

ENSAYO ACADÉMICO

La permanencia indefinida de los empleados públicos en los cargos de carrera administrativa, promueve la inequidad en el acceso al trabajo como derecho fundamental en Colombia.

Derecho Administrativo Laboral

Paula Alejandra Orozco Castro
Abogada

Proceso de obtención de título como:
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social
Corte 15
Universidad Simón Bolívar
2020-2

INTRODUCCIÓN

Una de las discusiones que en la actualidad concentra mayor atención, tiene que ver con la gestión del talento humano en las organizaciones de gobierno, en relación a la vigencia y efectividad de los sistemas de carrera administrativa, como portal de acceso a la función pública, en igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos y teniendo como fundamento exclusivo, el mérito de cada uno de los aspirantes.

La discusión sobre el tema planteado, se enmarca dentro de la aparición del modelo del Estado moderno, el cual evolucionó y avanzó hasta la consolidación del modelo del Estado de Derecho, hoy Estado social de derecho en nuestra nación, por razón de la burocracia que abriga la tarea fundamental de garantizar los derechos ciudadanos, a través del ejercicio de una administración pública eficaz y eficiente, que trace la ruta hacia la modernización del Estado y procure por la democratización de la sociedad.

El interés sobre el tema aumenta, dados los cuestionamientos alrededor de las ventajas y desventajas de los sistemas de carrera administrativa, a través de los cuales se conforman cuerpos burocráticos gracias a las nefastas prácticas clientelistas orientadoras de la gestión gubernamental, que fueron sembradas desde la época colonizadora en nuestra región latinoamericana, las cuales, siguen obstaculizando el acceso a la función pública en virtud al mérito y desconocen los derechos a la igualdad y a la oportunidad para ello. Esto contribuye a que se caracterice como ineficiente, el ejercicio de la gestión administrativa de las organizaciones públicas pertenecientes a los países que integran dicha región.

El propósito de ésta investigación, es plantear como propuesta para su estudio y análisis, la adopción de un nuevo modelo de gerencia pública en Colombia, que diseñe e implemente estrategias de acceso a la gestión gubernamental, a través de su sistema de carrera administrativa, que permitan conformar cuerpos burocráticos que funjan con sentido de pertenencia y responsabilidad social, en procura de cumplir por parte del

Estado con sus fines esenciales y satisfacer así, las necesidades de servicio que demandan los ciudadanos, constituyéndose este instrumento en la base de una verdadera modernización administrativa.

Pues bien, con el fin de desarrollar la tesis objeto de este trabajo, he considerado necesario diseñar un plan metodológico, basado en la teoría lógico - deductiva, que a través de las diferentes fuentes de consulta, me proporcione la información necesaria, para realizar la respectiva investigación académica, y poder así, identificar y determinar, los elementos básicos y esenciales para la construcción de un marco conceptual con identidad propia; brindarle a los lectores, un documento literario contentivo de nuevos conocimientos, y propiciar el debate entre los temas descritos.

Por lo que, conforme a todo lo antes expuesto, entonces, **¿Cómo afecta la permanencia indefinida de los funcionarios en los cargos de carrera administrativa, los derechos constitucionales a la igualdad y al trabajo, para el acceso de los ciudadanos al empleo público en Colombia?**

La jurisprudencia constitucional expedida hasta hoy, nos muestra que se quebranta el principio de igualdad, cuando sin necesidad de pasar por un proceso orientado a valorar sus capacidades o méritos, se permite el acceso automático o extraordinario a la carrera administrativa a determinadas personas, por la sola circunstancia a que por un periodo de tiempo hubiese desempeñado en provisionalidad el cargo que ostenta, y se quebranta por cuanto este hecho, no constituye por sí, un derecho adquirido de ingreso a la carrera.

También expuso la Corte, que al facilitar a cierto grupo de personas el ingreso y permanencia a la carrera administrativa, por estar en cierta condición y no requerir someterse a un proceso de selección para evaluar sus méritos y capacidades, se desconoce el artículo 125 de la Constitución, que exige la convocación a concurso público para proveer los cargos de carrera, y los principios generales que este sistema

de selección tiene implícitos, tales como la igualdad y la eficacia en la administración pública.

Esta excepción, desnaturaliza el sistema mismo, pues se dejan de lado conceptos como el mérito y las capacidades, permitiendo que la discrecionalidad de los nominadores rija este sistema, e impidiendo que, aquellos que crean tener las condiciones para desempeñar un empleo de esta naturaleza, tengan la oportunidad de acceder a ellos, simplemente porque no hay un mecanismo que permita su evaluación.

Uno de los objetivos principales de la investigación académica desarrollada, a través del recorrido histórico - conceptual, y del análisis de los hechos resultantes de los vínculos laborales entre los particulares y el Estado colombiano, antes vistos, es poder determinar la existencia de la problemática socio económica, que nace de la permanencia indefinida de los funcionarios que ocupan los cargos de carrera, lo que en consecuencia, reduce o elimina las posibilidades de acceso a la administración pública del resto de ciudadanos, constituyendo esto, una clara vulneración al derecho constitucional de la igualdad, consagrado en la Carta Política de 1991.

Para el desarrollo de esta investigación académica, se integraron dos aspectos esenciales: i) El método, que es un proceso de pasos a seguir para alcanzar una meta, y, ii) La técnica, que es el conjunto de procedimientos de los recursos de que se vale la ciencia para llegar a su fin. A su vez, El método, se comprende por: a) Métodos lógicos, que son todos aquellos que se basan en la utilización del pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis, y, b) Métodos deductivos, que consisten en tomar conclusiones generales para dar explicaciones particulares. En consonancia con estas definiciones, se dirigió la actividad investigativa siguiendo un método lógico - deductivo, el cual nos permitió, la construcción de una identidad conceptual propia y aportar información para enriquecer el conocimiento de los lectores.

Teniendo en cuenta entonces, el método utilizado como elemento esencial para desarrollar la actividad investigativa, es posible construir una hipótesis, la cual se concibe como una suposición hecha a partir de unos datos, que sirven de base para

iniciar la respectiva argumentación. Así pues, la hipótesis surge como una alternativa dentro de la investigación, para solucionar el problema investigado.

Esta proposición que nace como hipótesis, permite establecer las relaciones entre los hechos y explicar por qué se producen, además, sirve para orientar y delimitar la investigación dándole una dirección definitiva a la búsqueda de la solución del problema. Entonces, a partir de todos los conceptos ideológicos y de los hechos jurídicos relevantes antes vistos, es posible contemplar una hipótesis comparativa, como una suposición hecha a partir de estos datos, así: **El derecho que tienen los funcionarios del Estado a la permanencia en los cargos de carrera administrativa, versus, el derecho que tienen los ciudadanos de acceso al empleo público bajo los principios de igualdad, libre concurrencia y mérito, dentro del régimen legal para los empleados públicos en Colombia.**

Tesis

La tesis planteada en este trabajo es el derecho que tienen los funcionarios del Estado a la permanencia en los cargos de carrera administrativa, versus, el derecho que tienen los ciudadanos de acceso al empleo público bajo los principios de igualdad, libre concurrencia y mérito, dentro del régimen legal para los empleados públicos en Colombia.

La principal conclusión el papel del Estado social de derecho, consiste en crear los supuestos sociales de la misma libertad para todos, esto es, de suprimir la desigualdad social, y que la acción del Estado se dirija a garantizarle a los ciudadanos condiciones y acceso a un trabajo público digno como consecuencia del mérito resultante de quienes se sometan a concurso realizados al final cada periodo institucional.

DESARROLLO

La permanencia indefinida de los empleados públicos en los cargos de carrera administrativa, promueve la inequidad en el acceso al trabajo como derecho fundamental en Colombia.

Desde de la implementación de la carrera administrativa en Colombia, se ha planteado una amplia y extendida discusión frente a la muy poca efectividad que ésta ha tenido durante su vigencia, gracias a la larga lista de obstáculos que han impedido su concretización. Este sistema técnico de administración de personal con que cuenta el Estado Colombiano, alcanzó su mayor jerarquía jurídica en la Constitución Política de 1991, cuando fue elevada a rango constitucional, a través del artículo 125, que establece: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. (...)”.

El debate se centra principalmente sobre el principio legal del derecho a la igualdad, que tienen todos los ciudadanos para el acceso al empleo público, a través de concurso, en igualdad de oportunidades, con transparencia, objetividad y en razón al mérito. Frente a este tema, sostienen los opositores a la carrera administrativa, que este derecho a la igualdad, se vulnera flagrantemente, por el carácter de permanencia e inamovilidad del funcionario de carrera, quien resulta beneficiado con la perpetuidad en el cargo, so pretexto de asegurar, que este funcionario realizará sus funciones con objetividad e independencia, sin favoritismos ni discriminaciones, de una forma desinteresada y al margen de consideraciones políticas o preferencias personales.

Esta premisa anterior, realmente no se ve materializada en lo cotidiano de nuestro país, por cuanto, cada vez son más recurrentes, las manifestaciones de insatisfacción por parte de la ciudadanía en general, respecto de la creciente ineficiencia que viene caracterizando a las actividades del sistema de administración pública, y en consecuencia de ello, no se logran resolver las necesidades y los servicios que demanda la comunidad, lo cual se atribuye a la negligente actitud de la mayoría de los servidores públicos que conforman los cuerpos burocráticos de las organizaciones y

las entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, del Estado. La ineficiencia a la que se hace referencia en este texto, nace precisamente, de la pasividad y la desmotivación del empleado público, al considerarse seguro y protegido por la estabilidad laboral indefinida que le brinda el sistema de carrera administrativa, lo que redundará, en la disminución de la calidad y la dedicación a su trabajo.

Ahora bien, para lograr una mejor comprensión del tema que dio origen a esta investigación académica, y poder así contextualizarse dentro de la misma, es necesario ilustrar al lector con aquellas definiciones y conceptos, que veremos a continuación y dan forma al marco teórico que resuelve la cuestión investigada.

Antecedentes: el Estado, la burocracia, el empleo público y la carrera administrativa

1. El Estado

El Estado, “forma de organización política, dotada de poder soberano e independiente, que integra la población de un territorio” (Diccionario de la Lengua Española). En otras palabras, es una forma de organización social, política y administrativa, conformada por un conjunto de instituciones burocráticas, a través de las cuales ejerce el uso de la fuerza (soberanía), aplicada a sus gobernados, dentro de unos límites territoriales establecidos. Los elementos que constituyen el Estado, son: el territorio, la población y el poder.

El Estado moderno, comúnmente es definido por Max Weber, como:

Una asociación de dominación con carácter institucional, que ha tratado con éxito, de monopolizar dentro de un territorio, el monopolio de la violencia legítima como medio de dominación, y que con este fin, ha reunido todos los medios materiales en manos de sus dirigentes y ha expropiado a

todos los seres humanos que antes disponían de ellos por derecho propio, sustituyéndolos con sus propias jerarquías supremas. (Weber, Max. «La política.» El político y el científico, trad. F. Rubio Llorente, Madrid, Alianza, 5ª ed., 1979, p. 92)

El Estado moderno, se constituye en el territorio, la población y la soberanía; se estructura en tres poderes, a saber: el poder ejecutivo, el poder legislativo y el poder judicial; y, se organiza en distintas formas, tales como, el Estado central, el Estado federal o el Estado autónomo, entre otras denominaciones, relativas al modo en que se organiza el territorio y se distribuyen las competencias.

El Estado social de derecho, es un sistema socio-político-económico, definido por un conjunto de condiciones jurídicas, políticas y económicas; que se propone: i) fortalecer los servicios que demanda la comunidad, ii) promover el bienestar general, y, iii) garantizar los derechos ciudadanos, considerados esenciales, para mantener el nivel de vida necesario con el que se pueda participar como miembro pleno en la sociedad.

Colombia es un país que se ha fijado como su meta, ser un Estado moderno, enfocado en el desarrollo de la infraestructura, la educación y la cultura ciudadana, y para tal efecto después de más de un siglo en ese proceso, pasó de ser un Estado de derecho a un Estado social de derecho, al promulgar la nueva Constitución Política de 1991, con énfasis en lo social, por darle prevalencia a los derechos sociales fundamentales.

Gracias a esta transición del orden jurídico superior, se adopta una nueva forma de Estado para Colombia, donde se establecen unos fines esenciales, que el Estado debe cumplir para alcanzar diversos objetivos sociales que permitan la realización de los derechos constitucionales de los ciudadanos. Es necesario resaltar, que la voluntad del

Constituyente en torno al Estado, no se reduce a exigir de éste, que no interfiera o recorte las libertades de las personas, sino que, también exige que el mismo, se ponga en movimiento para contrarrestar las desigualdades sociales existentes, y para ofrecerle a todos, las oportunidades necesarias para desarrollar sus aptitudes y para superar los apremios materiales. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-747 de 1998)

1.1. Evolución del Estado

La historia nos enseña, que la evolución del hombre y el crecimiento de las comunidades tribales (tribus), dieron origen al nacimiento de las sociedades civilizadas (ciudades), las cuales, por ser sistemas sociales de mayor tamaño y complejidad, requerían de la creación de normas y leyes que rigieran el comportamiento de sus integrantes, necesarias éstas, para mantener la estabilidad y la armonía. Luego de la transición de este *modus vivendi* del individuo en la antigüedad, se inicia la construcción del modelo del Estado moderno, que requiere la creación de cuerpos burocráticos, organizados en sistemas de carrera profesional, entre otros elementos, para el buen y normal desarrollo de sus fines institucionales. Posterior a este desarrollo, sobreviene entonces, la lucha incesante de la sociedad civilizada, para lograr el paso a una organización política y administrativa regida por normas jurídicas que la sociedad avale, dando inicio así, a la construcción del modelo de Estado de derecho, que rompe con los “sistemas patrimonialistas de la era medieval” (Max Weber, sobre el patrimonialismo) concebidos estos, como formas de gobierno de dominación tradicional, similares a la figura del patriarcado.

Respecto del concepto de Estado de derecho, coincido con la que hace referencia a, la forma de organización política en la que se encuentra sujeta la vida social, que por medio de un marco jurídico ejecuta un conjunto de reglamentos a fin de garantizar el principio de legalidad y los derechos fundamentales de todos los

ciudadanos. El Estado de derecho; está compuesto por el Estado, que representa la organización política, y por el derecho, que es el conjunto de normas sobre las cuales se rige el comportamiento de la sociedad. Por tanto, cada decisión que se tome, desde los distintos órganos o entes públicos del Estado, debe estar regida por la ley y respetar los derechos de todos los ciudadanos. Es decir, el poder del Estado se encuentra limitado por el derecho, esto a fin de evitar abusos de poder o violación de derechos.

La construcción y consolidación del modelo del Estado de derecho en Colombia, se ha visto reflejada en el espíritu de la norma redactada en los textos constituciones de 1830, 1832, 1843, 1853, 1858, 1863, 1886 y 1991, ésta última vigente, la cual propone

Un Estado Social de Derecho, como marco jurídico político, dentro del cual los colombianos pretendemos construir unas nuevas relaciones con la naturaleza, basados en principios y valores como la vida, prevalencia del interés general sobre el particular, solidaridad, protección de las riquezas culturales y naturales, dignidad humana y participación ciudadana. (Revista de Los principios y valores del estado social de derecho como marco jurídico político para la resolución de los conflictos, por Javier Gonzaga Valencia Hernández, Volumen 10, Número 1, p. 105-112, 2007, resumen)

La manifestación del constituyente primario, redactada en el preámbulo de la vigente Constitución Política de Colombia de 1991, inspira el avance del Estado Colombiano, hacia la modernización de un sistema de administración pública, que garantice a sus ciudadanos, un orden político, económico y social justo, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo, con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz.

2. La burocracia

La expresión latina burocracia, es el significado en español del término francés *bureaucratie*, formada por las palabras: *buro*, originada del francés, *bureau*, que significa, oficina o escritorio; y, *cracia*, también proveniente del francés, *cratie*, y este a su vez, del término griego, *κρατία*, que significa, poder o fuerza. En razón de estos significados, el ciudadano de calle percibe la burocracia, como el poder que se ostenta desde el escritorio de los funcionarios, pero también, la asocia a las actitudes de ineficiencia, pereza y derroche de medios, desde un solo lugar, las oficinas.

El concepto de burocracia analizado desde la sociología, es distinto desde un punto de vista objetivo, y en este contexto, la burocracia es considerada como una manera de desarrollar la estructura organizativa de las organizaciones formales; entendiendo por éstas, las organizaciones que están estructuradas jerárquicamente y se rigen, hasta cierto punto, por un conjunto de reglas aceptadas ampliamente y que tienen una finalidad, un objetivo. Dentro de esta definición, caben, tanto la organización de un Estado, como la estructura organizativa de una empresa privada. Se piensa que burocracia en sí, es un tipo de gobierno, pero también se reconoce, que las burocracias pueden causar problemas de seguimiento del margen legal en forma material o papeleo, y, además, muchos trabajos burocráticos pueden resultar tediosos, ofreciendo pocas oportunidades para el ejercicio de las capacidades creativas.

2.1. La burocracia en el Estado

Es evidente que la realidad institucional de un Estado, se materializa en la efectividad que su sistema burocrático, pueda tener en la construcción de una sociedad más democrática e igualitaria. Se ha demostrado a nivel mundial, que los crecimientos empresariales han sido grandemente fortalecidos desde el Estado, por las gestiones de sus organizaciones, es decir, la construcción y consolidación de las más avanzadas economías se fundaron en la eficacia de los sistemas burocráticos existentes. Por ejemplo, en el modelo de los países desarrollados, la gestión de sus sistemas

burocráticos fue decisiva para consolidarse como Estados, y, por ende, lograr el crecimiento y el desarrollo de sus sociedades.

Contrario a este ejemplo, las repúblicas latinoamericanas, desde su colonización traen implementadas las prácticas patrimonialistas y clientelares como orientadoras de la gestión pública, a pesar que, desde hace varias décadas, fueron erradicadas de sus respectivos ordenamientos jurídicos. Formalmente existen en estos Estados, unos cuerpos burocráticos organizados legal y administrativamente, pero en la realidad, aún se impone el régimen clientelar que caracterizan sus sistemas políticos y sus gestiones administrativas. Esta realidad latinoamericana también la vemos reflejada en Colombia, con la presión que ejercen diversos actores de la sociedad, para que se incorpore sin someterse a concurso, a quienes vienen desempeñando los empleos de carrera, la mayoría de estos por relaciones clientelares.

Se concluye de esta analogía, que los países de economías avanzadas tomaron provecho de sus burocracias, como el instrumento esencial para su consolidación como Estados desarrollados, mientras que los países en vía de desarrollo, éstas se convirtieron en un obstáculo para lograr la modernidad administrativa y la prosperidad económica y social.

Se podría inferir entonces que, la burocracia clientelista, es una de las causas generadora de la crisis de los Estados y las sociedades latinoamericanas, y se considera necesario para superarla, plantear un nuevo modelo de gerencia pública, que diseñe e implemente prácticas laborales que puedan dar al traste con la ineficiencia que viene caracterizando a los sistemas de administración de estas naciones, y poder gracias a ello, avanzar hacia la consolidación del Estado de Derecho, con la puesta en marcha entre otros factores, de una administración pública genuinamente burocrática y verdaderamente moderna y eficiente. Para el caso particular de Colombia, este avance se refleja a través del desarrollo del empleo público, regulado por la Ley 909 de 2004, como elemento fundamental de consolidación del nuevo modelo de Estado Social de Derecho, pregonado en nuestra norma superior vigente.

3. El empleo público en Colombia

Para realizar una pormenorizada revisión incluyendo un juicioso análisis crítico acerca del empleo público en Colombia, debemos empezar por definir el concepto de empleo, como el oficio que le proporciona ingresos económicos a una persona, donde ésta recibe un pago por realizar una labor. Diremos entonces que, el empleo público, es aquel que sólo puede ser generado y ofrecido por el Estado, diferente del empleo privado, que solo puede ser generado y ofrecido por el sector empresarial.

3.1. Concepto de empleo público

El empleo público, es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Se entiende por empleo,

el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado. El diseño de cada empleo debe contener: a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo; y, c) La duración del empleo, siempre que se trate de empleos temporales. (Ley 909 de 2004, título III, artículo 19, Congreso de Colombia)

3.2. Antecedentes y evolución

El empleo público en Colombia, data su origen desde comienzos del siglo XIX, por la necesidad que tuvo el Estado de contratar ciudadanos para cumplir con sus funciones, organizar sus instituciones y prestar los servicios ofrecidos a la comunidad. También hay que decir que, desde sus inicios el Estado desarrolló políticas paternalistas, al conceder derechos y beneficios económicos que satisfacían las necesidades de los funcionarios y sus familias, lo que paradójicamente, estimuló su pasividad y su desmotivación al considerarse seguro y protegido, y redundó esto, en la disminución de la calidad y la dedicación a su trabajo. Las actividades laborales de los empleados públicos en Colombia, estuvieron en situación de desamparo legal hasta mediados del siglo XX, cuando nuestro ordenamiento jurídico adoptó el sistema de función pública, influenciados por las tendencias y experiencias dadas en los Estados Unidos y algunos países europeos, como Francia, España, Gran Bretaña, entre otros; el cual comenzaba a considerar por una parte, la estabilidad, el ascenso, la indemnización y la protección jurisdiccional, como elementos esenciales del sistema, y por la otra, que el reclutamiento de funcionarios idóneos apoyaba el objetivo de la administración pública, en el logro de la eficacia, la justicia y la equidad. Además, la adopción de un estatuto legal del funcionario público, sería el remedio definitivo para prevenir el riesgo de la apropiación de los instrumentos del poder por un solo partido político.

3.3. La realidad del empleo público

Cuando se aborda el tema del empleo público en Colombia, necesariamente trasladamos nuestro pensamiento al Estado, visto como el mayor empleador del país, y, a los cargos que hacen parte de las plantas de personal de las organizaciones públicas en todos los niveles, los cuales son los más deseados por los ciudadanos por pertenecer al régimen de carrera administrativa, por cuanto brindan el beneficio de la estabilidad laboral y permiten acceder a ellos gracias al derecho a la igualdad de oportunidades para concursar por méritos, principio elevado a rango constitucional por

el artículo 125 de la norma superior y desarrollado por la Ley 909 de 2004. Esto nos lleva a pensar que el empleo público, en buena medida, contribuye al establecimiento de la paz social, a la percepción de lo justo y a tener una mejor calidad de vida, de buena parte de los habitantes de la nación.

El empleo público en Colombia, así como en el resto de Latinoamérica, ha estado rodeado de diversos problemas relacionados con la estabilidad, los ascensos, el ingreso, entre otros, los cuales se han ido profundizando sin ser resueltos en muchos casos, debido a los intereses partidistas que se incrustan en las entidades del Estado y según convenga al interés personal de los directivos institucionales. A la par con lo anterior, se evidencia el progreso de la función pública, así como del régimen contractual de los servidores públicos, a pesar de las tensiones constantes entre la estabilidad laboral de estos y los manejos clientelistas de los partidos políticos que consideran los cargos públicos como botines electorales.

La creciente toma de conciencia de la importancia que tiene una óptima gestión pública en procura del logro de los fines esenciales del Estado, se ha convertido en un factor determinante para profesionalizar y darle estabilidad el empleo público en Colombia. Este hecho, ha sido acompañado y reforzado por los mismos funcionarios, quienes buscan mejores condiciones laborales, a través de la conquista de nuevos derechos sociales producto de una naciente y constante actividad sindical. Esto conlleva a que el sector público deba redefinirse en busca de un Estado moderno, de cara a una mayor eficiencia en los términos señalados por la ley.

En síntesis, una mirada panorámica al empleo público en Colombia como la que hemos pretendido realizar, deja en claro por lo menos dos elementos esenciales para su caracterización; de una parte, el significativo aporte que realizó la Constitución de 1991 a una profesionalización y estabilización del servicio público nacional, especialmente a través de la creación de la Comisión Nacional del servicio

civil, y de la institucionalización de la carrera administrativa, hechos que contrastan con el desorden y la falta de seguridad jurídica que existía en las relaciones laborales con el estado antes del 91. Por otra parte, se evidencia también que, a pesar de todos los esfuerzos por normatizar y profesionalizar el servicio público, los vicios como el clientelismo, el nepotismo y el amiguismo, siguen imperando en la gestión pública nacional, hechos que aunados a la consideración de los cargos públicos como botín político, han entorpecido sistemáticamente el desarrollo de las instituciones y las normas de la carta del 91, a pesar de los pronunciamientos de la Corte Constitucional. En este contexto se evidencia una clara disputa entre los intereses políticos coyunturales, vinculados a proyectos de gobierno, y la seguridad jurídica del empleo público, garantizada, al menos en el papel, por la Constitución y por las normas vigentes sobre la materia. (Dina Lisbeth Ortega Suescún, Aportes jurídicos para una renovación de la carrera administrativa en Colombia, Universidad Nacional de Colombia, 2012, pág. 44)

4. La carrera administrativa en Colombia

La carrera administrativa en Colombia, fue elevada a rango constitucional a través del artículo 125 de la Carta Política de 1991, y desarrollada, por en el artículo 27, título IV, de la Ley 909 de 2004, que establece:

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al

servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Ley 909 de 2004, título IV, artículo 27, Congreso de Colombia)

A través de estos procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos, se busca la profesionalización del talento humano del sector público, teniendo al mérito, como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

El régimen de carrera administrativa, tal como lo concibió el Constituyente de 1991, impulsa la realización plena y eficaz de principios como el de igualdad y el de imparcialidad, pues se sustenta en la promoción de un sistema de competencia a partir de los méritos, la capacitación y las específicas calidades de las personas que aspiran a vincularse a la administración pública; desde este punto de vista, sólo cumpliendo con esos objetivos, que se traducen en vincular a los mejores y los más capaces para el servicio del Estado, se garantiza un empleo público democrático y abierto a la ciudadanía. Así las cosas, el Estado se convierte en el custodio del interés general, descartando otros factores de vinculación al empleo público, tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo, contrario a esto, debe fomentar la eficacia y la eficiencia de la gestión pública. (Revista de Derecho N° 30 Barranquilla Julio/Diciembre, 2008, acápite de *La Carrera Administrativa*)

4.1. Desarrollo de la normatividad relacionada

En esta parte del ensayo, se presenta un análisis del desarrollo de la normatividad relacionada con la carrera administrativa en Colombia, para confrontar si el principio constitucional de igualdad, impulsado por la norma superior, se ha materializado en el acceso a los cargos públicos que conforman el cuerpo burocrático nacional, instituido para hacer cumplir los fines esenciales del Estado, a través de una eficiente administración pública en procura de concretizar un gobierno justo, que satisfaga las necesidades de servicios que los ciudadanos demandan, dentro del marco del Estado social de derecho promulgado por la Constitución.

Ahora bien, este principio de igualdad, está concebido en la Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 13, como sigue:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Entonces, entendido el concepto de igualdad, como el tratamiento que toda persona recibe de manera igual, sin ninguna discriminación, en razón a que la norma asume a todas las personas como iguales; se debe aplicar ante la ley el mismo trato

jurídico a todos los ciudadanos, en caso de estar en la misma situación. Bajo este precepto y del postulado constitucional de Estado social de derecho, el Estado Colombiano asumió la carga de crear las condiciones materiales para que los ciudadanos disfruten en forma real y efectiva del derecho a la igualdad, y a su vez, no sufran los efectos que causa la discriminación social de cualquier índole. También, el constituyente de 1991, en el título V sobre la conformación del Estado, se refirió a la conexidad que debe nacer de la relación entre los organismos públicos y las personas vinculadas a ellos, de donde se desprende, que estas entidades tienen la función común de administrar los bienes y los servicios del Estado, por medio de las personas que las dirigen para prestar el respectivo servicio público y quienes se vinculan en los cargos existentes en ellas.

Así mismo, la Corte Constitucional de Colombia, ha desarrollado amplia jurisprudencia que concurre a reconocer la institución de la carrera administrativa, como uno de los medios que materializan el Estado social de derecho en cuanto al tema del empleo, como también, resalta que el acceso a la función pública debe darse bajo las condiciones de igualdad, manteniendo vigente los principios de eficacia y eficiencia en el servicio público. Por ejemplo, la Corte en la Sentencia C-793 de 2002, se pronuncia sobre el carácter de la función pública, el cual fue determinado por la Constitución Política de 1991, en aras de consolidar la seguridad jurídica de los ciudadanos, así:

De acuerdo con los postulados del modelo burocrático, la Constitución Política consagra los principios del régimen administrativo laboral en aspectos como el régimen del empleo público; la responsabilidad de los servidores públicos; la tipología de los empleos y de los servidores públicos; los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones del servidor público; la competencia de las autoridades en la creación, modificación, supresión o fusión de empleos, en la provisión de empleos o en la determinación de manuales de funciones; los sistemas de carrera; el régimen salarial y

prestacional, o el derecho de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva, entre otros. (Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-793, 2002)

Tesis a favor

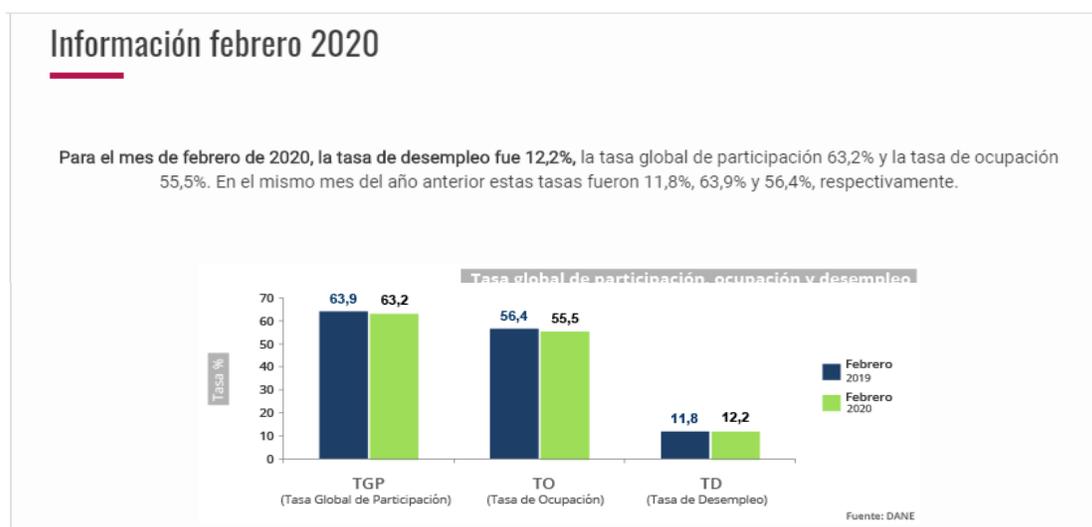
1) Los particulares que ejercen cargos de carrera, es decir, los denominados funcionarios, indiscutiblemente fungen como instrumentos indispensables para servir a la sociedad, a través de su vinculación al sector público; pero el Estado, no debe responsabilizarlos del valor del conocimiento de manera indefinida, con el pretexto que solo de esta forma la administración pública se hace más eficiente, y que solo así, los funcionarios ejercerán sus funciones de manera independiente y evitara las propuestas indecorosas a cambio de conceder favores administrativos, lo cual contradice la actual realidad colombiana. “Es evidente que el aparato administrativo no puede ser un conjunto de órganos estáticos, al contrario, al necesitar adaptarse a las exigencias que demandan los cambios políticos, sociales y económicos debe ser susceptible de variaciones y modificaciones, por lo que estamos en presencia de un fenómeno dinámico que debe ser objeto de permanente observación y evaluación”. (Jorge I. Rincón C, 2009, introducción del libro Derecho Administrativo Laboral Universidad del Externado)

2) A pesar que existe reglamentación vigente que señala: la forma cómo deben comportarse (ética) los funcionarios y las sanciones en las que puede estar inmerso en caso que su comportamiento contraría la ley; en ocasiones ésta vigilancia resulta inútil, pues un empleado, que disfruta de permanencia indefinida en el cargo, que tiene la experticia sobre el manejo de los procesos de su entidad, puede estar tentado según la ocasión a maniobrar sin ser detectado, para acometer determinadas acciones contrarias a la ética y la moral, que lo induzcan a incurrir en faltas disciplinarias graves o gravísimas, contrario sensu, la actitud de quienes ingresen al sector público conociendo el inicio y el fin de su proceso de vinculación al Estado.

Es cierto que, la estabilidad laboral permite ganar una amplia experticia en el desempeño de las funciones administrativas propias de cada cargo, en procura de lograr la eficiencia y la eficacia del Estado, pero también es cierto que, permanecer estable laboralmente, en la mayoría de los casos resulta contraproducente, pues, se crea una circunstancia inconveniente, en la medida que el funcionario vaya armándose de una poderosa experiencia y unos amplios conocimientos, que lo conviertan en elemento indispensable para la funcionalidad del ente al cual esté vinculado.

3) El Estado tiene dentro de sus fines esenciales, la misión de crear las políticas educativas que garanticen una adecuada formación de las personas a través de la gratuidad educacional, para que se presenten útiles a la sociedad, y, por otro lado, la obligación de fomentar el estímulo, el incentivo y la promoción, de las habilidades empresariales, los cuales, se constituyen en pilares esenciales para el desarrollo socio económico del país. Uno de los factores que han generado inestabilidad política en los distintos gobiernos, ha sido las altas tasas de desempleo, pues siempre se han quedado cortos en el diseño e implementación de estrategias, que reduzcan los altos porcentajes que representa a esta población, lo cual, puede evidenciarse en la siguiente tabla actualizada.

Tabla 1. Tasa de desempleo del año 2020 versus 2019.



Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#2020>

4) Es posible idealizar un escenario donde la administración pública, se perciba más dinámica, que garantice a sus administrados, la eficiente prestación de los servicios a cargo del Estado, donde se integren los proyectos visionarios y los objetivos misionales, en aras de continuar la evolución social hasta consolidarse como país desarrollado, acorde al ritmo y a los retos que, dentro del marco de la globalización, requiere el paso hacia la concretización del modelo de Estado moderno. Esta tendencia mundial hacia el logro de economías desarrolladas con énfasis en lo social, necesariamente debe estar ligada a la también evolución del derecho, por el cual se produzcan los cambios regulatorios que exige el proceso de transición; dicho de otra forma, el derecho administrativo laboral, debe percibir esas nuevas realidades sociales.

Es imperativo entonces, imponer un nuevo modelo de la función pública en Colombia, que restrinja o elimine dentro de un marco legal vigente, la condición del derecho a la permanencia en los cargos de carrera, pues, no puede el mismo Estado, amén de este derecho, vulnerar el principio a la igualdad, toda vez que la estaticidad del funcionario, limita el acceso a los empleos públicos, al resto de los ciudadanos que aspiran a estos. Por tanto, teniendo en cuenta la nueva realidad mundial, la situación más racional del deber ser, sería aquella en la que un particular concurse en la provisión de empleos públicos, que se realizara cada cuatro años, en paralelo a los períodos institucionales de gobierno, bajo los principios de igualdad y el mérito, entre otros. De esta manera, la persona no se presentaría para apoderarse del cargo, en gracia de la permanencia indefinida que le brinda el sistema de carrera, sino que, se presentaría a tener el derecho de ejercer con independencia, el cargo disponible, bajo los preceptos de la eficiencia, la eficacia, la celeridad, la oportunidad, y, principalmente la transparencia.

La situación más racional es aquella en la que el empleado no se apropia del cargo, sino que se presenta el derecho al cargo, a permanecer en él, con el fin no de apoderarse del mismo sino contar con independencia para ejercerlo y la permanencia se mantiene en la medida que cumpla las normas del cargo. (Fanny Contreras Espinosa, Principio de Igualdad y Carrera Administrativa, Numeral 8. Página 28)

5) El Estado tiene una responsabilidad social con los ciudadanos, a través de la cual, le debe garantizar el cumplimiento de sus derechos constitucionales fundamentales, y en acto de reciprocidad, el ciudadano debería ofrecerle a éste, prioritariamente, todos sus conocimientos, habilidades y experiencia, para servir a la comunidad por términos perentorios, como su aporte para la consecución de los fines esenciales que debe cumplir dentro del marco del Estado social de derecho, y fuera esta contraprestación, el instrumento innovador que posibilite la reinversión del Estado, si por este se lograra, una mejor dinámica de la administración pública, tras eliminar la estaticidad del funcionario en los cargos de carrera, y se convierta entonces, en un eje de transformación institucional virtuoso de impacto positivo, materializado en la satisfacción integral de la sociedad, gracias a la eficiencia en la prestación de los servicios demandados.

6) El Gobierno Nacional actual, ha impulsado un importante avance en materia de acceso al empleo público, en virtud del principio de igualdad frente al requisito de experiencia exigida a particulares, materializado en la expedición del Decreto Administrativo N° 2365 de 2019, “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”, donde se busca que los jóvenes entre los 18 y 28 años con estudios y que no acrediten experiencia laboral, sean vinculados en las plantas de las entidades públicas, para lo cual, las mismas deben adoptar o modificar las plantas de personal permanente o temporal, equivalente al diez por ciento (10%) de los nuevos empleos en el nivel profesional.

7) Sumado a todo lo anterior, se haría necesario entonces, desarrollar en mayor proporción, las potencialidades que brindan las Tecnologías de la Información y Comunicación - TIC, para que se constituyan en herramientas más interactivas, que generen cambios en las metodologías de los procedimientos administrativos y operativos de la cosa pública, y coadyuven a la especialización del conocimiento, con el fin de garantizar, la eficiencia y eficacia de la administración pública, así como, la independencia y la transparencia en el ejercicio de las funciones, que eviten, incurrir en prácticas laborales que tengan connotaciones de irregulares. Sería un hecho trascendental dentro del desarrollo institucional de nuestro país, que las TIC, puedan generar un principio de cambio transformador positivo al interior de las instituciones públicas, y tal situación debería entenderse, como el cambio social requerido para lograr el modelo del Estado de bienestar, dicho cambio, sería de buen recibo dentro del Derecho Administrativo Laboral.

Tesis en contra

El derecho de permanencia en el cargo, es vista como una exigencia histórica de nuestra sociedad en el presente, que implica una necesaria diferenciación entre regímenes hechos para trabajadores privados y aquellos concebidos para los funcionarios. El derecho a la permanencia en el cargo, es en este sentido, una reivindicación social y una necesidad de organización administrativa invita a una comprensión subjetiva y objetiva del empleo público, donde los particulares que hacen las veces de funcionarios detentan, sin asomo de dudas, unos derechos que deben ser garantizados por el Estado, siempre con la conciencia de que su rol se inserta de manera amplia en la realización de las finalidades del mismo, y que para ellos se necesita una organización administrativa acorde con las necesidades específicas del momento. En este contexto, se entiende, que el derecho de permanencia en el cargo de los funcionarios, constituye la médula espinal de todo el derecho administrativo laboral; mientras se mantenga un sistema de carrera administrativa, se deberá continuar

haciendo énfasis en una Administración Pública independiente, técnica, profesionalizada y eficiente.

En Colombia, el acceso a los cargos públicos en el sistema de carrera administrativa, obedece al principio de igualdad, puesto que, constitucionalmente, este sistema de selección de personal está ceñido al principio de igualdad que pregonan la Constitución Política en el artículo 13 y en concordancia con el artículo 125 ibídem, carrera administrativa, el cual ha permanecido gracias al papel desempeñado por la Corte Constitucional, consecuente del control constitucional que ejerce sobre la ley y los actos reformativos de la Constitución, además por la revisión que cumple como máxima autoridad del trámite de las acciones de Tutela.

La propuesta

Previo análisis de los antecedentes jurídico - conceptuales, que denotan los problemas que han obstaculizado la efectiva implementación y vigencia del sistema de carrera administrativa en Colombia, se pretende a través de la presente investigación, basada en el método lógico deductivo, plantear el escenario que contenga una propuesta, para que a partir de ella, se puedan formular las respectivas recomendaciones básicas, que puedan contribuir a optimizar el sistema de ingreso a la carrera administrativa en el país, entendiéndola como el instrumento idóneo, justo y democrático, para garantizar el derecho de igualdad en el acceso al empleo público a todos los colombianos, bajo las condiciones de la oportunidad y el mérito, requisitos necesarios para ejercer los cargos que conforman los cuerpos burocráticos del Estado, tales como:

Desarrollar e implementar la normatividad relacionada, para que el acceso a los empleos del sector público, que conforman el sistema de carrera administrativa, de las organizaciones y entidades del Estado Colombiano, se haga por concurso de méritos a través de convocatorias que éstas realicen, donde se establezcan: i) términos que sean perentorios, de obligatorio cumplimiento e inmodificables, ii) garantías de preservar los

principios de eficacia, celeridad, imparcialidad y transparencia en la administración pública, y, iii) la certeza del inicio y del fin del proceso para los interesados. Esto sin duda, le devolvería a la ciudadanía la confianza en la transparencia y efectividad de los procesos administrativos propios de la función pública.

Esto significa que, la convocatoria a conformar los cuerpos burocráticos de las organizaciones y entidades del Estado Colombiano, se haría cada cuatro años, de acuerdo a las necesidades de éstas, paralelos a los períodos institucionales de gobierno, según el nivel de la entidad territorial a la que corresponda. Es decir, en los niveles territoriales del poder ejecutivo en el Estado Colombiano, esto es, el nacional, el departamental, el distrital y el municipal; la transición de la administración de gobierno saliente con la entrante, debería estar precedida de unos procesos de convocatoria a concurso de méritos y de selección de personal idóneo, que conformen los cuerpos burocráticos de cada una de estas organizaciones y entidades públicas, y ejerzan por derecho adquirido, las funciones de su competencia durante el periodo institucional de gobierno que inicia. En todos los casos, los procesos deberán contar con los requisitos de legalidad, que surtirían efecto a partir del acompañamiento, la vigilancia y la supervisión, de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, como máximo órgano rector de la carrera administrativa en el Estado colombiano.

Sumado a esto, se deben aplicar las normas existentes que regulan la duración de los nombramientos provisionales y que facultan a las organizaciones y entidades públicas, para crear de acuerdo a sus necesidades, empleos temporales de tiempo completo, de medio tiempo y tiempo parcial, con el debido acompañamiento, del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda y el Departamento Administrativo de la Función Pública, como garantes en el cumplimiento de estas normas; y poder erradicar así, las nóminas paralelas que mal contribuyen al desangre del erario, por ordenación de pago de sentencias dadas en la justicia administrativa y ordinaria, cuando se han configurado los llamados contratos realidad, encubiertos con los contratos de prestación de servicios profesionales.

El sustento de esta premisa, se funda en el principio Constitucional del derecho a la igualdad, por el cual todos los ciudadanos deben tener las mismas oportunidades de acceso a los empleos del sector público, para así, poder conformar los cuerpos burocráticos que administran el Estado Colombiano, considerado éste como el principal empleador del país, y aquel que, en razón de su concepción de Estado Social de Derecho, mejor debiera considerar el trabajo como un derecho social fundamental y como una cuestión de dignidad humana. En concreto, mucha paz, tranquilidad y justicia social ganaría el país, si hubiesen garantías transparentes y democráticas para el acceso y la permanencia por periodos determinados en la ley, a los empleos en el sector público.

Para materializar la presente propuesta, se requiere promover una reforma constitucional, a través de un Acto Legislativo impulsado desde el Congreso de la Republica, para introducir al capítulo De la función pública de la Constitución Política de Colombia de 1991, las nuevas disposiciones legales, orientadoras de las organizaciones y entidades públicas, en la estandarización del acceso a los empleos del sistema de carrera administrativa, que conforman la administración pública.

Así mismo, para concretizar el espíritu de la norma, se le debe dotar del blindaje jurídico contra los futuros intentos de doblegarla en beneficio de intereses particulares y partidistas, para con ello, eliminar en forma definitiva, la presencia fantasmal de las viejas prácticas clientelares y de amiguismo político, y contrario a esto, promover el alcance de la eficiencia y la eficacia de la administración pública, en procura de satisfacer las necesidades y servicios de la ciudadanía colombiana, que nos conduzca por las vías del desarrollo y el bienestar socio económico hacia la concretización del Estado moderno.

CONCLUSIÓN

Por naturaleza el hombre vive en comunidad, condición necesaria para lograr fines colectivos producto de esa integración, sin embargo, todas las partes involucradas

no siempre se benefician de la misma forma, en razón a que existen normas y leyes que pueden eventualmente inclinar la balanza de lo justo hacia posiciones privilegiadas. So pretexto de mantener la estabilidad y la armonía, y en aras de preservar el bienestar de una sociedad civilizada, se hace muy fácil crear las circunstancias para que una minoría tenga más poder para imponer su voluntad sobre el resto de las personas y en consecuencia obtener mayores beneficios. En el cotidiano, vemos como ciertos intereses particulares se cuelan en la agenda política de un país o región, y se evidencia así, el hecho de que no se conoce aún un sistema político que, aplicado aquí y ahora, cree condiciones de democracia absoluta y pura.

La tendencia a la estabilidad en el empleo tiene sus contradictores, que aducen en contra del Estado Social de Derecho, la degeneración en la apropiación del poder, por la condición de un funcionario inamovible, lo cual restaría transparencia y efectividad a los procesos administrativos, quitándole un importante ingrediente a la dinámica de la administración del Estado, y desmotivando la confianza y credibilidad de la ciudadanía en general. Con el primer paso dado dentro del ordenamiento jurídico colombiano, para la creación del sistema de carrera administrativa, se da inicio al desarrollo normativo que concibe ésta institución, como el fundamento de la administración de personal en el sector público, por el cual se pretende la selección y promoción de los empleados, teniendo como base principal la idoneidad, la capacidad y el mérito de la persona, con el fin de construir y consolidar una administración pública moderna y eficiente que satisfaga las necesidades de servicio de los ciudadanos.

La propuesta sugerida al problema que plantea el desarrollo de la investigación contenida en este trabajo académico, va dirigida a reformar el marco normativo que regula el funcionamiento y la vigencia del sistema de carrera administrativa en Colombia, en busca de una real garantía del derecho Constitucional a la igualdad, respecto del acceso a los empleos del sector público bajo las condiciones que establezcan términos que sean perentorios, de obligatorio cumplimiento e inmodificables, para garantizar, los principios de eficacia y de celeridad en la administración pública, la certeza del inicio y del fin del proceso para los interesados, y

lograr así, en cada uno de los servidores, una preparación, motivación y devoción por la prestación del servicio que se le encomienda. De esta manera, no es necesario implementar una burocracia permanente en el Estado, para crear una memoria en las organizaciones y las entidades públicas, puesto que la información que es útil para ejecutar su misión institucional, queda contenida en sus archivos históricos, sumado a las estrategias de atención, diseñadas dentro de sus manuales de funciones, procesos y procedimientos administrativos.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Weber, Max. «La política.» El político y el científico, trad. F. Rubio Llorente, Madrid, Alianza, 5ª ed., 1979, p. 92.

Constitución Política de Colombia, promulgada en la Gaceta Constitucional número 114 del jueves 4 de julio de 1991.

Sentencia SU-747 de 1998, Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia C-793 de 2002, Corte Constitucional de Colombia.

Dávila Ladrón De Guevara, A. (2002). Democracia Pactada. El Frente Nacional y el proceso constituyente de 1991, Editorial Universidad de Los Andes, Bogotá, D.C.

Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”, en Colombia.

Revista de Los principios y valores del estado social de derecho como marco jurídico político para la resolución de los conflictos, por Javier Gonzaga Valencia Hernández, Volumen 10, Número 1, p. 105-112, 2007.

Revista de Derecho N° 30 Barranquilla Julio/Diciembre, 2008, acápite de La Carrera Administrativa.

Derecho administrativo laboral: empleo público, sistema de carrera administrativa y derecho a la estabilidad laboral / Jorge Iván Rincón Córdoba. - Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2009.

Opinión Jurídica, La carrera administrativa en Colombia: 70 años de ficción. Vol. 9, No. 18, pp. 107-126 - ISSN 1692-2530 • 125 Julio-diciembre de 2010 / 204 p. Medellín, Colombia.

Decreto Administrativo N° 2365 de 2019, “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”, en Colombia.

Cibergrafía

<https://dle.rae.es/estado>

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf>

<http://bdigital.unal.edu.co/11529/1/fannycontrerasespinoza.2012.pdf>

<http://bdigital.unal.edu.co/6972/1/dianalisbethortegasuescun.2012.pdf>

<http://www.copmadrid.es/webcopm/recursos/pol1.pdf>

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/36AEB01C47D6AFE40525809C0054BDCA/\\$FILE/restrmed.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/36AEB01C47D6AFE40525809C0054BDCA/$FILE/restrmed.pdf)

<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/index.php/informacion-general/3-carrera-administrativa#sistemas-especiales-de-origen-legal>

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>

<https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2019/Presidente-Duque-expidio-decreto-que-reglamenta-contratacion-en-todas-entidades-publicas-jovenes-sin-experiencia-191230.aspx>