sea la de asegurar el cumplimiento de las tareas asignadas al personal, la adhesión de las políticas y prácticas de la gerencia y la unificación de criterios en la ejecución de actividades.

El manual de procedimiento debe revisarse y actualizarse, de tal forma que su aplicación sea permanente y efectiva.

d) Adopción de procedimientos

adecuados para simplificar los registros, formularios y documentos, de tal manera que se logre la economía y eficiencia en las operaciones, incrementando la calidad de los servicios que brinda la entidad.

La práctica de la auditoría interna por parte de personal idóneo y capacitado constituye el último elemento del sistema.

Es indispensable dentro de toda organización la existencia de una unidad encargada de controlar y de vigilar el cumplimiento de todas las políticas de control emanadas de la gerencia. Esta unidad denominada Auditoría Interna o Control Interno debe contar con el poder de juzgar e informar de manera justa y objetiva las actividades de los diferentes componentes de la organización.

Como parte importante de los elementos básicos para que funcione una oficina de Control Interno, está el contar con personal idóneo y calificado mediante el desarrollo de un adecuado sistema de selección y reclutamiento de personal, un plan general de ascensos y promociones, una capacitación adecuada y permanente y un sistema de remuneración e incentivación de salarios, pues es indudable que el control interno ha de desarrollarse en buena parte por actuaciones del personal, el cual, además de ser competente, debe tener estímulo para el cabal desarrollo de sus funciones.

Las funciones que generalmente debe desarrollar un departamento de auditoría interna son:

1) Revisar y evaluar la aplicación de las medidas de control interno.

2) Vigilar el cumplimiento de las políticas.

3) Cerciorarse del cumplimiento del control de los activos.

4) Asegurar la confiabilidad de la información contable.

5) Evaluar la calidad de ejecución de las funciones asignadas.

La evaluación adecuada de un sistema de control interno requiere conocimientos y comprensión de los procedimientos y métodos prescritos, y un grado razonable de seguridad de que se están llevando a cabo en la forma en que se planearon los objetivos. Para realizar la evaluación de este sistema, el auditor debe tener conocimiento de las distintas clases de errores e irregularidades que pueden presentarse en las actividades de una entidad, para determinar la calidad de las mismas, el nivel de confianza que se les puede otorgar, y si son eficaces y eficientes en el cumplimiento de los objetivos del organismo.

Por mandato constitucional, le corresponde a la Contraloría General de la República la evaluación del sistema de control interno.

*“...el Control Interno
debe contar con el poder
de juzgar e informar de
manera justa y objetiva
las actividades de los
diferentes componentes
de la organización...”*

Los empleados de las contralorías departamentales, distritales y municipales deben ser designados por el sistema de mérito y pertenecer a la carrera administrativa

Consejo de Estado*

Se absuelve la consulta que el señor Ministro de Gobierno hace a la Sala en los siguientes términos textuales:

“1. Partiendo de la base de que las Contralorías Departamentales y Municipales, constitucionalmente tienen autonomía Administrativa y Presupuestal, ¿pueden administrar su personal nombrado y removiendo por necesidades del servicio los empleados a su cargo?

2. ¿Pueden los contralores celebrar los contratos que requieran para el cumplimiento de sus funciones? ¿O requieren de una ley expresa que les reconozca la facultad de contratar con cargo a su presupuesto?

3. ¿La facultad de contratar con empresas privadas colombianas el ejercicio de la función fiscal, implica que sólo pueden las Contralorías Departamentales y Municipales celebrar esta clase de contratos?

4. Si tienen personería jurídica, ¿podrían las Contralorías directamente exigir ante la justicia el cumplimiento o la indemnización de un contrato, o ser demandadas para que indemnicen por hechos realizados por estos organismos?

5. Si las Contralorías Departamentales

y Municipales son organismos de control fiscal que constitucionalmente se les confiere autonomía administrativa y presupuestal, y la conclusión de esa H. Sala es que no tienen facultad para contratar, ¿en qué consiste dicha autonomía?

6. Siendo que los artículos 300, No. 9º y 313 de la Constitución Política, señalan como atribución de las Asambleas y Concejos “autorizar a los gobernadores y alcaldes para celebrar contratos”, y que dentro del proceso de contratación es menester la previa autorización de la respectiva corporación, en caso de que las Contralorías contraten el ejercicio de la función fiscal conforme a la ley, ¿requerirían la autorización del Concejo o Asamblea según el caso?

La Sala considera:

1. El artículo 267, inciso 4o, de la Constitución dispone que la Contraloría General de la República “es una entidad de carácter técnico con autonomía administrativa y presupuestal” y que “no tendrá funciones administrativas distintas de las inherentes a su propia organización.

Además, el artículo 272, inciso 3o, de la Constitución prescribe que “corresponde a

las asambleas y a los concejos distritales y municipales organizar las respectivas contralorías como entidades técnicas dotadas de autonomía administrativa y presupuestal”.

De manera que la Constitución dispone que las contralorías nacionales, departamentales, distritales y municipales se organicen como entidades técnicas, con autonomía administrativa y presupuestal, sin otras funciones administrativas que las necesarias para su organización.

2. Según el artículo 272, inciso 6o, de la Constitución, “las contralorías departamentales, distritales y municipales ejercerán, en el ámbito de su jurisdicción, las funciones atribuidas al Contralor General de la República en el artículo 268 “y podrán, según lo autorice la ley, contratar con empresas privadas colombianas el ejercicio de la vigilancia fiscal”.

La Constitución atribuye a la Contraloría General de la República “la vigilancia de la gestión fiscal y el control de resultado de la administración” (artículos 119 y 267). Además, el artículo 268 del mismo estatuto faculta al Contralor General de la República, entre otras materias para “prescribir los métodos y la forma de rendir cuentas a los responsables del manejo de fondos de la

DOCTRINA

Nación" y "los criterios de evaluación financiera, operativa y de resultados que deban seguirse"; "revisar y fenecer las cuentas que deben llevar los responsables del erario y determinar el grado de eficiencia, eficacia y economía con que hayan obrado"; solicitar "informes sobre su gestión fiscal a los empleados oficiales de cualquier orden y a toda persona o entidad pública o privada que administre fondos o bienes de la Nación"; determinar "la responsabilidad que se derive de la gestión fiscal, imponer las sanciones pecuniarias que sean del caso, recaudar su monto y ejercer la jurisdicción coactiva sobre los alcances deducidos de la misma"; verificar y conceptuar sobre la calidad e idoneidad del control interno "de los organismos y entidades del Estado"; promover, ante las autoridades competentes las investigaciones penales y disciplinarias "contra quienes hayan causado perjuicio a los intereses patrimoniales del Estado" y pedir, "verdad sabida y buena fe guardada", la suspensión de los funcionarios investigados mientras culminan los correspondientes procesos; "presentar proyectos de ley relativos al régimen de control fiscal y a la organización y funcionamiento de la Contraloría General" y "proveer mediante concurso público los empleos de su dependencia que haya creado la ley. Esta determinará un régimen especial de carrera administrativa para la selección, promoción y retiro de los funcionarios de la Contraloría...".

De manera que a los contralores departamentales, distritales y municipales corresponden, con las variantes propias de cada cargo, las funciones, antes indicadas, que el artículo 268 de la Constitución atribuye al Contralor General de la República.

3. Las contralorías departamentales son dependencias de los correspondientes departamentos y las distritales y muni-

cipales de los respectivos distritos y municipios.

Los departamentos, distritos y municipios son personas jurídicas de Derecho Público (artículo 30 de la ley 153 de 1887), cuyos representantes son los correspondientes gobernadores y alcaldes (artículos 303, inciso 1o, y 315, número 3, de la Constitución).

Las contralorías, por el contrario, como entidades que pertenecen a los departamentos, distritos y municipios, no tienen ni podrían tener personería jurídica.

4. Por consiguiente, como las contralorías no tienen personería jurídica, no

"...la ordenanza departamental o el acuerdo distrital o municipal que organice la contraloría debe dotarla de la estructura y del personal indispensable para el cumplimiento de las funciones que le corresponden..."

pueden directamente celebrar contratos, sino mediante los representantes legales de los departamentos, distritos y municipios, gobernadores o alcaldes, según el caso, debidamente autorizados por ordenanzas departamentales o acuerdos municipales (artículo 300, número 9, y 313, número 3, de la Constitución).

Sin embargo, el artículo 272, inciso 5o.

de la Constitución excepcionalmente faculta a los contralores departamentales, distritales y municipales, mediante autorización legal, para "contratar con empresas privadas colombianas el ejercicio de la vigilancia fiscal", del mismo modo como el artículo 267, inciso 2o, del mencionado estatuto contempla que la ley "podrá autorizar que, en casos especiales" la vigilancia de la gestión fiscal que incumbe a la Contraloría General de la República "se realice por empresas privadas colombianas escogidas por concurso público de méritos, y contratadas previo concepto del Consejo de Estado". Sólo que esta singular y extraña atribución, en el caso de los contralores departamentales, distritales y municipales, se podría ejercer directamente sin previo concurso ni dictamen de ninguna entidad, a menos que la ley exija iguales o parecidos requisitos.

Estos contratos excepcionales se celebran por los contralores, mediante autorización legal, en representación del correspondiente departamento, distrito o municipio.

5. Según el artículo 272, inciso 3o, "corresponde a las asambleas y a los Concejos distritales y municipales organizar las respectivas contralorías como entidades técnicas dotadas de autonomía administrativa y presupuestal".

De ese modo la Constitución prescribe que la ordenanza departamental o el acuerdo distrital o municipal que organice la contraloría debe dotarla de la estructura y del personal indispensable para el cumplimiento de las funciones que le corresponden; asignarle el presupuesto necesario para su normal funcionamiento y disponer que los gastos se ordenen por la misma entidad y que las funciones que le corresponden debe ejercerlas con absoluta independencia, sin injerencia de ninguna entidad o funcionario.

6. El artículo 268, número 10, de la Constitución -que, como se expuso, es aplicable a las contralorías departamentales y municipales- dispone que su personal debe ser provisto por el sistema de mérito y pertenecer a la carrera administrativa dispuesta por la ley. Además, según el artículo 125 de la Constitución, "los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público ...".

De manera que los contralores departamentales, distritales y municipales que, según el artículo 272, inciso 4o, de la Constitución, son elegidos, respectivamente, por las asambleas departamentales y los concejos municipales, según los artículos 125, 268, número 10, y 272, inciso 6o, de la Constitución, deben proveer los empleos de su dependencia mediante concurso público y ellos deben pertenecer a la carrera administrativa que organice la ley.

**Con fundamento en lo expuesto
la Sala responde:**

1. Las contralorías departamentales, distritales y municipales son, respectivamente, dependencias de los departamentos, distritos y municipios y tienen autonomía administrativa y presupuestal para el ejercicio de sus funciones. Pero ello no significa que los contralores departamentales, distritales y municipales puedan nombrar y remover libremente a sus empleados. Por el contrario, según los artículos 268, número 10, y 272, inciso 6o, los empleados de las contralorías depar-

tamentales, distritales y municipales deben ser designados por el sistema de mérito y pertenecer a la carrera administrativa que prescriba la ley.

2. Las contralorías departamentales, distritales y municipales pertenecen, en su orden, a las personas jurídicas de Derecho Público denominadas departamentos, distritos y municipios. Por consiguiente, los contratos que interesen a las mencionadas contralorías deben celebrarse mediante el correspondiente gobernador o alcalde, debidamente autorizado por ordenanza departamental o acuerdo distrital o municipal.

Sin embargo, la Constitución excepcionalmente faculta a los contralores departamentales, distritales y municipales, siempre que medie autorización legal, para "contratar con empresas privadas colombianas el ejercicio de la vigilancia

fiscal". En este caso excepcional, el contralor, departamental, distrital o municipal, contrata, según el caso, en representación del departamento, del distrito o del municipio. Los contralores departamentales, distritales y municipales no pueden celebrar ningún otro contrato en representación, respectivamente, de los departamentos, distritos y municipios.

Los gobernadores y los alcaldes representan, respectivamente, a los departamentos, distritos y municipios en los juicios o procesos en que éstos sean partes como demandantes, demandados o terceros intervinientes. Los contralores no tienen la representación judicial de las mencionadas entidades.

4. La autonomía presupuestal y administrativa de las contralorías departamentales, distritales y municipales no significa que tengan o que se les deba reconocer personería jurídica, sino que los recursos necesarios para su funcionamiento deben ser manejados directa o exclusivamente por cada una de esas entidades y que ellas deben ejercer sus funciones sin ninguna injerencia extraña de entidad, órgano o funcionario.

5. Los contralores, departamentales, distritales y municipales, para ejercer la facultad excepcional que les confiere la Constitución (artículo 272, inciso 6o.), de contratar, mediante autorización legal, "con empresas privadas colombianas el ejercicio de la vigilancia fiscal", no requieren autorización especial de ordenanza departamental o acuerdo municipal: la Constitución sólo exige que medie autorización legal."

*(Concepto del 11 de diciembre de 1992. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: Dr. Humberto Mora Osejo. Rad. No. 485) 

***"...Las contralorías
departamentales,
distritales y
municipales
pertenecen, en su
orden, a las personas
jurídicas de
Derecho Público
denominadas
departamentos,
distritos y
municipios..."***

DOCTRINA

Todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el docente como retribución por sus servicios, se incluyen para la liquidación de prestaciones sociales

Consejo de Estado*

“El Ministro de Educación formula a la Sala la siguiente consulta:

a) ¿El artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, es aplicable en el régimen especial docente?

b) En caso de ser aplicable, ¿debe entenderse que los factores allí señalados son taxativos? ¿o pueden tomarse a manera de ejemplo y computarse como factores además de los señalados, los porcentajes liquidados sobre la asignación básica y la prima de dedicación exclusiva?

La Sala considera:

1. El inciso 3o., del artículo 15 de la Ley 91 de 1989 prescribe que “los docentes nacionales y los que se vinculan a partir del 1o. de enero de 1990, para efecto de las prestaciones económicas y sociales se registrarán por las normas vigentes aplicables a los empleados públicos del orden nacional, Decreto 3135 de 1968, 1848 de 1969 y 1045 de 1978, o que se expidan en

el futuro, con las excepciones consagradas en esta ley.

2. El párrafo 2o. del citado artículo 15 de la Ley 91 de 1989, dispone que serán de cargo de la Nación, como entidad nominadora del personal docente nacional o nacionalizado, vinculado antes o con posterioridad al 31 de diciembre de 1989, las siguientes prestaciones: las primas de navidad, de servicios, el subsidio de alimentación, el subsidio familiar, el auxilio de transporte o movilización y las vacaciones.

3. El Decreto 908 de 1992, por el cual se fija la remuneración del personal docente del escalafón nacional, dispone en el inciso 4o., del artículo 3o., que los docentes vinculados por el sistema de hora cátedra percibirán los emolumentos a que se refieren los artículos 3o. y 4o. del Decreto Extraordinario 524 de 1975, en la forma establecida en dichas disposiciones y no

tendrán derecho a otras prestaciones sociales”.

4. El artículo 3o. del Decreto Ley 524 de 1975, establece que los profesores de cátedra o por horas “tienen derecho a vacaciones remuneradas y a prima de navidad similares a las del personal docente de tiempo completo. La liquidación será el promedio de lo devengado en los diez (10) meses del respectivo período lectivo.

6. El artículo 32 del Decreto Ley 1045 de 1978 prevé que los empleados públicos del orden nacional tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de navidad, que será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a 30 de noviembre de cada año, siempre que no haya norma especial que disponga otra cosa. Además dispone que el pago de la prima se hará en la primera quincena del mes de diciembre.

DOCTRINA

El inciso final de este artículo 32, establece que cuando el empleado público no hubiere servido durante todo el año, deberá liquidarse la prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual si fuere viable.

7. El artículo 33 del citado Decreto Ley 1045 de 1978, enuncia los factores de salario que deben tenerse en cuenta para el reconocimiento y pago de la prima de navidad de los empleados de la rama ejecutiva. Se entiende que estos factores se aplican a quienes no estén sometidos a un

régimen especial de salario y prestaciones sociales, porque, como en el caso de los docentes, las normas legales les fijan unos porcentajes sobre la asignación básica y una prima de dedicación exclusiva, sumas que constituyen salario y que, por lo mismo, deben tomarse como base para la liquidación de todas las prestaciones a que tengan derecho.

8. Sobre este aspecto, el artículo 42 del Decreto Ley 1042 de 1978 dispone que "además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, el valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, **constituyen salario todas las**

sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios; además, el aparte final, del artículo 33 del Decreto 908 de 1992, prescribe que se entiende por remuneración de los docentes, el valor que resulte de la suma de la asignación básica, más los restantes factores que perciban mensualmente.

Con fundamento en las anteriores consideraciones la Sala absuelve los interrogantes formulados por el señor Ministro de Educación Nacional, de la siguiente manera:

a) El artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978 es aplicable a todos los empleados públicos de la rama ejecutiva, que no estén sometidos a un régimen especial. A los que se rijan por normas especiales, como es el caso de los docentes, se les **tendrá en cuenta, para liquidar sus prestaciones, todos los factores que conformen su salario.**

b) Los factores de la remuneración previstos por el artículo 33 del Decreto Ley 1045 de 1978 son obligatorios para efecto del reconocimiento y pago de prestaciones sociales a los servidores comprendidos por este estatuto. Sin embargo, como se explicó en la respuesta anterior, no es aplicable a los servidores docentes. Por consiguiente, **todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado docente como retribución por sus servicios,** incluyendo en ellas el porcentaje liquidado sobre la asignación básica y la prima de dedicación exclusiva, constituyen salario para los efectos indicados."

*(Extracto de la consulta del 13 de noviembre de 1992. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: Dr. Jaime Betancur Cuartas. Rad. 479)



DOCTRINA

Los Diputados y Concejales

*que aspiren a ser congresistas o gobernadores
deben renunciar a su investidura antes
de inscribir su candidatura*

Consejo de Estado*

El señor Ministro de Gobierno, Humberto de la Calle Lombana formula a la Sala la siguiente consulta:

"El Ministro de Gobierno desea conocer el concepto de esa Honorable Sala, relacionado con los concejales que vienen ejerciendo sus cargos y aspiran a ser elegidos congresistas, gobernadores, diputados o alcaldes.

El Consejo de Estado, a través de su Sala de Consulta y Servicio Civil, en concepto emitido el 25 de julio de 1991, respondió a una consulta hecha por este ministerio, en relación con los concejales y diputados que venían ejerciendo sus cargos correspondientes al período 1990-1992 y que aspiraban a ser elegidos congresistas, cuyo aparte se transcribe:

"En conclusión la Sala considera que, de conformidad con el numeral 8° del artículo 179 y con el artículo transitorio 2° de la Constitución, y sin perjuicio de las demás inhabilidades e incompatibilidades previstas por la misma Constitución y la

ley, los diputados y concejales que ostentan dicha investidura, pueden aspirar a ser elegidos congresistas en las elecciones convocadas para el 27 de octubre de 1991, siempre que renuncien a su investidura, y haya sido aceptada la renuncia antes de la fecha de la correspondiente inscripción de candidaturas para congresistas".

No obstante lo anterior, un gran número de los concejales del país tiene interés en conocer con mayor precisión, las inhabilidades que puedan tener para aspirar en las próximas elecciones a diferentes cargos, razón por la cual se consulta:

Los concejales elegidos para el período 1992-1994, que aspiren a congresistas, gobernadores, diputados o alcaldes, ¿con qué anticipación deben presentar su renuncia y la misma serles admitida?

Las inhabilidades para los diputados se encontraban establecidas en el artículo 108 de la anterior Constitución, luego los elegidos para el período 1992-1994, que aspiren a congresistas, gobernadores o

alcaldes, ¿con qué anticipación deben presentar su renuncia y la misma serles admitida?"

La Sala considera

1. La Carta Política expedida en 1991, definió a la ley la determinación de las inhabilidades e incompatibilidades de los concejales, disposiciones que aún no han sido expedidas por el Congreso de la República.

2. Sin embargo, para establecer si los concejales elegidos para el período 1992-1994 pueden aspirar a ser elegidos congresistas, gobernadores, diputados o alcaldes, es necesario analizar las inhabilidades para ejercer cada uno de estos cargos públicos.

El numeral 8° del artículo 179 de la Constitución Política dispone: "8. Nadie podrá ser elegido para más de una corporación o cargo, si los respectivos períodos coinciden en el tiempo, así sea parcialmente".

DOCTRINA

Se aprecia a simple vista, cómo la norma se encuentra mal ubicada, en el cuerpo del articulado constitucional; en efecto, la prohibición que se contempla en ella se aplica a todo ciudadano colombiano, sin distinción alguna, que aspire a ser miembro de corporaciones públicas. Y no sólo a los congresistas (tema del cual se ocupa el capítulo VI, título IV de la Carta); vale decir, que todo ciudadano que aspire a ser senador, representante a la Cámara, diputado a la asamblea, concejal o en general a toda corporación o cargo público con período fijo determinado por la Constitución o por la ley, no puede hallarse dentro de ninguna de las situaciones previstas por el numeral 8° del artículo 179 de la Constitución. Por consiguiente:

- La norma, como está redactada, comprende a todo ciudadano colombiano, sin distinción.

- Consagra una prohibición de carácter constitucional para ser "elegido" en corporaciones públicas. El acto electoral es de naturaleza compleja por cuanto comprende la inscripción y la elección.

- La prohibición se concreta a ser elegido para dos o más corporaciones, para un cargo y una corporación o para dos cargos simultáneamente, pero en todo caso se refiere a cargos que tengan período fijo.

- La prohibición no contempla el caso de reelección para miembros de corporaciones públicas que aspiren a ello, motivo por el cual no es aplicable para esta eventualidad.

Por lo demás, de acuerdo a las normas constitucionales vigentes se tiene que el período de los actuales diputados y concejales termina el 31 de diciembre de 1994 (art. 19, transitorio de la Constitu-

ción); con respecto a los otros cargos y en relación con su período, se tiene:

- a) Los miembros del Congreso elegidos el 27 de octubre de 1991, terminan su período el 19 de julio de 1994 (art. 19, transitorio de la Constitución).

- b) Los gobernadores elegidos el 27 de octubre de 1991, extienden su período hasta el 2 de enero de 1995 (art. 303 y 16 transitorio de la Constitución).

- c) Los alcaldes elegidos en 1992, terminan su período el 31 de diciembre de 1994 (art. 19 transitorio de la Constitución).

En Consecuencia: Los concejales o diputados que actualmente ejerzan su cargo y aspiren a ser miembros del Congreso, a ser gobernadores o alcaldes deberán estar a lo siguiente:

- a) Si aspiran a ser miembros del Congreso de la República, tienen que dejar el cargo de efectuar (sic.) la inscripción correspondiente.

- b) Si un concejal aspira a ser diputado

a la asamblea departamental, no tiene que retirarse del cargo de concejal, por cuanto los períodos correspondientes a los cargos finalizan el mismo día, vale decir, no coinciden. Lo propio ocurre si es el diputado quien aspira a ser concejal.

- c) Para ser gobernador se presenta una situación semejante a la de la elección de congresista. El diputado o el concejal que se halle ejerciendo el cargo, tendrá que retirarse del mismo antes de la inscripción para las inscripciones de gobernador.

- d) Para llegar a ser alcalde, los actuales concejales o diputados no están obligados a retirarse de sus cargos en la fecha de inscripción por cuanto su período vence el mismo día que el alcalde; por tal motivo no se superponen.

- e) El concejal o diputado que aspire a la reelección no queda comprendido dentro de las inhabilidades previstas por el artículo 179 numeral 8° de la Constitución.

“...mientras no se expida la ley que específicamente fije las inhabilidades para ser elegido gobernador, los concejales pueden serlo, con la condición de que se retiren del cargo antes de la fecha prevista para la inscripción de candidatos a la gobernación...”

DOCTRINA

Al respecto la Sala precisa su criterio expuesto en concepto de 1º de octubre de 1992 en el sentido de que el concejal o diputado que aspire a ser elegido para otra corporación o cargo público, debe renunciar a su investidura y que la renuncia sea aceptada con anterioridad a la fecha de su candidatura, siempre que los respectivos períodos coincidan en el tiempo así sea parcialmente. Se exceptúan los casos en los cuales los respectivos períodos no coincidan ni siquiera parcialmente, como en el caso en el que el concejal o diputado aspira a su reelección.

3. El artículo 179, número 2 de la Constitución, dispone que no podrán ser congresistas "quienes hubieren ejercido como empleados públicos, jurisdicción o autoridad política, civil, administrativa o militar, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de la elección". Sobre este aspecto la Sala ha expresado su criterio en concepto de 5 de noviembre de 1991 y 1º de octubre de 1992 (radicaciones 413 y 463), en el sentido de señalar que los cargos con autoridad a que se refiere la Constitución, tienen las siguientes características:

a) Los cargos con autoridad política, son los que exclusivamente atañen al manejo del Estado, como los de Presidente de la República, ministros y directores de departamentos administrativos que integran el gobierno.

b) Los cargos con autoridad administrativa son todos los que corresponden a la administración nacional, departamental y municipal incluidos los órganos electorales y de control, que impliquen poderes decisorios, de mando o imposición sobre los subordinados o la sociedad. Tales son, por ejemplo, los cargos de directores o gerentes de establecimientos públicos y empresas industriales y comerciales del Estado, de los departamentos y municipios;

gobernadores departamentales y municipales, Procurador General de la Nación, Defensor del Pueblo, miembro del Consejo Nacional Electoral y Registrador Nacional del Estado Civil.

c) Los cargos con autoridad militar son todos los que pertenecen a la fuerza pública; según el art. 216 de la Constitución, tienen jerarquía y mando militar.

d) La autoridad civil corresponde, en principio, a todos los cargos cuyas funciones no implican ejercicio de autoridad militar.

Pero algunos cargos implican el ejercicio de autoridad civil. Tal es el caso de los jueces y magistrados, de los miembros del Consejo Superior de la Judicatura y de los Consejos Seccionales de la Judicatura que, con fundamento en la Constitución, organice la ley, del Fiscal General y de los demás empleos con autoridad de la Fiscalía General.

4. De lo anterior se puede concluir que los concejales son servidores públicos que no tienen autoridad civil, política, administrativa o militar y, por lo mismo, mientras no se expida la ley que señale sus incompatibilidades, no existe prohibición para que sean elegidos congresistas, con la sola salvedad de que para aspirar a dicha elección deben renunciar a sus cargos y una vez aceptadas éstas, pueden inscribirse válidamente como candidatos al Congreso, en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 179, número 8, de la Constitución que dispone que "nadie podrá ser elegido para más de una corporación o cargo público... si los respectivos períodos coinciden en el tiempo, así sea parcialmente".

5. El inciso segundo del artículo 303 de la Constitución Nacional dispone que la ley fijará las inhabilidades para ser elegido gobernador; sin embargo, hasta el momento dicho régimen no ha sido expedido por el Congreso.

Pero el artículo 304, inciso segundo,

determina que el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los gobernadores "no será menos estricto que el establecido para el Presidente de la República", lo que implica que esas disposiciones le serán aplicadas como mínimo a los gobernadores.

Así se tiene que el artículo 197 de la Carta Fundamental ordena que no podrá ser Presidente de la República, entre otros motivos, quien hubiere ejercido la presidencia, ni el ciudadano que un año antes de la elección haya ejercido cualquiera de los siguientes cargos:

"Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, o de la Corte Constitucional, Consejero de Estado o miembro superior del Consejo Nacional Electoral, o del Consejo Superior de la Judicatura, Ministro del Despacho, Procurador General de la Nación, Defensor del Pueblo, Contralor General de la República, Fiscal General de la Nación, Registrador Nacional del Estado Civil, Director de Departamento Administrativo, Gobernador de Departamento o Alcalde Mayor de Santafé de Bogotá".

Como puede observarse, en la norma transcrita no está señalado el cargo de concejal, lo que permite concluir que mientras no se expida la ley que específicamente fije las inhabilidades para ser elegido gobernador, los concejales pueden serlo, con la condición de que se retiren del cargo antes de la fecha prevista para la inscripción de candidatos a la gobernación.

6. En relación con las inhabilidades para ser candidato y elegido alcalde, la Sala expresó su criterio en el citado concepto del 1º de octubre de 1992 (radicación 463) y sostuvo que:

"Se observa que las normas legales que han fijado los regímenes de inhabilidades para elegir concejales y alcaldes se encuentran vigentes porque no son contrarias a las disposiciones constitucionales.

DOCTRINA

La Ley 49 de 1987, que modificó la Ley 78 de 1986, establece en su artículo 5º letra e), que no podrá ser elegido ni designado alcalde quien "...dentro de los tres (3) meses anteriores a la elección se haya desempeñado como empleado oficial...".

Estas prohibiciones a diferencia de las analizadas se refieren en forma genérica a empleados oficiales, que puedan ser empleados públicos, con o sin autorización política, civil, militar o administrativa, o trabajadores oficiales, de donde se deduce que cualquier persona que ostente dicha calidad está inhabilitada para ser elegida concejal o alcalde...".

7. Como el artículo 312 inciso 2º de la Constitución dispone que los concejales no son empleados públicos, no les es aplicable la inhabilitación prescrita por el artículo 5º letra e) de la Ley 49 de 1987, pues esta se refiere específicamente a empleados oficiales. Por consiguiente, los concejales para ser candidatos a alcaldes, no tienen que separarse del cargo con tres meses de anticipación a la fecha de la elección.

8. De otra parte, en relación con las incompatibilidades de los diputados para ser elegidos congresistas, gobernadores o alcaldes, se debe aplicar el mismo criterio expuesto sobre sus inhabilitaciones, de manera que mientras el legislador determina su régimen de incompatibilidades se les debe aplicar como mínimo el previsto para los congresistas en los artículos 180 y 181 de la Constitución Nacional.

9. El artículo 180 de la norma suprema fija las incompatibilidades de los congresistas, extensivas a los diputados por virtud del artículo 299, inciso 3º, dentro de los cuales el numeral 10º, dispone que ellos no podrán "desempeñar cargo o empleo público o privado", prohibición que tendrá vigencia "durante el período constitucional respectivo" y "en caso de renuncia se mantendrán durante el año

siguiente a su aceptación, si el lapso que faltare para el vencimiento del período fuere superior".

10. Como el artículo 299 inciso 3º de la Constitución dispone que los diputados no tienen la calidad de funcionarios públicos, a éstos les son aplicables las inhabilitaciones prescritas de los empleados oficiales, particularmente en cuanto imponen la obligación de retirarse del cargo con una determinada antelación a la fecha de las elecciones.

Con fundamento en las anteriores consideraciones la Sala absuelve los interrogantes formulados por el señor Ministro de Gobierno:

1. Los concejales elegidos para el período 1992-1994 que aspiren a ser elegidos congresistas o gobernadores, deben renunciar a su investidura y separarse del cargo, antes de la fecha prevista para la respectiva inscripción de candidaturas, siempre que la ley que expida el régimen de inhabilitaciones e incompatibilidades con

fundamento en el artículo 293 de la Constitución Política no disponga cosa diferente.

Los concejales elegidos para el período 1992-1994 que aspiren a su reelección o a ser elegidos alcaldes o diputados no requieren separarse del cargo para inscribirse como candidatos porque los períodos respectivos no se superponen ni siquiera parcialmente.

2. Los diputados que pretendan ser elegidos congresistas o gobernadores, mientras se expide la ley que regule sus inhabilitaciones, deben presentar renuncia y retirarse del cargo, antes de la fecha prevista para poder inscribir su candidatura.

Los diputados elegidos para el período 1992-1994 que aspiren a su reelección o a ser elegidos alcaldes o concejales no requieren renunciar a su investidura para efectos de inscribir su candidatura".

*(Concepto del 14 de diciembre de 1992. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: Dr. Jaime Betancur Cuartas. Rad. 483) A

***"...los concejales son
servidores públicos que
no tienen autoridad
civil, política,
administrativa
o militar..."***

DOCTRINA

ALCANCES DEL ARTÍCULO 22 DE LA LEY 27 DE 1992

Consejo de Estado*

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, doctor Carlos Humberto Isaza Rodríguez, formula a la Sala la siguiente consulta:

"El Congreso de la República, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo transitorio 21 de la Constitución Política, expidió la Ley 27 de 1992, por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones, cuya vigencia se inició el 29 de diciembre de 1992, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

En su artículo 22 dispone:

"De los requisitos para los empleos del nivel territorial. Al entrar en vigencia esta ley, los empleados del nivel territorial que por virtud de ella llegaren a desempeñar cargos de carrera administrativa de conformidad con las normas vigentes, deberán acreditar durante el año siguiente, el cumplimiento de los requisitos señalados en los manuales para los respectivos cargos o en las equivalencias establecidas en

el Decreto 583 de 1984, Ley 61 de 1987 y Decreto Reglamentario 573 de 1988.

Quienes no acrediten los requisitos dentro del término señalado, quedarán de libre nombramiento y remoción. No obstante, si tales empleados continúan al servicio de la entidad u organismo, podrán solicitar su inscripción cuando lleguen a poseer los requisitos del cargo y los acrediten en debida forma"

Se tiene claridad en el sentido de que este artículo dispuso un ingreso extraordinario a la carrera administrativa para aquellos empleados del orden territorial que a 29 de diciembre de 1992 se encontraban desempeñando empleos definidos por la misma Ley 27 como de carrera administrativa, siempre y cuando acrediten los requisitos señalados en los manuales para el desempeño de esos cargos.

Pero el inciso segundo del mismo artículo 22 prevé que quienes no pudieren acreditar esos requisitos dentro del término de un año, quedarán -textualmente reza esta norma- de libre nombramiento y remoción.

De otra parte el artículo 19 de la misma ley ordena a las autoridades nominadoras aplicar las normas de carrera a que se refiere la citada Ley 27, en un término no mayor de seis (6) meses, contados a partir de su vigencia.

De acuerdo con lo anterior y a fin de precisar el alcance del citado artículo 22, este Departamento consulta:

1. ¿El derecho a solicitar la inscripción extraordinaria consagrado en el artículo 22 de la Ley 27 de 1992 sólo sería predicable para aquellos empleados del nivel territorial que a 29 de diciembre de 1992 se encontraban ocupando empleos definidos por esta ley como de carrera? O, ¿también podría cobijar a quienes lleguen a desempeñar empleos de carrera, con posterioridad a esa fecha y con anterioridad al 28 de junio de 1993 o a la fecha de vigencia del decreto reglamentario del artículo 22 que debe expedirse para posibilitar ese ingreso extraordinario a la carrera administrativa?

2. Al señalar el citado artículo 22 que quedarán de libre nombramiento y remoción quienes no acrediten los requisitos para el desempeño de los empleos y su consi-

DOCTRINA

guiente inscripción en el escalafón de la carrera administrativa, dentro del término de un año, ¿podría concluirse que durante ese mismo término estos empleados deberán tener un tratamiento diferente al de los de libre nombramiento y remoción; esto es, que gozan de una relativa estabilidad en esos empleos, sin perjuicio de que puedan ser retirados del servicio por violación al régimen disciplinario o por supresión de los empleos, en caso de reestructuración de la entidad; o por el contrario, pueden ser declarados insubistentes en cualquier momento antes de ser inscritos en el escalafón de la carrera?

La Sala considera:

1) El artículo 125 de la Constitución Nacional claramente determina que "los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera", se exceptúan los empleos "de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley".

2) Con fundamento en la citada norma el Congreso expidió la Ley 27 de 1992, por la cual se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado.

En el artículo 10. se define la carrera administrativa como "un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los Colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender en la carrera ..." (Subraya la Sala).

3) El artículo 20. ibidem prevé que las disposiciones sobre administración

de personal civil que presta sus servicios en la Rama Ejecutiva se hace extensivo a los niveles nacional, departamental, distrital diferentes al distrito capital, municipal y sus entidades descentralizadas, incluyendo a las Asambleas Departamentales, concejos municipales y distritales y a las juntas administradoras locales, excepto las unidades de apoyo que requieran los diputados y concejales.

4) De otro lado, el artículo 19 de la citada ley, establece un término máximo de seis meses, contados a partir de la vigencia de la misma, para que los funcionarios nominadores den aplicación a las normas de carrera, sin embargo mientras se da

cumplimiento a esta disposición, regirán las normas que venían regulando la materia.

5) En armonía con el citado artículo 19 de la Ley 27 de 1992, el artículo 20 ibidem, ordena que las entidades territoriales deberán expedir los manuales de funciones y de requisitos de sus respectivos empleos, en orden a implementar la carrera administrativa, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de dicha ley. Además dentro de este mismo término el gobierno nacional debe reglamentar el trámite para la inscripción en la carrera.

6) Con el objetivo de complementar las mencionadas disposiciones, el artículo 22 ibidem prevé que "al entrar en vigencia esta ley", los empleados del nivel territorial que por virtud de ella llegaren a desempeñar cargos de carrera administrativa de conformidad con las normas vigentes, deberán acreditar dentro del año siguiente, el cumplimiento de los requisitos señalados en los manuales para los respectivos cargos o en las equivalencias establecidas en el Decreto 583, Ley 61 de 1987 y su Decreto Reglamentario 573 de 1988.

Quienes no acrediten los requisitos dentro del término señalado, quedarán de libre nombramiento y remoción..." (Subraya la Sala).

7) Las disposiciones mencionadas tienden a hacer efectiva la aplicación de la carrera administrativa en todas las entidades de la Rama Ejecutiva en sus diferentes niveles, para lo cual se establece un término máximo de seis meses a partir de la vigencia de la ley.

Como el objetivo primordial de este sistema es el de obtener un servicio más eficiente, vinculando en los diferentes empleos públicos a las personas mejor calificadas y, como la ley examinada no regula la inscripción

***La inscripción
extraordinaria
en la carrera
administrativa
sólo procede
para los
empleados
territoriales que
ocupaban
empleos de
carrera a
29 de diciembre
de 1992***

DOCTRINA

automática en el escalafón de la carrera, no puede entenderse que las personas que venían vinculadas a las entidades administrativas cuando entró a regir dicha ley, hayan adquirido el carácter de empleados de carrera, porque, éste sólo se alcanza cuando se acrediten las calidades señaladas en las respectivas normas, dentro del año siguiente y, se efectúe la correspondiente inscripción en el escalafón.

Así las cosas, la disposición del inciso 2o. del artículo 22 de la citada Ley 27 de 1992, que consagra que quienes no acrediten las calidades y requisitos dentro del término señalado de seis meses, contados a partir de la vigencia de dicha ley, quedarán de libre nombramiento y remoción, no está reconociendo la calidad de empleados de carrera a quienes venían vinculados a las entidades territoriales por la sola expedición de la ley y, que sólo cuando se establezca que no reúnen las calidades exigidas en las normas, quedarán de libre nombramiento y remoción porque no obtuvo la inscripción respectiva en el escalafón de la carrera administrativa, es decir que la norma, fija un término perentorio para que los empleados interesados en escalafonarse se apresuren a obtener las pruebas necesarias y las entreguen a los funcionarios competentes para que dentro del menor tiempo posible se lleve a cabo el escalafonamiento y entre en pleno vigor la carrera administrativa.

De este modo, es claro y obvio que a pesar de que los empleados públicos del servicio de las entidades territoriales no tengan el carácter de servidores de carrera pueden mantenerse en sus empleos mientras cumplan de manera eficaz con sus deberes y obligaciones.

De conformidad con las anteriores consideraciones, la Sala responde los interrogantes formulados por el señor Director del

Departamento Administrativo de la Función Pública, de la siguiente forma:

1) La inscripción en la carrera administrativa prevista en el artículo 22 de la Ley 27 de 1992, puede ser solicitada únicamente por los empleados del nivel territorial que al entrar en vigencia dicha norma, 29 de diciembre de 1992, ocupen cargos que ésta incluye en la mencionada carrera. Así las personas que se vinculen después de esta fecha deberán someterse a las normas de la carrera, de suerte que si no se ha previsto lo relativo a este proceso, estas vinculaciones deben ser provisionales.

2) Los empleados mencionados en la pregunta, que sin estar inscritos en la carrera administrativa, antes del 29 de diciembre de 1992, ejercían cargos pertenecientes a ella, mantienen su calidad de libre nombramiento y remoción mientras no se inscriban en el escalafón de la carrera administrativa.

Los empleados que no llenaron los requisitos exigidos por ley para su inscripción en la carrera, en el plazo de un año, que la misma señala, quedan como empleados de libre nombramiento y remoción, en los términos que prescribe el artículo 22 ibídem. Sin embargo la Sala observa que, según el artículo 125 de la Constitución, **los empleos -no los empleados- se clasifican en de carrera, de periodo y de libre nombramiento y remoción.** En este caso los empleos a que se refiere el artículo 22 de la Ley 27 de 1992, son de carrera y por tanto transcurrido el año de gracia sin que el empleado llene los requisitos para su ingreso a la carrera, **estos pueden ser removidos en cualquier tiempo."**

*(Concepto del 14 de mayo de 1993. Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado. Consejero Ponente: Dr. Jaime Betancur Cuartas. Rad. No. 511) 

*Mantienen su
calidad de libre
nombramiento
y remoción mientras
se inscriben en el
escalafón*

La desviación de poder como causal de anulación de un acto administrativo, deberá probarse plenamente

Consejo de Estado*

1 En el caso sub-júdice se trata de dilucidar la legalidad de la resolución No. 0903 del 28 de febrero de 1983, dictada por la Empresa Nacional de Telecomunicaciones -TELECOM-, mediante la cual se declaró insubsistente el nombramiento del demandante en el cargo de Profesional II, Código 0984, Categoría V, escala salarial ETP-01, en la Vicepresidencia Financiera, División Investigaciones Financieras, Sección Tarifas.

2. No está demostrado en el proceso, ni ha sido alegado, que el señor Mario Vargas Gallego estuviera inscrito en la carrera administrativa, gozara de período fijo o contara con algún fuero de estabilidad, de donde se concluye que era funcionario de libre nombramiento y remoción.

3. Consecuentemente con lo anterior, su nombramiento podía ser declarado insubsistente, en cualquier momento, sin necesidad de motivar la providencia.

4. Como lo ha expresado la Sala en otras ocasiones, por su naturaleza el acto contenido de la declaración de insubsistencia del nombramiento de un empleado de libre nombramiento y remoción, es de carácter discrecional y, por ende, no está sujeto a ningún procedimiento previo para su expedición.

5. Cuando se adopta una decisión de

esta naturaleza, se presume que se hace en procura del buen servicio.

6. En cuanto a la desviación de poder, a que alude la parte demandante en el escrito introductorio, es preciso manifestar que quien alega esta causal de anulación de los actos administrativos está obligado a aportar las pruebas que lleven al juzgador la certeza incontrovertible de que las razones que tuvo la administración para proferir el acto acusado, no se encuentran dentro de aquellas para las cuales fue investida la autoridad; es decir, que no fueron motivos del buen servicio los que tuvo en cuenta el nominador, y que por consiguiente la competencia discrecional se dirigió a designios opuestos a los queridos por el legislador al conceder dicha discrecionalidad, por lo cual el acto es ilegal.

Ahora bien, en lo atinente a que la desvinculación del servicio del actor fue una medida de carácter sancionatorio mediante la cual no se permitió ejercer el derecho de defensa al demandante, como lo ha expresado la Corporación en otras oportunidades, la facultad discrecional de la autoridad nominadora para retirar de la administración a un empleado sin fuero de estabilidad, con el fin de velar por la conveniencia del servicio, es independiente de la función disciplinaria para investigar y

sancionar las posibles faltas en que haya incurrido un funcionario, las cuales no generan el privilegio de la inamovilidad en el cargo, como lo pretende el demandante.

No es dable determinar en el caso sub-lite que el acto enjuiciado hubiera tenido como finalidad sancionar disciplinariamente al demandante, ni aparece elemento alguno en el proceso que demuestre que contra el actor se hubiera llevado a cabo alguna investigación por la imputación de faltas cuando se dictó la resolución acusada No. 0903 del 28 de febrero de 1983.

De otra parte, si bien es cierto que de conformidad con el análisis del acervo probatorio aportado al proceso que hace el a-quo en la sentencia del concepto emitido por la agencia del Ministerio Público en este asunto, pudiera inferirse que los motivos de la insubsistencia del nombramiento del demandante se debieron a los enfrentamientos que se produjeron entre éste y su superior inmediato, tal circunstancia no obligaba a que la administración para desvincular del servicio al señor Vargas Gallego, que indefectiblemente tuviera que adelantar previamente una investigación disciplinaria, sin que, en aras del buen servicio, pudiera hacer uso de la facultad discrecional de libre nombramiento y remoción.

Ha dicho la Sala que los enfrentamientos entre funcionarios, en nada contribuyen a la buena marcha del servicio y que de producirse éstos, el retiro de la administración mediante la declaratoria de

JURISPRUDENCIA

insubsistencia del nombramiento de los empleados involucrados en hechos de esta índole, se justifica; y no requiere para el efecto que se adelante proceso disciplinario, cuando se trata de funcionarios no amparados por fuero de estabilidad.

En el caso sub-exámene consta que el demandante dirigió el 16 de febrero de 1983, con antelación a la fecha de su retiro, al Jefe de la División de Investigaciones Financieras de TELECOM, una comunicación en la cual solicitaba se adelantara investigación por los hechos que allí se narran, relacionados con los incidentes que se presentaron entre el Jefe (E) de la Sección de Licitaciones y el actor, los cuales tuvieron trascendencia y fueron conocidos por funcionarios de la empresa.

La existencia de dichos incidentes aparecen establecidos en las declaraciones dadas ante el a-quo que constan en el expediente, especialmente en las rendidas por el ingeniero industrial Héctor Leopoldo Montañez y Edgar Carvajal Guzmán.

Así las cosas, la Sala concluye que si los enfrentamientos a que se ha hecho referencia originaron la declaratoria de insubsistencia del nombramiento del demandante, podía la administración con fundamento en las necesidades del buen servicio y las conveniencias administrativas, proceder a la desvinculación del actor, en ejercicio de la facultad discrecional, sin que por otra circunstancia puede pretenderse que el acto administrativo se encuentre viciado de nulidad, por haberse configurado en este asunto la desviación de poder."

*(Extracto de la sentencia del 12 de marzo de 1993. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Magistrado Ponente: Dr. Joaquín Barreto Ruiz. Exp. No. 5123. Actor: Mario Vargas Gallego)

SALVAMENTO DE VOTO

"Me permito sintetizar los argumentos que me llevaron a separarme de lo resuelto en este asunto, así:

1. La sentencia reitera un criterio que ha sido predominante en la Sala, cual es el de que los actos de insubsistencia se presumen dictados en aras del buen servicio. Si bien no discuto, en principio, esa aseveración, sí considero que esa presunción se rompe cuando el demandante afirma lo contrario -desde luego, con razones atendibles-, porque ello obliga a la administración a demostrar la bondad de su conducta y la determina a probar en juicio la legitimidad de sus decisiones.

2. De igual manera, se dice que la providencia de la cual me aparto, que la parte demandante debe llevar "el juzgador la certeza incontrovertible de que las razones que tuvo la administración para proferir el acto acusado, no se encuentran dentro de aquellas para las cuales fue investida la autoridad"; sin embargo, soy de la opinión de que esa "certeza incontrovertible" tiene que ser viable a través de los medios probatorios ordinarios pues de lo contrario, se le estaría exigiendo al actor lo que la doctrina ha llamado "prueba diabólica", o "imposible".

3. Los testimonios que obran en el expediente, contra lo que afirma la sentencia, si conducen a la conclusión de que el demandante fue removido por virtud del incidente que tuvo con su jefe inmediato, para lo cual bien habría podido la administración adelantar una investigación o proceso disciplinario. De suyo, desvincularlo sin haberle dado la oportunidad de resaltar su conducta prudente mesurada y respetuosa, representó una lesión al debido proceso y al derecho de defensa del funcionario.

4. Recaba la Sala en el aserto que no son buenos ni deseables los enfrentamientos personales entre funcionarios; esto es cierto; más no puede significar que cuando un empleado -máxime si tiene cierta jerarquía o mando sobre otro, provoca o agrede injustamente a otro, y éste rehuye la disputa, la mejor solución será declararlos

insubsistentes a los dos, en aras de un presunto "buen servicio". Prescindir de los servicios de un buen empleado porque tuvo problemas con otro que lo provocó injustificadamente no puede entenderse que sea sano o saludable para la administración pública.

5. En el caso de autos, los testimonios de Alicia González Quintero y Regulo Sergio Arara Díaz, y los que cita la sentencia, de Héctor Leopoldo Montañez y Edgar Carvajal Guzmán, son contestes en señalar el carácter pendenciero y agresivo del jefe inmediato del actor y el destacar la calma, mesura y tranquilidad del demandante. Del mismo modo, coinciden en poner de presente las condiciones y calidades, como funcionario, que lo adornaban.

6. En ese orden de ideas, no puedo compartir la tesis del fallo en cuanto a que la administración lo que hizo fue mejorar el servicio a través de la remoción de ambos funcionarios, pues en lo que concierne al demandante, Mario Vargas Gallego, me parece engendra una grande injusticia. Y que se castiga con el retiro del servicio a un funcionario honrado, leal y eficiente, por hechos imputables a quien era su jefe inmediato.

7. Por todas las razones que anteceden, pienso que la sentencia apelada, que accedió a las pretensiones del libelo de demanda, ha debido ser confirmada, en concordancia con los conceptos fiscales rendidos ante el tribunal a-quo y ante esta Corporación por los respectivos Agentes del Ministerio Público.

8. Por lo anterior, considero que la decisión, adoptada por la mayoría no coincide con lo que muestra la realidad probatoria."

(Salvamento de voto del 17 de marzo de 1993. Magistrado: Dr. Carlos Arturo Orjuela Góngora. Exp. No. 5123. Actor: Mario Vargas Gallego) 

Es OBLIGATORIO GARANTIZAR EL DERECHO DE DEFENSA EN LAS Acciones de tutela

Corte Constitucional*

El ciudadano Juan José Bonilla Montúa, mediante escrito presentado ante el Honorable Tribunal Superior de Popayán el día 30 de septiembre de 1992, instauró acción de tutela contra el Ministerio de Educación y el Departamento Administrativo del Servicio Civil; el mismo día el señor Presidente del Tribunal, tomó juramento al accionante respecto de sus generales de ley y de la inexistencia de otro proceso de tutela por los mismos hechos.

Por auto de 30 de septiembre del mismo año, fue repartido el expediente al señor Magistrado doctor José Manuel Iguarán Mendoza.

a) Con auto del primero (1o.) de octubre del referido año el Magistrado sustanciador dictó auto dirigido a la presidencia del Tribunal Contencioso del Cauca con el fin de que se le suministraran certificación y copias sobre la existencia de un proceso instaurado por el accionante, señor Bonilla Montúa, contra el Ministerio de Educación o el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

b) En efecto, el Tribunal Contencioso Administrativo del Cauca, suministró tanto la certificación del proceso de reparación directa como copias auténticas del mismo.

c) Acto seguido, se procedió a dictar

sentencia, la que fue resuelta favorablemente a las pretensiones del accionante. Dicha sentencia fue notificada mediante edicto que se fijó el 13 de octubre de 1992 en la Secretaría del Tribunal.

d) Contra el referido fallo no se elevó recurso alguno de apelación. El día 20 de octubre quedó en firme y pasó para revisión por parte de la presente Corte.

e) Con fecha 12 de noviembre de 1992, el Ministerio de Educación por intermedio de apoderado presentó escrito solicitando la revisión de la tutela.

Consideraciones de la Corte

Resulta oportuno hacer una aproximación teórica a la figura del debido proceso, como una institución fundamental dentro del Estado de Derecho, y específicamente como un elemento estructural del sistema judicial colombiano.

En primer término, por mandato de la Constitución no puede existir en Colombia ningún procedimiento que no se ajuste a los parámetros señalados por ella misma, así:

Artículo 29. "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

"Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa, ante el juez o tribunal competente y observando la plenitud de las formas propias de cada juicio.

"En materia penal, la ley permisiva o favorable aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

"Toda persona se presume inocente mientras no se le haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa, a la asistencia de un abogado elegido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

"En nula de pleno derecho, toda prueba obtenida con la violación del debido proceso". (sic.)

En observancia de este precepto, se entiende que todo procedimiento desarrollado por las leyes esté sometido a unos requisitos fundamentales, y que toda acción legítima encaminada a declarar la existencia de un derecho ha de tener este marco jurídico básico.

JURISPRUDENCIA

Hay que averiguar cual es la esencia, el fundamento y el fin del debido proceso como derecho fundamental de la persona y requisito básico de legitimidad del orden social justo. Si bien es cierto se trata de una figura inventada por el hombre, también es cierto que es una elaboración de la recta razón que, por su conveniencia intrínseca, se hizo aplicable a todos los pueblos y válida para todos los tiempos. El debido proceso por supuesto admite adiciones que perfeccionen su entidad, pero no puede, en principio, ser susceptible de recortes o supresiones a su modo de ser, ya que toda parte constitutiva de él es pieza fundacional de la necesaria garantía que deben tener los asociados en la aplicación de la justicia.

Cuando nos preguntamos sobre la esencia de una cosa, nos cuestionamos sobre aquel elemento constitutivo que hace que el ente sea distinguible de los demás. Ahora bien, encontramos que la finalidad del debido proceso está constituida por la forma de asegurar la objetividad en la confrontación de las pretensiones jurídicas. Desde luego los medios para llegar a la objetividad pueden cambiar -en cuanto son susceptibles de mejoría-, pero la forma en

sí es, en principio inalterable, por cuanto es la que da estabilidad y adecuación proporcionada a las partes dentro del proceso, de tal manera que hace que éste sea **el debido**. Es oportuno recalcar que la forma jurídica es algo más que un requisito y una apariencia, pues su ser implica la actualización de las potencias que obran en lo jurídico.

Desde los clásicos el concepto de **forma** implica la ordenación de la materia que nos da la idea de lo que **es** un ente real; por ello, la forma jurídica indicará el componente material de juridicidad expresado de modo estable y ordenado. Con base en lo anterior, se encuentra, pues, que la esencia del debido proceso no es otra cosa que la forma de aseguramiento de la objetividad necesaria en lo jurídico.

En cuanto al por qué surge el debido proceso, es decir, su fundamento, lo encontramos en los principios de la justicia y la seguridad jurídica; éstos exigen que se empleen medios idóneos para dar estabilidad y seguridad a las partes dentro del proceso, en el que se ventilan sus pretensiones con objetividad, esto es, imparcialmente, con la apreciación del todo probatorio, y jamás limitándose a escrutar tan

sólo un sector. En tal caso la decisión sería unilateral, y lo unilateral excluye la alteridad, la cual, desde Aristóteles y retomada por los juristas romanos, como Gayo, Paulo y Ulpiano, es requisito sine qua non de todo acto verdadero de justicia, la cual es por naturaleza una *virtus socialis* -referida siempre al otro-.

Con respecto a la causa final del debido

proceso, hallamos que no es otra que garantizar el equilibrio armónico de las partes entre sí, bajo la dirección de un tercero imparcial que estará dispuesto a dar el derecho a quien le corresponda, en virtud de lo probado, es decir, de lo evidenciado por las partes bajo parámetros de legitimidad y oportunidad.

Y esto se entiende como la expresión más clara de un sistema que desea que los fallos de sus jueces se aproximen con la mayor certeza posible a la verdad de los hechos, porque el sistema de la legalidad de la prueba, y de la debida notificación de las partes, no busca otra cosa que conservar la garantía mínima a los ciudadanos, de que tendrán siempre la posibilidad de ser escuchados, esto es, que el Juez parte de un principio de incertidumbre que sólo puede ser llevado a través de la convicción positiva de los hechos, fruto de un debate. Para el análisis resulta oportuno citar un fallo de esta Corporación que afirma:

"La notificación personal se constituye en uno de los actos de comunicación procesal de mayor efectividad, en cuanto garantiza el conocimiento real de las decisiones judiciales con el fin de dar aplicación concreta al debido proceso mediante la vinculación de aquellos a quienes concierne la decisión judicial notificada, es un medio idóneo para lograr que el interesado ejercite el derecho de contradicción planteando de manera oportuna sus defensas y excepciones.

"Este acto procesal también desarrolla el principio de la seguridad jurídica, pues de él se deriva la certeza del conocimiento de las decisiones judiciales. Al respecto, el profesor Emilio Pascansky afirma que "... una providencia o resolución judicial o administrativa es procesalmente inexistente mientras no se la ponga en conocimiento de las partes interesadas. Cuando se produce esa notificación legal comienzan a correr

"...la finalidad del debido proceso está constituida por la forma de asegurar la objetividad en la confrontación de las pretensiones jurídicas..."

los términos para deducir contra la resolución que le dio nacimiento, todas las defensas, contestaciones, excepciones o recursos legales a fin de que se la modifique o se la deje sin efecto si la parte contraria así lo estimase.

"En virtud de este mecanismo el sistema procesal asegura su finalidad esencial, cual es la búsqueda y esclarecimiento de la verdad para la realización de la justicia distributiva en el desarrollo del derecho constitucional de la igualdad material, que es simultáneamente un postulado y un propósito dentro del estado social de derecho..." (Corte Constitucional-Sala Plena, sentencia de julio 23 de 1992. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández. Exp. D-032).

Es necesario afirmar pues que existe un fundamento jurídico sustancial que le concede a las formas procedimentales un valor sin el cual no se puede concebir ningún procedimiento, bajo el riesgo de cometer errores de apreciación sobre la realidad, que conducirían a desviar a la justicia de su fin último, cual es lograr un esclarecimiento real de los hechos.

Las formas procesales de la acción de tutela

Como es bien sabido, con la consagración constitucional de la acción de tutela se introdujo al ordenamiento jurídico una nueva institución, que surgió como efectivo mecanismo para la protección ciudadana contra los efectos nocivos que para los derechos fundamentales puedan tener los actos u omisiones de cualquier autoridad pública, o de los particulares en los casos taxativamente señalados por la norma.

Esta figura ha sido reglamentada mediante los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, que le dan un marco procesal al desarrollo de la acción de tutela. Los mencionados decretos en realidad han creado un nuevo procedimiento, cuya función es darle aplicación al mandato constitucional; es aquí donde cabe señalar que si bien la acción de tutela ha sido diseñada como un procedimiento expedito, con un término perentorio de diez (10) días para el juez del

notificarán a las partes o intervinientes, por el medio que el juez considere más expedito y eficaz".

Y complementando esta medida, el artículo 5 del Decreto 306 de 1992, dispone:

"De la notificación de las providencias a las partes. De conformidad con el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, todas las providencias que se dicten en el trámite de una acción de tutela se deberán notificar a las partes o intervinientes. Para este efecto

son partes la persona que ejerce la acción de tutela y el particular, la entidad o autoridad pública contra la cual se dirige la acción de tutela, de conformidad con el artículo 13 del Decreto 2591 de 1991.

"El juez velará porque de acuerdo con las circunstancias, el medio y la oportunidad de la notificación aseguren la eficacia de la misma y la posibilidad de ejercer el derecho de defensa".

Es entonces indudable que la acción de tutela es un procedimiento desarrollado por la ley, con origen en una disposición constitucional (artículo 86) y que como tal sigue los lineamientos básicos del debido proceso.

El caso en estudio

Hechas las anteriores consideraciones generales, se procede a hacer el análisis del caso en estudio. De la revisión del proceso se puede deducir lo siguiente:

a) En el curso de la primera instancia, el único acto procesal, distinto a la presentación misma del escrito de acción de tutela y anexos por el actor, es un auto de fecha octubre primero (1o.) de mil nove-

"...la indispensable protección de los derechos fundamentales se extiende también al debido proceso, consagrado como tal en la Carta Política..."

conocimiento, con miras a la protección efectiva de los derechos fundamentales, así mismo la acción no desconoce los presupuestos mínimos constitucionales al debido proceso; la ley dispone igualmente la obligación del juez de procurar por la protección del derecho de defensa. Así, el artículo 16 del Decreto 2591 establece:

"Las providencias que se dicten, se

JURISPRUDENCIA

cientos noventa y dos (1992), en el cual se solicita al Tribunal Contencioso Administrativo del Cauca copias auténticas del proceso que adelanta aquel por la vía de la acción de reparación directa, con el fin de que se le indemnice, y así mismo se le reubique en un cargo de igual categoría.

b) Luego, sin que aparezca siquiera el orden del **a quo** para notificar a la parte acusada de la supuesta violación de los derechos fundamentales, es decir, al Ministerio de Educación y al Departamento Administrativo del Servicio Civil, procedió el despacho judicial a proferir sentencia, notificando a los interesados de la misma por los medios convencionales, esto es, a través de telegramas dirigidos tanto al Departamento Administrativo del Servicio Civil como al Ministerio de Educación Nacional.

Es notorio cómo la parte contra quien se dirigió la acción no tuvo materialmente oportunidad alguna de exponer sus puntos de vista, y de controvertir y presentar las pruebas sobre el caso en cuestión, y de esta manera se fundamentó el fallo solamente en el material probatorio aportado por el accionante, así como en las copias allegadas del proceso contencioso administrativo, que si bien versa sobre los mismos hechos, constituye una acción procesal diferente.

Cabe agregar que a esta Corporación ha llegado un memorial del Ministerio de Educación Nacional en el cual no sólo manifiesta el desconocimiento del proceso de tutela que nos ocupa, sino que también allega nuevos documentos que permiten apreciar cómo la decisión del juez **a quo** carece de una verdadera construcción probatoria, y por ende resulta parcializada.

Visto que existe dentro del caso que nos ocupa una evidente irregularidad respecto de la forma misma del proceso y

de las garantías mínimas de las partes, el presente fallo no se pronunciará sobre las pretensiones de fondo, ni sobre el análisis de que las mismas se hicieran en la primera instancia, por cuanto se debe entender en sana lógica procesal, que éstas, al impedir el derecho de contradicción, son inoperantes. En tal sentido no resulta pertinente la referencia a la materia de fondo del proceso en cuestión, y procede entonces la Sala a examinar sin más dilaciones el asunto procesal, materia de esta sentencia.

Considera esta Sala oportuno señalar cómo la indispensable protección de los derechos fundamentales se extiende también al debido proceso, consagrado como tal en la Carta Política (artículo 29); en este orden de ideas no puede pasar por alto el hecho, que se pone de manifiesto en el presente caso, de que la administración pública -Ministerio de Educación y Departamento Administrativo del Servicio Civil- parte dentro del proceso, no fue debida y oportunamente notificada y por consiguiente se mantuvo ajena al curso de la acción. Lo anterior significa que el proceso de la acción de tutela adelantado por el **a quo** es nulo de pleno derecho, por contravenir las más elementales normas procesales que prescriben oír a quien se acusa antes de ser vencido en juicio (ibídem).

Considera, pues, la Corte que no es su competencia entrar a conocer el fondo del asunto, puesto que mal haría en tratar de subsanar el error del juez a quo reconsiderando tanto los argumentos del accionante como de los entes demandados, y tratando de rescatar así un proceso que no se adelantó con las garantías mínimas, y en el que no se produjo segunda instancia, sencillamente porque no se dieron las oportunidades reales para que ello sucediera.

Lo que se busca al declarar la nulidad y

devolver el expediente al Juez de conocimiento, para que rehaga el proceso en debida forma, es darle lo que a su competencia corresponde, que es ser el juez natural de la causa, y conceder a su vez la oportunidad a las partes de que procedan en apelación, llegado el momento del fallo y, en fin, todos los actos propios de la defensa dentro de la acción.

Con esta decisión, la Sala propugna para que, en adelante, y como un desarrollo de su función natural de directores del proceso, los jueces de tutela procuren ceñirse a las formas procesales, sin demérito de la primacía del derecho sustancial."

*(Extracto de la sentencia del 16 de abril de 1993. Corte Constitucional. Magistrado: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Sentencia T-140-93. Peticionario: Juan José Bonilla Montúa)

*“...la ley
dispone
igualmente
la obligación
del juez de
procurar por
la protección
del derecho
de defensa...”*

La existencia de un proceso penal

contra un empleado no imposibilita a la administración para declararlo insubsistente

Consejo de Estado*

El señor F..., era funcionario de libre nombramiento y remoción, no se encontraba inscrito en carrera administrativa, no gozaba de período fijo, ni tenía ningún fuero de estabilidad. Consecuentemente, su nombramiento podía declararse insubsistente en cualquier momento, sin necesidad de motivar el acto administrativo de su retiro del servicio. Como lo ha manifestado la Corporación en otras ocasiones, cuando se adopta una decisión de esta naturaleza, se presume que se realiza en procura del buen servicio.

Como es de conocimiento, la desviación de poder, alegada por la parte demandante en el libelo, se configura cuando la respectiva autoridad hace uso de una atribución legal, con propósitos distintos de aquellos previstos en la disposición que la confiere. La desviación de poder debe surgir claramente de las pruebas aportadas por quien la invoca. Debe llevarse al juzgador la certeza incontrovertible de que las razones que tuvo la administración para dictar el acto acusado no son aquellas que la ley le permite expresamente.

No comparte la Sala, el concepto de la

agencia del Ministerio Público en el caso sub-lite, en cuanto a que el fallo proferido por el a-quo de 19 de enero de 1990, amerita ser confirmado, pues es preciso señalar que por el hecho de haberse adelantado un proceso penal contra el demandante, tal circunstancia implique que la administración no pueda hacer uso de la facultad discrecional de libre nombramiento y remoción.

En efecto, para la Corporación el haberse expedido orden de captura contra el actor en el proceso penal que se le adelantaba como sindicado de los delitos de abuso de confianza y estafa por el Juzgado Promiscuo Municipal de San José de la Montaña, hechos punibles de los cuales se ordenara, luego de su desvinculación del servicio, cesar todo procedimiento, no enervaba la facultad discrecional de la autoridad nominadora, ya que la investigación penal seguida contra el demandante era independiente de su relación administrativa laboral con la Contraloría del Departamento de Antioquia, así se infiera de las declaraciones dadas ante el Tribunal del conocimiento por J... y W... que el retiro del servicio se produjo en virtud de que existía dicha investigación.

No hay disposición legal que obligue a mantener incorporado a la administración a empleado de libre nombramiento y remoción o que conceda garantía de estabilidad para el funcionario a quien se le sindeque de la comisión de un delito.

De otra parte, no resulta acertado afirmar, como se establece de los planteamientos hechos por la agencia del Ministerio Público, que en este asunto se conculcó el derecho de defensa del demandante por la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento, ya que el proceso penal sigue su curso en forma independiente de la situación laboral del actor frente a su cargo.

De otro lado, siendo igualmente independiente la investigación penal de la investigación disciplinaria, toda vez que cada una tiene sus objetivos propios y peculiares que la definen, como lo ha sostenido la Sala en otras oportunidades, no había razón para que el caso sub-judice tuviera que adelantarse, de manera previa a la desvinculación del servicio del demandante, investigación disciplinaria respecto de los hechos que dieron lugar al proceso penal por los delitos de estafa y abuso de confianza de que se acusaba al actor.

JURISPRUDENCIA

(Extracto de la sentencia del 18 de diciembre de 1992. Sala de lo Contencioso Administrativo. Consejero Ponente: Dr. Diego Younes Moreno. Exp. No. 507).

SALVAMENTO DE VOTO

"Con el respeto de siempre por la decisión mayoritaria de la Sala, debo consignar sintéticamente las razones que me llevaron a disentir de la resolución adoptada en este proceso, así:

La Sección ha venido sosteniendo que la existencia de una investigación disciplinaria contra un funcionario no enerva la potestad o facultad discrecional de la administración pública para declararlo insubsistente en aras del buen servicio; este aserto, si bien discutible, podría aceptarse en la medida en que realmente el ente oficial tenga razones valederas, serias y atendibles, para considerar que otra persona puede cumplir mejor esa finalidad que aquél a quien decide remover.

Más ese postulado no puede ir más lejos, hasta dejar sentado que aun en el supuesto de que exista conexidad clara y manifiesta entre los hechos que se investigan y la desvinculación del empleado público, por tratarse de materias separadas no tendría este derecho al "debido proceso", y por ende, a que previamente a su retiro se le comprobara la responsabilidad en la falta que se le imputa y de contera, la justificación respecto de su separación del servicio.

El suscrito Consejero no puede comparir esa interpretación tan radical, y menos en la hora de ahora, cuando el artículo 29

de la Carta Fundamental consagra expresamente, como derecho fundamental, el del debido proceso tanto en lo judicial como en lo administrativo.

De suyo, la facultad discrecional no puede convertirse en "patente de corso" para que la administración atropelle los legítimos derechos de los funcionarios, y para que, so pretexto de ignotas razones del "buen servicio", lo remueva arbitrariamente y atente contra su dignidad y su buen nombre, dejando en la sombra de lo incierto y misterioso los verdaderos motivos

de manera ostensible se aprecia la conexidad entre una y otra situación. Por consiguiente, en este supuesto, para el suscrito Consejero no cabe duda de que la administración pública estaba condicionada a las results del proceso penal para adoptar cualquier medida contra el actor, relacionada con su permanencia o no en el empleo.

Si el demandante resultaba condenado, es incuestionable que procedía su desvinculación; pero si no ocurría así, es evidente que su retiro aparejaría una tremenda injusticia, a la par para que una violación

protuberante de esos derechos fundamentales ya mencionados, junto con la de su derecho al trabajo.

Ahora bien; como en el sublite es de una claridad meridiana que la imputación penal fue la que provocó la decisión de la administración en el sentido de declarar insubsistente su nombramiento, para el suscrito Consejero es diáfano que existe una conexidad absoluta entre los dos hechos y por consiguiente, que ha debido anularse el acto enjuiciado y en su lugar, acceder a los pedimentos de la demanda.

Por esos razonamientos, entonces, es por lo que disiento abiertamente de la sentencia aprobada por la mayoría, cuya opinión, como ya se dejó sentado, respeto pero no

comparto".

(Salvamento de voto. Consejero: Dr. Carlos Arturo Orjuela Góngora)

"...No hay disposición legal que obligue a mantener incorporado a la administración a empleado de libre nombramiento y remoción o que conceda garantía de estabilidad para el funcionario a quien se le sindique de la comisión de un delito..."

de su acto de insubsistencia.

En el caso de autos, el material probatorio muestra claramente que al demandante se lo separó del servicio porque existía en su contra una investigación de carácter penal; no es que existan otras razones o justificación para el hecho, sino

CIFRAS

Satisfactorio Desempeño Laboral

Grupo Estadístico

La evaluación del desempeño laboral, o calificación de servicios, es un instrumento de la administración de personal que busca evaluar y calificar el rendimiento, la calidad del trabajo y el comportamiento laboral, en periodos de tiempo predefinidos, de los funcionarios escalafonados en la carrera administrativa, así como el de aquellos que ingresan al servicio público mediante nombramiento en periodo de prueba.

Los resultados de estas evaluaciones son tenidos en cuenta para: a) establecer si el funcionario en periodo de prueba debe ser escalafonado en carrera administrativa, prorrogarse su periodo de prueba o retirarse del servicio; b) determinar la permanencia o retiro del servicio de los funcionarios escalafonados; c) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; d) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; e) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; f) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; g) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; h) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; i) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; j) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; k) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; l) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; m) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; n) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; o) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; p) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; q) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; r) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; s) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; t) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; u) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; v) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; w) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; x) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; y) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción; z) evaluar los sistemas de selección de personal e ingresar al servicio de la carrera las programadas de adscripción o promoción.

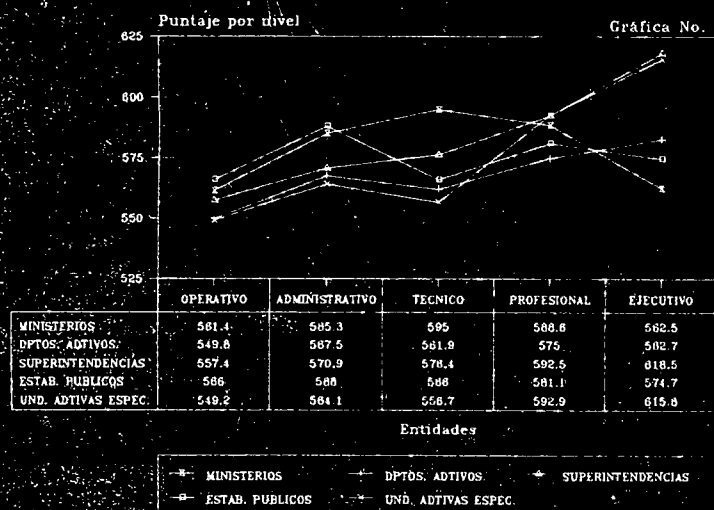
Con el ánimo de facilitar el proceso de evaluación, el Departamento Administrativo del Servicio Civil hoy de la Función Pública adoptó mediante las Resoluciones 7336 de 1991 y 4604 de 1992, dos modelos de calificación de servicios: 1) El Grupo A, que corresponde a funcionarios con personal a cargo, es aplicable a aquellos empleados a quienes les hayan sido asignadas funciones de dirección, coordinación y/o supervisión mediante Resolución; y 2) El Grupo B, correspondiente a empleados sin personal a cargo, aplicables a los restantes funcionarios.

Estos nuevos instrumentos fueron utilizados por primera vez en el mes de mayo de 1992, con el fin de evaluar el desempeño laboral de los funcionarios públicos de carrera administrativa a entre los meses de mayo de 1991 y abril de 1992. Para efectos de medir la validez y la consistencia interna de los instrumentos, así como para indagar sobre los resultados de las calificaciones obtenidas, se desarrollaron una serie de estudios por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De los estudios efectuados se han ido obteniendo resultados de ellos: "Desempeño Laboral de los Servidores

CIFRAS

CALIFICACION DE SERVICIOS 1992
POR ENTIDADES Y NIVELES



Sin pretender ser un censo de las calificaciones obtenidas por los servidores públicos en el período mayo 91 a abril 92, la muestra es representativa tanto en el número de escalafonados por niveles jerárquicos, como por naturaleza de entidad, lo que permite hacer consideraciones globales en cuanto al comportamiento general de las calificaciones obtenidas. De las cifras a que llegó el estudio vale citar: (ver gráficas 1 y 2)

La calificación promedio de los 15.457 empleados calificados en las 74 entidades participantes es de 574.2 puntos, con una desviación estándar de 59.2 puntos.

Valoración superada por la media obtenida en los Ministerios y en los Establecimientos Públicos, con un margen de 6.2 y 2.5 puntos, respectivamente.

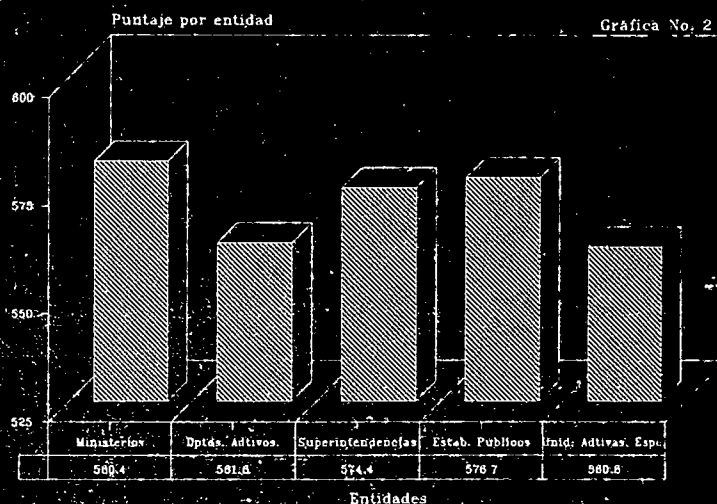
Caso contrario ocurre con los valores medios obtenidos en los Departamentos Administrativos y Unidades Administrativas Especiales, que se alejan negativamente en 12.6 y 13.4 puntos respectivamente.

Públicos de la Rama Ejecutiva” y “Consistencia Interna del Instrumento de Calificación de Servicios”.

El primero de los estudios mencionados se realizó con una muestra de 15.457 formularios (Grupos A y B) correspondiente a igual número de funcionarios escalafonados en carrera administrativa, pertenecientes a 7 Ministerios (el 13.50%), 3 Departamentos Administrativos (el 15.62%), 6 Superintendencias (el 10.27%), 43 Establecimientos Públicos (el 57.58%) y 15 Unidades Administrativas Especiales (el 3.03%).

Los objetivos del estudio apuntaron a conocer el desempeño laboral de los funcionarios del sector público, pertenecientes a la carrera administrativa, así como el comportamiento de los resultados, clasificándolos de acuerdo con la naturaleza jurídica de los organismos participantes y los niveles jerárquicos de los diferentes empleos.

CALIFICACION DE SERVICIOS 1992
PUNTAJE POR ENTIDADES



CIFRAS

Los valores extremos de las medias, considerando tanto las entidades como los niveles jerárquicos, corresponden a las Unidades Administrativas Especiales (nivel operativo) y a las Superintendencias (nivel ejecutivo), las cuales comportan diferencias significativas, pues se alejan considerablemente de la media general (+25 y +44,3 puntos).

Notese que los niveles operativo y profesional presentan un comportamiento constante frente a los promedios resultantes por tipo de entidad y general, el primero superior por una marcada calificación inferior, y el segundo profesional por un valor siempre superior.

Ordenando las calificaciones en cuatro (4) niveles de acuerdo al puntaje alcanzado, en excelente (630 a 700 puntos), bueno (455 a 629), regular (280 a 454) y deficiente (0 a 279 puntos), tenemos que:

El 99% de los funcionarios evaluados obtuvieron calificaciones satisfactorias de servicios, considerando como tal, aquella superior a 455 puntos y ninguna factor se le atribuyó en grado de deficiente (0 a 39 puntos).

Todos los valores promedio obtenidos, para niveles institucionales y el general, pertenecen e clasifican a los empleados públicos en el grado bueno.

El 71,3% de los servidores públicos calificados obtuvieron un promedio de grado bueno, el 27,7% excelente y apenas el 1% regular. Se destaca que el 84,7% de los profesionales evaluados obtuvieron una calificación excelente.

Si se observan los resultados obtenidos en tres (3) niveles altos (superior, medio e inferior), observamos que los valores de las medias correspondientes a los Departamentos Administrativos y las Unidades Administrativas Especiales, se ubican en el intervalo medio del grado bueno, los restantes promedios institucionales, incluido el general se ubican por ese mismo margen en el intervalo superior del mismo grado.

Respecto de las medias correspondientes a las

calificaciones, clasificadas por el respectivo nivel jerárquico, estas se encuentran en el intervalo superior, con excepción de los niveles operativo y técnico que se ubican en el intervalo medio.

El promedio de puntos por factor del total de la muestra es de 82, lo que representa una calificación buena, ubicada en la base del intervalo superior de la graduación.

Concluye el estudio que el recurso humano con que cuentan las instituciones para su punto es competente, toda vez que es alcanzado su rendimiento, calidad de trabajo y comportamiento laboral es bueno superior.

El segundo estudio realizado, "Consistencia interna del Instrumento de Calificación de Servicios", se fijó como objetivo general evaluar el instrumento de calificación de servicios (Grupo A y B), y como objetivos específicos valorar la consistencia interna de los factores medidos en cada formación.

El estudio se realizó sobre una muestra de 1.203 funcionarios de calificación de servicios de empleados públicos (1.74 del Grupo A y 1.029 del Grupo B) pertenecientes a 50 instituciones de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

A diferencia del estudio anterior, éste busca determinar el comportamiento de las calificaciones de acuerdo al formato (A y B), en particular de cada factor a evaluar y las correlaciones entre los factores y entre estos y la valoración del instrumento.

Respecto del Formato A, con personal a cargo, el estudio presenta unos puntajes altos en las calificaciones de los servidores públicos, su promedio medio equivale a 600,86 puntos, lo que conduce a concluir que los funcionarios evaluados bajo este formato, obtuvieron calificaciones buenas en su intervalo superior. (Ver Tabla).

Esta valoración de buena superior se extiende a cada uno de los factores medidos en este formato, a pesar de que las mayores frecuencias por cada factor se presentan en el intervalo inferior del grado excelente.

CIFRAS

CLASSIFICATION DE FACTORES

FORMULAIRE A			FORMULAIRE B		
Facteur	Moyenne	Correlation	Facteur	Moyenne	Correlation
Intelligence	86,39	(0,88	Cantidad del trabajo	85,94	(0,84
Organización	86,17	(0,89)	Cantidad de trabajo	85,67	(0,89)
Capacidad del personal	86,99	(0,92	Oportunidad	85,24	(0,86
Responsabilidad	84,75	(0,74	Organización	85,20	(0,88
Relaciones interpersonales	89,07	(0,89)	Responsabilidad	87,02	(0,84
Relaciones interpersonales	87,40	(0,82	Relaciones interpersonales	87,06	(0,71
Actitud frente al trabajo	89,42	(0,90)	Actitud frente al trabajo	86,41	(0,87
TOTAL	600,86		TOTAL	602,93	

explicable en razón a la dispersión que presentan los puntajes de la muestra.

En cuanto a las correlaciones entre ellas del análisis de calificaciones, éstas son altas y positivas, lo que denota el apareamiento de los factores de medición.

Para el formulario B, son personal a cargo el puntaje medio de la muestra a (42%) calificaciones en la zona (602,93) puntos, lo que ubica a los servidores en el intervalo superior del grado bueno, y al igual que los resultados con el formulario A, los valores promedios obtenidos para cada factor del formulario de calificación se presentan en el nivel superior del grado bueno, a pesar de obtenerse altas frecuencias en el intervalo inferior del grado excelente en los factores de oportunidad, relaciones interpersonales y actitud frente al trabajo.

Las correlaciones encontradas en el formulario B fueron igualmente positivas y considerablemente altas, en especial las obtenidas entre los factores actitud de trabajo y oportunidad.

Comparando el nivel promedio del instrumento de calificación se obtuvo una alta frecuencia en el rango de (605 a 635) puntos, equivalente al 24,1% de las encuestas de cada grupo, y apenas un (0,6%) de los funcionarios evaluados obtuvo calificación por debajo de 455 puntos, esto es, insatisfactorio. Los dos estudios, aunque hanse aban diferentes objetivos y con muestras poblacionales bastante distintas, coinciden en la evaluación del servidor público, pues sus resultados permiten afirmar que el promedio de sus calificaciones lo ubica en el grado de bueno, en su intervalo superior.

De otra parte, puede concluirse que, dadas las altas y positivas correlaciones entre los factores de cada formulario A y B, la administración con de personal cuenta con una herramienta interna apropiada, lo que en otros términos indica que al aplicar respectivamente el instrumento se obtendrán resultados semejantes en la evaluación con el desempeño laboral.

DECRETO 2151

Diciembre 30 de 1992

“Por el cual se dictan disposiciones para la adaptación laboral de los servidores públicos a quienes se les suprima el empleo como consecuencia del desarrollo del Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política”

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de que trata el mismo artículo,

DECRETA:

ARTICULO 1º. Del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público

Con el objeto de procurar que los servidores públicos a quienes se les suprima el cargo como consecuencia del ejercicio de las atribuciones previstas en el Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política, tengan mayores posibilidades de acceder al mercado laboral o de emprender por cuenta propia actividades lucrativas, las entidades a las cuales se aplicarán las medidas previstas en dicho artículo, contribuirán a desarrollar un Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público, con la colaboración de las demás entidades de la Administración Pública Nacional.

ARTICULO 2º. Integración

El Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público estará integrado por un Comité Interministerial de Coordinación, un Coordinador Nacional, el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, los Comités de adaptación laboral que se creen en cada entidad y los presidentes de los mismos.

ARTICULO 3º. Colaboración de las Entidades del Sector Público

Todas las entidades de la administración pública nacional están en obligación de prestar, para los fines del Servicio de Adaptación Laboral, la colaboración que les sea requerida por la autoridad o instancia competente del mismo.

ARTICULO 4º. Conformación del Comité Interministerial de Coordinación

El Comité Interministerial de Coordinación estará conformado de la siguiente manera:

1. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, o el Viceministro como su delegado, quien lo presidirá;

2. El Director del Departamento Nacional de Planeación, o su delegado;
3. El Director del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, o su delegado, y
4. Tres representantes del Presidente de la República.

PARAGRAFO 1. A las reuniones de este Comité asistirá el Coordinador Nacional con derecho a voz pero sin voto.

PARAGRAFO 2. Para el cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá invitar a sus reuniones a los Servidores Públicos o personas que considere conveniente.

ARTICULO 5º. Funciones del Comité Interministerial de Coordinación

El Comité Interministerial de Coordinación tendrá las siguientes funciones:

1. Definir los lineamientos centrales del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público;
2. Aprobar el plan de trabajo del Servicio de Adaptación Laboral, su cronograma y presupuesto, y la conformación del equipo de tres (3) asesores con que contará el Coordinador Nacional;
3. Promover la creación de Comités de Adaptación Laboral en las entidades que sean objeto de las medidas previstas en el Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política;
4. Solicitar la designación y desvinculación del Coordinador Nacional del Servicio Nacional de Adaptación Laboral;
5. Efectuar el seguimiento del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público, con base en los informes operacionales que elabore el Coordinador Nacional;
6. Dar las orientaciones y sugerencias necesarias al Coordinador Nacional para conseguir los recursos que demande el Servicio Nacional de Adaptación Laboral, previo acuerdo con el mismo, y
7. Revisar y aprobar el informe final del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público.

ARTICULO 6º. Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Comité estará a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA. Como tal, esta entidad desarrollará, previo acuerdo con el Coordinador Nacional, todas las actividades necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones y brindará el apoyo necesario para el logro de los objetivos del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público, en especial en relación con los siguientes aspectos:

1. Prestación de los servicios al empleo, en la cual deberán ser inscritos los Servidores Públicos que voluntariamente desidan acudir ante el Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público a través del correspondiente Comité de Adaptación Laboral;
2. Contribución en la definición, de manera detallada y útil para el mercado laboral, del perfil ocupacional de los servidores públicos de que trata el numeral anterior y expedición de certificaciones relativas a sus aptitudes laborales;
3. Colaboración en la identificación de la oferta y la demanda de empleos;

NORMATIVIDAD

4. Participación, junto con otras entidades que definan autónomamente los comités del Servicio de Adaptación Laboral, en la recalificación y readaptación laboral de los Servidores Públicos inscritos a través de cursos de capacitación específica, para ponerlos en mejores condiciones de acceder al mercado laboral o de emprender actividades lucrativas por cuenta propia;

5. Prestación de la asesoría necesaria para la elaboración de proyectos de microempresa, evaluación de los mismos y colaboración para su acceso a los programas de microempresas que coordina el Departamento Nacional de Planeación;

6. Difusión y promoción de los fines, objetivos, programas y procedimientos del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público, en las entidades que sean objeto de aplicación de lo previsto en el Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política;

7. Capacitación de los presidentes de los Comités de Adaptación Laboral y de las demás personas vinculadas al Servicio Nacional de Adaptación Laboral en el Sector Público, en caso de que fuere necesario, y

8. Las demás que defina el Comité Interministerial.

PARAGRAFO. Para el desarrollo de lo previsto en el presente artículo, a solicitud del Coordinador Nacional, el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA podrá celebrar convenios o contratos, incluido el de encargo fiduciario, con entidades públicas o privadas acreditadas ante el mismo.

ARTICULO 7º. Coordinador Nacional

El Coordinador Nacional será designado libremente por el Comité Interministerial de Coordinación y cumplirá las siguientes funciones:

1. Diseñar la estrategia del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público y velar por su adecuada ejecución;

2. Preparar y presentar al Comité Interministerial el plan de trabajo respectivo, su cronograma y presupuesto;

3. Coordinar y gestionar la ejecución de los programas individuales y globales y la debida integración y desenvolvimiento del trabajo de los Comités de Adaptación Laboral;

4. Efectuar el seguimiento del avance operacional del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público y presentar los informes correspondientes al Comité Interministerial de Coordinación;

5. Realizar las gestiones necesarias para la obtención de los recursos que demande el Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público, de conformidad con las orientaciones fijadas por el Comité Interministerial;

6. Mantener oportuna y eficaz comunicación con todas las personas interesadas en el Servicio Nacional de Adaptación Laboral en el Sector Público;

7. Asesorar al Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, en el ejercicio de las funciones que en relación con el Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público se le asignan en el presente decreto;

8. Controlar y evaluar la ejecución presupuestal del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público;

9. Preparar el informe final del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público;

10. Elaborar las temas con los candidatos a presidentes de los Comités de Adaptación Laboral, y

11. Las demás que le asigne el Comité Interministerial de Coordinación, en relación con los objetivos del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público.

PARAGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA le prestará al Coordinador Nacional todo el apoyo técnico y administrativo necesario para el cumplimiento de sus funciones.

ARTICULO 8º. Comités de Adaptación Laboral

Los Comités de Adaptación Laboral podrán conformarse voluntariamente en las distintas entidades que sean objeto de aplicación de las medidas previstas en el Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política, por acuerdo entre las autoridades directivas de las mismas y sus empleados. Tales Comités estarán integrados por un número de miembros no inferior a cuatro ni superior a diez, con igual representación de autoridades directivas y empleados de la correspondiente entidad.

ARTICULO 9º. Funciones de los Comités de Adaptación Laboral

Los Comités de Adaptación Laboral tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Propender por la creación de un ambiente constructivo y participativo, entre las autoridades directivas y los empleados de la entidad, para la búsqueda de soluciones al problema laboral que se presente como resultado de la supresión o reestructuración de la misma;

2. Velar por una adecuada participación de los sectores público y privado en la ejecución de las actividades de apoyo que se definan en cada caso;

3. Fomentar el que los empleados presenten sus iniciativas personales de solución, evaluarlas y prestarles la asesoría que requieran;

4. Designar al Presidente del Comité de Adaptación Laboral, de terna que le presente el Coordinador Nacional;

5. Desarrollar una base de datos con el "perfil de oferta" de los empleados, basado en los conocimientos y habilidades de los mismos, la cual deberá compararse con las ofertas laborales y demandas específicas de las bolsas de empleo;

6. Ofrecer entrenamiento a los servidores públicos para la búsqueda por cuenta propia de trabajo, cuando esto sea necesario;

7. Procurar asesoría y apoyo especial a grupos idóneos de empleados interesados en explorar la posibilidad de creación de empresas, dentro o fuera del ámbito de actividad de la entidad;

8. Brindar atención personalizada y prioritaria a los empleados con mayores dificultades para la reincorporación a la actividad laboral;

9. Desarrollar posibles fuentes temporales de apoyo especial y social a los grupos más vulnerables, y

10. Las demás que defina el Coordinador Nacional.

PARAGRAFO 1. A todas las reuniones asistirá el respectivo presidente del Comité con derecho a voz pero sin voto. Así mismo, podrán ser invitados a participar en ellos los servidores públicos o personas que se considere conveniente.

PARAGRAFO 2. Para el cumplimiento de sus funciones estos Comités contarán con el apoyo de un asesor calificado, que designarán libremente,

NORMATIVIDAD

con el objeto de que prepare los estudios de factibilidad y las recomendaciones técnicas que se le requieran.

Así mismo, las entidades en donde se conformen les prestarán todo el apoyo técnico, administrativo y económico necesario para el logro de sus objetivos, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 3o. y 6o. del presente decreto, y celebrarán los contratos necesarios de conformidad con las normas de delegación, para el cumplimiento oportuno de los programas del Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público, incluido el de encargo fiduciario.

PARAGRAFO 3. El Coordinador Nacional precisará, si es del caso, los criterios generales que deban seguirse para la selección de asesores de los comités y demás temas de interés para la conformación y debido funcionamiento de los mismos.

ARTICULO 10º. Presidentes de los Comités de Adaptación Laboral

Los presidentes de los Comités de Adaptación Laboral que se conformen serán designados por los miembros de los mismos de temas que serán elaboradas para cada caso por el Coordinador Nacional, las cuales deberán estar integradas por personas con suficientes conocimientos del tema laboral - empresarial.

Su función será la de atender y orientar eficazmente todas las necesidades del Comité y ofrecer al mismo un criterio neutral no vinculante.

ARTICULO 11º. Gastos

Los gastos que demande el desarrollo del presente decreto serán sufragados por cada una de las entidades objeto de las medidas previstas en el Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política.

En subsidio, el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA sufragará con cargo a su presupuesto los gastos que le demande el Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público y, en especial, el cumplimiento de las funciones a que se refiere el artículo 6o. de este Decreto.

El Gobierno Nacional efectuará a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público las operaciones y los traslados presupuestales que se requieran para la cumplida ejecución del presente decreto.

El Departamento Nacional de Planeación ofrecerá el apoyo necesario para vincular al Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público a los programas de cooperación internacional y de crédito externo en las áreas en las que estime pertinente.

ARTICULO 12º. Vinculación

El Coordinador Nacional, los presidentes de los Comités de Adaptación Laboral, los asesores de los comités, los que demande el Coordinador Nacional y las demás personas que desarrollen tareas para el Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público, serán vinculados mediante contratos de prestación de servicios.

ARTICULO 13º. Duración

El Servicio de Adaptación Laboral en el Sector Público tendrá vigencia a partir de la publicación del presente Decreto y hasta seis (6) meses después del vencimiento del máximo plazo previsto para la ejecución de las medidas adoptadas en desarrollo de las atribuciones contenidas en el Artículo Transitorio 20 de la Constitución Política, en cualquiera de las entidades que sean objeto de aplicación de tales atribuciones.

ARTICULO 14º. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 30 de diciembre de 1992

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
(Fdo.) **RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ**

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
(Fdo.) **LUIS FERNANDO RAMIREZ ACUÑA**

El Director del Departamento Nacional de Planeación,
(Fdo.) **ARMANDO MONTENEGRO TRUJILLO**

El Director del Departamento Administrativo del Servicio Civil,
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ**

DECRETO
279
Febrero 9 de 1993

"Por el cual se modifica la nomenclatura de empleos de que tratan los decretos leyes 1042 de 1978, 90 de 1988 y demás normas modificatorias"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la ley 4a. de 1992,

DECRETA:

ARTICULO 1º Adiciónase la nomenclatura de empleos de que tratan los decretos leyes 1042 de 1978, 90 de 1988 y demás normas modificatorias, así:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO
NIVEL DIRECTIVO		
Director General de Protocolo	0087	18
NIVEL PROFESIONAL		
Especialista en Presupuesto	3140	15
Inspector de Trabajo y Seguridad Social	3185	08
		06
		04
		03

NORMATIVIDAD

Secretario Privado	3035	17
Traductor de Lenguas y Dialectos Indígenas	3065	10
		08

NIVEL TECNICO		
Músico de Banda	4055	15
		14
		13
		12

NIVEL TECNICO		
Músico de Orquesta	4020	16
		15
Programador de Sistemas	4060	14

NIVEL ADMINISTRATIVO		
Secretario Ejecutivo	5040	19

ARTICULO 2º. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, adiciona los decretos leyes 1042 de 1978 y 90 de 1988 y demás normas que los modifiquen.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 9 de febrero de 1993

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ** 

DECRETO
399
Marzo 1 de 1993

"Por el cual se modifica la nomenclatura de empleos de que
tratan los decretos leyes 1042 de 1978, 90 de 1988
y demás normas modificatorias"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la ley 4a. de 1992,

DECRETA:

ARTICULO 1º. Adiciónase la nomenclatura de empleos de que
tratan los decretos leyes 1042 de 1978, 90 de 1988 y demás normas
modificatorias, así:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO
NIVEL EJECUTIVO		
Veedor Regional	2146	24

NIVEL PROFESIONAL		
Profesional Universitario	3020	09

NIVEL ADMINISTRATIVO		
Secretario Ejecutivo	5040	20
Supervisor de Superintendencia	5245	21
		20
		19
		17
		15
		13
		12

ARTICULO 2º. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, adiciona los decretos leyes 1042 de 1978 y 90 de 1988 y demás normas que los modifiquen.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 1 de marzo de 1993

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ** 

DECRETO
651
Abril 1 de 1993

"Por el cual se modifica la nomenclatura de empleos de
que tratan los decretos leyes 1042 de 1978, 90 de 1988
y demás normas modificatorias"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en desarrollo de las normas generales señaladas en la ley 4a. de 1992,

DECRETA:

ARTICULO 1º. Adiciónase la nomenclatura de empleos de que
tratan los decretos leyes 1042 de 1978, 90 de 1988 y demás normas
modificatorias, así:

DENOMINACION	CODIGO	GRADO
NIVEL EJECUTIVO		
Director Seccional	2095	12
		10
		09

NORMATIVIDAD

Representante del Ministro de Educación ante Entidad Territorial	2215	14
		12
		10
NIVEL TECNICO		
Técnico Profesional	4175	14
		13
		11
Tecnólogo	4165	16
		15
		14
		13
NIVEL ADMINISTRATIVO		
Auxiliar Administrativo	5120	20
		18
		16
		14
Secretario Ejecutivo del Despacho de Ministro o Director de Departamento Administrativo	5230	23
Secretario Ejecutivo del Despacho de Viceministro o Subdirector de Departamento Administrativo	5240	22

ARTICULO 2º. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, adiciona los decretos leyes 1042 de 1978 y 90 de 1988 y demás normas que los modifiquen.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 1 de abril de 1993

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, (Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ**

DECRETO
1221
Junio 28 de 1993

"Por el cual se desarrolla el numeral 1 del artículo 29 de la Ley 27 de 1992"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas en el numeral 1 del artículo 29 de la Ley 27 de 1992, y oído el concepto de los asesores designados para el efecto,

DECRETA:

ARTICULO 1º. CONCEPTO

Por capacitación se entiende el conjunto de procesos organizados, tanto formales como informales, que prolongan y complementan la educación inicial, a través de los cuales los empleados adquieren conocimientos, desarrollan aptitudes, habilidades y destrezas, mejoran o reorientan sus calificaciones técnicas o profesionales y logran un cambio de actitudes tendientes al desarrollo personal integral, al eficaz desempeño de su cargo, al cumplimiento de la misión institucional y a la prestación de mejores servicios a la comunidad.

ARTICULO 2º. POLITICAS, PLANES Y PROGRAMAS

Para preparar el personal que requiere la administración pública, mejorar sus aptitudes, sus conocimientos y facilitar los ascensos, de acuerdo con las necesidades del servicio y el nivel de preparación de los recursos humanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública asesorará a las entidades que lo soliciten en la formulación de la política, planes y programas de capacitación.

ARTICULO 3º. AMBITO DE APLICACION

El presente decreto establece los mecanismos y procedimientos que permitan mejorar los sistemas de capacitación de los empleados que prestan sus servicios en las entidades u organismos a que se refiere la ley 27 de 1992.

ARTICULO 4º. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

La capacitación es una obligación de la administración, uno de los objetivos de la carrera administrativa, un derecho de los empleados y constituye un deber de éstos cuando sea patrocinada y permitida por la administración. Sus objetivos son:

- Lograr el mejoramiento de la administración pública y elevar el nivel de eficiencia y eficacia de sus entidades u organismos;
- Contribuir a la buena dirección y manejo de los asuntos públicos mediante el perfeccionamiento de habilidades ejecutivas, gerenciales, administrativas y tecnocientíficas;
- Promover el desarrollo de un recurso humano identificado y comprometido con las políticas, los planes, los programas y los objetivos de cada entidad u organismo estatal;
- Impulsar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal, laboral y asimismo posibilitar su ascenso dentro de la organización.

ARTICULO 5º. FORMULACION DE PROGRAMAS

La formulación de los planes y programas institucionales de capacitación, se hará por las diferentes entidades u organismos estatales, con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública, con base en la investigación de necesidades y atención a las prioridades.

ARTICULO 6º. MODALIDADES

La capacitación de los empleados se desarrollará a través de las siguientes modalidades:

NORMATIVIDAD

a. **Capacitación basada en cursos:** es la que se realiza a través de los eventos tradicionales como cursos, seminarios, simposios, talleres, conferencias, organizados directamente por las entidades o por organismos o agentes externos.

b. **Capacitación basada en la experiencia:** es aquella que reconoce el valor del "Aprendizaje por la Acción" y que se obtiene a través de:

Entrenamiento en el puesto: consiste en asignar a un jefe o empleado que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados.

Rotación de puestos: posibilita a los empleados el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.

Proyectos especiales: orientada a que los empleados o grupos de empleados asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

c. **Capacitación basada en pasantías, visitas e intercambios inter-institucionales:** permite a los empleados compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

ARTICULO 7º. AREAS

Los planes y programas de capacitación en los organismos públicos deben cubrir las siguientes áreas:

a. **De inducción:** contempla la información al empleado sobre las funciones generales del Estado y las específicas de su entidad y cargo, a fin de que se comprometa tanto con el servicio público como con su institución.

b. **Misional y técnica:** constituida por los programas que afianzan y desarrollan los conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas, directamente relacionados con la razón de ser de cada entidad u organismo público y que permiten el logro de sus objetivos.

c. **De gestión:** conformada por los programas dirigidos a desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas de orden administrativo, que abarcan desde lo gerencial hasta lo operativo y que son comunes a todas las instituciones públicas.

ARTICULO 8º. PROGRAMAS

El diseño y evaluación de los programas de capacitación es responsabilidad de las unidades de personal y/o capacitación de cada entidad u organismo, previo diagnóstico de necesidades. En la estructuración de los programas deben tenerse en cuenta las directrices de la política, los planes, las diferentes modalidades y áreas de capacitación, de manera que se beneficie tanto al empleado como a la organización.

De acuerdo con las áreas establecidas en el artículo 7º. del presente decreto, los principales programas de capacitación al empleado en el área básica son:

Orientación al servicio público: este programa se debe ofrecer dentro de los tres (3) primeros meses de vinculación del empleado público a la entidad; es una introducción general a la función pública y al quehacer de las ramas del poder público, como canal directo para la ejecución de las

políticas estatales y gubernamentales, encaminado a establecer compromiso o identidad entre él y la administración, resaltando la importancia de su rol como agente de cambio y servidor de la comunidad.

Inducción: está encaminado a facilitar la ubicación del empleado en la entidad donde va a prestar sus servicios. Debe orientarse primordialmente a aspectos fundamentales de la institución, procurando que la información recibida le facilite la integración al grupo y a la actividad específica que va a desarrollar en el puesto de trabajo.

Reinducción: es aquel que busca renovar el compromiso institucional de quienes laboran en cada entidad, actualizando a los empleados en las políticas y planes gubernamentales y en los planes y programas de la entidad. Debe realizarse con una periodicidad mínima de cuatro (4) años.

Los programas de las áreas misional y de apoyo serán determinados por cada organismo. Para su definición y desarrollo las entidades contarán con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública.

ARTICULO 9º. EJECUCION

La ejecución de los planes y programas institucionales de capacitación estará a cargo de cada entidad a través de las instancias designadas para ello. Las entidades podrán ejecutarlos con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades; de sus centros de capacitación o de los del sector al cual pertenecen; de la Escuela Superior de Administración Pública; de los establecimientos educativos públicos o privados legalmente aprobados o con personas jurídicas o naturales de reconocida idoneidad.

PARAGRAFO Para la realización de las actividades de capacitación los organismos de la administración pública podrán celebrar los convenios o contratos que se requieran.

ARTICULO 10º. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES

Corresponde a los organismos y entidades del sector público:

1. Determinar las necesidades de capacitación del personal a su servicio;

2. Formular los planes y programas anuales correspondientes, conforme con la política de Gobierno y de cada institución que cubran todos los niveles de empleos;

3. Destinar en el presupuesto los recursos suficientes para programas de capacitación de sus empleados;

4. Determinar los empleados que deban participar en los programas de capacitación y permitirles su asistencia en forma regular;

5. Desarrollar los programas de capacitación, utilizando sistemas adecuados a la naturaleza de las áreas y modalidades establecidas en el presente decreto, al nivel de los participantes y a los objetivos que se pretendan obtener;

6. Evaluar la contribución del empleado capacitado y de los planes y programas de capacitación en la solución de las necesidades institucionales, así como el cumplimiento de los procedimientos relacionados con el diagnóstico, diseño y ejecución de los programas de capacitación;

7. Presentar los informes que le solicite el Departamento Adminis-

trativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, como organismos de asesoría.

ARTICULO 11º. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

En materia de capacitación, el empleado tiene las siguientes obligaciones:

1. Mantener en forma permanente la actitud de superación y el interés por mejorar sus conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas;
2. Comunicar a su jefe inmediato y a la instancia correspondiente, sus necesidades de capacitación para el desempeño eficiente en el cargo y en la entidad;
3. Participar en los programas o eventos de capacitación para los cuales haya sido seleccionado, realizar las prácticas y rendir los informes correspondientes;
4. Aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; y
5. Servir de agente capacitador dentro de la entidad o fuera de ella, cuando se requiera.

ARTICULO 12º. EVALUACION

La evaluación de los programas, actividades y eventos de capacitación será una acción permanente y se realizará en términos de proceso, de resultados y de impacto.

La evaluación de los planes y programas institucionales estará a cargo de cada entidad con la participación activa de los empleados capacitados.

ARTICULO 13º. RECURSOS

En el presupuesto de todo organismo deberá incluirse la partida necesaria para financiar los programas de capacitación del personal a su servicio. Para adelantar las acciones en materia de capacitación, los organismos del Estado, de acuerdo con sus particulares necesidades podrán organizar comités de capacitación.

Los recursos físicos, tales como auditorios, aulas, materiales didácticos y equipos requeridos para el desarrollo de los programas de capacitación, serán solidaria e interinstitucionalmente compartidos en la medida de la disponibilidad de cada entidad.

ARTICULO 14º. ASESORIA Y COORDINACION

Corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, la asesoría y coordinación de lo dispuesto en el presente decreto con la colaboración de las entidades y organismos públicos.

ARTICULO 15º. DE LA VIGENCIA

Este decreto rige a partir de su publicación y deroga en lo pertinente los artículos 32 a 39 del Decreto Ley 2400 de 1968, 171 a 179 del Decreto 1950 de 1973, 1. a 6. y 13 del Decreto 752 de 1984, el Decreto 614 de 1968 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá D.C., a 28 de junio de 1993

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ** a,

DECRETO
1222
Junio 28 de 1993

"Por el cual se desarrollan los numerales 3 y 4 del artículo 29 de la Ley 27 de 1992"

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por los numerales 3 y 4 del artículo 29 de la Ley 27 de 1992, y oído el concepto de los asesores designados para el efecto,

DECRETA:

CAPITULO I

DE LOS CONCURSOS O PROCESOS DE SELECCION

ARTICULO 1º. Mientras se efectúa la selección para ocupar un empleo de carrera, los empleados inscritos en el escalafón de la carrera administrativa tendrán derecho preferencial a ser encargados de dichos empleos si llenan los requisitos para su desempeño. En caso contrario, podrán hacerse nombramientos provisionales, que no podrán tener una duración superior a cuatro (4) meses, salvo que el nominador lo prorrogue por una sola vez, hasta por un término igual. De esta situación informará a la Comisión del Servicio Civil correspondiente, dentro de los tres días hábiles siguientes, a efectos de que se ejerza la vigilancia a que hay lugar.

Cuando se efectúe un encargo o se produzca un nombramiento provisional en un cargo de carrera, por encontrarse vacante definitivamente o por ser un cargo nuevo, el jefe del organismo deberá convocar a concurso dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se efectúe el encargo o se produzca el nombramiento.

ARTICULO 2º. La selección de personal para el ingreso a la carrera administrativa o la promoción dentro de ella, será de competencia de cada entidad u organismo, bajo la dirección y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la asesoría de la Dirección de Apoyo a la Comisión Nacional del Servicio Civil del Departamento Administrativo de la Función Pública. Para la aplicación de las pruebas o instrumentos de selección, las entidades podrán suscribir contratos con entidades públicas o privadas o con personas naturales.

ARTICULO 3º. La admisión a los concursos será libre para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo objeto de convocatoria y que puedan ser legalmente nombradas para los cargos de que se trate.

En los concursos de ascenso sólo podrán participar los empleados inscritos en el escalafón.

NORMATIVIDAD

ARTICULO 4º. El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba.

ARTICULO 5º. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes. No podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo en los aspectos de sitio y fecha de recepción de inscripciones y fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.

ARTICULO 6º. La convocatoria a los concursos se divulgará utilizando, como mínimo, uno de los siguientes medios:

- a. Prensa de amplia circulación nacional o regional, a través de dos (2) avisos, en días diferentes;
- b. Radio, en emisoras oficialmente autorizadas con cubrimiento nacional o regional en la respectiva circunscripción territorial, al menos tres (3) veces diarias en horas hábiles durante dos (2) días;
- c. Televisión, a través de canales oficialmente autorizados, al menos dos (2) veces en días distintos y en horarios de alta sintonía;
- d. En los municipios con menos de 20.000 habitantes podrá hacerse a través de bandos o edictos, sin perjuicio de que puedan utilizarse los medios antes señalados en los mismos términos.

Por bando se entenderá la publicación hecha por medio de altoparlantes ubicados en sitios de concurrencia pública, como iglesias, centros comunales u organizaciones sociales o sindicales, entre otros, por lo menos tres (3) veces al día con intervalos, como mínimo, de dos (2) horas, durante dos (2) días distintos, uno de los cuales deberá ser de mercado. De lo anterior se dejará constancia escrita, con inclusión del texto del anuncio, firmada por quien lo transmitió y por dos (2) testigos. Estos dos últimos no podrán en ningún caso, participar en el respectivo concurso.

PARAGRAFO. En todo caso, el aviso de convocatoria de los concursos, se fijará en lugar visible de acceso a la entidad y de concurrencia pública, con cinco (5) días de anticipación a la fecha de iniciación de la inscripción de los aspirantes.

ARTICULO 7º. El reclutamiento

Con base en el resultado de las inscripciones se elaborarán y harán conocer las listas de los aspirantes admitidos y rechazados, indicando en este caso los motivos, que no podrán ser otros que la carencia de los requisitos señalados en la convocatoria.

ARTICULO 8º. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo.

PARAGRAFO. En todo concurso se requiere, como mínimo, la aplicación de dos (2) pruebas o instrumentos de selección.

Las pruebas a utilizarse en los concursos tendrán carácter reservado y sólo serán de conocimiento de los empleados responsables del proceso de selección.

ARTICULO 9º. Con base en los resultados del concurso el jefe del organismo elaborará la lista de elegibles, con los candidatos aprobados y en riguroso orden de mérito; dicha lista tendrá vigencia hasta de un (1) año para los empleos objeto del concurso. La provisión del empleo deberá hacerse con una de las personas que se encuentre entre los tres primeros puestos de la lista de elegibles. Efectuado uno o más nombramientos, los puestos se suplirán con los nombres de las personas que sigan en orden descendente.

ARTICULO 10º. La persona escogida por concurso abierto será nombrada en período de prueba por el término de cuatro (4) meses, al cabo del cual será calificado. Si la calificación no es satisfactoria deberá declararse insubsistente su nombramiento. En igual forma se procederá con el empleado ascendido, cuando el ascenso conlleve cambio en el nivel jerárquico o en la denominación del empleo.

ARTICULO 11º. Aprobado el período de prueba por obtener calificación de servicios satisfactoria, el empleado nombrado por concurso abierto adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el escalafón y al empleado ascendido le será actualizado el escalafón.

ARTICULO 12º. Aprobado el período de prueba el empleado debe solicitar a la Comisión Nacional o Seccional del Servicio Civil, según el caso, su inscripción en la carrera y ésta la efectuará dentro de los quince (15) días siguientes.

ARTICULO 13º. Corresponde a la Comisión Nacional y a las Comisiones Seccionales del Servicio Civil la inscripción en el escalafón de la carrera administrativa.

ARTICULO 14º. Créase el Registro Público de Empleados Inscritos en el Escalafón de Carrera Administrativa, el cual se llevará en las Comisiones Nacional y Seccionales del Servicio Civil y estará conformado por todos los empleados inscritos o que se llegaren a inscribir en el escalafón de la carrera administrativa.

ARTICULO 15º. Con el objeto de proveer en forma oportuna los empleos de carrera, las entidades, y sin que existan las vacantes, podrán realizar concursos para conformar listas de elegibles, con las cuales deberán proveerse las vacantes que se presenten en los cargos objeto de los concursos.

CAPITULO II

DE LA CALIFICACION DE SERVICIOS

ARTICULO 16º. El rendimiento, la calidad del trabajo y el comportamiento laboral del empleado serán objeto de calificación.

ARTICULO 17º. La calificación de servicios deberá tenerse en cuenta para:

- a. Determinar la permanencia o el retiro del servicio;
- b. Escalafonar en carrera;
- c. Participar en concursos de ascenso;
- d. Otorgar becas y comisiones de estudio;

NORMATIVIDAD

- e. Conceder estímulos a los empleados;
- f. Evaluar los procesos de selección; y
- g. Formular programas de capacitación.

ARTICULO 18º. Compete al inmediato superior o al jefe de éste, a quien el jefe del organismo le asigne tal función, efectuar la calificación de servicios de los empleados bajo su dependencia.

ARTICULO 19º. Los empleados de carrera deberán ser calificados anualmente. De esta calificación harán parte las evaluaciones que se les hayan efectuado por cambio temporal o definitivo de cargo o de jefe inmediato. No obstante, cuando el jefe del organismo reciba información de que el rendimiento, la calidad del trabajo o el comportamiento laboral no estén acordes con un eficiente desempeño, podrá ordenar que se les califiquen sus servicios. Si la calificación no fuere satisfactoria deberá declararse insubsistente el nombramiento.

ARTICULO 20º. El empleado que sea responsable de calificar los servicios del personal tendrá la obligación de hacerlo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al vencimiento del término que se señale en el reglamento.

El incumplimiento de este deber será sancionado disciplinariamente, sin perjuicio de que cumpla con la obligación de calificar.

Igualmente, los empleados tendrán la obligación de solicitar la calificación en los casos en que ésta no se produzca, dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del término establecido para el calificador. El incumplimiento de este deber será sancionado disciplinariamente.

El jefe de personal, o quien haga sus veces, velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

ARTICULO 21º. La calificación de servicios deberá ser notificada personalmente al interesado; si no estuviere de acuerdo con ella, tendrá derecho a interponer los recursos en los términos y condiciones consagrados en el Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO 22º. A los empleados a quienes les corresponde calificar servicios les serán aplicables las causales de impedimento y de recusación consagradas en el Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO 23º. El nombramiento del empleado escalafonado en carrera deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora cuando haya obtenido una calificación de servicios no satisfactoria, para lo cual deberá oírse previamente el concepto no vinculante de la comisión de personal; contra el acto administrativo que declare la insubsistencia, procederán los recursos de ley, con los cuales se entiende agotada la vía gubernativa.

Esta decisión se entenderá revocada si, interpuestos los recursos, dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a su presentación, la administración no se pronunciará.

La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto será sancionada de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTICULO 24º. Solamente a iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil

adoptará o modificará los formularios de evaluación y calificación de servicios, a los cuales se acogerán, por regla general, los organismos de carácter nacional, departamental, distrital diferentes al Distrito Capital, y municipal.

Las entidades y organismos que por la naturaleza de sus funciones requieran formularios o reglamentaciones especiales, someterán los proyectos correspondientes al estudio del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Dirección de Apoyo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO 25º. Cuando la Comisión del Servicio Civil competente aprehenda el conocimiento de irregularidades en la aplicación de las normas de carrera administrativa, deberá informar de ello al jefe del organismo correspondiente, quien ordenará de inmediato la suspensión de todo trámite administrativo orientado a dar cumplimiento al acto impugnado.

Las decisiones adoptadas por las Comisiones del Servicio Civil, por infracción de las disposiciones de carrera de los empleados del nivel nacional y territorial, deberán ser acatadas por las autoridades dentro de los diez (10) días siguientes a la comunicación de las mismas.

CAPITULO III

DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTICULO 26º. Las siguientes disposiciones se aplican a los empleados del Estado que prestan sus servicios en los municipios con una población menor de 10.000 habitantes, con excepción de los empleados pertenecientes a sectores o entidades con sistemas específicos de administración de personal.

ARTICULO 27º. Toda vacante definitiva de empleos de carrera deberá ser provista mediante concurso abierto, al cual podrán presentarse todas las personas que reúnan los requisitos y condiciones del cargo.

ARTICULO 28º. El proceso de selección será de competencia del nominador. Para su ejecución, la autoridad nominadora conformará un jurado compuesto por el nominador, el director del establecimiento público educativo de mayor categoría del municipio y el personero o el alcalde, según sea el nominador. Dicho jurado contará con el apoyo de la Comisión Seccional del Servicio Civil para la elaboración y aplicación de los instrumentos de selección pertinentes.

ARTICULO 29º. Con los aspirantes admitidos se conformarán listas de elegibles en estricto orden de mérito.

ARTICULO 30º. En todos los aspectos no previstos en el presente capítulo, se aplicarán las normas contenidas en los capítulos I y II de este decreto.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMUNES

ARTICULO 31º. El incumplimiento de lo dispuesto en los capítulos

NORMATIVIDAD

I y III de este decreto será causal para que la respectiva Comisión del Servicio Civil declare sin efecto total o parcialmente el concurso, según el caso.

ARTICULO 32º. Las solicitudes de inscripción en el escalafón de la carrera administrativa que actualmente se encuentran en trámite, serán resueltas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO 33º. El Gobierno Nacional fijará las modalidades de aplicación del presente decreto conforme con los requerimientos de los diferentes sectores de la administración pública, para asegurar la eficiente prestación de los servicios y el mejoramiento progresivo del personal vinculado a ellos.

Los decretos correspondientes serán expedidos previo concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

CAPITULO V

DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LA
PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

ARTICULO 34º. Mientras se expiden las leyes que regulen la carrera de la Procuraduría General de la Nación, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 27 de 1992, además de las disposiciones contenidas en los capítulos I y II de este decreto, le serán aplicables las previstas en los artículos siguientes.

ARTICULO 35º. En la Procuraduría General de la Nación, atendiendo lo dispuesto en las leyes 27 de 1992 y 61 de 1987, son de carrera los cargos comprendidos entre los grados 03 y 17 inclusive.

ARTICULO 36. Las funciones asignadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Ley 27 de 1992 y en el presente decreto serán ejercidas en la Procuraduría, por el Procurador General de la Nación.

ARTICULO 37º. El Procurador General de la Nación fijará las modalidades de aplicación del presente título, para asegurar la eficiente prestación del servicio a cargo de la Procuraduría y el mejoramiento continuo del personal a su servicio.

ARTICULO 38º. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial los artículos 15, 16, 17, 42, 43, 44 y 45 del Decreto Ley 2400 de 1968.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 28 de junio de 1993

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ** &

DECRETO

1223

Junio 28 de 1993

"Por el cual se reglamenta el artículo 8º de la Ley 27 de 1992".

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales,
y en especial de las conferidas por el numeral 11 del
artículo 189 de la Constitución Política, oída la Sala de
Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado,

DECRETA:

ARTICULO 1º Los empleados pertenecientes a los diferentes órganos y entidades del Estado a quienes se les aplica la Ley 27 de 1992, incluidos los del Distrito Capital de Santafé de Bogotá, inscritos en el escalafón de la carrera administrativa cuyos empleos sean suprimidos por la autoridad competente, con motivo de la reorganización de una dependencia, órgano o entidad o del traslado de funciones a otros organismos, y que en razón de ello sean retirados del servicio, siempre y cuando no opten por el derecho preferencial a ser revinculados, en los términos del artículo 3º del presente Decreto, tendrán derecho a percibir una indemnización de acuerdo con la siguiente tabla:

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

ARTICULO 2º Para los efectos del reconocimiento de las indemnizaciones de que trata el presente Decreto, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en el órgano o en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

NORMATIVIDAD

ARTICULO 3º Suprimido un empleo de carrera desempeñado por un empleado inscrito en el escalafón, el jefe de personal o quien haga sus veces deberá comunicar a su titular tal circunstancia, poniéndolo, además, en conocimiento del derecho que le asiste de optar entre percibir la indemnización de que trata el numeral 1. del artículo 8º de la Ley 27 de 1992, en los términos señalados en el artículo 1º del presente Decreto, o de tener tratamiento preferencial para:

1. Ser nombrado, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de la supresión de su empleo, en un cargo de carrera equivalente de la nueva planta de personal, que se establezca en el órgano o en la entidad a la cual se encontraba vinculado;

2. Ser nombrado, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de la supresión de su empleo, en otro cargo de carrera, equivalente al suprimido que ocupaba, que se encuentre vacante o provisto mediante encargo o con nombramiento provisional en la entidad a la cual prestaba sus servicios al momento de la supresión del cargo;

3. Ser nombrado, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de la supresión de su empleo, en otro de carrera equivalente que exista o que se cree en la entidad a la cual se trasladan las funciones del empleo suprimido, cuando la causa de la supresión haya sido el traslado de funciones a otro órgano o entidad del Estado; o

4. Ser nombrado en el órgano o en la entidad en la cual se suprimió el empleo del cual fue retirado, si dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión del empleo fuere creado otro de carrera con funciones iguales o similares.

PARAGRAFO. En todos los casos, la persona que ocupaba el cargo suprimido, será nombrada, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo empleo, sin necesidad de ser sometida a proceso de selección.

ARTICULO 4º El empleado cuyo cargo hubiere sido suprimido deberá comunicar, por escrito dirigido al jefe del organismo que lo retira del servicio, la decisión adoptada, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la fecha de recibo de la comunicación de que trata el inciso 1º del artículo 3º del presente Decreto.

ARTICULO 5º Dentro de los quince (15) días calendario siguientes al recibo de la comunicación del empleado cuyo cargo hubiere sido suprimido, en que manifieste su decisión de optar por la indemnización, o de vencido el plazo de los seis (6) meses a que se refiere el artículo 8º de la Ley 27 de 1992, según el caso, la entidad de oficio o a solicitud de parte, expedirá la resolución en donde se liquide la indemnización, la cual deberá ser notificada en los términos del Decreto 01 de 1984. Contra el acto de liquidación proceden los recursos de reposición y apelación. Este último en cuanto fuere procedente.

ARTICULO 6º Si dentro del término de los seis (6) meses señalado en el numeral 2 del artículo 8º de la Ley 27 de 1992, el empleado cuyo cargo hubiere sido suprimido tuviere conocimiento de la existencia de un empleo, en los términos y condiciones contemplados en los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 3º del presente Decreto, deberá solicitar al jefe del organismo respectivo su revinculación, indicando, con exactitud, la denominación del cargo y su ubicación dentro del organismo.

PARAGRAFO. La autoridad nominadora deberá comunicar al solicitante su decisión dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha de recibo de la petición.

ARTICULO 7º Cuando la decisión de la administración sea desfavorable al peticionario, éste podrá reclamar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de recibo de la comunicación en que se le exprese tal decisión, o dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que haya formulado la petición, cuando no hubiere obtenido respuesta de la administración.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, a solicitud de parte, previa audiencia con citación a las partes, decidirá definitivamente sobre el asunto, decisión que será de obligatorio cumplimiento.

PARAGRAFO 1º A partir de la fecha de la solicitud hecha por el empleado cuyo cargo fuere suprimido y hasta que quede en firme la decisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el nominador sólo podrá proveer el cargo respecto del cual se formuló la petición, mediante encargo o nombramiento provisional.

PARAGRAFO 2º Vencidos los términos a que se refiere este artículo, sin que se hubiere presentado reclamación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, si así lo certificare la secretaría de este organismo, la administración podrá proceder a la provisión definitiva del cargo, con nombramiento en período de prueba.

ARTICULO 8º La determinación que adopte el funcionario retirado del servicio en razón de la supresión del empleo de carrera que ocupaba es irrevocable, en consecuencia, la decisión no podrá ser variada por él ni por la administración.

ARTICULO 9º La solicitud de revinculación hecha a la administración o la reclamación presentada a la Comisión Nacional del Servicio Civil, suspenden el término de los seis (6) meses señalado en el numeral 2 del artículo 8º de la Ley 27 de 1992; el cual se reanuda una vez se obtenga respuesta de la entidad o una vez en firme la decisión de la Comisión.

ARTICULO 10º Los valores cancelados por concepto de indemnización no constituyen factor de salario para ningún efecto, pero son compatibles con el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales a que tuviere derecho el empleado retirado.

PARAGRAFO. Para obtener el reconocimiento y pago de la indemnización a que hace referencia el presente decreto, se establece como condición que el empleado no tenga causado el derecho a pensión de jubilación, vejez o invalidez.

ARTICULO 11º La indemnización a que se refiere el presente Decreto se liquidará con base en el salario promedio causado durante el último año de servicios, teniendo en cuenta exclusivamente los siguientes factores:

1. Asignación básica mensual devengada a la fecha de supresión del cargo;
2. Prima técnica;

NORMATIVIDAD

3. Dominicales y festivos;
4. Auxilios de alimentación y transporte;
5. Prima de navidad;
6. Bonificación por servicios prestados;
7. Prima de servicios;
8. Prima de vacaciones;
9. Prima de antigüedad; y
10. Horas extras.

ARTICULO 12º El monto de la indemnización estará a cargo de la entidad que retira al empleado y deberá cancelarse en efectivo, dentro de los dos (2) meses siguientes a la expedición del acto de liquidación de la misma. En caso de retardo en el pago, se causarán intereses a su favor, a la tasa variable de los depósitos a término fijo (DTF) que señale el Banco de la República, que se causarán a partir de la fecha del acto de liquidación.

ARTICULO 13º El retiro del servicio con indemnización de que trata este decreto, no será impedimento para que el empleado desvinculado pueda acceder nuevamente a empleos dentro de la administración pública.

No obstante lo anterior, los nominadores que hubieren reconocido y ordenado el pago de indemnizaciones como consecuencia de la supresión de cargos, o aquellos que actuaron como sus delegatarios, no podrán vincular de nuevo en la entidad a quienes hubieren sido beneficiarios de dichas indemnizaciones, salvo los nombramientos que se efectúen como consecuencia de procesos de selección, conforme a las normas vigentes.

ARTICULO 14º Cuando se suprima un empleo de libre nombramiento y remoción desempeñado en comisión por un empleado escalafonado, éste deberá ser reintegrado inmediatamente al cargo de carrera de que es titular.

ARTICULO 15º. En los casos de revinculación de que trata este decreto, el tiempo de servicio prestado con anterioridad a la fecha del retiro se computará para efectos de antigüedad.

ARTICULO 16º No podrán suprimirse empleos de carrera sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para sufragar los gastos que puedan demandar las indemnizaciones de que trata el presente decreto.

ARTICULO 17º El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, modifica el artículo 244 del decreto 1950 de 1973 y deroga el artículo 245 ibidem y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 28 de junio de 1993

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
(Fdo.) **CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ**

DECRETO 1224

Junio 28 de 1993

“Por el cual se reglamentan los artículos 20 y 22 de la Ley 27 de 1992 y se dictan otras disposiciones”.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, oída la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado,

DECRETA:

ARTICULO 1º. Del ingreso a la carrera administrativa
Para garantizar la eficiencia en la administración pública, el ingreso a la carrera administrativa del personal vinculado actualmente en empleos de carrera de las entidades territoriales, se efectuará mediante la verificación de sus conocimientos y experiencia.

ARTICULO 2º. Del campo de aplicación
El presente decreto se aplica a los empleados que a 29 de diciembre de 1992, se encontraban y continúan desempeñando el mismo u otro empleo de carrera administrativa en las entidades y organismos de los niveles departamental, distrital diferentes al Distrito Capital, municipal y sus entes descentralizados, en las asambleas departamentales, en los concejos municipales y distritales, en las juntas administradoras locales, en las contralorías departamentales, distritales diferentes a la del Distrito Capital, municipales, auditorías y/o revisorías especiales de sus entidades descentralizadas y en las personerías, excepto en las unidades de apoyo que requieran los diputados y concejales.

ARTICULO 3º. De los manuales de funciones y requisitos
Para efectos de la inscripción de los empleados en la carrera administrativa, la respectiva entidad deberá tener el correspondiente manual de funciones y requisitos.

ARTICULO 4º. Del trámite para la inscripción en la carrera administrativa
Este trámite se inicia cuando el empleado interesado presenta la solicitud para la expedición del certificado sobre cumplimiento de condiciones y requisitos para la inscripción. Dicha

NORMATIVIDAD

certificación se expedirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de este decreto y lo exigido en el manual de requisitos para el respectivo cargo o por aplicación de las equivalencias establecidas en el Decreto 583 de 1984, la Ley 61 de 1987 y el Decreto 573 de 1988, y con base en ella, podrá solicitar la inscripción en el escalafón de la carrera administrativa, ante la respectiva Comisión Seccional del Servicio Civil.

ARTICULO 5º. De la certificación sobre el cumplimiento de condiciones y requisitos

Corresponde al jefe de personal, o a quien haga sus veces, de la entidad u organismo al cual el empleado se encuentre vinculado, certificar bajo la gravedad del juramento, que conforme a los documentos que obran en la hoja de vida, el empleado cumple con los requisitos exigidos para el empleo y para la inscripción en la carrera administrativa.

Dicho juramento se entenderá prestado con la firma de la respectiva certificación, la cual deberá ser expedida dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la solicitud. Copia de dicha certificación se entregará al interesado.

ARTICULO 6º. De la compensación de requisitos por programas de capacitación

Para efecto de lo contemplado en el parágrafo del artículo 22 de la ley 27 de 1992, los empleados que no puedan acreditar los requisitos relacionados con los estudios de primaria, secundaria, media vocacional y hasta los tres primeros años de educación superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º del presente decreto, podrán compensar tales requisitos mediante la aprobación de cursos de capacitación y perfeccionamiento que reúnan las siguientes condiciones:

- a. Que el contenido esté relacionado con las funciones del cargo de que es titular el empleado y con los objetivos de la entidad;
- b. Que estén dirigidos a suministrar, desarrollar o perfeccionar los conocimientos y las habilidades, requeridos para el ejercicio del cargo;
- c. Que sean adelantados por la entidad u organismo, por centros de capacitación o establecimientos de capacitación oficialmente reconocidos; o por personas naturales o jurídicas debidamente acreditadas y registradas ante la Escuela Superior de Administración Pública;
- d. Que se ajusten a la siguiente intensidad horaria:
20 horas si el cargo exige como requisito para su desempeño estudios de quinto (5º) de primaria.
20 horas por cada año de educación básica secundaria o media vocacional.
60 horas por cada año de educación técnica profesional, tecnológica o universitaria.
- e. Que incluyan mecanismos de evaluación que permitan garantizar el aprovechamiento e idoneidad de quien los haya cursado;
- f. Que mediante certificado expedido por autoridad o persona competente, se deje constancia de que el empleado aprobó el curso.

PARAGRAFO 1º. Se reconocerá como intensidad mínima de los cursos de capacitación diez (10) horas académicas. Podrán sumarse varios cursos relacionados con las funciones del cargo, hasta completar la intensidad total requerida para que procedan como compensación.

PARAGRAFO 2º. Para la organización de los programas y cursos a que hace referencia el presente artículo, las entidades podrán contar con la asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública.

ARTICULO 7º. De la solicitud de inscripción en la carrera administrativa

Una vez expedida la correspondiente certificación de que el empleado reúne las condiciones y los requisitos para ser inscrito en la carrera administrativa, el formulario de solicitud deberá ser enviado a la respectiva Comisión Seccional del Servicio Civil.

Las solicitudes serán remitidas a dicha Comisión por el jefe de personal, o por quien haga sus veces, en estricto orden de presentación, el primer día hábil de cada semana, dentro de los veinte (20) días calendario siguientes a la radicación del formulario de solicitud. Copia del oficio remitido se fijará en sitio público de la entidad.

Si vencido el anterior plazo, el empleado responsable no ha remitido la solicitud, el interesado solicitará directamente a la Comisión Seccional del Servicio Civil su inscripción, enviando la copia del formulario de solicitud que contenga la certificación de condiciones y requisitos, sin perjuicio de las acciones a que haya lugar para el empleado que omita el envío.

ARTICULO 8º. De la inscripción en la carrera administrativa

Recibida la solicitud por la Comisión Seccional del Servicio Civil, ésta deberá inscribir dentro del mes siguiente a los empleados en la carrera administrativa, mediante resolución que firmarán el Presidente y el Secretario de dicha Comisión.

La inscripción se hará en el cargo de la planta de personal de la entidad u organismo respecto del cual se haya presentado la solicitud. El empleado gozará de la plenitud de los derechos inherentes a la carrera administrativa, a partir de la fecha de la resolución de inscripción.

ARTICULO 9º. De la notificación

La notificación de la inscripción en la carrera administrativa se cumplirá con la inclusión, en el registro público seccional de la carrera administrativa, de los datos contenidos en las resoluciones que expida la Comisión Seccional del Servicio Civil.

ARTICULO 10º. De la comunicación de la inscripción

La inscripción en carrera administrativa será comunicada al interesado y al jefe de la respectiva entidad u organismo y a la Dirección de Apoyo a la Comisión Nacional del Servicio Civil del Departamento Administrativo de la Función Pública.

NORMATIVIDAD

ARTICULO 11º. Del no cumplimiento de las condiciones y requisitos para la inscripción en la carrera administrativa

Si el empleado no acredita los requisitos exigidos para el ejercicio del cargo o no reúne las condiciones de que trata el artículo 2o. de este decreto, el jefe de personal, o quien haga sus veces, así se lo certificará y comunicará.

Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación, el empleado podrá someter su caso a estudio de la respectiva Comisión Seccional del Servicio Civil para que ésta se pronuncie al respecto. Para el efecto, anexará a su solicitud la certificación de no cumplimiento de las condiciones y requisitos y los documentos de estudio y experiencia. Para este fin la Comisión Seccional del Servicio Civil deberá solicitar a la respectiva entidad el correspondiente manual de requisitos.

Si del análisis del caso, la Comisión concluye que el empleado reúne las condiciones y requisitos, el secretario de la misma expedirá la correspondiente certificación y se procederá a la inscripción en la carrera.

Si por el contrario, la Comisión concluye que no reúne las condiciones y requisitos, el secretario de la misma expedirá la certificación y comunicará al empleado y a la entidad u organismo que no procede la inscripción. Expedida la certificación, la Comisión Seccional deberá enviar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, la documentación correspondiente a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO 12º. De la no expedición de la certificación de requisitos

Si vencido el término estipulado en el artículo 5 del presente decreto, el empleado no recibe la certificación de cumplimiento de condiciones y requisitos, podrá solicitarla por escrito ante la respectiva Comisión Seccional del Servicio Civil, anexando los siguientes documentos: copia del nombramiento y del acta de posesión, certificados de estudios y experiencia y constancia de la presentación de solicitud ante la respectiva entidad.

Esta Comisión emitirá concepto dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la recepción de la solicitud. Si es favorable, le comunicará al empleado y al respectivo jefe de personal, o a quien haga sus veces, y tramitará la solicitud de inscripción en la carrera administrativa.

Si el concepto es desfavorable, así lo certificará y comunicará al empleado y a la entidad u organismo que no procede la inscripción. Expedida la certificación, la Comisión Seccional deberá enviar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, la documentación correspondiente a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTICULO 13º. Del trámite ante la Comisión Nacional del Servicio Civil

Para efectos de los artículos 11 y 12 del presente decreto, cuando el empleado no esté de acuerdo con la decisión adoptada por la Comisión Seccional, podrá acudir, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la comunicación de la decisión, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para que ésta decida en definitiva sobre su situación. La Comisión decidirá dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al recibo de la solicitud escrita del empleado.

ARTICULO 14º. De la revocatoria de la resolución

Cuando la Comisión Seccional del Servicio Civil compruebe que el empleado, el jefe de personal o quien haga sus veces,

hayan adulterado o presentado documentos falsos para la inscripción, revocará la resolución correspondiente, sin perjuicio de las acciones penales y disciplinarias a que haya lugar. Igualmente, revocará la inscripción cuando ésta se haya efectuado en un empleo que no sea de carrera administrativa.

ARTICULO 15º. De los formularios a emplear

Las diferentes etapas del proceso de inscripción en la carrera administrativa se tramitarán en los formularios y formatos cuyos modelos establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTICULO 16º. De la situación de los empleados que no reúnan requisitos

Los empleados que no reúnan los requisitos para inscribirse en carrera administrativa, según los términos señalados por este decreto, pueden ser removidos del empleo en cualquier tiempo por la autoridad nominadora.

ARTICULO 17º. De la responsabilidad disciplinaria

Cuando los empleados responsables de adelantar el proceso de inscripción en carrera administrativa incumplan con las normas o procedimientos establecidos en el presente decreto, se harán acreedores a la sanción disciplinaria a que haya lugar, que será impuesta por la autoridad competente, sin perjuicio de la acción penal que se derive de tal hecho.

ARTICULO 18º. De la responsabilidad de los empleados

Para la oportuna y debida aplicación de este decreto, los empleados interesados en obtener su inscripción en la carrera deberán aportar a sus hojas de vida los certificados de estudio y experiencia laboral, antes de solicitar su inscripción.

ARTICULO 19º. De la vigencia

El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá, D. C., a 28 de junio de 1993

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
(Fdo.) CARLOS HUMBERTO ISAZA RODRIGUEZ

Adpostal



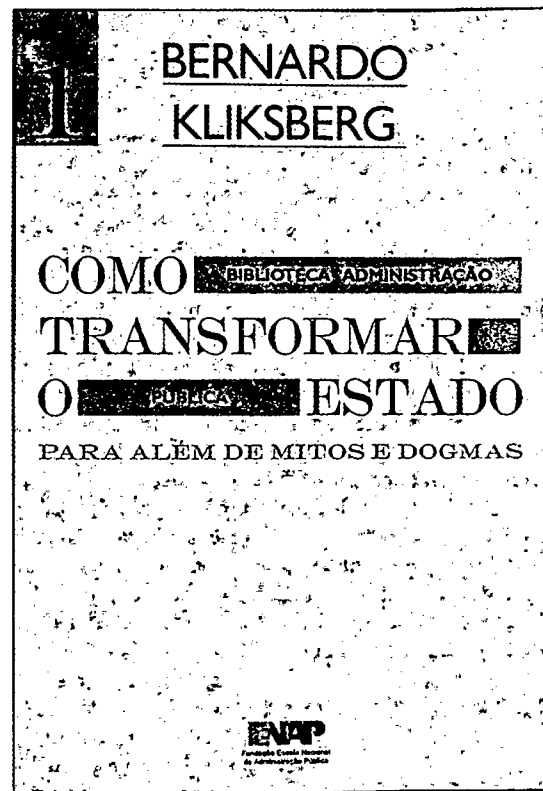
AGENDA BIBLIOGRAFICA

LIBROS

Kliksberg, Bernardo. Como Transformar o Estado: para Alem de Mitos e Dogmas. Brasilia: Fundacao Escola Nacional de Administracao Publica, 1992. 87 p.

pelando a su experiencia y a los amplios conocimientos que en materia de reforma del Estado posee, el doctor Bernardo Kliksberg nos presenta en este texto un cuidadoso examen detallado y reflexivo sobre los procesos de transformación del aparato estatal, y el rumbo que debe tomar éste para lograr el desempeño eficiente de la administración pública.

El autor hace un análisis de la crisis económica y su relación con los procesos de democratización que se llevan a cabo en América Latina. También hace una revisión crítica de las formas de administración que predominan en el contexto de la administración pública: la burocratización y la mistificación. Finalmente plantea los elementos necesarios para la formulación de políticas que respondan a una verdadera transformación y reforma del Estado.



Selección de Documentos Clave. Caracas: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Vol 9. No. 2, dic. 1992. 138 p.

a presente entrega de la serie Selección de Documentos Clave, editada por el Centro de Administración para el Desarrollo CLAD, nos presenta bajo el tema "Modernización de la Administración Pública: Dilemas y Desafíos" seis trabajos en los cuales los autores exponen sus planteamientos, reflexiones y análisis de los aspectos que hacen posible viabilizar los procesos de modernización y reforma administrativa. Este documento es un valioso aporte a los esfuerzos por mejorar el funcionamiento del aparato del Estado.

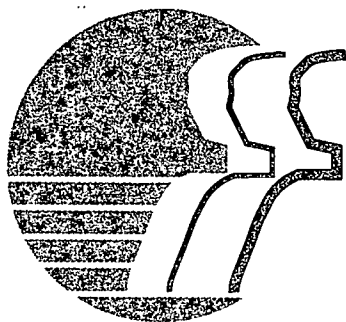
La temática se desarrolla bajo la exposición de los siguientes documentos:

- ¿Cómo será la gerencia en la década del 90?, de Bernardo Kliksberg.
- Las variedades de las políticas públicas en el mundo y su impacto en la gerencia, de Yehezkel Dror.
- Gestión pública integrada: implicaciones para la formulación de teorías, modernización administrativa y enseñanza de la administración pública, de Bianor Scelza Cavalcanti.

- La modernización administrativa en las democracias avanzadas: las políticas de los 80: contenidos, marcos conceptuales y estrategias, de Joan Prats Catalá.
- De la racionalización de la gestión pública a la noción de "governance", de Oliver Lafourcade.
- La reforma administrativa en la gerencia pública: paradigmas, principios, paradojas y péndulos, de Peter Aucoin.

Estamos impulsando la Carrera Administrativa en todo el territorio nacional

Por una administración pública eficiente...



República de Colombia
Departamento Administrativo de la
Función Pública

Lea en la próxima

CARTA ADMINISTRATIVA



La historia no se detiene

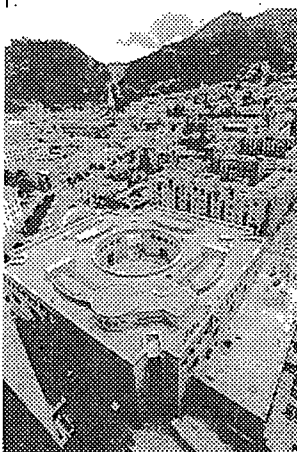
Julián Serna Arango

Es un análisis de la tesis de Fukuyama, relativa al fin de la historia, y que rompe con uno de los más arraigados prejuicios de la mentalidad occidental, tendiente a oponer un ser real a un ser ideal.

Funcionarios y modernización

Jacques Chevallier

Este artículo considera el papel que los funcionarios públicos deberían desempeñar en la modernización de sus instituciones.



La cultura del servidor público y su relación con el bienestar social

La síntesis de esta investigación está orientada a establecer un primer perfil cultural de los empleados públicos, mediante un estudio exploratorio y cualitativo para la identificación de algunos elementos determinantes de la dinámica corporativa del Estado.