

Carrera administrativa en Colombia: un país andino

Jeannette Vélez
Canciller
Universidad del Rosario

Me voy a permitir exponer algunas palabras que nos permiten aterrizar en el enfoque de esta Ponencia. En 1848, **EZEQUIEL ROJAS** uno de los grandes doctrinarios del siglo XIX del partido liberal en Colombia se pronunció con los siguientes términos:

“(...) Quiere muy especialmente el Partido Liberal que al conferir los destinos públicos sólo se tenga en mira el buen servicio de la sociedad, que se atiende especialmente a las aptitudes, capacidades y probidad que se tengan para desempeñarlos. Conferir destinos en recompensa de servicios, para premiar un voto a favor de alguna persona, es desmoralizar la sociedad; es un crimen (...)”

Es así como de alguna u otra forma la Política en Colombia permitió el entretener en torno a algunos fundamentos que dieron pie a una serie de características y especificaciones que generan la Carrera Administrativa en Colombia.

Inicialmente expondré la Normatividad de Colombia.

I. NORMATIVIDAD

La normatividad en Colombia durante su historia ha tenido un gran número de leyes y decretos. Entre estos se encuentran:

1. Ley 165 de 1938
2. Ley 19 de 1958
3. Decreto- Ley 1732 de 1960
4. Decreto- Ley 2400 de 1968
5. Ley 13 de 1984; Ley 200 de 1995
6. Ley 61 de 1987

Además la Constitución del 1991 que posee y cobija bajo su manto una triple concepción de la carrera administrativa.

De la misma forma existe en Colombia el llamado Régimen General que se divide en el Título V Constitución Nacional y la Ley 909 de 2004. Por otro lado se encuentran los Regimenes Especiales de Creación Constitucional que por su lado poseen los siguientes elementos:

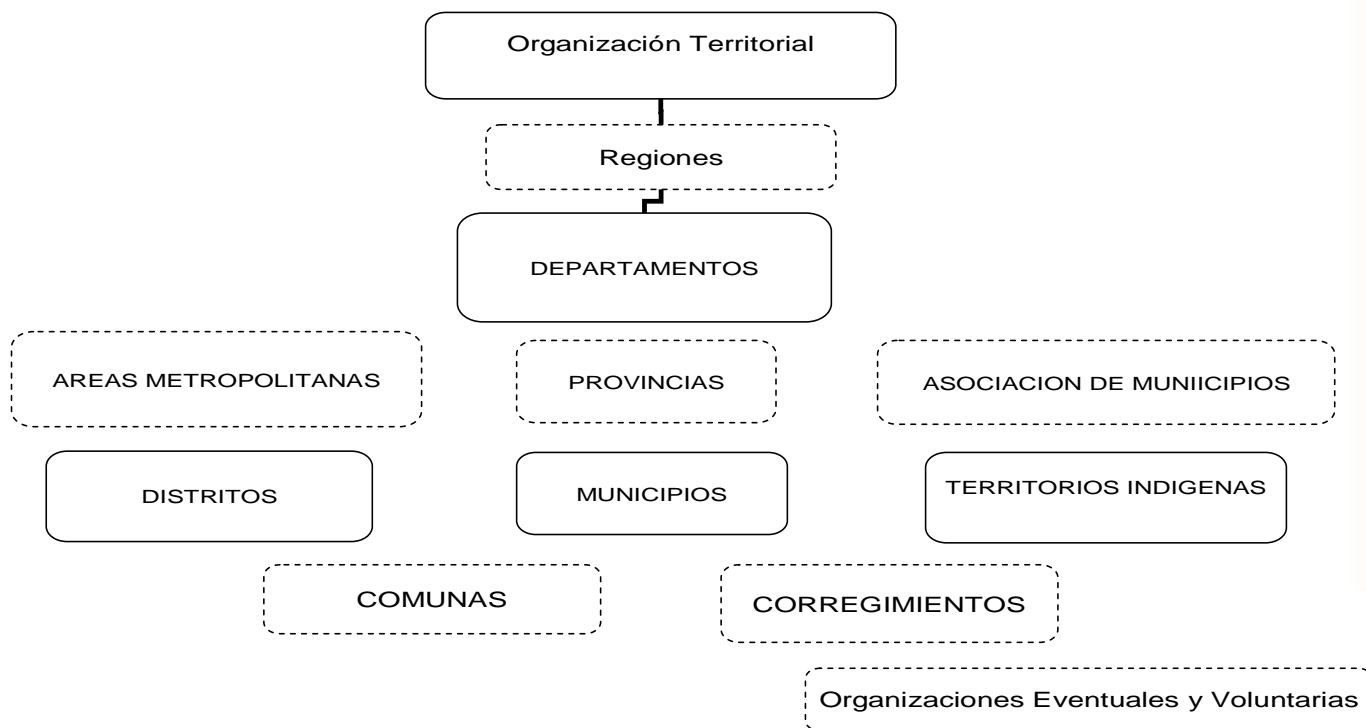
- Carrera Administrativa de la Contraloría General de la Nación.
- Carrera Administrativa de la Procuraduría General de la Nación
- Carrera Administrativa de la Fiscalía General de la Nación
- Carrera Judicial
- Carrera Administrativa en la Fuerzas Militares y la Policía Nacional
- Carrera Notarial.

- Carrera Administrativa de las Universidades Estatales.
- Carrera Docente.
- Carrera Diplomática y Consular.
- Carrera Penitenciaria y Carcelaria.

Igualmente existen los Regímenes o Sistemas Específicos de Carrera de Creación Legal que rigen a los entes llamados Departamento Administrativo de Seguridad, la Registraduría del Sistema Civil, la Unidad Administrativa de Impuestos y Aduanas y el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

Seguidamente voy a exponer el funcionamiento del sistema del Estado Colombiano a través de los siguientes gráficos:





En este orden de ideas quisiera exponer entonces los **ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO** que nos dan la posibilidad de explicar un poco mejor la Carrera Administrativa en Colombia. Es así como parte de esta organización existen unos órganos de dirección que facilitan la administración, la vigilancia y en general la orientación de la Carrera Administrativa en Colombia.

En primera instancia tenemos a la Comisión Nacional del Servicio Civil órgano garante del principio del mérito responsable de la administración y vigilancia de la carrera administrativa. De la misma manera el DAFP es responsable de la política, de los instrumentos y las orientaciones metodológicas sobre el empleo público. Por otro lado Colombia posee en las Unidades de Personal una estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y finalmente las Comisiones de Personal que son un Órgano consultivo en relación con los planes de capacitación, bienestar e incentivos de las entidades.

Por otro lado parte de las Generalidades de la Carrera Administrativa de Colombia se definen dentro de diferentes aspectos entre ellos su división geográfica, política y administrativa. Tal es el caso que Colombia se divide en 5 REGIONES NATURALES, 32 departamentos, 1099 municipios que se encuentran reglamentados en la Ley 617.

Como parte de mi ponencia igualmente quisiera exponer el **ANÁLISIS DEL SISTEMA** en general de la Carrera Administrativa de Colombia, los problemas que se han tenido, y la respuesta institucional en los últimos años para intentar solventar estos inconvenientes y mejorar así la carrera administrativa.

Lo haré a través de los siguientes gráficos:

Componente	Problemas	Respuesta Institucional
<p>1. Normatividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rígida y excesiva en materia de administración de personal y de carrera administrativa. - Existencia de artículos constitucionales en materia de carrera administrativa han hecho inflexible el sistema de servicio civil. -Causales de retiro -Asignación de Facultades en distintos órdenes a Gobernadores, Alcaldes 	<p>Título VII de la Ley 909 agrega:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La renuncia 2. Supresión del cargo 3. Haber adquirido derechos de pensión 4. Razones del buen servicio (Demandada) <p>- Decretos 785 de 2005</p> <p>Nomenclatura y clasificación de funciones generales de los empleos de la entidades territoriales reguladas por la ley 909.</p>

Componente	Problemas	Respuesta Institucional
<p>2. Evaluación del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de compromiso de evaluadores y evaluados en los procesos de calificación. - No hay correlación entre los resultados de la gestión institucional y la evaluación de los empleados. - Inexistencia de indicadores precisos para evaluar el desempeño. -Falta de instrumentos validados. -No se evalúan competencias. 	<p>Artículos 37-40 Ley 909.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Parámetros establecidos. 2. Correlación con los resultados institucionales. 3. Cada institución tiene la posibilidad de diseñar sus propios instrumentos de evaluación. 4. Evaluaciones periódicas.

Componente	Problemas	Respuesta Institucional
3. Sistemas de información	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de información precisa y actualizada en empleo público, no sólo de quienes hacen parte, sino de las ofertas disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> -Decreto 1049 de 2001. -Art 18, 34, 35, Ley 909 -Creación del SIUP
4. Capacitación		<ul style="list-style-type: none"> -Art. 17 Ley 909 -Art. 36 Ley 909 -Fortalecimiento de la ESAP -Participación de la Academia

Componente	Problemas	Respuesta Institucional
<p>5. Conformación, ingreso y permanencia</p>	<p>-Falta de diseño en su estructura y composición.</p> <p>- Dispersión de regímenes especiales y de carreras.</p> <p>-Estructura inadecuada en las plantas de personal, tanto en cargos como en grados.</p> <p>-49% de la planta de personal a nivel nacional son abogados.</p> <p>-Cambios de personal frecuentes.</p> <p>-Definición de cargos por perfiles y “necesidades” sin tener en cuenta competencias”.</p>	<p>-Ley 1945 de 1945</p> <p>-Ley 909 de 2004</p> <p>-Decreto 760 de 2005</p> <p>-Decreto 1601 de 2005</p> <p>-Inclusión de conceptos como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación del recurso humano 2. Organización del trabajo. 3. Planta global y flexible. 4. Ingreso y permanencia previa comprobación de méritos, incluidos los funcionarios de libre nombramiento y remoción. 5. Realización de concursos, instrumentos de selección idóneos (Acuerdo 02 de 2005. Comisión Nacional de Servicio Civil). 6. Competencias laborales.

Componente	Problemas	Respuesta Institucional
<p>6. Alta Gerencia y Alta Especialización</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de un criterio de planeación y desarrollo para los empleos de alta especialización y alta gerencia. -Debilidad en los sistemas de reclutamiento, selección e inducción para estos cargos. -Baja calidad en Escuelas de Alto Gobierno - Concursos se realizan para ratificar a las personas que ocupan provisionalmente los cargos de carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> -Profesionalización de la Administración Pública. Título VIII, Ley 909. -Selección por méritos y competencias. -Acuerdo de gestión con resultados, indicadores y medios de verificación.

Como conclusión entonces podemos afirmar que la formación de recurso humano es fundamental para la gobernabilidad, además de todo esa formación debe ser accesible a todos los niveles de la administración, debe llegar a todas las regiones, y debe ser pertinente, y diseñada sobre competencias tales como:

- Conocimientos: Saber
- Desempeño: Saber-Hacer
- Conciencias: Saber-Estar

De la misma forma su impacto debe ser verificable, poseer reglas claras de ingreso y de salida, tener una evaluación del desempeño con criterios objetivos.

Agradezco inmensamente su atención.

BIBLIOGRAFIA

Constitución de 1991 de la Republica de Colombia.

Charry, González Guillermo. *Fundamentos Constitucionales de Nuestro Derecho Administrativo*. Ediciones Rosaristas.

Mendoza, Vergara. Luis Eduardo. *La Carrera Administrativa y Regimenes Específicos*. Octava Edición: Conforme a La Ley 909 de 2004.

Reyes, Manrique Alfredo. *El Municipio después de la Constitución de 1991*. Abril de 1991.

Zuleta, Guillermo. Varios. Co autores. *Comentarios al Nuevo Régimen de Contratación Administrativa*.

RESEÑA BIOGRAFICA

JEANNETTE VICTORIA VELEZ RAMIREZ

Cédula de Ciudadanía : 35.459.503 de Usaquén
Oficina : Carrera 6 No. 14-16, Ofic. 504
Teléfono : 2970234, 2970200 ext. 174
Residencia : Av 7 No. 89-10 Apto 901
Teléfono : 2565257
Celular : 310-2387027
Correo electrónico : jvelez@urosario.edu.co

ESTUDIOS REALIZADOS

BACHILLERATO Abogada
UNIVERSITARIOS Pontificia Universidad Javeriana
Nov. 1977 - 1981
Especialización en Socio - Economía
Especialización en Legislación Financiera
Universidad de los Andes
1988 -1989

OTROS ESTUDIOS

Legislación Americana. Universidad de los Andes
Julio a Septiembre de 1989

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Actualmente asesora en materia comercial, sociedades, contratación administrativa en ley de servicios públicos. Se negocio, redacto y manejo el contrato de la construcción y operación de la planta de lixiviados del relleno sanitario de Doña Juana en Bogotá, y se manejan los contratos de operación de rellenos sanitarios.

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO

Canciller, Septiembre de 2004 a la fecha

La Cancillería se constituye en la unidad que busca la proyección internacional del Rosario y para tal fin se han diseñado cuatro estrategias: educación transfronteriza, internacionalización en casa, cooperación internacional y calidad, ejes que pretenden principalmente promover los intercambios académicos, la interacción de la comunidad rosarista con la comunidad académica global, la multiculturalidad, la gestación de proyectos viables y la investigación interdisciplinaria por medio de la Participación en redes.

ESCUELA DE GOBIERNO-Gestora y Directora desde el 2003. Surge como elemento del trabajo realizado en la Facultad de Educación Continuada. Se orienta hacía:

- Capacitación de Departamentos, municipios y Nación.
- Desarrollo de Proyectos.
- Capacitación Fundamentada en competencias.
- Conformación de asociaciones de municipios.
- Cooperación para el Desarrollo.
- Desarrollo de 150 cursos especializados.