

Ideales

Otro espacio para pensar



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

Instituto de Educación
a Distancia **IDEAD**





Universidad
del Tolima

¡Construimos la universidad que soñamos!



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

Revista Ideales

Otro espacio para pensar

ISSN 2011 - 592X (Impresa)

Año 2023 - Vol. 15 - No. 15

ISSN 2539 - 5211 (Electrónica)

Año 2023 - Vol. 10 - No. 10

Omar A. Mejía Patiño

Rector

Martha Lucía Núñez

Vicerrectora Docencia

Diego Alberto Polo

Vicerrector de Desarrollo Humano

Mario Ricardo López

Vicerrector Administrativo

John Jairo Méndez

Vicerrector de Investigación-Creación,
Innovación, Extensión y Proyección Social

Carlos Arturo Gamboa B.

Director IDEAD

Director - Editor

Carlos Arturo Gamboa B.

Director IDEAD

Comité Editorial

Dr. Carlos Monge López

Universidad de Alcalá -España

Dr. José Fernando Calderero Hernández

Universidad Internacional de la Rioja

Dr. Gerardo León Guerrero Vinuesa

Universidad de Nariño

Dr. Juan Manuel Llanos

Universidad del Tolima

Comité Editorial

Dr. José Julián Nández Rodríguez
Universidad del Tolima

Mg. Marien Alexandra Gil
Instituto de Educación a Distancia

Mg. Nelson Romero Guzmán
Instituto de Educación a Distancia

Mg. Luis Fernando Abello
Instituto de Educación a Distancia

Comité Científico

Dra. Rosario Rogel-Salazar
Universidad Autónoma del Estado de México

Dra. Zara Ramos Zamora
Universidad Complutense de Madrid –

Dr. Luis Tinoca
Universidad de Lisboa-Portugal

Dr. Pablo Álvarez Domínguez
Universidad de Sevilla – España

Dr. Luis Núñez Cubero
Universidad de Sevilla – España

Corrector de estilo:

Luis Fernando Abello

Asistente editorial:

Dayanis Vanessa Contreras

Diseño y diagramación:

Mauricio Ospina

Periodicidad:

Semestral

Canjes y suscripciones:

Instituto de Educación a Distancia
Universidad del Tolima
Barrió Santa Helena Parte Alta
Teléfono: (+57) (82) 2771212 Ext: 9481
Ibagué. Colombia. Suramérica
Dirección electrónica:
ideales@ut.edu.co
<http://www.ut.edu.co>

Las opiniones contenidas en los artículos de esta revista no comprometen al Instituto de Educación a Distancia de la Universidad del Tolima, son exclusiva responsabilidad de los autores.

Carrera administrativa: reformas y conceptos en su aplicación a las universidades públicas de Colombia

Jennifer Rojas Cárdenas
jrojasc@ut.edu.co²⁵

Resumen

El proceso de la implementación de la Carrera Administrativa en las diferentes instituciones públicas de Colombia ha planteado la reforma de una variable común, los recursos humanos; por lo tanto, las reformas en la gestión de lo público están haciendo énfasis en el cambio del estilo burocrático a uno de carácter gerencial que permita atender los cometidos del Estado y sus organizaciones, bajo los criterios de eficiencia y eficacia.

Este escenario ha planteado a las entidades públicas el reto de efectuar un proceso de Carrera Administrativa con las estrategias dirigidas a la búsqueda del personal idóneo para la gestión pública; es decir, el reclutamiento y selección de los funcionarios de carrera es el proceso fundamental en donde deben predominar los principios de igualdad, mérito, capacidad y compromiso del servidor público ante la sociedad y la institución.

Algunas de las universidades públicas del país, en uso de la autonomía universitaria, han implementado la Carrera Administrativa como sistema de vinculación laboral, estableciendo sus regulaciones especiales, pero con el fin de adquirir el personal administrativo más adecuado y eficaz para la realización de las

funciones públicas del alma mater.

Palabras clave: Carrera administrativa, universidad pública, autonomía, Ley 909 de 2004.

Introducción

En Colombia la vinculación de los servidores públicos se encuentra reglamentada de acuerdo a la naturaleza de las instituciones. La Carrera Administrativa es el sistema técnico de administración de los empleados públicos de las instituciones estatales, el cual ha estado caracterizado por la expedición sucesiva de una serie de normas en el régimen jurídico, finalizado con la expedición de la *Ley 909 de 2004*, pero que, debido a los vacíos legales y la excepción de algunas instituciones, se hace necesaria la intervención de la Corte Constitucional en su aplicación mediante Sentencias de acuerdo al caso.

Este es el caso de algunas universidades públicas del país que, en uso de la autonomía universitaria han implementado su propio sistema de vinculación laboral, estableciendo sus regulaciones especiales, basándose en el fin de adquirir el personal administrativo más adecuado y eficaz para la realización de las funciones públicas del Alma mater.

²⁵Economista / Magister en Administración. Estudiante Especialización en Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Universidad del Tolima.

El empleo público y la Carrera Administrativa en Colombia

Hablar del empleo público en Colombia es tratar un tema jurídico – administrativo con implicaciones en el empleo nacional debido a que directa o indirectamente, el Estado es el mayor empleador del país. Desde los tiempos del nacimiento de la república, se ha denominado servidor público al individuo que, en diferentes formas, rangos y jerarquías, presta su servicio al Estado en las ramas del poder público, diferenciándolo de quien se encontraba vinculado a través de un contrato de trabajo. La primera norma que indicó esta diferenciación fue al artículo 12 de la *Ley 10 de 1934*, luego el artículo 4 del *Decreto 652 de 1935*, que reglamentó la *Ley 10 de 1934*, estableció que el empleado del servicio oficial es aquel que trabaja por cuenta de las entidades públicas, a su servicio, obra a nombre de ellas y cuya remuneración es pagada directamente por el Tesoro Nacional, los tesoreros departamentales o municipales o por organismos creados por leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos o reglamentos legales.

Inicialmente, los empleados públicos se encontraban en situación de desamparo legal, evidenciándose una desigualdad en el régimen laboral de la esfera privada respecto de la función pública, ya que en el régimen laboral se consagraron los llamados derechos irrenunciables de los trabajadores, tales como el salario mínimo, la indemnización y la seguridad social. Por su parte, la administración pública es entendida como una pieza de la estructura burocrática, la cual se ha caracterizado por tener funcionarios por contratos y órdenes de prestación de servicios, que regularmente están sujetos a la inestabilidad producto de las presiones de los partidos políticos.

Con la expedición del *Decreto 3135 de 1968* se definió claramente qué se entendía por un

empleado público y qué por un trabajador oficial, en los siguientes términos: las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

Un significativo avance en la profesionalización del empleo público en Colombia se da en la *Constitución Política* de 1991, la cual desarrolla la vinculación laboral con el Estado como una la relación entre éste y una persona natural en cualquiera de las ramas del poder, o de sus niveles territoriales; relación que implica para la persona el cumplir las funciones establecidas para el cargo que ocupa, hacerlo en forma permanente, e ingresar sólo con el lleno de los requisitos exigidos en los reglamentos, leyes o la propia Constitución.

La *Constitución Política* de 1991 establece la distribución del poder mediante la fórmula de Estado social y democrático de derecho, en la cual se describe el esquema organizacional básico de funciones y la asignación de responsabilidades y funciones a los distintos órganos y ramas que lo componen. En su Artículo 209 establece que, la función Administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrollan con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. En concordancia, los artículos 113 y 285 de la Constitución, posibilitan la creación de nuevas estructuras y órganos estatales con el fin de cumplir los cometidos estatales, y a su vez, señalan la existencia de otros organismos autónomos e independientes, para el cumplimiento de funciones del Estado que no están asignadas a los tres órganos tradicionales.

Es así que la Carrera de Administrativa en Colombia, tiene carácter constitucional, como

lo expone el artículo 125: “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” (Constitución Política de Colombia, 1991, p. 37). De acuerdo a la estructura del Estado colombiano, coexisten tres sistemas de carrera administrativa: la carrera general; los regímenes especiales que tienen origen constitucional, y son organismos autónomos e independientes limitados por la Constitución, este es el caso de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, la Fiscalía general de la Nación, la Rama Judicial del poder público, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación y las Universidades del Estado. Por último, los regímenes específicos de carrera administrativa, que en razón a la singularidad y especialidad de sus funciones, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la Carrera Administrativa y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública, dentro de esta categoría se encuentran: el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, las Superintendencias y la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil (Ramírez, 2011).

Con base en estos preceptos constitucionales, se expide en 1992 la *Ley 27* que desarrolla la carrera administrativa y la extiende al nivel territorial, campo que había sido excluido en las anteriores normas. Así mismo, clasificó los empleos como de libre nombramiento y remoción y de carrera, asignó a las entidades la competencia para desarrollar los procesos de selección, conformó la Comisión Nacional del Servicio Civil y consagró un sistema de ingreso extraordinario a la carrera para los empleados del nivel territorial. Al respecto, la Corte

Constitucional mediante Sentencia C – 037 del 5 de febrero de 1996 se pronunció en los siguientes términos “Se busca que la administración esté conformada por personas aptas desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad moral, para que la función que cumplan sea acorde con las finalidades perceptivas que el interés general espera de los empleados que prestan sus servicios al Estado”.

Debido a las falencias detectadas en la citada *Ley 27 de 1992*, se expide la *Ley 443 de 1998*, ésta hace énfasis en el mérito para el ingreso y el retiro, pero conserva la posibilidad del nombramiento provisional mientras se realiza el concurso. También buscó hacer más operativa la acción de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual modificó su composición y creó las Comisiones Departamentales y Distrital del Servicio Civil. Sin embargo, la Corte Constitucional examinó esta ley y encontró que la conformación del órgano de administración y vigilancia, la Comisión Nacional del Servicio Civil, no se ajustaba a lo determinado por la Constitución, por lo que en la sentencia C-372 de 1999 declara inexecutable los artículos correspondientes, así como los relacionados con la competencia de las entidades para realizar los concursos (Grillo, 2004). Con estas decisiones de la Corte Constitucional se suspende la aplicación de la Carrera administrativa y por tanto la aplicación del principio de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera de la administración pública.

A fin de resolver los vacíos y necesidades de la reglamentación e implementación de la carrera administrativa se crea la *Ley 909 del 23 de septiembre de 2004* “Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en ella los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de Carrera Administrativa son: Mérito, libre concurrencia e igualdad

en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización en los órganos técnicos encargados, imparcialidad, confiabilidad y validez, eficacia y eficiencia. Así mismo, dispone que los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

La *Ley 909 de 2004* busca normalizar el empleo público que rige la Carrera Administrativa y se enfoca en puntos clave como la profesionalización de la administración pública, la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública, la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, retiro o causas de desvinculación del servicio, órganos de dirección y gestión del empleo público, la gerencia pública y retribución (ESAP, 2005). Así mismo, se facultó al presidente de la república para determinar el sistema general de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades del orden territorial y para establecer el sistema de funciones y requisitos aplicable a los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial que deban regirse por esa ley.

La aplicación de las normas de Carrera Administrativa, exige a las entidades del Estado conformar sus estructuras organizacionales, elaborando las plantas de personal con criterios de competencias, en donde se determinen funciones y requisitos en cuanto a las actitudes y aptitudes en los diferentes cargos, con el objeto de eliminar el predominio de una cultura que privilegie los intereses particulares sobre el mérito. Se pretende que se establezca igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos para el acceso al servicio público, se realice selección exclusivamente con base en el mérito, haya estabilidad en el empleo condicionada al rendimiento del funcionario y posibilidad de

ascenso en la carrera con base en la eficiencia y capacidades del empleado.

De igual forma, el régimen de carrera administrativa otorga el derecho a contar con distintas alternativas en caso de liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias o de traslado de funciones de una entidad a otra o en el evento en que se modifique la planta de personal (Camargo y Mendoza, 2015). En el artículo 4° de la *Ley 909 de 2004*, se establece que los sistemas especiales de Carrera Administrativa, son aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la Carrera Administrativa, y pertenecen a ella: (i) las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, (ii) la Fiscalía General de la Nación, (iii) la Rama Judicial del poder público, (iv) la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación y las Universidades del Estado.

La carrera administrativa se soporta en el reconocimiento de la existencia de un derecho al cargo o al puesto, que garantiza a los funcionarios la permanencia en sus funciones, por encima de conveniencias políticas. Sin embargo, como lo menciona María De Sandé (2006), ese derecho de permanencia debería ser cuestionado y adoptar una concepción más abierta y flexible de la organización del empleo en la administración pública, en el sentido que constituye un freno a las iniciativas modernizadoras de establecimiento de un régimen flexible de gestión del personal.

Dichas consideraciones sobre el carácter de la función pública son desarrolladas en la Sentencia C-793 de 2002, destacando los elementos del empleo público; *Decreto 2539 de 2005*, mediante el cual se establecen las competencias laborales; *Decretos 770 y 785 de 2005*, donde

se estipulan las competencias específicas y el *Decreto 2772 de 2005* define las funciones por nivel jerárquico. En la Sentencia C-288 de 2014 La Corte Constitucional ha desarrollado la teoría de la permanencia en el empleo público a través de la Carrera Administrativa, como medio para garantizar la participación ciudadana en el poder político.

Las universidades públicas de Colombia: autonomía universitaria y la función pública administrativa

La *Constitución Política* de 1991 en su artículo 69 les otorga autonomía universitaria a las universidades del Estado, con un régimen legal especial que conforme a la *Ley 30 de 1992*, les confiere personería Jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera con patrimonio independiente. En el artículo 3, se refiere al principio de autonomía; en el 28 reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional; el artículo 57 expone el carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales que comprende la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo (Hernández, 2005).

Respecto a la autonomía administrativa plasmada en sus artículos 53 y 85, aunque otorga la potestad institucional para determinar los modos de organización y operación de sus recursos funcionales, en tanto que contribuyan al logro de los propósitos misionales de las universidades, también involucra los componentes de gestión académica. En otras palabras, la autonomía es la posibilidad que tiene el ente independiente de expedir sus propias normas, situación que no desaparece la naturaleza unitaria del Estado,

ya que se debe respetar las normas de superior jerarquía y desde luego, la *Constitución Política*. En la Sentencia T- 574 de 1993, se establece que la autonomía universitaria consiste en la facultad que tienen las entidades de Educación Superior para ser gobernadas por sus propias autoridades de manera independiente, y principalmente para darse sus propias normas y reglas internas, las que deben observar de acuerdo con la ley, para un correcto desarrollo institucional.

En la Sentencia T-180 de 1996 se deja claro que el fin de mantener la actividad de la educación ajena a las presiones y tendencias políticas que podrían atentar contra tal garantía, bajo el lineamiento “que los estudios superiores no pueden estar sometidos a ninguna forma de dirección, orientación, interferencia o confesionalismo por el Gobierno [...]”. Por otro lado, aunque los reglamentos universitarios constituyen ley en sentido material para la comunidad universitaria, no tienen competencia para emitir su propio régimen salarial y prestacional, diferentes a las normas generales, ya que la Constitución no les atribuyó esa competencia y, por lo tanto, los acuerdos universitarios no son el instrumento normativo apto para reglamentar lo concerniente a estos temas.

Es importante señalar que aras de la autonomía universitaria, se ha optado por el establecimiento del empleado público provisional, que corresponde a una subcategoría de la clasificación consagrada en el artículo 1° de la *Ley 909 de 2004*, categoría en donde la que como lo mencionan Ortega (2012) y Vásquez (2015), se realiza la selección de las personas que han venido ocupando en forma provisional o por encargo los empleos públicos, sin verificar el cumplimiento de los elementos establecidos para ser un funcionario con derechos de carrera administrativa. En su mayoría, la escogencia obedeció a la necesidad inmediata de satisfacer el servicio público, con personas que sólo

demonstraron títulos académicos en el mejor de los casos, o en otras ocasiones, el requisito fue reemplazado por el apoyo político para ser nombrado aún sin cumplir con la formación requerida para el cargo.

Sumado a lo anterior, la provisionalidad tiene unas particularidades especiales al ser una condición transitoria o provisional, que no lo hace acreedor de los derechos consagrados para ellos y mucho menos de la garantía de estabilidad laboral de que gozan (Caicedo, 2014), generando sólo expectativas a las personas que los ocupan, por el paso del tiempo. Finalmente, desde la propia Constitución se justifica la aplicación general de la Carrera Administrativa como mecanismo por excelencia para el acceso al empleo público, lo cual se traduce en la necesidad de interpretar las disposiciones que permiten excluir ciertos órganos de dicho régimen general, para evitar que, en contra de la Constitución, la carrera sea la excepción y los demás mecanismos de provisión de cargos la regla general.

Conclusiones

En Colombia la *Ley 909 de 2004* pretendió regular la carrera administrativa, el empleo público, y la gerencia pública en todas las entidades del Estado, con el objeto de garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades de acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso, siendo ésta una disposición garantista del derecho de los trabajadores, y de la posibilidad de desarrollo y crecimiento personal al interior de las instituciones públicas del país.

Sin embargo, la existencia de un régimen especial de Carrera Administrativa que, en razón de su origen constitucional, singularidad y especialidad de las funciones, contiene regulaciones específicas para el desarrollo

y aplicación de la Carrera Administrativa en determinadas instituciones como las universidades públicas. Esta situación ha conllevado que se han generen nombramientos provisionales y encargos por largos periodos, en donde quienes permitieron el ingreso y facilitaron los nombramientos, ya no se encuentran en el poder, pero han dejado vacíos legales y administrativos que conllevan a la demora en la organización de las iniciativas legislativas que buscan la reorganización y reestructuración administrativa de las instituciones públicas.

Finalmente, la autonomía administrativa universitaria proferida en la *Ley 30 de 1992*, debe ser utilizada en pro del avance y la consolidación de los derechos de los trabajadores de las universidades públicas del país, y debe buscar adaptar la naturaleza de los servicios que se prestan en las universidades públicas al sistema de vinculación de los funcionarios, en consonancia y relación directa con las estrategias de la gerencia pública. Lo ideal es reclutar personal para que ingrese a la carrera, pero no con miras a ocupar un puesto de trabajo y tener únicamente estabilidad laboral, sino que apunte a pertenecer a una colectividad compuesta por funcionarios con formación, experiencia y entrenamiento específico para encargarse de la prestación de un servicio, en una entidad en la que se tiene derecho a ascender, y ocupar empleos de mayor importancia, responsabilidad y remuneración, que le permiten al individuo una madurez laboral y un mejor status profesional y social.

Referencias bibliográficas

- Caicedo, M (2014). *La provisionalidad dentro del marco de la carrera administrativa*. Diálogos de Derecho y Política, 14 (6), 124-145.
- Camargo, F., Mendoza, R. (noviembre 2015). *Balance de la carrera administrativa en Colombia. Trabajo presentado en XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lima, Perú.
- Congreso de Colombia. (11 de junio de 1998). Ley Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. (*Ley 443 de 1998*). DO: 43.320.
- Congreso de Colombia. (20 de noviembre de 1934). Ley Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. (*Ley 10 de 1934*). DO: 22.746.
- Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1992). Ley 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. (*Ley 10 de 1934*). DO: 40.700.
- Congreso de Colombia. (23 de septiembre de 2004). Ley del empleo público, Carrera Administrativa y gerencia pública. (*Ley 909 de 2004*). DO: 45.680.
- Congreso de Colombia. (28 diciembre de 1992). Ley de la Educación Superior. (*Ley 30 de 1992*). DO: 40.700.
- Congreso de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Revisada y actualizada. Bogotá D.C.
- Corte Suprema de Justicia. (20 de mayo de 2014). *Sentencia No. C-288 de 2014*. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Suprema de Justicia. (24 de septiembre de 2002). *Sentencia No. C-793 de 2002*. MP. Jaime Córdoba Triviño.
- Corte Suprema de Justicia. (26 de mayo de 1999). *Sentencia No. C-372 de 1999*. MP. José Gregorio Hernández Galindo.
- Corte Suprema de Justicia. (5 de febrero de 1996). *Sentencia No. C-037 de 1996*. MP. Vladimiro Naranjo Mesa.
- Escuela Superior de la Administración Pública -ESAP. (2005). Carta Administrativa. *Revista Institucional del sector función pública*, 5, 1-108.
- Grillo, F (2004). *IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Madrid, España, pp; 2 -5.

Hernández, P. (octubre de 2005). *La provisión de empleos de carrera en Colombia: lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público. Reforma del Estado y de la Administración Pública*. X Congreso Internacional del CLAD, Santiago, Chile.

Ortega, D. (2012). *Aportes jurídicos para una renovación de la carrera administrativa en Colombia* (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C, Colombia.

○ Pérez, M. (2006). *Empleo y prestación de servicios en la administración pública*. España: Lex Nova.

Presidencia de La República de Colombia. (10 de agosto de 2005). Decreto por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones. (*Decreto 2772 de 2005*). DO: 45.997.

Presidencia de la República de Colombia. (16 de abril de 2001). Decreto por el cual se reglamenta la Ley 29 de 1996 reformada parcialmente por la Ley 575 de 2000. (*Decreto 652 de 2001*). Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2001_col_d652.pdf

Presidencia de la República de Colombia. (17 de marzo de 2005). Decreto por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. (*Decreto 770 de 2005*). Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-103299_archivo_pdf.pdf

Presidencia de la República de Colombia. (17 de marzo de 2005). Decreto por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004 (*Decreto 785 de 2005*). Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-103301_archivo_pdf.pdf

Presidencia de la República de Colombia. (22 de julio de 2005). Decreto por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005. (*Decreto 2539 de 2005*). Recuperado de: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/DECRETO%202539%20DE%202005.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (26 de diciembre de 1968). Decreto por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales. (*Decreto 3135 de 1968*). Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargos/avance/docs/decreto_3135_1968.htm

Ramírez, J. (2011). *La Carrera Administrativa en Colombia - análisis y perspectivas (tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, D.C, Colombia.

Vásquez, Y. (2015). *El nombramiento provisional de los empleos públicos en Colombia*. (Tesis de Especialización), Universidad Santo Tomas, Bogotá D.C, Colombia.

Referencia

Jennifer Rojas Cárdenas. *Carrera Administrativa: reformas y conceptos en su aplicación a las universidades públicas de Colombia.*

Revista Ideales, otro espacio para pensar. (2023). Vol. 15, 2023, pp. 110-118

Fecha de recepción: mayo 2022

Fecha de aprobación: junio 2023



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

Instituto de Educación
a Distancia **IDEAD**