

**EFICACIA DEL CONCURSO PÚBLICO DE MERITO 2009 EN LA CIUDAD DE
SANTA MARTA EN LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES**



DIANA ALEJANDRA NIETO MANTILLA

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DERECHO
SANTA MARTA
2016**

**EFICACIA DEL CONCURSO PÚBLICO DE MERITO 2009 EN LA CIUDAD DE
SANTA MARTA EN LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES**

DIANA ALEJANDRA NIETO MANTILLA

Monografía de grado para optar al título de abogado

Tutora

Dra. MELINA QUINTERO SANTOS

Docente

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DERECHO
SANTA MARTA
2016**

Nota de aceptación

Presidente Jurado

Firma del jurado N° 1

Firma del jurado N° 2

Santa Marta, Noviembre de 2016.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	8
RESUMEN	10
Planteamiento del problema	11
Objetivos	12
General	12
Específicos	12
Metodología	13
 CAPITULO I 	
1. ALCANCE JURIDICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN COLOMBIA	
1.1. Concepto y características de la carrera administrativa	14
1.2. . Naturaleza Jurídica de la Carrera Administrativa	18
1.2.1. Objeto de la Carrera Administrativa	18
1.3. Campo de Aplicación	21
 CAPITULO II 	
2. ANALISIS DEL REGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MERITO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO	
2.1. Principios de la Carrera Administrativa	23
2.2. Naturaleza de los Concursos Públicos de Merito	28
2.3. La Carrera Administrativa en Colombia	31
 CAPITULO III 	
3. CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITO Y PROCESO DE SELECCIÓN APLICADO EN LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES EN EL CONCURSO 2009	
3.1. Características y Etapas de los Procesos de Selección	42
3.1.1. Fases de los procesos de selección	42
3.1.2. Etapas de los concursos	43

3.2. Concurso Público de Méritos Aplicado en la DIAN para el año 2009	45
3.3. Graficas	46
3.3.1. Analisis comparativo del sistema de selección para la provisión de cargos públicos en carrera	49
3.4. Análisis del Resultado	51
CONCLUSION	53
BIBLIOGRAFIA	56

TABLA DE GRAFICOS

Grafico N° 1. Aspirantes admitidos a la convocatoria 128 de 2009	46
Grafico N° 2. Resultado de Pruebas Escritas	47
Grafico N° 3. Personas que ocupan las vacantes	48

INTRODUCCIÓN

La carrera administrativa en Colombia durante sus 53 años de vigencia desde 1938 hasta la Constitución Política de 1991; tuvo una importante evolución normativa que conllevó a que desarrollará sus pilares fundamentales; sin embargo, su aplicación solo se quedó en el papel, debido a las situaciones políticas que vivió el país, al periodo de la violencia, a los 45 años de estado de sitio y sobre todo a la negligencia de los gobernantes.

La reglamentación de carrera administrativa está constituida por principios y derechos, entre ellos están, el principio de transparencia, igualdad, debido proceso y especialmente el de mérito, entendido este último como la garantía de la escogencia del servidor idóneo para su formación profesional y moral; que conduzca a la administración pública a cumplir con los fines esenciales del estado procurando el buen servicio; así como el derecho constitucional del particular de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos.

En ese sentido, este trabajo propuso como objetivo general, determinar la eficacia del concurso publico de méritos 2009 en la ciudad de Santa Marta por parte de la dirección de aduanas e impuestos nacionales – DIAN – a través de unos objetivos específicos explicando el alcance jurídico de la carrera administrativa, el análisis del régimen de la carrera administrativa y los concursos públicos, para finalmente estudiar de

manera específica la selección aplicada en el concurso público de méritos 2009 implementada por la DIAN.

Los anteriores objetivos serán alcanzados investigando los fundamentos legales y conceptuales sobre los concursos públicos de mérito en la carrera administrativa en Colombia, así como el estudio de la normatividad y algunos pronunciamientos de las altas cortes en el cumplimiento del régimen de carrera administrativa en Colombia, y el estudio del proceso de selección de los concursos públicos de mérito establecido por la Ley.

RESUMEN

En Colombia, la carrera administrativa fue elevada a canon constitucional a partir de la promulgación de la Constitución de 1991 que en su artículo 125 dispuso: *"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"*.

La monografía desarrolló a través de la problemática de la ineficacia del concurso público de méritos implementado en el año 2009 por la DIAN, explícitamente en el proceso de selección que emana de la ley vigente.

En ese orden de ideas, se utilizó como instrumento de investigación la entrevista, dirigida a los funcionarios de la DIAN en la ciudad de Santa Marta, donde se recolectó la información estadística de la convocatoria del año 2009, y los resultados del procedimiento, arrojando falencias al proveer los cargos por factores político y social.

Palabras claves: Concurso, DIAN, proceso de selección, carrera administrativa.

Planteamiento del Problema

Cuando se habla de concursos públicos se hace referencia al procedimiento mediante el cual la administración selecciona entre varios participantes que han sido convocados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

Éste concepto, que establece su finalidad, se ha distorsionado con el transcurrir del tiempo, dado que hoy en día con el objeto de mantener en sus cargos a empleados deficientes e incompetentes, se han presentado vulneraciones en los nombramientos de algunos participantes y otros que cumplieron a cabalidad con todos los requisitos de selección, han quedado en una lista de elegibles a la espera de su nombramiento y algunos se ven obligados a demandar o tutelar porque sus derechos se han quebrantado.

Gran parte de las entidades del estado, específicamente en la ciudad de Santa Marta, se observan como funcionarios encargados realizan contrataciones y nombramientos por fuera de la planta, lo cual genera desconfianza en los participantes de una convocatoria y más aún porque se realiza por favorecimiento o cuando priman intereses personales, no obstante, cuando se aprueba un concurso por méritos, se tiene el pleno derecho a que se cumpla la normatividad respecto a los cargos concursados en virtud a que, su objeto es garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público.

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA EFICACIA DEL CONCURSO PÚBLICO DE MERITO 2009 EN LA CIUDAD DE SANTA MARTA EN LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Explicar el alcance jurídico de la carrera administrativa para los empleados públicos en Colombia.

- Estudiar el concurso público de mérito y el proceso de selección aplicado en la dirección de impuestos y aduanas nacionales.

- Analizar la efectividad del concurso de mérito en la ciudad de Santa Marta en la dirección de impuestos y aduanas nacionales año 2009.

Metodología

De acuerdo a la problemática que se pretende abordar, el enfoque a utilizar en el desarrollo de esta investigación es cuantitativa y cualitativa, teniendo en cuenta que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación y que parte de un hecho social, como lo son los concursos públicos de mérito o procesos de selección como medio para acceder a la carrera administrativa. El tipo de investigación es jurídica y documental, debido a que está diseñada para fundamentar los resultados en la comprensión hermenéutica del sistema de carrera administrativa en Colombia, los procesos de selección en el marco de los concursos públicos de mérito que permita el desarrollo de los objetivos trazados. Lo anterior con el apoyo de los instrumentos para la investigación como La aplicación de la observación directa y las fuentes primarias como las diferentes normatividades que representan el régimen de los concursos de mérito y la jurisprudencia relacionada. Lo anterior, se realizara bajo los parámetros establecidos por las Normas Apa, requeridas por el centro de investigaciones de la Institución.

CAPITULO I

1. ALCANCE JURIDICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN COLOMBIA

El desarrollo de éste acápite comprende la conceptualización y la naturaleza jurídica de la carrera administrativa y los concursos públicos en Colombia. Se realiza un análisis del procedimiento de éste mecanismo en el área del derecho administrativo y todas aquellas nociones que fundamentan la investigación.

1.1. Concepto y Características de la Carrera Administrativa

De conformidad con el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, 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”*. Por su parte, el profesor Vidal define la carrera administrativa en estos términos: *“conjunto de procedimientos jurídicos administrativos encaminados a alejar las motivaciones políticas o subjetivas en la designación de funcionarios, y que el acceso de ellos a los cargos y su ascenso se verifique por razones de competencia y mérito”* (Vidal J, 1994).

Otra definición también acertada para el tema, es la que señala Obando como un *“sistema técnico de selección, suministro y manejo de personal, que comprende el*

conjunto de disposiciones jurídicas del buen funcionamiento de la Administración pública, regula los procedimientos de ingreso, permanencia, ascenso y retiro al empleo público, y consagra derechos y deberes” (Obando J, 2010).

En este orden de ideas, es imprescindible esclarecer conceptualmente entre gobierno y administración, considerando que el régimen de carrera administrativa *“no tiene una función política, sino administrativa. En efecto, el gobierno representa una estructura política que conlleva un manejo del poder político encaminado hacia los efectos sociales del nivel general” (...).* (Ramírez & Martínez, 2011). Mientras que, administración *“significa la ordenación técnica sobre los recursos existentes, con el fin de conformar un orden, que no es general, sino adaptado a las circunstancias concretas. Los criterios administrativos se subordinan a los criterios políticos, así como la parte se ordena al todo”*

Por otro lado, la Corte Constitucional¹, se pronuncia sobre la finalidad del sistema de carrera administrativa, así:

“El sistema de carrera administrativa, tiene como finalidad la garantía de cumplimiento de los fines estatales, la preservación y vigencia de los derechos fundamentales de las personas de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones y oportunidades. Otorga eficacia a los derechos subjetivos de los trabajadores, la estabilidad laboral de los

¹ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 288 de 2014. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

trabajadores al servicio del Estado, busca erradicar la corrupción de la administración pública”.

Lo anterior, *“busca que la carrera administrativa permita al Estado contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir de concepto según el cual el Estado social de derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en administración pública”* (Villegas, 2013).

Las consideraciones de la Corte Constitucional están fundadas en la idoneidad y conocimientos que los aspirantes a un cargo en carrera deben albergar, y aun cuando se busca el cumplimiento de los derechos que enmarcan a los participantes en cada convocatoria, prima el interés general por parte del Estado, en este orden de ideas, se basa en los principios de eficiencia y eficacia dentro del proceso desde la elección de los aspirantes hasta la provisión de los respectivos cargos.

Señala Ramírez & Martínez, (2011) que, *caracterizar el sistema de carrera administrativa en Colombia, exige precisar algunos aspectos en relación con la clasificación constitucional de los empleos y con las formas de provisión de los cargos de carrera, con este propósito, exponen que:*

- De acuerdo con el mandato constitucional, los empleos de los organismos y entidades son de carrera administrativa, con excepción de los de elección popular, los de periodo fijo conforme a la Constitución y la Ley, los trabajadores oficiales, aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación y los de libre nombramiento y remoción²
- Los empleos de libre nombramiento y remoción corresponden a los de dirección, conducción y orientación institucionales; los empleos de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implica confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistencial o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos; los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado; los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos; los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales; y, los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos

² www.bdigital.unad.edu.co.

especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera³

1.2. Naturaleza Jurídica de la Carrera Administrativa

La Carrera Administrativa es de origen constitucional, por tal motivo esta se encuentra totalmente delimitada y normada, no solo a través de la Constitución Política, sino a través de leyes, decretos e incluso jurisprudencia; así las cosas de acuerdo a la normatividad vigente en carrera administrativa, es posible determinar “que el nominador no opera con el criterio de la discrecionalidad, sino bajo el imperio de la reglamentación del estatuto técnico de la función administrativa” (Obando, 2010)

La Constitución Política de 1991 en el artículo 125, señala expresamente que los empleados de los órganos y entidades del Estado son de carrera y además que los empleos que no estén determinados por la Constitución y la ley, serán nombrados por concurso público y el ingreso y ascenso en estos deberán hacerse previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que la ley fije par tal caso.

1.2.1. Objeto de la Carrera Administrativa

La carrera administrativa busca que, mediante una serie de mecanismos o procedimientos contemplados en la ley por mandato constitucional, el Estado elija a las

³ www.bdigital.unal.edu.co.

personas más idóneas y capaces para el desempeño de las funciones públicas con el fin de prestar el mejor servicio a la comunidad, así lo ha reiterado en varias sentencias la Corte Constitucional. Por tanto, no es objeto de la carrera administrativa la estabilidad de los funcionarios, sino en organizar una administración pública que sirva de manera eficiente a los administrados; *“este objeto exige la escogencia de los más útiles e idóneos”*⁴

Refiriéndose al régimen de carrera, la Corte Constitucional⁵, *La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta.*

⁴ Ibídem.

⁵ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 288 de 2014. M.P. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB

Asimismo, señala la Corte Constitucional⁶ que:

La interpretación en virtud de la cual no existe una absoluta discrecionalidad del nominador para la realización del proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos, sino que, por el contrario, el mismo está limitado por los principios de la función pública de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, la cual es constitucional, pues permite delimitar la actuación de la administración pública. Esta interpretación exige el cumplimiento de los siguientes parámetros: (i) Para la provisión de los empleos temporales los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil anexando como mínimo la información exigida en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004. (ii) En caso de ausencia de lista de elegibles se debe dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos para el cargo y trabajen en la misma entidad. (iii) Se deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad con suficiente anticipación. (iv) El procedimiento de selección para los empleos temporales deberá tener en cuenta exclusivamente factores objetivos como: el grado de estudios, la puntuación obtenida en evaluaciones de Estado como las pruebas ICFES, ECAES, Saber Pro y Saber, la experiencia en el cumplimiento de funciones señaladas en el perfil de competencias y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

⁶ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 288 de 2014. M.P. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB

1.3. Campo de Aplicación

De acuerdo con el artículo 3º de la Ley 909 de 2004, todas las disposiciones que contempla esta ley se aplican en su integridad a los siguientes servidores públicos:

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

- Al personal administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores, salvo cuando en el servicio exterior los empleos correspondientes sean ocupados por personas que no tengan la nacionalidad colombiana.
- Al personal administrativo de las instituciones de educación superior que no estén organizadas como entes universitarios autónomos.
- Al personal administrativo de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media.
- A los empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional.

b) *A quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades: En las corporaciones autónomas regionales.*

En las prisiones

En la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En la Comisión Nacional de Televisión.

En la Auditoría General de la República.

En la Contaduría General de la Nación

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

d) La presente ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales. (Art. 3, Ley 909 de 2004).

También, la Ley 909⁷ de 2004, en su artículo 3 numeral 2, contempla que las disposiciones contenidas en esta, se aplicarán de manera supletoria, cuando haya vacíos normativos a los servidores públicos de la Rama Judicial del Poder Público, de la Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo, de la Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales, de la Fiscalía General de la Nación, de los entes universitarios autónomos, del personal regido por la carrera diplomática y consular, el que regula el personal docente y el que regula el personal de carrera del Congreso de la República.

⁷ CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. 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. Bogotá. 2004.

CAPITULO II

2. ANALISIS DEL REGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MERITO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO

2.1. Principios de la Carrera Administrativa

En jurisprudencia⁸ del Magistrado Roberto Medina López, de fecha 26 de Julio de 2012, reiteró que, *“los concursos de méritos han sido creados para buscar la eficiencia y eficacia en el servicio público, para proteger la igualdad de oportunidades, y para brindar la protección de los derechos subjetivos derivados de los artículos 53 y 125 de la Carta, tales como el principio de estabilidad en el empleo, el sistema para el retiro de la carrera, y los beneficios propios de la condición de escalafonado”*.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 209 consagra el desarrollo de la función administrativa con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Sin embargo, la carrera administrativa de conformidad con el artículo 28° de la Ley 909 de 2004, deberá desarrollarse principalmente en los siguientes principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos: mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de

⁸ CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección quinta. Radicación número: 08001-23-31-000-2012-2215-01(AC-3412) M.P. ROBERTO MEDINA LOPEZ.

selección, garantía de imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera y eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos.

- **Principio de Igualdad.** En el aspecto de los concursos públicos de méritos, se desarrolla la igualdad como principio, derivado del artículo 13 de nuestra Constitución Política; partiendo del concepto que la igualdad siempre implica unos criterios de diferenciación como se ha establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. La igualdad que se pretende desarrollar teniendo en cuenta el derecho de acceso a los cargos públicos es la igualdad fundamentada en el mérito.

- **Principio de Mérito.** Este principio ha sido denominado el pilar fundamental para el acceso a los cargos de carrera administrativa en Colombia, con este se busca la selección de los mejores; de modo que se pueda cumplir con el fin último cual es la prestación del buen servicio en la administración.

Obando (2010), afirma que, *“Por el principio del mérito se estiman o aprecian las virtudes o calidades de las personas que desean o aspiran llegar a las posiciones públicas de carrera, que han justificado sus habilidades, conocimientos, aptitudes, utilidad, quilates o valor personal, según la convocatoria del concurso”*. El mérito tiene como fundamento la Constitución

Política de 1991, el cual consagra que para que un aspirante pueda llegar a hacer parte de la carrera administrativa, debe demostrar que cumple con un mínimo de requisitos y además haber logrado superar todas las etapas del concurso público.

- **Principio de Transparencia.** La Ley 909 de 2004, señala en su artículo 28, numeral d) *“Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnico encargados de la selección”*. Lo que refiere este principio según la norma, es la claridad con la que se realizan los procesos de selección en carrera administrativa, la cual busca que las personas inscritas en las convocatorias públicas, identifiquen los propósitos, requisitos y demás exigencias con las que se desarrollaran los concursos, en este caso de mérito.

En jurisprudencia de la Magistrada Lucy Bermúdez Bermúdez⁹ de fecha 27 de Octubre de 2016, ha reiterado que, Bajo la misma égida, hay que decir que la transparencia se concibe como la garantía de que el proceso electoral se llevará a cabo siguiendo parámetros objetivos y precaviendo toda posibilidad de que el resultado pueda ensombrecerse por la presencia de prácticas, o cualquier clase de elementos, que atenten contra la integridad del certamen. Uno de sus principales fines es la erradicación de la corrupción, a través de las diferentes instituciones e instrumentos que ofrece el ordenamiento, uno de ellos el carácter

⁹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección quinta. Radicación número: 2085619
11001-03-28-000-2014-00130-00

informado y publicitado de los procedimientos electorales, que permiten a través del control ciudadano, la preservación de la moralidad pública (...)

De la misma manera la Corte Constitucional¹⁰ ha manifestado que el principio de transparencia va ligado con el del debido proceso y publicidad, por ello en sentencia C-034 de 2015 sostuvo:

(...)La carrera constituye la regla general para el ingreso y la permanencia en el empleo público y debe estar fundada exclusivamente en el mérito, mediante la consagración de procesos de selección y evaluación permanente en los cuales se garantice la transparencia y la objetividad. Sin embargo, como ya se expresó, el legislador tiene un razonable margen de libertad en la configuración y el diseño de los mecanismos a través de los cuales se valora el mérito de los aspirantes al ingreso o ascenso, siempre y cuando no se desconozcan las finalidades constitucionales de la carrera.

De acuerdo a lo anterior, se tiene que, el principio de transparencia otorga las garantías plenas a los ciudadanos que deciden inscribirse para participar en un concurso público de méritos, con el fin de acceder a la carrera administrativa y como se puede ver este principio va de la mano del debido proceso y al de publicidad.

- **Principio del Debido Proceso.** Principio que se encuentra contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991, el cual establece “*el debido*

¹⁰ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 034 de 2015. M.P. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB

proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”, es decir este principio obliga no solamente a los jueces sino también a los organismos y dependencias de la administración pública. (Art. 29, C.Po)

Referente a este principio, Muñoz, Cabrera y Rodríguez, (2003), exponen que:

“Es evidente la relación inescindible que existe entre el derecho al debido proceso y el concurso de méritos en la carrera administrativa, toda vez que este derecho se predica de aquellas actuaciones judiciales y administrativas que están conformadas por una serie concatenada de pasos o etapas de forma tal que el agotar satisfactoriamente cada una de ellas trae como consecuencia el paso una nueva fase hasta culminar el proceso”.

Así las cosas, la inobservancia u omisión de cualquiera de las etapas que previamente establece la ley como requisito, atenta contra el debido proceso pues este derecho se constituye en una garantía de doble vía para las partes que intervienen en este proceso, tanto para quienes concursan en el proceso de selección para acceder a ocupar cargos públicos, como para la administración quien es el ente nominador que al someter a los aspirantes a diferentes pruebas espera elegir en igualdad de condiciones a aquel que obtuvo el mayor puntaje en virtud de sus capacidades y méritos. (Muñoz, Cabrera y Rodríguez, 2013)

2.2. Naturaleza de los Concursos Públicos de Merito

La Constitución Política de 1991, en su artículo 125 señala los principios sobre los cuales rige el acceso a la función pública, a través del concurso público, así:

“Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público”.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 125)

De acuerdo con lo anterior, en Jurisprudencia¹¹ del Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, de fecha 28 de Enero de 2015, ha reiterado: *La carrera es considerada un principio constitucional, definitorio en la concepción del Estado Social y Democrático de Derecho desde tres criterios: (i) El carácter histórico, con el cual se indica que a través de la historia del constitucionalismo colombiano han sido formuladas diversas reformas constitucionales y legales tendientes a hacer prevalecer el sistema de carrera como la vía por excelencia para acceder al servicio público y de esa manera eliminar prácticas clientelistas, de “amiguismo” o nepotismo, basadas en la*

¹¹ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C – 034 de 2015. M.P. JORGE IGNACIO PRETET CHALJUB.

función pública y en generar que se acceda a los cargos estatales equitativa y transparentemente realizando una valoración del mérito de los aspirantes. (ii) El segundo criterio es conceptual y hace referencia a que la carrera debe ser entendida como un principio constitucional que cumple con dos objetivos: (i) ser el estándar y método por excelencia para ingresar al servicio público y; (ii) generar una fórmula de interpretación de las reglas relativas al acceso a cargos del Estado que deben comprenderse a tal punto que cumplan los requisitos y finalidades de la carrera, especialmente el acceso de acuerdo al mérito de los aspirantes. (iii) El último criterio es teleológico, por cuanto guarda una estrecha relación con las finalidades que tiene la carrera en el Estado constitucional. Por tal motivo la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha indicado que al interpretar armónicamente el contenido del artículo 125 C.P. con normas superiores lleva a concluir que el principio de carrera tiene una función articuladora de diversos fines que cuentan con un reconocido valor para el ordenamiento constitucional.

En este orden de ideas, los concursos públicos de mérito se instituyeron como garantía en la eficiencia y eficacia del servicio público, para defender la igualdad de oportunidades y para proteger los derechos fundamentales señalados en el artículo 13,25, 29, 53, 125 y 209, de la Carta Magna, como son el principio de igualdad, al debido proceso, al trabajo, el sistema para el retiro de la carrera, y los beneficios propios de la condición de escalafonado.

De la misma manera, la Ley 909¹² de 2004 en la segunda parte del artículo 27, hace referencia al acceso y permanencia en un cargo de carrera administrativa con base en el mérito mediante procesos de selección con el fin de garantizar la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. El artículo 29 de la misma norma, establece que *“los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño”*

El proceso de selección tiene como fin garantizar la admisión de personal competente a la administración pública y el ascenso de los empleados, a través del mérito y por medio de procedimientos que reconozcan la participación, en igualdad de condiciones de aquellos individuos que demuestren y cumplan los requisitos para desempeñar los cargos públicos.

Por otro lado, para González, según la Ley 909¹³ de 2004 en su artículo 30, conforme al artículo 130 constitucional, la competencia para adelantar los concursos o procesos de selección corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. Los costos por la realización de los concursos están a cargo de los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos. (González E, 2010)

¹² CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. 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. Bogotá. 2004.

¹³ ibidem

Así lo sanciona la Corte Constitucional¹⁴, la cual ha destacado que la competencia para realizar los concursos ha sido asignada constitucionalmente a la Comisión Nacional del Servicio Civil, por considerarse de una labor inherente a la administración de la carrera. Así lo señala:

(...)El constituyente creó la Comisión Nacional del Servicio Civil y le encomendó la administración y vigilancia del régimen de carrera administrativa de los servidores públicos. Aunado a ello el legislador le encomendó la exclusiva supervisión de los sistemas de carrera específica, lo cual a juicio de este Tribunal también incluye su direccionamiento. En ejercicio de dicha competencia, le corresponde elaborar las convocatorias para concurso de méritos y adelantar el proceso de selección de los empleos adscritos a tal condición, entre otras funciones.

2.3. La Carrera Administrativa en Colombia

De acuerdo con el mandato constitucional, los empleos de los organismos y entidades son de carrera administrativa, con excepción de los de elección popular, los de periodo fijo conforme a la Constitución y la Ley, los trabajadores oficiales, aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación y los de libre nombramiento y remoción.

¹⁴ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T – 180 de 2015. M.P. JORGE IVAN PALACIO PALACIO

Los empleos de libre nombramiento y remoción corresponden a los de dirección, conducción y orientación institucionales; los empleos de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implica confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los funcionarios. (Art. 5, Ley 909 de 2004).

Al respecto, la Corte Constitucional¹⁵ reiteró, ha establecido lo siguiente: “En varias oportunidades esta Corporación ha sostenido que los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa, lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causas legales que obran como razones objetivas que deben expresarse claramente en el acto de desvinculación, dentro de las que se encuentra la provisión del cargo que ocupaban, con una persona de la lista de elegibles conformada previo concurso de méritos. En esta hipótesis, la estabilidad laboral relativa de las personas vinculadas en provisionalidad cede frente al mejor derecho de quienes superaron el respectivo concurso. En ese sentido, la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor(a) a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.

¹⁵ CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-462 de 2011. M.P. JUAN CARLOS HENAO PEREZ.

Sin embargo, esta Corte¹⁶ ha reconocido *“que dentro de las personas que ocupan en provisionalidad cargos de carrera, pueden encontrarse sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia, quienes están próximos a pensionarse y los discapacitados, a quienes si bien por esa sola circunstancia, no se les otorga un derecho indefinido a permanecer en ese tipo de vinculación laboral, en virtud del derecho ostentado por las personas que acceden por concurso de méritos, si surge una obligación jurídico constitucional (art. 13) de propiciarse un trato preferencial como medida de acción afirmativa, tendiente a no lesionar los derechos fundamentales de ese grupo de personas, antes de procederse al nombramiento de quienes superaron el concurso de méritos o, de no haberse dispuesto previamente ningún dispositivo en ese sentido, han de ser los últimos en removerse y en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento”*.

En ese orden de ideas, en jurisprudencia¹⁷ de la Magistrada Carmen Ortiz de Rodríguez de fecha 28 de Noviembre de 2013, reiteró que, *“los empleados nombrados en provisionalidad no ostentan una estabilidad laboral igual que los funcionarios inscritos en carrera, pues aquellos pueden ser retirados legalmente cuando su puesto vaya a ser ocupado con un individuo de la lista de elegibles de concurso de méritos.*

¹⁶ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia SU – 917 de 2010. M.P. JORGE IVAN PALACIO PALACIO

¹⁷ CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección cuarta. Radicación número: 23001-23-33-000-2013-00313-01. M.P. CARMEN ORTIZ DE RODRIGUEZ.

Aún en los eventos en que el cargo en provisionalidad esté ocupado por un sujeto de especial protección, como las madres cabeza de familia, su derecho debe ceder frente al de la persona perteneciente a la lista de elegibles, pero, por su especial condición, la entidad respectiva debe prever medidas preferenciales como una acción afirmativa para procurar no vulnerar los derechos fundamentales de este grupo de personas”.

La provisión de los empleos de carrera se hará, previo concurso, por nombramiento en período de prueba, o por ascenso. En caso de vacancia definitiva, el encargo o el nombramiento provisional sólo procederán cuando se haya convocado a concurso para la provisión del empleo. Mientras se surte el proceso de selección convocado para proveer empleos de carrera, los empleados de carrera tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su desempeño. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento provisional.

Respecto a las acciones de protección de los derechos fundamentales de los aspirantes, reiteró en jurisprudencia¹⁸ del Magistrado HUGO BASTIDAS BÁRCENAS, de fecha 30 de Enero de 2014, *“La acción procede cuando el interesado no dispone de otro medio de defensa, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En todo caso, el otro mecanismo debe ser idóneo para proteger el derecho fundamental vulnerado o amenazado, pues, de lo contrario, el juez de tutela*

¹⁸ CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección cuarta. Expediente N° 08001-23-33-000-2013-00355-01. M.P. HUGO BASTIDAS BÁRCENAS.

deberá examinar si existe perjuicio irremediable y, de existir, debe examinar de fondo los argumentos que proponga el demandante”.

Ahora bien, para el caso de las tutelas interpuestas en el trámite de los concursos de méritos, convocados para acceder a cargos públicos, esta Corporación ha sostenido¹⁹ que, por regla general, las decisiones dictadas en los concursos de méritos son actos administrativos de trámite, expedidos justamente para impulsar y dar continuidad a la convocatoria. Contra los actos de trámite no proceden los recursos de la vía gubernativa ni las acciones contencioso administrativas y, por lo tanto, la tutela se ve como el remedio judicial idóneo y eficaz para la protección los derechos fundamentales de los concursantes.

ha sido criterio reiterado por esta Sala²⁰, la viabilidad de la acción de tutela cuando se invocan la violación de derechos fundamentales frente a las actuaciones surtidas en desarrollo de un concurso de méritos, pese a la existencia de otros mecanismos de defensa judicial, pues debido a la agilidad con que se surten sus etapas, frente a las cuales el medio de amparo consagrado por el ordenamiento jurídico, no garantiza la prontitud de las medidas que llegaren a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado de quien recurre a esta garantía constitucional, en el evento obviamente de acreditarse la vulneración de los derechos invocados.

¹⁹ *Ibídem.*

²⁰ CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda, subsección A. Radicación No.: 19001-23-33-000-2013-00553-01. M.P. ALFONSO VARGAS RINCÓN.

Finalmente, los empleados de carrera podrán desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción hasta por el término de tres (3) años, para los cuales hayan sido designados en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados, o en otra. Finalizados los tres (3) años, el empleado asumirá el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o presentará renuncia del mismo. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia del empleo y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión del Servicio Civil respectiva.

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 perfectivas que el interés general espera de los empleados que prestan sus servicios al Estado, además de los principios de moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, la carrera administrativa deberá desarrollarse fundamentalmente atendiendo los principios de igualdad y de mérito, los cuales fueron consagrados por el legislador.

En Colombia, la jurisprudencia ha identificado dos modalidades de sistema de carrera administrativa que concurren al amparo de lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, por un lado, la carrera administrativa general (u ordinaria), regulada actualmente por la Ley 909 de 2004, y los sistemas especiales de carrera, los cuales a su vez se subdividen en regímenes especiales de naturaleza constitucional y específicos de rango legal. Resultando de interés para los objetivos propuestos en esta

investigación, el sistema ordinario de carrera aplicable a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles Nacional, Departamental, Distrital, Municipal y sus entes descentralizados; en las Corporaciones Autónomas Regionales; en las Personerías; en las entidades públicas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud; al personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior de todos los niveles, cuyos empleos hayan sido definidos como de carrera; y finalmente, al personal administrativo de las instituciones de educación primaria, secundaria y media vocacional de todos los niveles.

Las carreras específicas de carácter legal corresponden, en los términos del artículo 4º de la Ley 909 de 2004, a aquellos sistemas que *—en razón de la singularidad y especificidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagrados en leyes diferentes a las que regulan la función pública.*ll Conforme esta disposición, el mismo artículo 4º estipula la existencia de carreras específicas en los casos del:

- Departamento Administrativo de Seguridad - DAS;
- El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – Inpec-;
- La Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales – Dian-;
- Las Superintendencias;
- El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República;

- La Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil - Aerocivil;
- El personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología;
- Los que regulan la carrera diplomática y consular, y,
- La carrera docente.

El concurso ha sido instituido entonces por la Ley como un procedimiento idóneo para proveer cargos de carrera administrativa, y se conforma por una serie de actos y hechos administrativos, a saber: la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de la lista de elegibles y el periodo de prueba. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito mediante procedimientos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos.

Dentro de las etapas del proceso de selección se encuentra inicialmente la convocatoria, que se constituye en el primer paso del procedimiento de selección y consiste en un llamado que hace la Administración a quienes reúnan determinadas calidades o condiciones para incorporarse a un empleo de carrera administrativa. En ella se consagran las bases del concurso, las cuales difieren de acuerdo con el tipo de concurso y el cargo por proveer; en términos generales, se pueden mencionar, a manera de ejemplo, algunas de las previsiones que debe contener, a saber: la

identificación del cargo, las funciones, la remuneración, los requisitos de estudios para el desempeño del empleo, títulos, experiencia, o en su lugar la forma como se compensan esas exigencias, los documentos que debe presentar el candidato para su inscripción, la demostración de calidades, las funciones del cargo, la clase de exámenes o pruebas que se van a realizar, la indicación del sitio, fecha y hora en que se llevará a cabo el concurso, el tiempo límite de inscripciones, lugar en donde se reciben éstas, la fecha en que se publicarán los resultados, en fin, todos aquellos factores que habrá de evaluarse dentro del concurso (Ramirez J, 2011).

La tercera etapa consiste en la aplicación de pruebas que tiene como fin esencial apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo. Con la realización de las pruebas se busca la evaluación del candidato no sólo en el aspecto intelectual por medio de exámenes de conocimientos generales y profesionales específicos de acuerdo con el cargo, sino también sus condiciones de preparación, competencia, capacidad o aptitud física, comportamiento social, idoneidad moral, presentación personal, capacidad para relacionarse con las personas, antecedentes personales y familiares, etc., para lo cual se practicarán pruebas psicológicas, entrevistas y todos aquellos otros mecanismos que se consideren aptos para ese fin.

Con base en los resultados del concurso, se conformará una lista de elegibles, cuya vigencia será de dos (2) años, la cual incluirá los aspirantes que hayan aprobado

el mismo, en estricto orden de mérito. La provisión de los empleos objeto de convocatoria, será efectuada a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, las entidades deberán utilizar las listas de elegibles en estricto orden descendente, para proveer las vacantes que se presenten en el mismo empleo, en otros iguales, similares o de inferior jerarquía, ubicados dentro del mismo nivel. En este último caso, la no aceptación del nombramiento no constituye causal para la exclusión de la lista de elegibles. (Ibídem)

La persona seleccionada por concurso abierto será nombrada en período de prueba, por un término de seis (6) meses, conforme a lo dispuesto en el Art. 31 Núm. 5; al cabo del cual le será evaluado su desempeño laboral. Aprobado el período de prueba, por obtener calificación satisfactoria en el desempeño de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

En jurisprudencia²¹ del Magistrado Gerardo Arenas Monsalve, de fecha 4 de Mayo de 2016, reiteró que *“El concurso de méritos consta de 5 etapas a saber: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, lista de elegibles y nombramiento en periodo de prueba. Dentro de ese contexto, la convocatoria es la norma reguladora del concurso que vincula tanto a la entidad como a los participantes, es de carácter general y 13 Art. 31 de la Ley 909 de 2004. Autónomo y no obstante que su contenido*

²¹ CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda, subsección B. REF: EXPEDIENTE No. 110010325000200900068 00 No. INTERNO. 1061-2009.

está debidamente reglado, debe ajustarse a las particularidades de la entidad convocante y a su manual específico de funciones y requisitos. De manera que si bien la convocatoria es solo una parte de la secuencia del concurso, no puede calificarse como un acto de trámite o preparatorio por las características señaladas en líneas precedentes. Así lo ha reconocido reiteradamente la jurisprudencia de esta Sección al señalar que los actos de convocatoria de los concursos son actos definitivos a pesar de que no cierran el ciclo mismo, pero “... *dada su autonomía e importancia como norma reguladora del concurso si fuese retirado del ordenamiento jurídico, caerían las demás etapas del proceso y no al contrario...*”

CAPITULO III

3. CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITO Y PROCESO DE SELECCIÓN APLICADO EN LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, EN EL CONCURSO 2009

3.1. Características y Etapas de los Procesos de Selección

3.1.1. Fases de los procesos de selección. El decreto 4500 de 2005, reglamentó el artículo 24 de la ley 909 de 2004, e indicó en su artículo 1º que los procesos de selección que se adelanten para proveer empleos de varias entidades, deberán comprender dos fases, así:

a) Primera fase de preselección. Esta fase consiste en la aplicación de pruebas básicas generales de carácter obligatorio, las cuales evaluarán factores indispensables que deben estar presentes en todos los aspirantes a ingresar a cargos de carrera. Dicha convocatoria para esta fase se efectuará solo para los empleos pertenecientes a uno o más niveles jerárquicos.

b) Segunda fase o específica. A los participantes que hayan superado exitosamente la primera fase, se les aplicará las pruebas o instrumentos de selección que permitan evaluar su capacidad e idoneidad y establecer una clasificación de los mismos, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un empleo o grupo de empleos. (Art. 24, Ley 443 de 1998 y Ley 909 de 2004)

3.1.2. Etapas de los concursos. Las etapas de los procesos de selección aparecen claramente definidas y delimitadas por la ley 909 de 2004 y su decreto reglamentario 4500 de 2005, así:

a) Convocatoria. Ley 909 de 2004, artículo 31, reglamentado por los decretos 1227 y 4500 de 2005. Esta deberá ser elaborada y suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos. Es la norma reguladora de todo concurso y obliga a la administración, a las entidades contratadas para la realización del concurso como a los participantes.

En este sentido, “la convocatoria es el primer paso de procedimiento de selección y consiste en un llamado que hace la Administración a quienes reúnan determinadas calidades o condiciones para incorporarse a un empleo de carrera administrativa. En ella se consagran las bases del concurso, las cuales difieren de acuerdo con el tipo de concurso y el cargo por proveer en términos generales (...)” “Es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, es decir, es ley para las partes” (Villegas, 2011).

b) Reclutamiento. Ley 909 de 2004, artículo 31, reglamentado por el decreto 4500 de 2005119. Tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso; aquí podrán inscribirse los todos los ciudadanos que crean

cumplen con las condiciones que establece la respectiva convocatoria. La inscripción deberá hacerse dentro de los términos establecidos en la convocatoria de manera personal o por quien este encargue, por correo electrónico, ordinario o fax.

c) Pruebas. Ley 909 de 2004, artículo 31, reglamentado por el decreto 4500 de 2005. Las pruebas o instrumentos de selección están dirigidas a apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo.

d) Lista de elegibles. Ley 909 de 2004 en su artículo 31, reglamentado por el decreto 4500 de 2005. Una vez sean conocidos los resultados de las pruebas practicadas y antes de proceder a elaborar las listas de elegibles, el decreto 4500²² de 2005 estipuló, que deberá realizarse un análisis de la documentación de los aspirantes que superaron las pruebas con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencia.

e) Periodo de prueba. Ley 909 de 2004, artículo 31, reglamentado por el decreto 1227 de 2005. Se entiende por periodo de prueba el tiempo durante el cual el empleado debe demostrar su capacidad, eficiencia, competencia y aptitudes en el cargo para el cual fue nombrado. Una vez superado el concurso

²² CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 4500 de 2005, por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004. Bogotá. 2005.

público, el empleado que no se encuentre inscrito en carrera administrativa será nombrado en periodo de prueba, por el término de seis meses; al final del cual se le evaluará su desempeño conforme al reglamento.

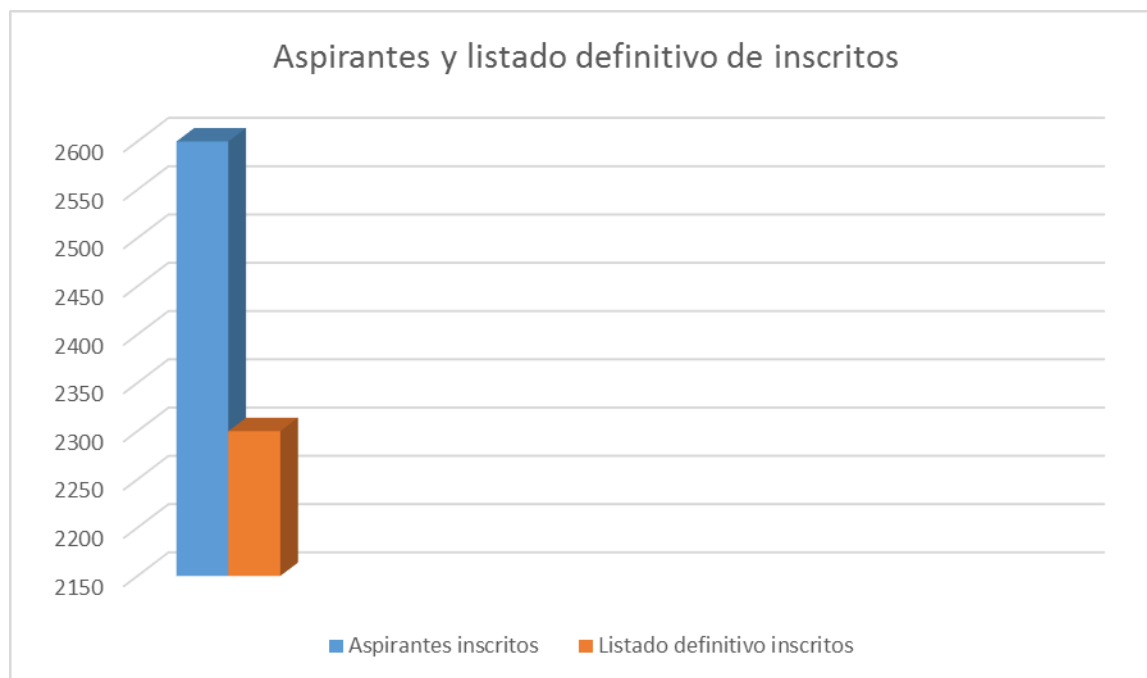
3.2. Concurso Público de Méritos Aplicado en la DIAN para el año 2009

A través de la resolución N° 0013 del 4 de Noviembre del 2008, la DIAN emitió los requisitos mínimos para la provisión de los empleos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, para los niveles directivos, asesor, profesional, técnico y asistencial.

La presente investigación se basó en la recolección de los datos estadísticos relacionados con el concurso público de méritos de la DIAN para el año 2009, donde se registró la siguiente información estadística.

3.3. Graficas

Grafica N° 1 Aspirantes admitidos a la convocatoria 128 de 2009



Fuente: Archivo – DIAN

Para la convocatoria realizada en el año 2009 por la DIAN a nivel nacional, para la sede de la ciudad de Santa Marta se inscribieron 2600 aspirantes a los cargos vacantes de esta entidad, de los cuales 2300 personas quedaron dentro del listado definitivo de inscritos para las siguientes etapas.

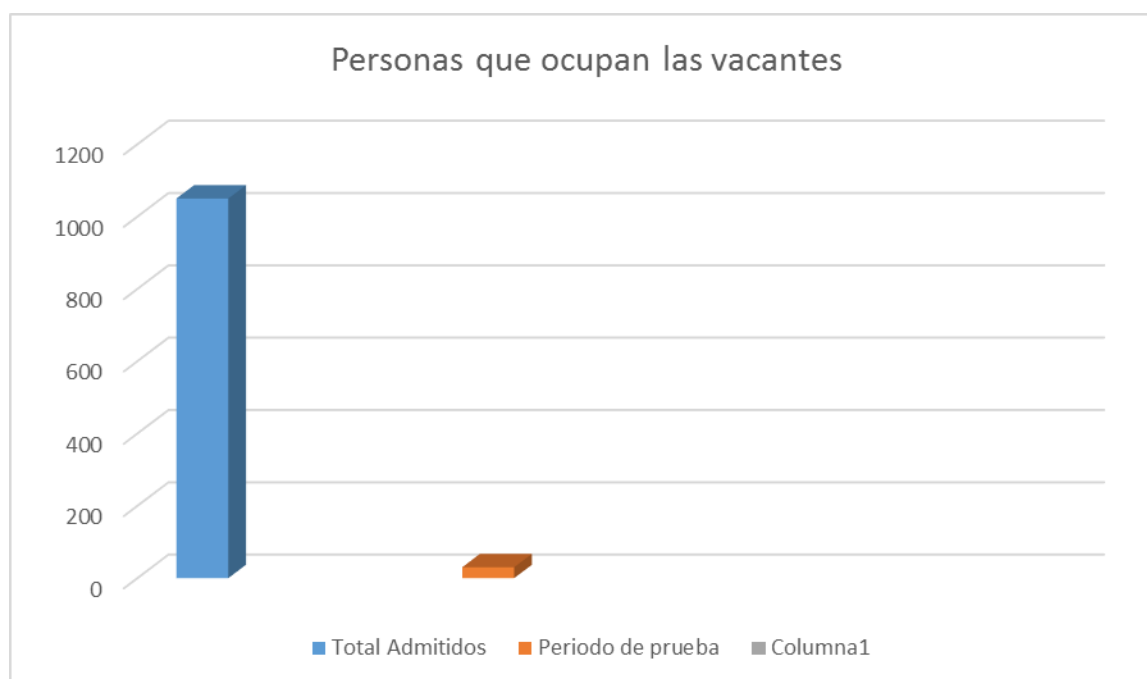
Grafica N° 2



Fuente: Archivo – DIAN

Seguido de la lista definitiva de aspirantes inscritos, se continúa con la etapa de pruebas escritas, las cuales fueron aprobadas por 1050 personas de los aspirantes que estaban inscritos, lo que equivale al 31% de la totalidad de los inscritos.

Grafica N° 3



Fuente: Archivo – DIAN

De acuerdo a los datos recolectados, del total de aspirantes que aprobaron la etapa de la prueba escrita, la cual fue de 1050 personas, sólo 30 se encuentran hoy en día ocupando las vacantes de los cargos para los cuales concursaron en la ciudad de Santa Marta, lo que representa aproximadamente un 5% de las personas incluidas en la lista de elegibles.

3.3.1. Analisis comparativo del sistema de selección para la provisión de cargos públicos en carrera

La normatividad implementada para la provisión de los cargos en carrera administrativa, divide el proceso de selección en una etapa de pre-selección y la etapa del concurso, para el análisis comparativo se tomara como base la etapa de la aplicación del concurso como tal.

LEY 909 de 2004	SUGERENCIAS
<p>1- Convocatoria, En virtud a la competencia otorgada a la Comisión Nacional del Servicio Civil, corresponde la realización de la pre-selección de los aspirantes durante el proceso, para que puedan aplicar al examen, de acuerdo a las calidades y condiciones que se requieren en cada perfil del empleo.</p> <p>2- Reclutamiento, inscripción del mayor número de aspirantes a los cargos a proveer, considerando previamente el cumplimiento de los</p>	<p>Evidentemente el proceso de selección del concurso publico de méritos en términos generales se apega a la normatividad taxativamente, refiriéndose a la parte teórica, no obstante en la práctica, desde la aplicación del mismo, ha ido transformándose por factores externos que influyen en los resultados de las pruebas y en la provisión de los respectivos cargos.</p> <p>Atendiendo estas consideraciones, se sugiere una reestructuración completa del proceso de selección, en virtud a los elementos influyentes. Para el caso debería estudiarse replantear en cada una de las etapas ciertos</p>

<p>requisitos, sine qua non, no sería admisible.</p> <p>3- Pruebas, examen cuya finalidad establece las capacidades de los aspirantes respecto al cargo a proveer.</p> <p>4- Lista de elegibles, una vez se tienen los resultados de las pruebas, se enlistan y publican, previa revisión repetitiva de la documentación de cada uno de ellos.</p> <p>5- Periodo de prueba, lapso que transcurre en el periodo de seis meses, donde se debe demostrar su capacidad, eficiencia, competencia y aptitudes en el cargo para el cual fue nombrado.</p>	<p>cambios que pueden ir acompañados de inspectores neutrales, que vigilen cada una de las etapas de selección y rindan informe de la misma.</p> <p>En ese orden, a las personas que hayan culminado el periodo de prueba, es fundamental la aplicación de una evaluación que confirme el perfil desarrollado.</p>
---	--

Fuente: Elaboración propia

3.4. Análisis del Resultado

Una vez recolectado la información requerida para la obtención estadística del concurso publico realizado por la DIAN en el año 2009, pero refiriéndonos al caso de la ciudad de Santa Marta, asimismo, ha de sumarse las entrevistas aplicadas a seis (6) funcionarios de ésta entidad, con la finalidad de desarrollar el alcance que tuvo el concurso publico de méritos, y si bajo la perspectiva de sus trabajadores, dicho concurso cumplió con los requisitos de Ley.

Inicialmente se refiere al resultado estadístico, mostrando que la convocatoria tuvo gran acogida, denotando el total de personas inscritas que alcanzo la suma de 2600 personas aspirantes a ocupar los cargos que se proveían para dicho concurso, no obstante, en cada una de las etapas se fue disolviendo dicha cantidad numérica, dada la exigencia de los requisitos por cumplir tan solo para la realización de la prueba escrita, a la cual solo 2300 personas aplicaron.

De dicha cifra en mención, sólo 1050 aspirantes pudieron aprobar el examen escrito y ubicado en la lista de elegibles para la ocupación de 30 vacantes de la totalidad de los cargos convocados.

Atendiendo a estas consideraciones, y de acuerdo a la entrevista aplicada a algunos funcionarios de la DIAN Santa Marta, se encontró que dicho proceso fue muy dispendioso, dada las circunstancias que en las etapas del proceso se fueron

presentando, ello se refiere a las acciones constitucionales impetradas por los diferentes aspirantes que vieron menoscabados sus derechos fundamentales de acuerdo a los resultados obtenidos en el concurso, lo anterior ocasiono una dilatación en la convocatoria, en virtud a el lapso implementado para cada resultado de las etapas del proceso de selección.

De acuerdo a las respuestas obtenidas en la entrevista, el proceso tardo aproximadamente 5 años para la provisión de los cargos, en razón a las acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes; por otra parte, el 100% de los funcionarios entrevistados, acuerdan en manifestar que éste proceso se presentaron muchas inconformidades, dada la magnitud de demandas.

Asimismo, en lo corrido de 7 años de la última convocatoria realizada por la DIAN, no se ha realizado concurso de méritos desde el año 2009, debido a negligencia y falta de inversión por parte del Estado.

CONCLUSION

El sistema de carrera administrativa tiene como propósito la realización de los principios de eficacia y eficiencia en la función pública, así como procurar la estabilidad en los cargos públicos, buscando que la administración este conformada por personas competentes, desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad moral.

Sin duda alguna el sistema de méritos está concebido dentro de una legislación muy puntual que reglamenta el régimen de carrera en Colombia, no obstante en la práctica presenta varias falencias que distorsionan su finalidad y a pesar de la jurisprudencias que los distintos entes de control corte constitucional, corte suprema de justicia y el consejo de estado, han establecido con respecto a sus alcances y operancia.

Podría decirse que tales falencias, obedecen a factores de tipo político, económico y social, prueba de ello, refiriéndonos al concurso publico de méritos de la DIAN 2009, muchos de los cargos fueron proveídos después de 2 años, aun cuando se había aprobado todas las etapas de selección y la inclusión en la lista de elegibles y no habían sido nombrados en propiedad, y si se pudo definir con personas que sin haber logrado los puntajes requeridos, hoy en día se encuentran ejerciendo labores en esta entidad.

Uno de los principales problemas que enfrenta nuestro país, se relaciona en el tránsito por los caminos del patronazgo, del saqueo político o en el de libre disposición de los empleos públicos y que en este punto la normatividad constitucional y legal ha sido poco menos que letra muerta, lo que conlleva a decir que se ha cedido a la corrupción.

Dada éstas circunstancias, se vulneran los principios constitucionales que enmarcan los concursos públicos y la carrera administrativa en nuestro ordenamiento jurídico respecto al principio de transparencia, debido proceso y además los derechos fundamentales.

Establecer un concurso público y señalar un procedimiento que termina por no atribuir al vencedor el cargo o plaza objeto del mismo, elimina su esencia y también la motivación de querer participar en él.

El sistema de méritos está concebido dentro de una legislación muy puntual, que reglamenta el régimen de carrera administrativa para quienes aspiran ser vinculados en el caso de esta investigación, a la DIAN, no obstante, en la práctica presenta falencias que distorsionan el espíritu con que ha sido concebido, además desconociendo la jurisprudencia existente en el tema que han establecido su alcance y operancia.

Ahora bien, respecto a la eficacia del concurso publico de méritos realizado por la DIAN para el año 2009, en virtud a la normatividad que incluye la carrera

administrativa y los concursos públicos en Colombia, se puede decir que no dio cumplimiento taxativo a la norma y los procedimientos regulados para el proceso de selección, toda vez que hoy en día se presenta una burocratización dentro de la forma como se ocupan algunos cargos, dado que en la práctica se manejan internamente nombramientos fuera del contexto del mérito de personas que no alcanzaron el puntaje requerido para ello.

Por estas razones, existe inequidad, y vulneración a los principios que fundamentan los concursos públicos de méritos, lo que conlleva a un colapso como el que se presenta en la mayoría de éstos procesos para la selección de personal para la provisión de cargos, especialmente como el que se desarrolló con el proceso de selección de la DIAN, teniendo en cuenta el tiempo que se mantuvieron las acciones legales y constitucionales a las que se vieron obligados los aspirantes, estas disposiciones se están vulnerando al mantener en entredicho a quienes aprobaron el concurso y continúan a la espera que se les haga efectivo el nombramiento.

BIBLIOGRAFIA

- ALEXY, R. (2001). Sistema Jurídico; Principios Jurídicos y Razón Práctica. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Madrid.
- ALVAREZ, A. (2009). La Historia del Sistema de Mérito y La Aplicación de la Carrera Administrativa en Colombia. Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá, D.C.
- BERARDINELLI, J. (1986). Carrera Administrativa y Responsabilidad Política. Bogotá, D.C.
- BUITRAGO, J. (2011). Del empleo Público. La Carrera Administrativa y sus Amenazas. Un Reto para la Democracia. Edición Crear Estrategias. Bogotá, D.C.
- GÓMEZ, E. (2011). Análisis del Proceso de Institucionalización de la Carrera Administrativa en Colombia durante el Periodo Comprendido entre 1991 a 2010. Trabajo de tesis para optar al título de Magister en Estudios Políticos. Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, D.C.
- GONZÁLEZ, E. (2010). Situación del Régimen de Carrera Administrativa en Colombia. Revista Prolegómenos. Derechos y Valores. Bogotá, D.C.
- HENRÍQUEZ, M. (2011). Marco Constitucional, Legal y Doctrina de la Comisión Nacional del Servicio Civil en Colombia. Citado en Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa. Escuela Superior de

Administración Pública-ESAP- y Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC-.
Bogotá, D.C.

HERNÁNDEZ, P.A (2005). La Provisión de Empleos de Carrera en Colombia.
Bogotá, D.C. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.

MARTÍNEZ, E. & RAMÍREZ, J.M. (2011). Función Pública Colombiana. Régimen
de los Empleos y de los Empleados Públicos en Colombia.U.S.A. Editorial
Académica Española.

MUÑOZ, A., CABRERA, F. & RODRIGUEZ, C. (2003). Concurso de Méritos en
la Jurisprudencia de la Corte Constitucional. Facultad de Derecho, Centro
de Investigaciones socio-jurídicas-CISFADER. Universidad de la Sabana.
Chía, Cundinamarca.

OBANDO, J. (2010). Tratado de Derecho Administrativo Laboral. Bogotá, D.C.
Tercera Edición. Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

PUENTES, G. (2009). La Carrera Administrativa en el Marco de la Función
Pública. Centro de Estudios Políticos e Internacionales. Bogotá, D.C.
Editorial Universidad del Rosario

PUENTES, G. (2004). La Carrera Administrativa, ¿Anhelo o Realidad? Revista
Desafíos. Universidad del Rosario. Bogotá, D.C.

RAMÍREZ, J. (2011). La Carrera Administrativa en Colombia-Análisis y
Perspectivas-. Tesis de grado para optar al título de Magister en
administración. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional
de Colombia. Bogotá, D.C.

RAMÍREZ, J.M. & MARTÍNEZ, E. (2011). Análisis y Perspectivas de la Carrera Administrativa en Colombia. U.S.A. Editorial Académica Española.

VIDAL, J. (1994). Derecho Administrativo. Bogotá, D.C. Décima edición actualizada. Editorial Temis S.A.

VILLAMARIN, S. (2012). Sistema de Carrera Administrativa, Principio de Mérito y Derecho Constitucional de Acceso al Desempeño de Cargos Públicos. Tesis de grado para optar al título de especialista en derecho administrativo. Facultad de Derecho, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, D.C.

VILLEGAS, J. (2011). Carrera Administrativa y Concurso. Bogotá. D.C. Editorial Ibañez.

VILLEGAS, J. (2013). Derecho Administrativo Laboral. Principios, estructura y relaciones individuales. Tomo I. Bogotá. D.C. Editorial Legis.

Leyes, Decretos y Normatividades

Constitución Política de Colombia. (1991). Bogotá. D.C. Editorial Legis S.A

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 3905 de 2009. Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de Carrera Administrativa. Bogotá. D.C.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto Ley 1567 de 1998. Bogotá. D.C.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 4500 de 2005. Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1033 de 2006. Por la se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política. Bogotá D.C.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 4500 de 2005, por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004. Bogotá. 2005.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 443 de 1998. Por la cual se expiden normas sobre la Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 27 de 1992. Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 61 de 1987. Por la cual se expiden normas sobre la Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.

Sentencias

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 288 de 2014. M.P. JORGE IGNACIO
PRETELT CHALJUB.

CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección quinta.
Radicación número: 08001-23-31-000-2012-2215-01(AC-3412) M.P. ROBERTO
MEDINA LOPEZ.

CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección quinta.
Radicación número: 208561911001-03-28-000-2014-00130-00

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C – 034 de 2015. M.P. JORGE IGNACIO
PRETET CHALJUB.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T – 180 de 2015. M.P. JORGE IVAN PALACIO
PALACIO

CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-462 de 2011. M.P. JUAN CARLOS HENAO
PEREZ.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia SU – 917 de 2010. M.P. JORGE IVAN PALACIO
PALACIO

CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección cuarta.

Radicación número: 23001-23-33-000-2013-00313-01. M.P. CARMEN ORTIZ DE RODRIGUEZ.

CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección cuarta.

Expediente N° 08001-23-33-000-2013-00355-01. M.P. HUGO BASTIDAS BÁRCENAS.

CONSEJO DE ESTADO, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda,

subsección A. Radicación No.: 19001-23-33-000-2013-00553-01. M.P. ALFONSO VARGAS RINCÓN.

ANEXOS



UNIVERSIDAD
COOPERATIVA
DE COLOMBIA

*FORMATO DE ENTREVISTAS PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL
CONCURSO PÚBLICO 2009 DE LA DIAN SANTA MARTA*

Nombre: **Luis Alejandro Valle**

Cargo: Gestor II

1. ¿Qué concepto le merece los concursos públicos en el ordenamiento jurídico colombiano?

Considero que falta regular la etapa de valoración de la hoja de vida, toda vez que existen muchos vacíos a la hora de ponderar la experiencia profesional en el entendido que la norma no ha sido clara a la hora de cualificar dicha experiencia entre lo público y privado.

2. ¿Tiene usted conocimiento de las etapas que se suscitan en un proceso de selección de los concursos públicos?

Sí

3. ¿Los funcionarios que laboran hoy en día en la Dian bajo que modalidad fueron contratados?

De carrera administrativa, supernumerarios, temporales, provisionales, de libre nombramiento y remoción.

4. Respecto al concurso publico de méritos del año 2009 implementado por la Dian, ¿Cuántas personas se inscribieron aplicando a las vacantes de la ciudad de Santa Marta?

Aproximadamente fueron unas dos mil personas

5. ¿Cuántas aspirantes fueron seleccionados en cada una de las etapas del proceso?

Aproximadamente Treinta aspirantes.

6. ¿Cuántas personas incluidas en la lista de elegibles se encuentran vinculados en la Dian, Santa Marta?

Treinta

7. ¿Cree usted que el concurso publico de méritos de la Dian en el año 2009, cumplió con los requerimientos que establece la Ley para la ocupación de las vacantes?

Considero que no, porque los criterios aplicados para la selección del personal no fueron claros desde la formulación de la prueba escrita hasta la valoración de la hoja de vida.

8. ¿Cuál fue el lapso transcurrido entre la publicación de la lista de elegibles y los respectivos nombramientos para las vacantes asignadas?

Aproximadamente fueron 6 meses de espera

9. Han transcurrido 7 años aproximadamente del concurso publico de méritos, ¿Cuál es la razón para que no se haya realizado más concursos para la Dian?

Inicialmente el tema presupuestal y la falta de diligencia administrativa por parte de la dirección de la Dian ya que no se ha articulado con la comisión nacional de servicios civil el inicio del proceso.



UNIVERSIDAD
COOPERATIVA
DE COLOMBIA

*FORMATO DE ENTREVISTAS PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL
CONCURSO PÚBLICO 2009 DE LA DIAN SANTA MARTA*

Nombre: **Tuffith Fadul Ocampo**

Cargo: Gestor IV

1. ¿Qué concepto le merece los concursos públicos en el ordenamiento jurídico colombiano?

Es el mecanismo por el cual todos los colombianos sin distinción de clases pueden acceder a un buen empleo porque el Estado es el único que no puede discriminar ni por edad, ni por sexo o religión.

2. ¿Tiene usted conocimiento de las etapas que se suscitan en un proceso de selección de los concursos públicos?

Sí. Estudios de hoja de vida, preselección, examen de conocimiento, examen comportamental y entrevistas según el cargo que aspire.

3. ¿Los funcionarios que laboran hoy en día en la Dian bajo que modalidad fueron contratados?

Unos por concurso coordinado por la Comisión nacional del servicio civil (CNSC), provisionales, temporales y supernumerarios.

4. Respecto al concurso público de méritos del año 2009 implementado por la Dian, ¿Cuántas personas se inscribieron aplicando a las vacantes de la ciudad de Santa Marta?

Aproximadamente dos mil personas para todas las vacantes.

5. ¿Cuántas aspirantes fueron seleccionados en cada una de las etapas del proceso?

Treinta

6. ¿Cuántas personas incluidas en la lista de elegibles se encuentran vinculados en la Dian?

Treinta personas vinculadas de la lista de elegibles.

7. ¿Cree usted que el concurso publico de méritos de la Dian en el año 2009, cumplió con los requerimientos que establece la Ley para la ocupación de las vacantes?

Sí porque se agotó en su totalidad los cargos que fueron publicados por la CNSC. Pero hablando de mi caso en concreto luego de haber pasado por todo el proceso de preselección y haber sido admitido por la universidad para realizar el examen el cual hice a su debido momento, aprobándolo de manera satisfactoria y encontrándome en la lista de elegibles. Ya que los cargos propuestos eran 62 y yo quede 66 pero gracias a las renunciaciones de 4 compañeros entre a ser parte de los seleccionados. Ya que cumplía con los requerimientos propuestos le pedí a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) que me nombrara en propiedad al cargo que me había ganado por mérito propio. Después de esto la DIAN me contesta que no lleno con todos requisitos para el cargo después de que me fue aprobada la experiencia tanto como mi hoja de vida.

Empecé el proceso administrativo pertinente hasta llegar a segunda instancia donde me fue reconocido el derecho, luego de haber esperado año (1) y medio para mi nombramiento.

8. ¿Cuál fue el lapso transcurrido entre la publicación de la lista de elegibles y los respectivos nombramientos para las vacantes asignadas?

Aproximadamente 3 años

9. Han transcurrido 7 años aproximadamente del concurso publico de méritos, ¿Cuál es la razón para que no se haya realizado más concursos para la Dian?

El tema es meramente presupuestal



**UNIVERSIDAD
COOPERATIVA
DE COLOMBIA**

*FORMATO DE ENTREVISTAS PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL
CONCURSO PÚBLICO 2009 DE LA DIAN SANTA MARTA*

Nombre: **Marina Ahumada Barragán**

Cargo: Gestor IV

1. ¿Qué concepto le merece los concursos públicos en el ordenamiento jurídico colombiano?

Considero que falta criterios claros para determinar cuándo un aspirante cumple o no con los requisitos de experiencia. Adicionalmente en los concursos está demostrado que la mayoría de gente que asciende son personal de la Dian, lo que sigue dejando el mismo vacío al interior de la entidad lo que no permite fortalecerla realmente con capital humano. Considero que después que los cargos vacantes son provistos, se debe utilizar las listas de elegibles para ofrecer a los aspirantes que quedaron pendientes de nombrar, los cargos que las personas que ascendieron dejaron vacantes, esto permitiría realmente fortalecer la entidad y evitar el derroche de recursos públicos organizando otra convocatoria.

2. ¿Tiene usted conocimiento de las etapas que se suscitan en un proceso de selección de los concursos públicos?

Sí

3. ¿Los funcionarios que laboran hoy en día en la Dian bajo que modalidad fueron contratados?

Unos por concurso coordinado por la Comisión nacional del servicio civil (CNSC), provisionales, temporales y supernumerarios.

4. Respecto al concurso publico de méritos del año 2009 implementado por la Dian, ¿Cuántas personas se inscribieron aplicando a las vacantes de la ciudad de Santa Marta?

Aproximadamente dos mil personas inscritas.

5. ¿Cuántas aspirantes fueron seleccionados en cada una de las etapas del proceso?

Treinta aspirantes seleccionados.

6. ¿Cuántas personas incluidas en la lista de elegibles se encuentran vinculados en la Dian, Santa Marta?

Aproximadamente como 60 personas porque las vacantes en realidad fueron 52.

7. ¿Cree usted que el concurso publico de méritos de la Dian en el año 2009, cumplió con los requerimientos que establece la Ley para la ocupación de las vacantes?

En mi caso puntual si cumplió con los requisitos, pero al momento de estar en la lista de elegibles me retiran supuestamente por no cumplir con la experiencia necesaria para el cargo por lo anterior se interpusieron los recursos ante la vía gubernativa y se llegó hasta segunda instancia en el Tribunal donde me reconocieron provisionalmente. Después de un tiempo en conciliación en la procuraduría me reconocieron el derecho permanente iniciando previamente el periodo de prueba en carrera administrativa para ingresar a la Dian.

8. ¿Cuál fue el lapso transcurrido entre la publicación de la lista de elegibles y los respectivos nombramientos para las vacantes asignadas?

El tiempo aproximadamente fue un año

9. Han transcurrido 7 años aproximadamente del concurso publico de méritos, ¿Cuál es la razón para que no se haya realizado más concursos para la Dian?

Considero que la dificultad que existe es por motivos presupuestales.



**UNIVERSIDAD
COOPERATIVA
DE COLOMBIA**

*FORMATO DE ENTREVISTAS PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL
CONCURSO PÚBLICO 2009 DE LA DIAN SANTA MARTA*

Nombre: **Milena Oyola**
Cargo: Gestor I

1. ¿Qué concepto le merece los concursos públicos en el ordenamiento jurídico colombiano?

La capacidad y la transparencia son las bases fundamente en nuestro ordenamiento jurídico.

2. ¿Tiene usted conocimiento de las etapas que se suscitan en un proceso de selección de los concursos públicos?

Sí, publicación del concurso, inscripción y luego vienen las etapas de selección; examen escrito, estudio de la hoja de vida y entrevistas.

3. ¿Los funcionarios que laboran hoy en día en la Dian bajo que modalidad fueron contratados?

Por medio de concurso, provisionales, temporales y supernumerarios.

4. Respecto al concurso publico de méritos del año 2009 implementado por la Dian, ¿Cuántas personas se inscribieron aplicando a las vacantes de la ciudad de Santa Marta?

Dos mil personas inscritas.

5. ¿Cuántas aspirantes fueron seleccionados en cada una de las etapas del proceso? Setenta aspirantes



6. ¿Cuántas personas incluidas en la lista de elegibles se encuentran vinculados en la Dian, Santa Marta?

Treinta y cinco personas vinculadas.

7. ¿Cree usted que el concurso publico de méritos de la Dian en el año 2009, cumplió con los requerimientos que establece la Ley para la ocupación de las vacantes?

No, no cumplió. Porque en mi caso en específico al momento de realizar mi examen saque un buen puntaje pero al momento de modular mi hoja de vida el estudio no fue claro porque no se tomó en cuenta el puntaje del examen como primordial sino que valió mucho más la experiencia teniendo en cuenta que en examen no hubo precisión con las preguntas y repuestas, no estaban claras y al momento de realizar mi examen existieron muchos desordenes con las áreas ya que no existió con concordancia con el puesto que yo estaba concursando; por ejemplo debía tener previstas preguntas tributarias y el examen termino siendo aduanero y así muchos casos con este problema.

8. ¿Cuál fue el lapso transcurrido entre la publicación de la lista de elegibles y los respectivos nombramientos para las vacantes asignadas?

Aproximadamente el lapso de tiempo fue de un año

9. Han transcurrido 7 años aproximadamente del concurso publico de méritos, ¿Cuál es la razón para que no se haya realizado más concursos para la Dian?

Definiciones políticas, administrativas y presupuestal.



*FORMATO DE ENTREVISTAS PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL
CONCURSO PÚBLICO 2009 DE LA DIAN SANTA MARTA*

Nombre: **Diana Bonneth**

Cargo: Analista IV

1. ¿Qué concepto le merece los concursos públicos en el ordenamiento jurídico colombiano?

Se encuentra establecido legalmente, pero al momento de llevarlo a la práctica no se da con la equidad e igualdad respectiva.

2. ¿Tiene usted conocimiento de las etapas que se suscitan en un proceso de selección de los concursos públicos?

Sí.

3. ¿Los funcionarios que laboran hoy en día en la Dian bajo que modalidad fueron contratados?

Por medio de concurso, provisionales, temporales y supernumerarios.

4. Respecto al concurso publico de méritos del año 2009 implementado por la Dian, ¿Cuántas personas se inscribieron aplicando a las vacantes de la ciudad de Santa Marta?

Seis mil personas inscritas.

5. ¿Cuántas aspirantes fueron seleccionados en cada una de las etapas del proceso?

Sesenta aspirantes seleccionados en cada etapa.

6. ¿Cuántas personas incluidas en la lista de elegibles se encuentran vinculados en la Dian, Santa Marta?

Treinta personas de la lista de elegibles

7. ¿Cree usted que el concurso publico de méritos de la Dian en el año 2009, cumplió con los requerimientos que establece la Ley para la ocupación de las vacantes?

Sí, pero hubo muchas inconformidades al momento de examen ya que las preguntas no concordaban con el cargo que se estaba aspirando.

8. ¿Cuál fue el lapso transcurrido entre la publicación de la lista de elegibles y los respectivos nombramientos para las vacantes asignadas?

Aproximadamente como desde los 6 meses hasta 5 años.

9. Han transcurrido 7 años aproximadamente del concurso publico de méritos, ¿Cuál es la razón para que no se haya realizado más concursos para la Dian?

La negligencia ya que del concurso pasado se interpusieron muchas demandas alargando así el mismo y culminándose el año anterior.



*FORMATO DE ENTREVISTAS PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL
CONCURSO PÚBLICO 2009 DE LA DIAN SANTA MARTA*

Nombre: **Elquin David Ortiz Rodríguez**

Cargo: Gestor II

1. ¿Qué concepto le merece los concursos públicos en el ordenamiento jurídico colombiano?

No existen garantías en el sentido de que las experiencias que se certifican nunca son comprobadas simplemente se conforman con que un empleado las certifique cuando se trata de empleos especializados.

2. ¿Tiene usted conocimiento de las etapas que se suscitan en un proceso de selección de los concursos públicos?

Poco.

3. ¿Los funcionarios que laboran hoy en día en la Dian bajo que modalidad fueron contratados?

Carrera administrativa

4. Respecto al concurso publico de méritos del año 2009 implementado por la Dian, ¿Cuántas personas se inscribieron aplicando a las vacantes de la ciudad de Santa Marta?

Veintitrés mil personas



**UNIVERSIDAD
COOPERATIVA
DE COLOMBIA**

5. ¿Cuántas aspirantes fueron seleccionados en cada una de las etapas del proceso?

Ciento cincuenta aspirantes seleccionados.

6. ¿Cuántas personas incluidas en la lista de elegibles se encuentran vinculados en la Dian, Santa Marta?

Cien personas

7. ¿Cree usted que el concurso publico de méritos de la Dian en el año 2009, cumplió con los requerimientos que establece la Ley para la ocupación de las vacantes?

No estoy seguro de eso, porque entro mucho personal sin tener experiencia y los que estaban laborando dentro de la entidad no ascendieron teniendo la experiencia suficiente.

8. ¿Cuál fue el lapso transcurrido entre la publicación de la lista de elegibles y los respectivos nombramientos para las vacantes asignadas?

Aproximadamente un año.

9. Han transcurrido 7 años aproximadamente del concurso publico de méritos, ¿Cuál es la razón para que no se haya realizado más concursos para la Dian?

Ha sido por negligencia de la administración.