



Mitos y verdades de la meritocracia en carrera administrativa: Una experiencia personal

Alexander Yusmai Peláez Obando

Juan David Valencia Arango

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

Noviembre de 2023

Mitos y verdades de la meritocracia en carrera administrativa: Una experiencia personal

Alexander Yusmai Peláez Obando

Juan David Valencia Arango

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialización en Gerencia del
Talento Humano

Asesor(a)

Jaime Darío Restrepo Díaz

Magister en Gestión Tecnológica

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

Noviembre de 2023

Dedicatoria

Esta monografía está dedicada con amor y gratitud a nuestras familias, a lo largo de este viaje académico, su apoyo incondicional ha sido nuestra mayor fortaleza ya que dejamos de dedicar tiempo de calidad a ellos por estar de lleno en este proyecto de vida personal.

A través de los desafíos y los triunfos, su acompañamiento y motivación constante han sido la fuente de inspiración que nos ha impulsado a seguir adelante. Esta dedicación es un homenaje a su inquebrantable apoyo y confianza en nuestro esfuerzo y trabajo.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos a nuestros compañeros, docentes y a la universidad, cuyo acompañamiento, orientación y apoyo fueron fundamentales en la realización de esta monografía.

Sus enseñanzas y conocimientos compartidos enriquecieron nuestra comprensión y fueron la brújula que nos guio en toda esta aventura y proceso.

Mil gracias por su ayuda, por su paciencia y compromiso en nuestra formación académica y nuestros logros a partir de adelante también serán sus logros.

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de figuras	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I	13
1 Planteamiento del Problema	13
1.1 Descripción del Problema	15
1.2 Formulación del Problema.....	16
2 Objetivos	16
2.1 Objetivo General.....	16
2.1.1 Objetivos específicos	16
3 Justificación.....	17
CAPÍTULO II	19
4 Marco Referencial.....	19
4.1 Marco Conceptual.....	19
4.2 Marco Contextual	20
4.3 Marco Legal.....	21
4.4 Marco Teórico	24
CAPÍTULO III	31
5 Diseño Metodológico.....	31
5.1 Plan de acción	33
CAPÍTULO IV	34
6 Resultados y Discusiones	34
CAPÍTULO V.....	49
7 Conclusiones y/o recomendaciones	49
Referencias.....	51

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Registro de los procesos CNSC</i>	30
Tabla 2. <i>Diseño Metodológico</i>	31
Tabla 3. <i>Plan de acción del estudio</i>	33

Lista de figuras

Figura 1. <i>Gráfica pregunta 1</i>	35
Figura 2. <i>Gráfica pregunta 2</i>	37
Figura 3. <i>Gráfica pregunta 3</i>	38
Figura 4. <i>Gráfica pregunta 4</i>	40
Figura 5. <i>Gráfica pregunta 5</i>	41
Figura 6. <i>Gráfica pregunta 6</i>	42
Figura 7. <i>Gráfica pregunta 7</i>	44
Figura 8. <i>Gráfica pregunta 8</i>	45
Figura 9. <i>Gráfica pregunta 9</i>	46
Figura 10. <i>Gráfica pregunta 10</i>	47

Resumen

El propósito de este estudio es analizar los mitos y verdades asociados a la provisión de empleos en el sector público a través de la CNSC. Se busca ofrecer recomendaciones que mejoren la transparencia y eficiencia de los procesos de selección, con el objetivo de fortalecer el servicio público y la confianza ciudadana.

Para hablar de empleo público y carrera administrativa en Colombia es necesario conocer la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) ya que es el organismo clave en la gestión de recursos humanos del sector público. Su misión principal es promover el mérito y la igualdad en el acceso a empleos públicos, garantizando así la carrera administrativa. Sin embargo, enfrenta desafíos significativos debido a la desconfianza ciudadana en sus procesos.

Esta desconfianza se origina en la falta de comprensión de los procedimientos administrativos y en percepciones negativas sobre corrupción y clientelismo. Se cree que se necesitan conexiones políticas para ingresar al servicio público. A pesar de esto, la CNSC está implementando reformas para mejorar la transparencia en los procesos de selección y recuperar la confianza de la ciudadanía.

Este estudio se enfoca en la importancia de la carrera administrativa en Colombia, destacando la necesidad de comprender sus fundamentos y funcionamiento. Además, resalta la relevancia de recuperar la confianza de la ciudadanía en los procesos de selección de empleo público, promoviendo una participación activa y consciente en estos procesos.

Palabras clave: *Comisión Nacional del Servicio Civil; Empleo público; Merito; Mitos y Verdades; Transparencia*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the myths and truths associated with the provision of jobs in the public sector through the CNSC. It seeks to offer recommendations that improve the transparency and efficiency of the selection processes, with the aim of strengthening public service and citizen trust.

To talk about public employment and administrative careers in Colombia, it is necessary to know the National Civil Service Commission (CNSC) since it is the key body in the management of human resources in the public sector. Its main mission is to promote merit and equality in access to public jobs, thus guaranteeing administrative careers. However, it faces significant challenges due to citizen distrust in its processes.

This distrust originates from a lack of understanding of administrative procedures and negative perceptions about corruption and clientelism. It is believed that political connections are needed to enter public service. Despite this, the CNSC is implementing reforms to improve transparency in selection processes and regain the trust of citizens.

This study focuses on the importance of the administrative career in Colombia, highlighting the need to understand its foundations and operation. Furthermore, it highlights the relevance of regaining citizen trust in public employment selection processes, promoting active and conscious participation in these processes.

Keywords: *National Civil Service Commission; Public Employment; Merit; Myths and Truths; Transparency*

Introducción

Colombia es un país con tradición jurídica en materia de empleo público y servicio civil, al punto que la primera ley de carrera administrativa se remonta a 1938, cuando el Presidente de la época, mediante la Ley No. 165 pretendió dar los primeros pasos para la profesionalización de la administración pública, en un claro intento por separar la gestión de personal de la incidencia política partidista, en el convencimiento que si bien debería dotarse al gobierno de turno de un margen suficiente de maniobra con empleos de confianza, la mayoría de los servidores públicos deberían estar por fuera del manejo clientelista y patrimonialista de la época (Bermúdez, 2006).

A través de la Sentencia C-372 de 1999 de la Corte Constitucional de Colombia, en donde se establece el alcance en la organización y facultades de la Comisión Nacional al establecer que: “La CNSC es una sola, NO tiene el carácter de cuerpo asesor o consultivo del Gobierno ni de junta o consejo directivo...se trata de un ente autónomo, de carácter permanente y de nivel nacional, de la más alta jerarquía en lo referente al manejo y control del sistema de carrera de los servidores públicos” (Cárcamo, 2020).

La CNSC se encarga de organizar, estructurar y adelantar los concursos de méritos para el ingreso al empleo público, así mismo administra y supervisa las carreras de los servidores públicos, exceptuando aquellas de carácter especial, según lo establece el artículo 130 de la Constitución Política. Su principal misión es la de promover el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo de empleos públicos, garantizando el funcionamiento efectivo de la carrera administrativa.

Sin embargo, la CNSC enfrenta un desafío significativo, la desconfianza ciudadana en sus procesos de selección y gestión de empleo público, esta desconfianza es multifacética y se origina en algunos factores como: en gran parte de la población carece de un entendimiento claro de los procedimientos

administrativos que rigen el ingreso al servicio público a través de la CNSC y además circulan comentarios entre la ciudadanía que alimentan la percepción negativa sobre la corrupción, el clientelismo, el tráfico de influencias y la contratación de personas que no cumplen con los requisitos legales, en este orden de ideas, en nuestro país siempre ha existido la creencia o la cultura en muchos ciudadanos que piensan que para entrar a trabajar en una entidad pública se debe tener amigos o conocidos que estén en las altas esferas de la política colombiana.

La finalidad de este estudio es abordar esta problemática y analizar los mitos y verdades asociados al proceso de provisión de empleos de carrera administrativa por concurso de méritos. El objetivo principal es dar a conocer a los ciudadanos que el ingreso al empleo público si es posible, dado nuestra experiencia personal podemos afirmar que el proceso es transparente y equitativo.

El propósito central de este estudio es abordar de manera sistemática el desafío que representa analizar los mitos y verdades relacionados con el proceso de provisión de empleos de carrera administrativa por concurso de méritos en la CNSC.

Los objetivos de este estudio se articulan de la siguiente manera:

Este estudio se constituye como una contribución sustancial al ámbito del conocimiento relativo a la administración de empleos de carrera administrativa en el sector público. Sus resultados y recomendaciones tendrán un impacto importante en la ciudadanía ya que podrá servir de insumo valioso para aquellos que quieran postularse y acceder a un empleo de carrera administrativa en Colombia.

Es importante destacar que este estudio se enfoca en los mitos y verdades sobre el ingreso a la carrera administrativa en Colombia. Además, aunque se realizarán esfuerzos exhaustivos para obtener datos objetivos y representativos, el estudio podría enfrentar limitaciones debido a la disponibilidad de información y la colaboración de actores clave.

El diseño de este estudio se fundamenta en una revisión documental meticulosa, análisis cualitativos y cuantitativos de datos recopilados por medio de una encuesta.

Este estudio se presenta como una herramienta valiosa para abordar y dar a conocer cómo funcionan los procesos de selección del empleo público, que ofrece la CNSC en Colombia. Se pretende mejorar la confianza ciudadana sobre los empleos de carrera administrativa en beneficio del servicio público y la sociedad en general.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Según el artículo 130 de la Constitución Política, es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial". (CNSC, 2023).

Es así, como la Comisión Nacional del Servicio Civil está orientada a posicionar el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del empleo público; velar por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera; y generar información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

Por otra parte, el nivel de desconfianza por parte de la ciudadanía a estos procesos es muy alto, inicialmente se identifican dos factores, el primero es el desconocimiento frente a los procesos administrativos en la entidad pública, y el segundo el clientelismo, la rosca, el tráfico de influencias y la manera en que ingresan a laborar sin los mínimos requisitos exigidos por ley.

A propósito de una de las decisiones de tutela más audaces proferida por la Corte Constitucional de Colombia en los últimos años, en el artículo se hace un análisis de la estrecha relación que durante largo tiempo ha mantenido el fenómeno de la corrupción con las diferentes modalidades de provisión del empleo público o de cumplimiento de la función pública estatal. Allí se muestra cómo la figura de la provisionalidad ha sido utilizada, más que como un medio para atender transitoriamente las necesidades de la organización administrativa, como una forma de clientelismo político, mucho más cercana a los sistemas de patronazgo y de botín político que al de funcionamiento eficaz del sistema de mérito

constitucionalmente establecido, incluso con anterioridad a la expedición de la Carta Política de 1991. Del mismo, se hace alusión a otros mecanismos que en los últimos años se vienen utilizando para encubrir con mayor sofisticación el citado patronazgo dentro de la función pública colombiana (Mesa H. V., 2012).

Sin embargo, “Sin rosca y por méritos” es la nueva estrategia de la DIAN para contratar y ascender funcionarios de acuerdo al decreto 927 de 2023 que establece un nuevo sistema de carrera, en el cual serán obligatorios los concursos de méritos anuales para ingresar y ascender dentro de la entidad. Para Luis Carlos Reyes Hernández, director general del organismo este decreto “acabara con la rosca y el chantaje en la contratación de servidores públicos” (redmas noticias, 2023). Esta medida busca abordar precisamente los problemas de clientelismo y falta de requisitos en la contratación pública, lo que podría contribuir a recuperar la confianza de la ciudadanía en estos procesos administrativos.

Partiendo de lo anterior, el propósito de este estudio es analizar basados en la experiencia personal de los autores de este trabajo como servidores públicos, los mitos y verdades que permitan profundizar en el proceso de provisión de empleos en el sector público, a través de la CNSC, y así identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora para asegurar un proceso de inscripción más transparente, eficiente, equitativo e inclusivo.

El resultado esperado está orientado a ofrecer recomendaciones tipo consultivas que puedan contribuir a la optimización y perfeccionamiento del sistema de selección en beneficio del servicio público y la sociedad en general.

El proceso de selección de personal en el sector público de Colombia, gestionado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, enfrenta desafíos en cuanto a la transparencia, la equidad y la meritocracia en el acceso a oportunidades laborales.

Según diversos autores, la meritocracia es un criterio central de jerarquización social en las "sociedades igualitarias y modernas". A su vez, se señala como positivo el hecho que postula, 'que el criterio básico de organización social debe ser el desempeño de las personas: sus talentos, habilidades y esfuerzos'. Y lo negativo, que "niega el valor a variables sociales como: origen, posición social, económica y al poder político de los individuos". Se reconoce que la meritocracia bien aplicada es eficiente porque entrega los incentivos que maximizan la creación de riqueza total. "Es una forma de maximizar la libertad y crea una nueva cultura de lo público, basada en la igualdad y la justicia social". Esto último sería la plena justificación para aplicarla no nominalmente, sino realmente en nuestro país (PORTAFOLIO, 2014)

1.1 Descripción del Problema

El problema central es la desconfianza por parte de la ciudadanía hacia los procesos de provisión de empleos en el sector público, particularmente aquellos gestionados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Esta desconfianza se origina en dos factores principales:

Desconocimiento: Muchos ciudadanos no comprenden adecuadamente los procesos administrativos relacionados con la provisión de empleos en entidades públicas, incluyendo los roles y funciones de la CNSC.

Rumores: Existen rumores persistentes sobre la rosca, el tráfico de influencias, los intereses particulares del político de turno, para la contratación de personas que no cumplen con los requisitos legales para ocupar cargos públicos. "Uno de los problemas más comunes dentro de las entidades públicas y privadas es la llamada 'rosca', que, en pocas palabras, es una influencia que se tiene para obtener ventaja en un trabajo, ascender más rápido o tener un mejor sueldo.

La situación se hace más evidente en las entidades estatales, que cuentan con grandes asignaciones presupuestales cada año y sufren la contratación 'a dedo'". (Semana, 2023)

Estos factores de desconfianza impactan negativamente en la percepción de la transparencia y equidad en el acceso a oportunidades laborales en el sector público colombiano. El problema se traduce en una falta de credibilidad en los procesos de selección y en la necesidad de abordar estos desafíos para mejorar la calidad y confianza en el sistema de empleo público gestionado por la CNSC.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son las circunstancias que desmotivan a los ciudadanos a participar en los concursos de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar los mitos y verdades asociados al proceso de proveer empleos de carrera administrativa por concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de proporcionar una visión objetiva y fundamentada que contribuya a mejorar la transparencia, eficiencia y equidad en el acceso a empleos administrativos en el sector público.

2.1.1 Objetivos específicos

Identificar los mitos y verdades arraigadas en el imaginario popular asociados al proceso de selección de empleos de carrera administrativa.

Evaluar la efectividad de los canales de comunicación utilizados por la CNSC para informar a los ciudadanos sobre el proceso de selección.

Proponer recomendaciones que contribuyan a comprender los procesos de selección, para el ingreso al empleo público.

3 Justificación

A lo largo de su historia, en el país se han creado diferentes tipos de entidades y organismos para administrar el servicio civil y la carrera administrativa, algunos de los cuales han desaparecido sin haber dejado huella o ni siquiera haber funcionado porque sólo quedaron plasmados en la norma, tal como ocurrió con el Consejo de Administración y Disciplina (Ley 165 de 1938), la Comisión de Reclutamiento, Ascensos y Disciplina (Ley 19 de 1958) y el Consejo Superior del Servicio Civil (Decreto-Ley 2400 de 1968). En la actualidad subsisten la Comisión Nacional del Servicio Civil (Constitución Política de 1991) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (Ley 19 de 1958). (Transparencia por Colombia, 2019).

Hablar de empleo público a veces parece ser bastante técnico y abstracto, pues no es fácil observar el vínculo entre este y la gestión de las entidades. Lamentablemente, lo primero que se le viene a la gente a la cabeza es “burocracia”, “funcionarios”, “corrupción” y los demás estereotipos que acompañan la discusión que se zanja apresuradamente. (Función Pública, 2022)

Este estudio es de gran importancia debido a varios factores que impactan directamente en la gestión de la provisión del empleo público y en la confianza ciudadana en la Comisión Nacional del Servicio Civil. A continuación, se presentan algunas razones fundamentales para llevar a cabo este estudio sobre mitos y verdades en el proceso de proveer empleos de carrera administrativa por concurso de méritos.

El estudio del tema tiene como propósito proporcionar una visión clara y objetiva sobre la veracidad de los mitos y verdades asociados con el proceso de provisión de empleos de carrera administrativa por concursos de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se tiene como intención principal analizar en profundidad el proceso de selección y abordar los siguientes aspectos:

La identificación y análisis de mitos implica examinar los mitos y verdades que rodean el proceso de provisión de empleos de carrera administrativa, y evaluar cómo han afectado la percepción pública y la confianza en el sistema.

La evaluación de la veracidad de los mitos consiste en contrastar cada mito identificado con fuentes confiables para determinar si tienen bases fundamentadas o si son infundados, estableciendo así la veracidad de cada afirmación.

Este análisis tiene un impacto en la transparencia y eficiencia al evaluar cómo los mitos pueden influir en la percepción de transparencia y equidad en el proceso de selección, y cómo esto puede afectar la efectividad y legitimidad del sistema.

Se busca generar información valiosa con el fin de promover con base en la experiencia de los autores como servidores públicos, a que más ciudadanos puedan participar en los procesos de selección de la CNSC, y accedan a cargos de carrera administrativa, y así contribuir al fortalecimiento del servicio público y la confianza ciudadana en la administración.

Por otro lado, fomentar la Participación Ciudadana implica que el análisis de los mitos y verdades en el proceso de selección de empleos públicos puede estimular la participación ciudadana en asuntos vinculados al servicio público y la transparencia, promoviendo así una mayor participación pública en general.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

Para entender el propósito de este estudio, primero hay que comprender los conceptos que rodean el tema central, para muchas personas que no están en el sector público el término carrera administrativa es desconocido o es asociado a temas de administración, en palabras sencillas “la carrera administrativa es un sistema de administración de personal que regula deberes y derechos, de la administración y del empleado, en el cual el ingreso y el ascenso están determinados por la capacidad o el mérito, sin consideraciones de raza, religión, sexo, filiación política o cualquier otra circunstancia que incida en los procesos de selección”. (Rodríguez, 2010), cuando se habla de carrera administrativa es imperativo hablar de Mérito y Competencia ya que los procesos de selección se basan en el merecimiento y la capacidad de las personas.

De algún modo, cuando hablamos del mérito nos estamos refiriendo a un principio formal que pretende hacer posible o efectivo el principio sustancial de la igualdad en las relaciones laborales públicas y cuya plasmación se observa prácticamente en todas las etapas de esa relación, tanto desde el inicio, como en el transcurso y hasta la terminación de la misma, con especial referencia a las etapas de acceso al servicio y de evaluación o calificación del personal, en donde pueden hacerse manifiestas conductas que alteran la igualdad de trato y de oportunidades que se le debe dispensar tanto a los candidatos a los cargos públicos como a quienes ya tienen la calidad de empleados del Estado (Mesa H. V., 2011).

Otro concepto importante es la Igualdad de oportunidades, pues los concursos de méritos promueven la equidad e igualdad para todos los aspirantes a ocupar un cargo en una entidad pública, el ingreso al empleo público por medio de carrera administrativa tiene varios beneficios, uno de los más

importantes es la estabilidad laboral, ya que al ingresar al cargo que se gana por medio del concurso, la persona toma posesión de su puesto en la figura administrativa llamada propiedad, es decir, la persona se apropia de su puesto sin miedo a ser desvinculado, salvo casos graves que cometa en contra de la ley y la constitución. Otro aspecto importante es el ascenso que permite mejorar el nivel mediante el estudio.

La carrera administrativa tiene varios niveles y grados, esto les permite a los servidores públicos ascender en la misma medida que adquieren experiencia y se preparan académicamente al interior de la entidad mediante procesos de encargos aplicando las equivalencias entre formación y experiencia y con otras entidades mediante los concursos abiertos.

La entidad encargada de realizar los concursos de méritos para ingresar a trabajar con el estado y a su vez que administra la carrera administrativa en Colombia, es la Comisión Nacional del Servicio Civil quien en los últimos años ha tenido grandes retos y desafíos, pues debe ganar la confianza de la ciudadanía demostrando su transparencia en los procesos de selección, mejorando su eficiencia, adaptándose a los cambios tecnológicos y, sobre todo, luchando contra la corrupción.

4.2 Marco Contextual

Este estudio se realiza en la ciudad de Medellín, específicamente en la Alcaldía de Medellín ya que los dos autores se encuentran vinculados en dicha entidad por medio de carrera administrativa y conocen de primera mano el proceso de selección para participar en un concurso de méritos.

En el 2012 se inicia el proceso de modernización de la Alcaldía de Medellín para mejorar los empleos públicos y actualizar la planta de cargos a través de los manuales de funciones reflejando la realidad de las cargas laborales y las competencias para asumir cada empleo; este proceso concuerda con el ingreso masivo de personal mediante el primer concurso que realizó la CNSC para el departamento de

Antioquia y a partir de esta fecha se ha ido mejorando sustancialmente el empleo público, haciendo más evidente el mérito y la regulación como principio para estar en carrera administrativa.

El interés principal que motivo realizar este estudio, fue la percepción previa sobre la complejidad de obtener empleo en el sector público en Colombia. Se creía que era necesario contar con conexiones políticas para lograr este objetivo, y existían rumores desalentadores que desanimaban a participar en los procesos de selección.

Sin embargo, al comprender a fondo el proceso, participar en él, ganar un cargo y disfrutar de los beneficios de la carrera administrativa y de la entidad en la que se está vinculado, se llegó a la conclusión de que muchas más personas deben conocer las oportunidades que ofrece la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de sus convocatorias. Aunque se realizan anuncios al respecto, no se considera suficiente para que la información llegue a un gran número de personas. Es importante que las personas tengan conocimiento de estos procesos de selección y cuenten con la seguridad de que son transparentes y ofrecen garantías a los ciudadanos interesados en postularse.

Los autores de este estudio como servidores públicos, y con el conocimiento de las necesidades y particularidades de la administración distrital, consideraron que era su deber moral y ético dar a conocer su experiencia personal en el proceso, permitiendo que otras personas que cumplan con los requisitos, tengan la oportunidad de ingresar al servicio público en carrera administrativa.

4.3 Marco Legal

Leyes:

En La administración pública de Colombia, un marco legal y normativo es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la transparencia en el empleo público. Entre las leyes y decretos más destacados que rigen la carrera administrativa y la gestión de empleo público en el país se encuentran la

Ley 909 de 2004, la cual establece los fundamentos y procedimientos de este sistema, abordando aspectos como el ingreso, ascenso, traslado, retiro, régimen salarial, y prestacional de los empleados públicos, la Ley 1712 de 2014 que promueve la transparencia y el acceso a la información pública en las entidades estatales y la ley 1960 de 2019 la cual modifica la ley 909 de 2004 y se dictan otras disposiciones. A su vez, los decretos reglamentarios, como el Decreto 2623 de 2014 y el Decreto 1083 de 2015, complementan y detallan las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, proporcionando orientación sobre la organización y funcionamiento de las entidades públicas y los procedimientos relacionados con el empleo público.

Ley 909 de 2004: Esta ley establece los principios, normas y procedimientos para la carrera administrativa en Colombia. Regula el ingreso, ascenso, traslado, retiro y régimen salarial y prestacional de los empleados públicos (Secretaría del Senado, 2023). También establece la CNSC como entidad encargada de supervisar y coordinar los procesos de selección. Algunos puntos clave de la ley 909 de 2004 son:

- Establece la carrera administrativa como el sistema de ingreso y desarrollo de los empleados públicos de carrera, garantizando la igualdad de oportunidades y la profesionalización de los mismos.
- Define los procedimientos y criterios de selección y reclutamiento de los empleados públicos, incluyendo concursos públicos de méritos.
- Establece los requisitos y criterios para el ingreso a la carrera administrativa, así como las condiciones y procedimientos para los ascensos.
- Regula los procedimientos de traslado entre entidades públicas y las condiciones de retiro de los empleados públicos.
- Establece el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, definiendo los componentes de sus remuneraciones, bonificaciones y prestaciones sociales.

- Implementa sistemas de evaluación del desempeño como base para los ascensos y para la definición de incentivos y reconocimientos.
- Establece las inhabilidades e incompatibilidades de los empleados públicos para evitar conflictos de interés.
- Regula el régimen disciplinario de los empleados públicos y los procedimientos para la imposición de sanciones disciplinarias.
- Crea la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), entidad encargada de supervisar y coordinar los procesos de selección, entre otras funciones.

Ley 1712 de 2014: Establece las normas sobre el derecho de acceso a la información pública y la transparencia en las entidades estatales, incluyendo la CNSC.

Ley 2015 de 2019: Esta ley regula las inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos y establece medidas para prevenir conflictos de interés.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifica la ley 909 de 2004, el decreto - ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, del congreso de la república de Colombia.

Decretos:

Decreto 2623 de 2014: Reglamenta el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

Decreto 1083 de 2015: Reglamenta la Ley 909 de 2004 y contiene disposiciones específicas sobre la organización y funcionamiento de las entidades públicas, así como los procedimientos para el ingreso, ascenso, traslado y retiro de los empleados públicos.

Estas leyes y decretos representan los pilares fundamentales de la carrera administrativa y la transparencia en la gestión de empleo público en el país. Gracias a estas normativas, se busca no solo

garantizar la igualdad de oportunidades y el mérito en el ingreso y desarrollo de los empleos públicos, sino también fomentar la confianza ciudadana en los procesos de selección y promover una gestión pública eficiente y orientada al servicio de la sociedad. Su importancia radica en la construcción de un sistema sólido y confiable que contribuye a fortalecer el servicio público.

4.4 Marco Teórico

Los mitos y verdades de la meritocracia en carrera administrativa en Colombia es un tema muy relevante y más aún, cuando existen tantos mitos en el imaginario popular, es por ello que con el estudio de caso se pretende desmitificar con argumentos y ejemplos reales de personas que han pasado por estos procesos.

Por ser un tema de contexto y especificidad nacional fue poca la literatura que se pudo encontrar para referenciar el trabajo en idioma inglés, esto también por que en otros países el sistema de ingreso al empleo público es muy diferente al colombiano y, por ende, hay una limitación de disponibilidad de la información.

La Comisión Nacional del Servicio Civil en Colombia desempeña un papel fundamental en la gestión de recursos humanos en el sector público. Su misión es la de promover el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo de empleos públicos, asegurando el funcionamiento efectivo de la carrera administrativa. Sin embargo, a pesar de su relevancia y autonomía, la CNSC enfrenta un desafío significativo: la desconfianza ciudadana en sus procesos de selección y gestión del empleo público.

La desconfianza ciudadana en los procesos de selección del empleo público es un fenómeno multifacético y profundamente arraigado en la sociedad colombiana. Se origina por una serie de factores que van desde la falta de comprensión clara de los procedimientos administrativos que rigen el ingreso al servicio público hasta los persistentes rumores y percepciones negativas sobre la corrupción, la rosca, el

clientelismo, el tráfico de influencias y la contratación de personas que no cumplen con los requisitos legales.

Es común que, en la mente de muchos ciudadanos, persista la creencia de que para obtener un empleo público se requieren conexiones políticas o influencias en las altas esferas del poder. Esta percepción no solo socava la confianza en el sistema de selección de empleo público, sino que también puede limitar la participación activa de ciudadanos capaces y calificados en estos procesos.

Este marco teórico tiene como estudio abordar esta problemática y analizar los mitos y verdades asociados al proceso de provisión de empleos de carrera administrativa por concurso de méritos en la CNSC. A través de la exploración de conceptos clave, teorías relevantes, antecedentes históricos y marco legal, este marco teórico proporcionará una base para comprender la dinámica de la desconfianza ciudadana en el contexto de la administración pública en Colombia. Asimismo, se examinarán los efectos que contribuyen a la desconfianza ciudadana en la percepción de la transparencia y equidad en el acceso a oportunidades laborales en el sector público colombiano.

En última instancia, se pretende destacar la importancia de recuperar la confianza de la ciudadanía en los procesos administrativos de selección de empleo público y promover una comprensión más clara y precisa de cómo funcionan estos procesos, con el fin de fortalecer el servicio público y la confianza de la ciudadanía en general.

La Carrera Administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio, artículo 123 de la Constitución Política de Colombia (Secretaría General del Estado, 2023).

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (Miniciencias, 2023).

La sentencia C-285 de 2015 señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991 (CNSC, 2023).

Mediante la ley 165 de 1938 en el gobierno del presidente López Michelsen se crea la carrera administrativa en Colombia para los empleados del orden nacional, departamental y municipal, y de las intendencias y las comisarias (Funcion Publica , 2015).

La manera de acceder a un cargo de carrera administrativa es por medio de un concurso público, “del artículo 125 de la Constitución emana la regla según la cual la vinculación a la carrera administrativa debe realizarse a través de concurso, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos que fije la

ley para la determinación de los méritos y calidades. La Corte Constitucional ha señalado en su jurisprudencia los fines que busca el régimen de la carrera administrativa, entre los cuales se encuentra el de garantizar la idoneidad y preparación de las personas que aspiran a vincularse a la administración pública, es decir, contar con procesos de selección juiciosos que aseguren a las personas más adecuadas para servir el interés general.” (Herrera R. A. y Rodríguez V. A., 2021).

En Colombia la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, según con lo establecido en la Carta magna y de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019. La CNSC realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

La existencia de la CNSC es muy importante por la legitimidad que le da a quienes desempeñan cargos en el sector público, pues siendo el mérito el factor determinante a la hora de elegir a la persona que va a desempeñar las labores asignadas como empleado público, se tiene como fin entre otros, erradicar de alguna manera el clientelismo político que por parte de las diferentes ramas del poder público, sobre todo de la ejecutiva y legislativa, se ejercía frente a los cargos de carrera administrativa, anteponiendo a este criterio las capacidades e idoneidad de las personas aspirantes a acceder a la función pública (GENERAL, 2012).

Puede definirse el concurso público, como el procedimiento complejo previamente reglado por la administración, mediante el señalamiento de las bases o normas claramente definidas, en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

El procedimiento en su conjunto está encaminado a alcanzar la finalidad anotada, sobre la base del cumplimiento estricto de las reglas o normas del concurso, la publicidad de la convocatoria al

concurso, la libre concurrencia, y la igualdad en el tratamiento y de oportunidades para quienes participan en el mismo. Sentencia T-256/95.

Según lo establecido en el artículo 2.2.6.2 del Decreto compilatorio 1083 de 2015, el proceso de selección o concurso comprende 5 fases a saber:

1. Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.

2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.

3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener

calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

Desde el primero de marzo de 2016 la CNSC cuenta con el aplicativo denominado SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) a través del cual los ciudadanos interesados en participar en los concursos de mérito realizados por la CNSC pueden registrarse, cargar documentos, consultar las convocatorias e inscribirse en las mismas y las entidades a su vez realizar el cargue de la oferta pública de las vacancias definitivas existentes en cada una. (CNSC, 2023).

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) ha ofertado hasta el año 2022, más de 311.323 vacantes, a través de 87 procesos de selección realizados para proveer vacantes definitivas de carrera administrativa o para promover el ascenso de servidores en 5.170 entidades públicas, de las cuales 167 corresponden al orden nacional y 5.003 al orden territorial.

Estos procesos de selección basados en el mérito, la igualdad y la oportunidad han contado con más de 3.263.071 de ciudadanos inscritos; así mismo, los procesos de selección que adelanta la CNSC son una gran oportunidad para los jóvenes recién egresados o con poca experiencia profesional. Una muestra de esto es que 8.933 de las vacantes ofertadas no requerían experiencia. Hasta el año 2022 se ha provisto 311.000 empleos.

Tabla 1.*Registro de los procesos CNSC*

 Registros de los Procesos de la CNSC	
Años	2004 al 2022
Ciudadanos Inscritos	3.263.071
Vacantes Ofertadas	311.323
Empleos con Experiencia	302.607
Empleos sin Experiencia	8.933
Total Empleos Ganados	311.000
Proceso de Selección	87
Entidades Orden Nacional	167
Entidades Orden Territorial	5.003
Total Entidades Públicas	5.170

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

5 Diseño Metodológico

Tabla 2.

Diseño Metodológico

Línea de investigación institucional	Innovación social y productiva
Eje Temático	Gestión del Talento Humano
Enfoque de investigación y paradigma investigativo	<p>Este estudio se desarrolla bajo una metodología cualitativa, la cual se revela como el enfoque más adecuado para abordar la compleja temática de mitos y verdades en torno a la carrera administrativa en Colombia por concurso de méritos. Este enfoque cualitativo, se elige con base en la necesidad de explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los servidores públicos. El estudio se centra en el fenómeno de la desconfianza que prevalece en la opinión pública, un sentimiento que a menudo se deriva del desconocimiento acerca de los procesos de provisión de empleos en el sector público.</p> <p>El enfoque cualitativo bien adoptado permite sumergirse en las perspectivas subjetivas, creencias arraigadas, narrativas personales y construcciones sociales que dan forma a la percepción pública de este proceso. A través de técnicas de recopilación de datos cualitativos, como encuestas y análisis de documentos, se busca revelar las raíces de estos mitos y verdades y comprender cómo influyen en la confianza o desconfianza en las instituciones gubernamentales.</p> <p>Este enfoque de investigación no solo cumple con los objetivos específicos del proyecto, sino que también se alinea con los múltiples usos de la metodología cualitativa en la investigación social. Brinda la oportunidad de desentrañar la complejidad de las percepciones y experiencias humanas en torno a un tema de relevancia pública, contribuyendo a un análisis más completo y matizado. En consecuencia, se espera que los hallazgos de esta investigación arrojen luz sobre los factores subyacentes que impacten la confianza en el empleo de carrera administrativa y en última instancia, proporcionen prácticas que mejoren la percepción y la eficacia de este sistema en Colombia.</p>
Diseño	<p>Este trabajo de grado se caracteriza como un diseño no experimental, ya que emplea una metodología cualitativa para abordar la compleja temática de mitos y verdades en torno a la carrera administrativa en Colombia por concurso de méritos. Se centra en explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los servidores públicos, así como en comprender el fenómeno de la desconfianza en la opinión pública, derivado del desconocimiento de los procesos de provisión de empleos en el sector público. Utiliza técnicas de recopilación de datos cualitativos, como encuestas y análisis de documentos, para revelar las raíces de estos mitos y verdades y contribuir a un análisis, con el objetivo de proporcionar datos valiosos para la</p>

	<p>formulación de políticas y prácticas que mejoren la percepción y eficacia de la carrera administrativa en Colombia.</p>
Alcance	<p>El enfoque adoptado para abordar el caso de estudio en la Alcaldía de Medellín se basa en un criterio que incorpora una metodología de investigación de tipo descriptivo. Esta metodología se centra en analizar los mitos y verdades asociados a los procesos de selección de empleo público de carrera administrativa, llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Con el propósito de obtener una comprensión detallada, se empleará un instrumento específico, en este caso, una encuesta dirigida a un número determinado de servidores. Este enfoque tiene como objetivo proporcionar una visión objetiva y fundamentada en las experiencias personales de cada uno de los participantes, contribuyendo así a una evaluación más completa y contextualizada de los procesos de selección de empleo público.</p>
Población	<p>La población objetivo se compone de los 164 servidores en carrera administrativa que forman parte de la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía de la Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.</p>
Tamaño de muestra	<p>Para nuestro trabajo de grado, se ha planificado una encuesta dirigida a los servidores públicos de carrera administrativa vinculados a la Alcaldía de Medellín, con el objetivo de obtener información relevante para nuestra investigación. Dado que la planta de empleados públicos de la Alcaldía es considerablemente grande y contamos con limitaciones de tiempo y recursos, hemos elegido utilizar un <u>método de muestreo por conveniencia</u>. Este enfoque no probabilístico implica la selección de participantes que estén disponibles y dispuestos a participar en la encuesta, lo que nos permitirá recolectar datos de manera eficiente en un plazo razonable.</p> <p>En consonancia con esta estrategia, hemos decidido llevar a cabo la encuesta en la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía. Esta dependencia cuenta con un total de 164 servidores públicos vinculados en carrera administrativa. Elegir esta área específica nos proporciona un grupo de participantes que se ajusta a nuestros criterios y facilita la obtención de datos de manera efectiva.</p> <p>El muestreo por conveniencia permite obtener respuestas de manera más eficiente en comparación con otros métodos más costosos y laboriosos. Además, al contar con la colaboración de empleados públicos que estén disponibles, se maximiza la cantidad de respuestas que se pueden obtener en un corto período de tiempo. Esto, a su vez, reduce la complejidad logística de la encuesta, lo que garantiza una recolección de datos más efectiva.</p> <p>Esta estrategia es adecuada para este trabajo de grado, dadas las limitaciones de tiempo y recursos disponibles. A pesar de su naturaleza no probabilística,</p>

	se garantizará la validez y la confiabilidad de los datos recopilados, la participación en la encuesta será voluntaria.
Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.	Llevar a cabo una encuesta a través de Google Forms dirigida a los servidores públicos de carrera administrativa de la Alcaldía de Medellín, con un enfoque específico en la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, se perfila como una herramienta fundamental para la recopilación de datos destinados a un análisis cualitativo. Dicha encuesta comprende un total de diez preguntas y se estima que su diligenciamiento demandará en promedio, entre 4 y 6 minutos como tiempo máximo de dedicación.
Análisis y tratamiento de datos	En cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto reglamentario 1377 de 2013 que desarrollan el derecho de habeas data.

Fuente: Elaboración propia

5.1 Plan de acción

Tabla 3.

Plan de acción del estudio

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	FUENTES DE INVESTIGACIÓN	RESULTADOS
Identificar los mitos y verdades arraigadas en el imaginario popular asociados al proceso de selección de empleos de carrera administrativa.	Se llevó a cabo una encuesta de forma virtual utilizando el formulario de Google Forms, la cual fue completada por los servidores públicos vinculados en carrera administrativa de la Secretaría de Gestión Humana y Atención a la Ciudadanía de la Alcaldía de Medellín. Posteriormente, se realizó un análisis de los resultados obtenidos.	Encuesta virtual	Primaria	Un total de 91 servidores públicos de carrera administrativa, participaron en la encuesta. Esta participación proporcionó información de gran relevancia y significado, siendo un testimonio directo de su valiosa aportación a través de sus respuestas.
Evaluar la efectividad de los canales de comunicación utilizados por la CNSC para informar a los ciudadanos sobre el proceso de selección.				
Proponer recomendaciones que contribuyan a comprender los procesos de selección, para el ingreso al empleo público.				

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

6 Resultados y Discusiones

La Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación se compone de un total de 4.934 servidores públicos. De estos, 3.270 son empleados de carrera administrativa, mientras que 1.664 son provisionales. Para llevar a cabo la aplicación del cuestionario, se seleccionó específicamente la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía como la entidad objeto de estudio. Esta elección se debió a que extender la encuesta a todas las secretarías de la alcaldía resultaba complicado debido a la gran cantidad de servidores, las restricciones de tiempo y los permisos requeridos para realizarla de manera efectiva.

La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, a su vez, está compuesta por un total de 164 servidores públicos de carrera administrativa que desempeñan diversas funciones, que van desde celadores, auxiliares de servicios generales, conductores, auxiliares administrativos, técnicos administrativos, profesionales universitarios, profesionales especializados, líderes de proyecto y líderes de programa. De estos 164 servidores, 91 participaron activamente en la encuesta, lo que nos proporcionó una cantidad de datos significativa para llevar a cabo un análisis relevante en el contexto de este estudio.

Además, esta secretaría es la encargada de la vinculación y desvinculación de los servidores públicos, como de los programas de bienestar y capacitación. La Secretaría de Gestión Humana es una dependencia del nivel central, que tiene como responsabilidad la gestión integral del talento humano, la planeación organizacional, el direccionamiento de los sistemas y modelos organizacionales, la definición de la estructura organizacional del ente central y el servicio a la ciudadanía, para el mejoramiento continuo y la correcta prestación del servicio (Alcaldía de Medellín, 2023).

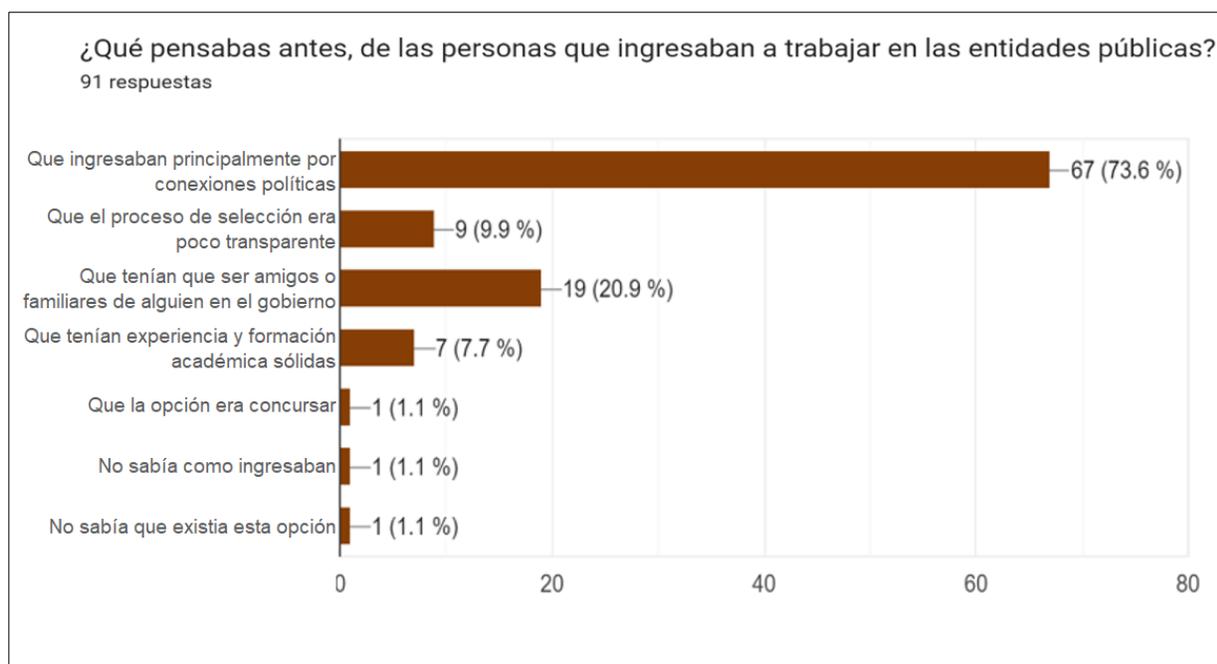
En el contexto de la carrera administrativa en Colombia, se llevó a cabo una encuesta compuesta por 10 preguntas referentes a la carrera administrativa en Colombia, con el propósito de explorar y

analizar las percepciones, opiniones y creencias en torno a esta temática. Cada pregunta de la encuesta se centró en distintos aspectos relacionados con la carrera administrativa, abordando mitos y verdades que rodean a este ámbito laboral. A continuación, se realizará un análisis detallado de cada una de las preguntas y sus respectivas respuestas para obtener una comprensión más profunda de cómo los encuestados perciben la carrera administrativa en Colombia.

Las siguientes 4 preguntas del cuestionario están directamente relacionadas con el primer objetivo específico que se ha establecido (*Identificar los mitos y verdades arraigadas en el imaginario popular asociados al proceso de selección de empleos de carrera administrativa*). En este sentido, estas preguntas se dirigen a explorar las creencias y concepciones erróneas arraigadas en la sociedad en torno a este proceso de selección, permitiendo una comprensión más profunda de la percepción que tienen los encuestados sobre la carrera administrativa en Colombia.

Figura 1.

Gráfica pregunta 1



Fuente: Elaboración propia

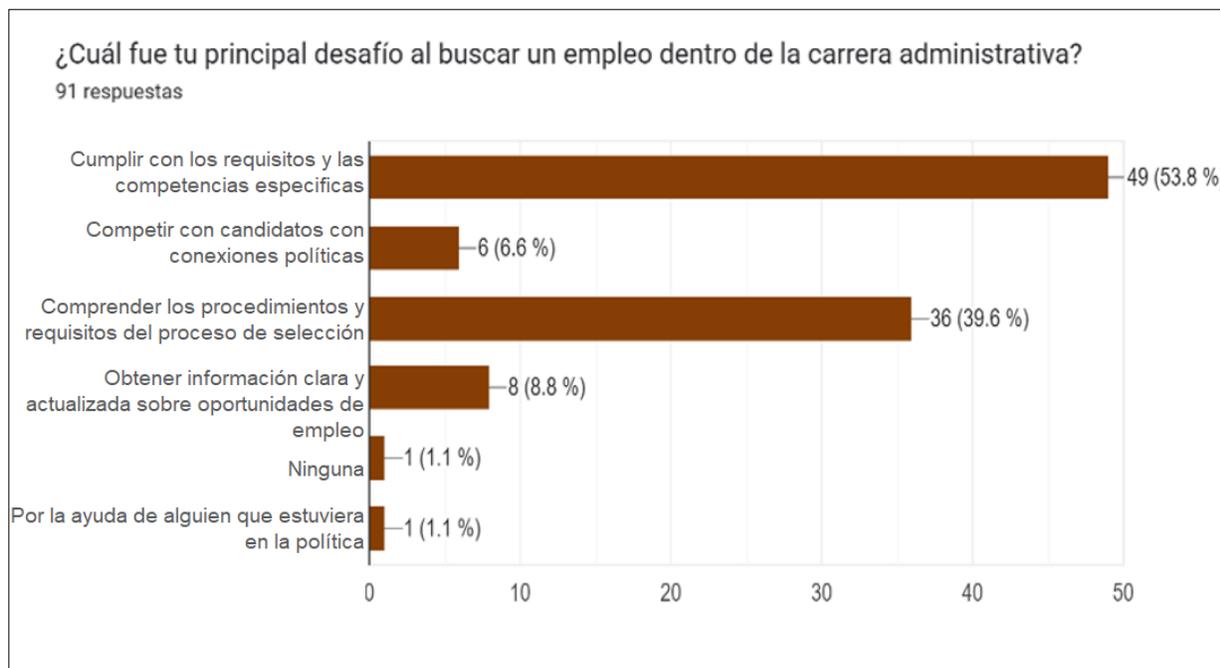
La percepción general que tenían los servidores públicos de carrera administrativa acerca del ingreso a trabajar en entidades públicas en Colombia abarcó una serie de creencias. La mayoría de los encuestados el 73.6%, cree que las personas que ingresaban a trabajar en entidades públicas lo hacían principalmente debido a conexiones políticas. Esto refleja una percepción común en muchas sociedades, donde se asume que el nepotismo y el clientelismo son prácticas comunes en el sector público. Un porcentaje considerable del 20.9% de los encuestados, considera que el ingreso a entidades públicas estaba relacionado con tener conexiones personales, como ser amigos o familiares de personas en el gobierno, esto está relacionado con la idea del favoritismo en el reclutamiento. Por otro lado, el 9.9% expresó que el proceso de selección era poco transparente; esta respuesta sugiere que algunos individuos tenían dudas sobre la imparcialidad y la claridad en el proceso de selección de personal en el sector público. Además, un pequeño porcentaje del 7.7% cree que las personas que ingresaban a entidades públicas lo hacían debido a su experiencia y formación académica sólida, lo que muestra que algunos individuos tenían una percepción más positiva y basada en el mérito sobre el proceso de selección. Por otro lado, un porcentaje muy reducido 1.1%, piensa que la opción principal era concursar, mientras que otro grupo minoritario admitió no saber cómo se ingresaba 1.1%, posiblemente debido a una falta de información o percepción de la complejidad del proceso. Además, un número similar del 1.1%, un porcentaje similar a los que no sabían cómo ingresaban, simplemente no sabía que existía la opción de trabajar en entidades públicas, lo cual podría deberse a la falta de información o interés en el sector público.

La impresión general antes de los servidores públicos que ingresaban a trabajar en entidades públicas en Colombia parecía estar dominada por la creencia de que las conexiones políticas y el nepotismo, desempeñaban un papel importante en el proceso de selección. También hubo un grupo menor que creía que lo importante era la experiencia y la formación académica. Estos resultados sugieren

la existencia de una percepción de falta de transparencia y un posible escepticismo en torno al ingreso a la carrera administrativa en el sector público colombiano.

Figura 2.

Gráfica pregunta 2



Fuente: Elaboración propia

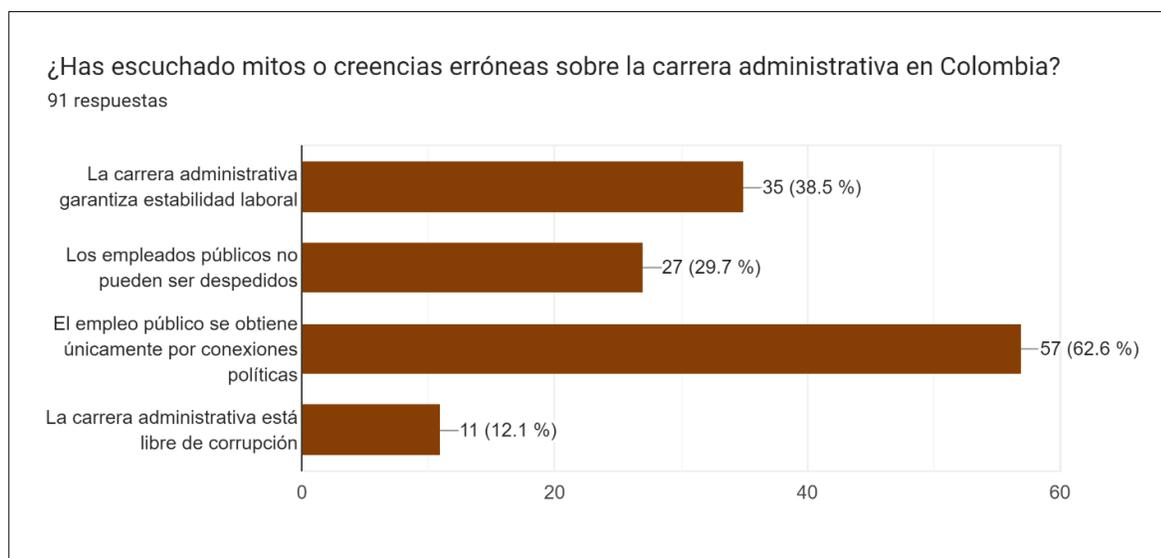
La visión general de los encuestados sobre los desafíos al buscar empleo en la carrera administrativa en Colombia varía significativamente. La mayoría, 53.8% identificó el cumplimiento de los requisitos y competencias específicas como su principal desafío, destacando así la importancia del mérito y la calificación en el proceso de selección. Un porcentaje considerable, 39.6% mencionó la necesidad de comprender los procedimientos y requisitos del proceso de selección, señalando la falta de claridad en este proceso como un obstáculo común. Además, algunos encuestados, 8.8% expresaron dificultades para obtener información clara y actualizada sobre oportunidades de empleo, lo que podría estar relacionado con la transparencia en la publicación de vacantes en el sector público. Mientras tanto, un grupo minoritario, 6.6% señaló la competencia con candidatos que tenían conexiones políticas como su principal

desafío, confirmando la influencia percibida de las conexiones políticas en la carrera administrativa. Por otro lado, un pequeño porcentaje de encuestados, 1.1% no percibió desafíos significativos, lo que podría indicar que tenían una experiencia relativamente fácil o estaban bien preparados para el proceso. Por último, una respuesta equivalente al 1.1%, mencionó que la ayuda de alguien que estuviera en política era esencial para asegurar empleo en el sector público, lo que señala la importancia de las conexiones políticas en el acceso a oportunidades laborales.

Los desafíos identificados por los encuestados al buscar empleo en la carrera administrativa en Colombia, varían desde cumplir con requisitos y competencias específicas, hasta comprender los procedimientos y requisitos del proceso de selección. La influencia de conexiones políticas sigue siendo un tema destacado, y la transparencia en la información sobre oportunidades de empleo también es un desafío mencionado. Estos resultados reflejan una variedad de percepciones y experiencias relacionadas con el empleo en el sector público colombiano.

Figura 3.

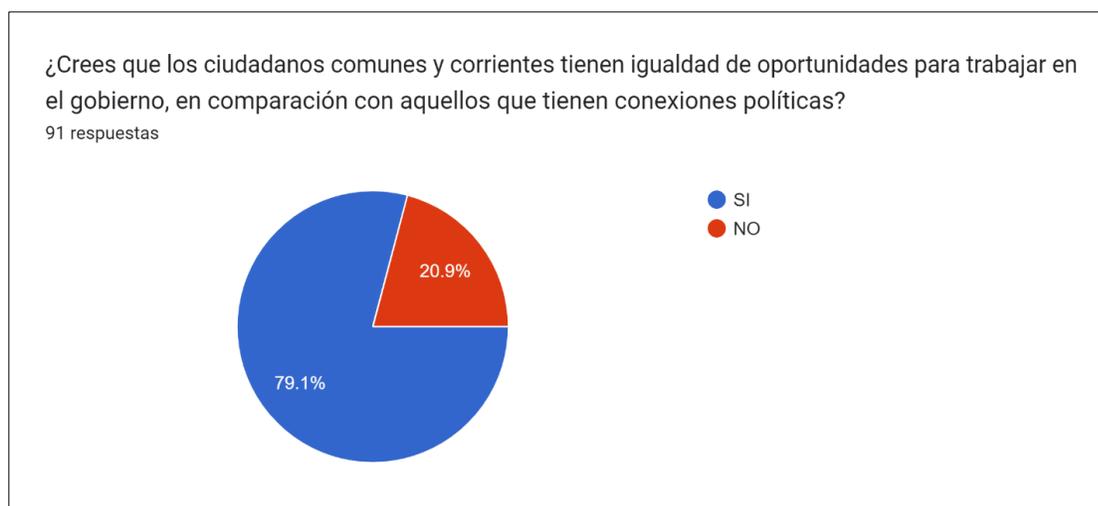
Gráfica pregunta 3



Fuente: Elaboración propia

La comprensión común sobre la carrera administrativa en Colombia abarca varias creencias erróneas. La mayoría de los encuestados, 38.5% había escuchado la creencia errónea de que la carrera administrativa garantiza estabilidad laboral, a pesar de que esta ofrece ciertos niveles de estabilidad, no es una garantía absoluta y puede estar sujeta a cambios y despidos en circunstancias específicas. Además, un porcentaje significativo 29.7% había escuchado la creencia de que los empleados públicos no pueden ser despedidos, lo que también es incorrecto, ya que pueden ser despedidos por diversas razones, incluyendo bajo rendimiento o faltas graves. La creencia de que el empleo público se obtiene únicamente a través de conexiones políticas, era común entre la mayoría de los encuestados el porcentaje correspondiente al 62.6%, lo que refuerza la percepción general sobre la influencia de las conexiones políticas en el sector público colombiano, como se mencionó en respuestas anteriores. Por último, un porcentaje menor equivalente al 12.1%, había escuchado la creencia errónea de que la carrera administrativa está libre de corrupción, destacando la importancia de abordar la corrupción en el sector público y promover la transparencia.

Los encuestados habían escuchado una variedad de mitos y creencias erróneas sobre la carrera administrativa en Colombia. Estos mitos abarcan la estabilidad laboral, la imposibilidad de despedir a empleados públicos, la influencia de conexiones políticas y la creencia de que la carrera administrativa está libre de corrupción. Estos resultados sugieren que existen percepciones erróneas y desinformación en torno a la carrera administrativa en el país.

Figura 4.*Gráfica pregunta 4*

Fuente: Elaboración propia

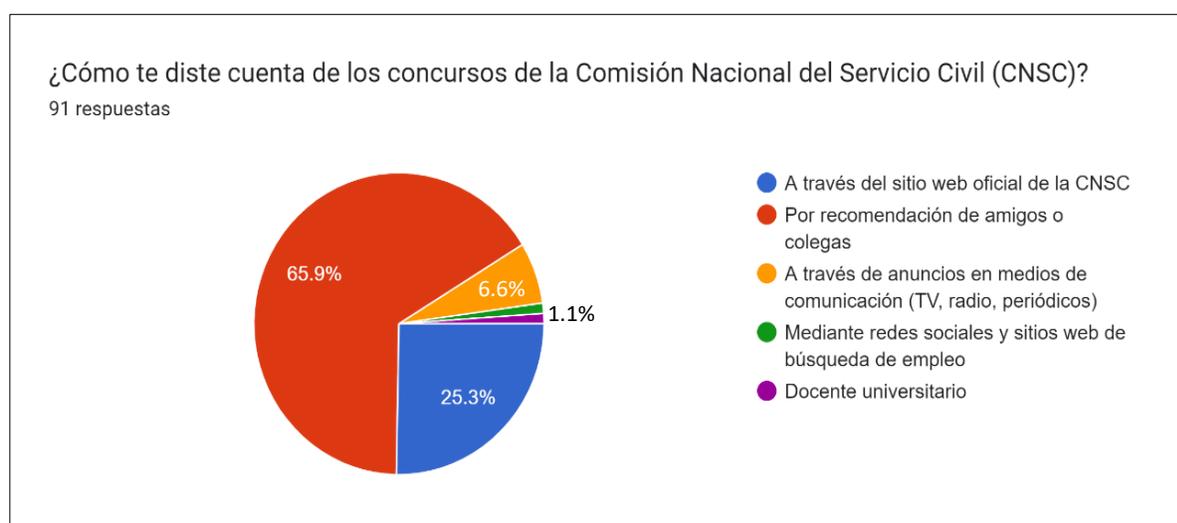
La perspectiva de los encuestados sobre la igualdad de oportunidades para trabajar en el gobierno, en comparación con aquellos que tienen conexiones políticas es diversa. La gran mayoría, 79.1% cree que los ciudadanos comunes y corrientes tienen igualdad de oportunidades en el sector público colombiano, lo que refleja una percepción positiva de igualdad de oportunidades. Sin embargo, un porcentaje menor, aunque significativo, 20.9%, no comparte esta creencia y no considera que los ciudadanos comunes tengan igualdad de oportunidades en comparación con aquellos que tienen conexiones políticas.

La mayoría de los encuestados considera que existe igualdad de oportunidades para trabajar en el gobierno, independientemente de las conexiones políticas. Sin embargo, un segmento considerable aún percibe que las conexiones políticas pueden influir en las oportunidades laborales en el sector público. Estos resultados muestran que la percepción de igualdad de oportunidades en el empleo gubernamental es importante y que existe un grado de escepticismo en torno a la influencia de las conexiones políticas en este contexto.

Las dos próximas preguntas del cuestionario se encuentran estrechamente vinculadas al segundo objetivo específico (*Evaluar la efectividad de los canales de comunicación utilizados por la CNSC para informar a los ciudadanos sobre el proceso de selección*). Con este enfoque, estas preguntas tienen como propósito analizar la percepción de los encuestados acerca de la efectividad de los medios de comunicación utilizados por la CNSC en la difusión de información sobre los procesos de selección de empleados públicos de carrera administrativa. Este análisis permitió evidenciar la eficacia y el alcance de estos canales de comunicación en la divulgación de información relevante para los ciudadanos interesados en la carrera administrativa en Colombia.

Figura 5.

Gráfica pregunta 5



Fuente: Elaboración propia

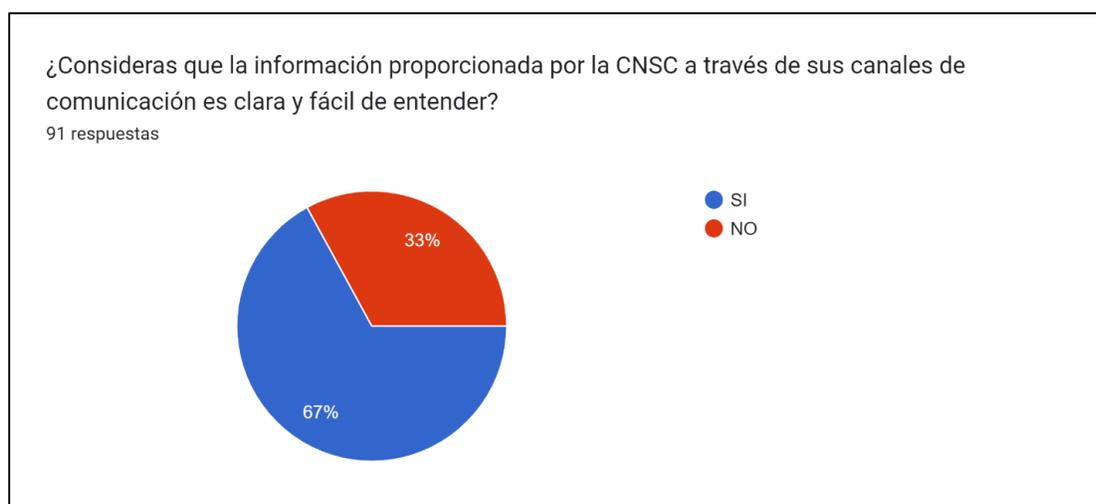
La información sobre los concursos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) se difunde a través de diversas fuentes, como se refleja en las respuestas de los encuestados. Un grupo significativo del 25.3% se informa a través del sitio web oficial de la CNSC, lo que demuestra la importancia de esta plataforma como fuente de información para aquellos interesados en empleos de carrera administrativa. En mayor porcentaje, correspondiente al 65.9% se entera de los concursos a través de recomendaciones

de amigos o colegas, lo que resalta la influencia de la red personal y la voz a voz en la difusión de información sobre oportunidades de empleo en la CNSC. Un grupo menor que representa el 6.6% se informa a través de anuncios en medios de comunicación tradicionales, como la televisión, la radio o los periódicos. Un grupo aún menor del 1.1% utiliza redes sociales y sitios web de búsqueda de empleo para obtener esta información, lo que sugiere que estas plataformas pueden no ser la fuente principal de información. Además, un número muy reducido de encuestados, 1.1% mencionó que se enteró de los concursos a través de un docente universitario, lo que sugiere un posible papel de algunas instituciones educativas en la difusión de esta información. Estos resultados recalcan la variedad de fuentes de información que los candidatos utilizan para conocer los concursos de la CNSC.

Un número significativo de encuestados se enteró de los concursos de la CNSC a través de recomendaciones de amigos y colegas, destacando la importancia del networking en la búsqueda de empleo en el sector público. El sitio web oficial de la CNSC también es una fuente significativa de información. Los anuncios en medios de comunicación y las redes sociales tienen un impacto menor, según las respuestas de los encuestados.

Figura 6.

Gráfica pregunta 6

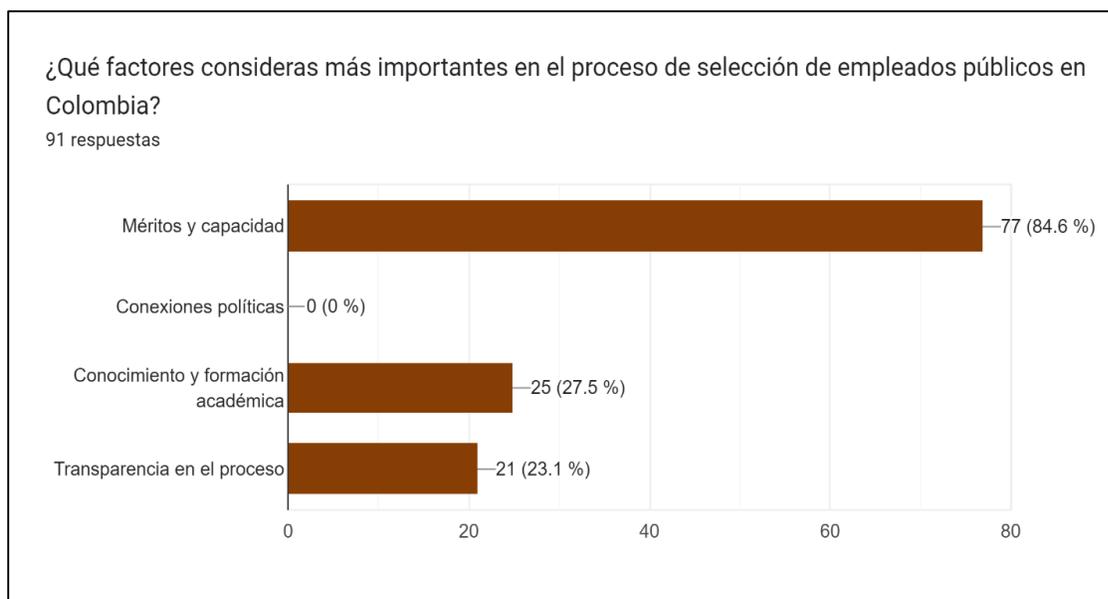


Fuente: Elaboración propia

Con un 67% de respuestas afirmativas y un 33% de respuestas negativas, es evidente que la mayoría de los servidores encuestados considera que la información emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil es comprensible. Aunque es posible que existan temas, términos técnicos y datos que puedan parecer incomprensibles en ciertos contextos, se puede inferir que los canales de comunicación suministran información en su mayoría, básica y acorde al conocimiento de cualquier ciudadano. Esto se destaca, por ejemplo, en los comerciales televisivos que anuncian la apertura de concursos de méritos para empleos públicos de carrera administrativa, proporcionando al mismo tiempo las fuentes donde se puede acceder a información adicional.

A partir de este análisis y el resultado de la pregunta, se puede concluir que los canales de comunicación utilizados por la CNSC son efectivos en la transmisión de información clara y comprensible para la mayoría de los encuestados.

El tercer objetivo del trabajo se relaciona con las cuatro últimas preguntas del cuestionario y se enfoca en (*Proponer recomendaciones que contribuyan a comprender los procesos de selección, para el ingreso al empleo público*). A través de estas preguntas, se obtuvo información valiosa que permite proponer directrices prácticas y consejos que contribuyan a mejorar la claridad y accesibilidad de los procesos de selección, lo que a su vez podría beneficiar a aquellos interesados en el empleo público en Colombia.

Figura 7.*Gráfica pregunta 7*

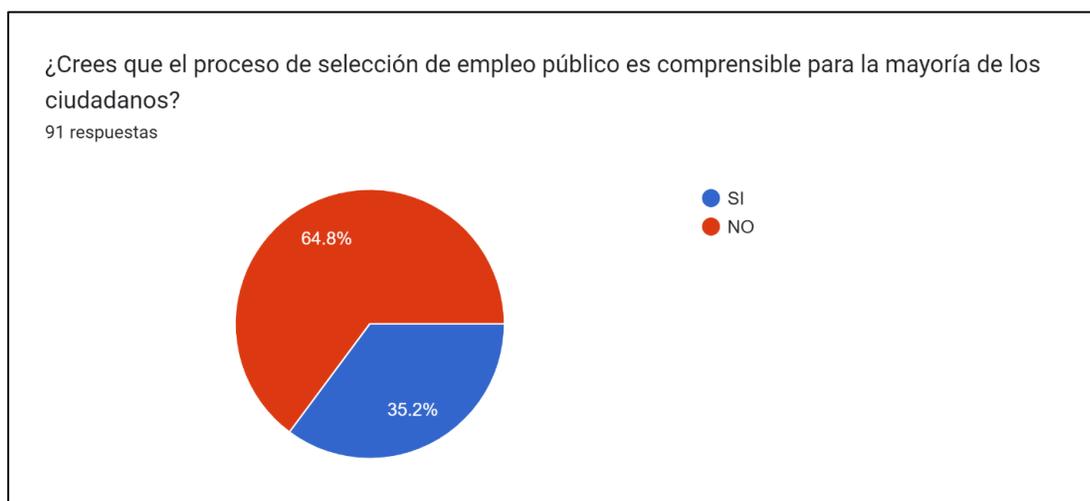
Fuente: Elaboración propia

Un significativo 84.6% de los encuestados opinan que los méritos y la capacidad son los factores más importantes en el proceso de selección de empleados públicos en Colombia. Esto refleja una fuerte preferencia por la selección basada en el mérito y la competencia. Sorprendentemente, ningún encuestado eligió las conexiones políticas como un factor importante en el proceso de selección, lo que podría indicar una percepción generalizada de que las conexiones políticas no deben desempeñar un papel relevante en la selección de empleados públicos. Además, un porcentaje significativo de que representan el 27.5% considera que el conocimiento y la formación académica son factores importantes en el proceso de selección, lo que sugiere que la educación y la experiencia académica se valoran en el contexto de la carrera administrativa. También se destaca que un número considerable de encuestados 23.1% resalta la importancia de la transparencia en el proceso de selección, indicando una preocupación por garantizar que el proceso sea justo y accesible para todos los candidatos.

Los resultados de esta pregunta reflejan una clara preferencia por la selección basada en méritos y capacidad, con un énfasis en la importancia de la educación y la transparencia en el proceso. La ausencia de respuestas que mencionen conexiones políticas sugiere una percepción de que estas no deben influir en el proceso de selección en el sector público colombiano.

Figura 8.

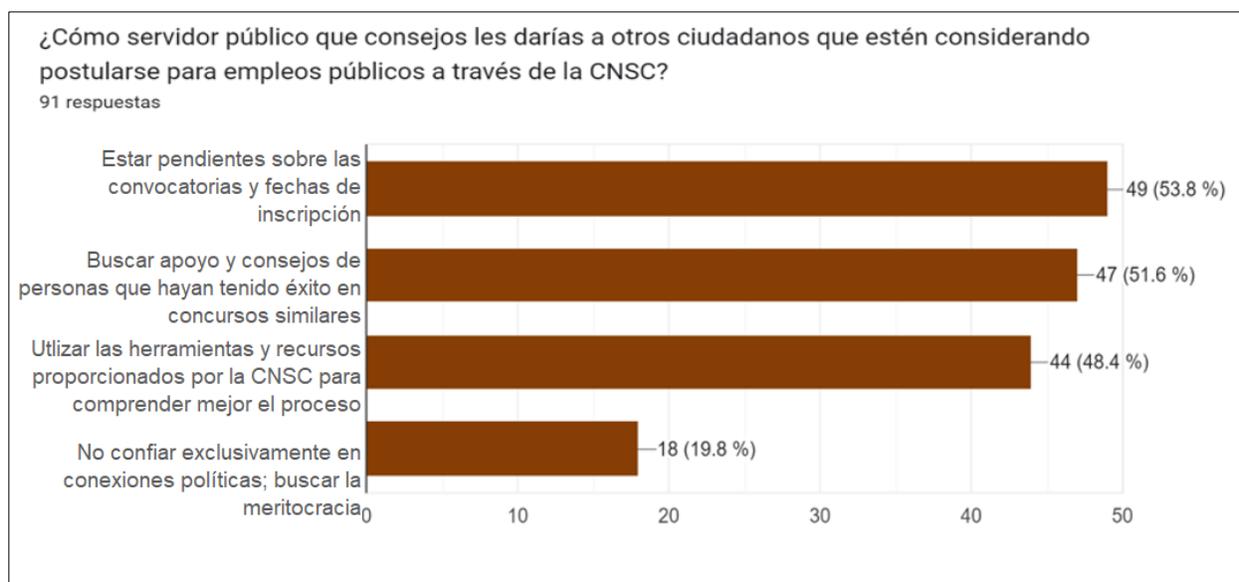
Gráfica pregunta 8



Fuente: Elaboración propia

Alrededor del 35.2% de los encuestados cree que el proceso de selección de empleo público es comprensible para la mayoría de los ciudadanos. Esto indica que hay una percepción positiva de la claridad y accesibilidad del proceso de selección. Con respecto a la mayoría de los encuestados, con un 64.8%, no considera que el proceso de selección de empleo público sea comprensible para los ciudadanos.

Una parte significativa de los encuestados expresó dudas sobre la comprensión del proceso de selección de empleo público para la mayoría de los ciudadanos, lo que indica una preocupación significativa sobre la accesibilidad y la claridad del proceso. Un porcentaje menor, pero significativo, considera que el proceso es comprensible, lo que refleja una percepción más optimista en este aspecto.

Figura 9.*Gráfica pregunta 9*

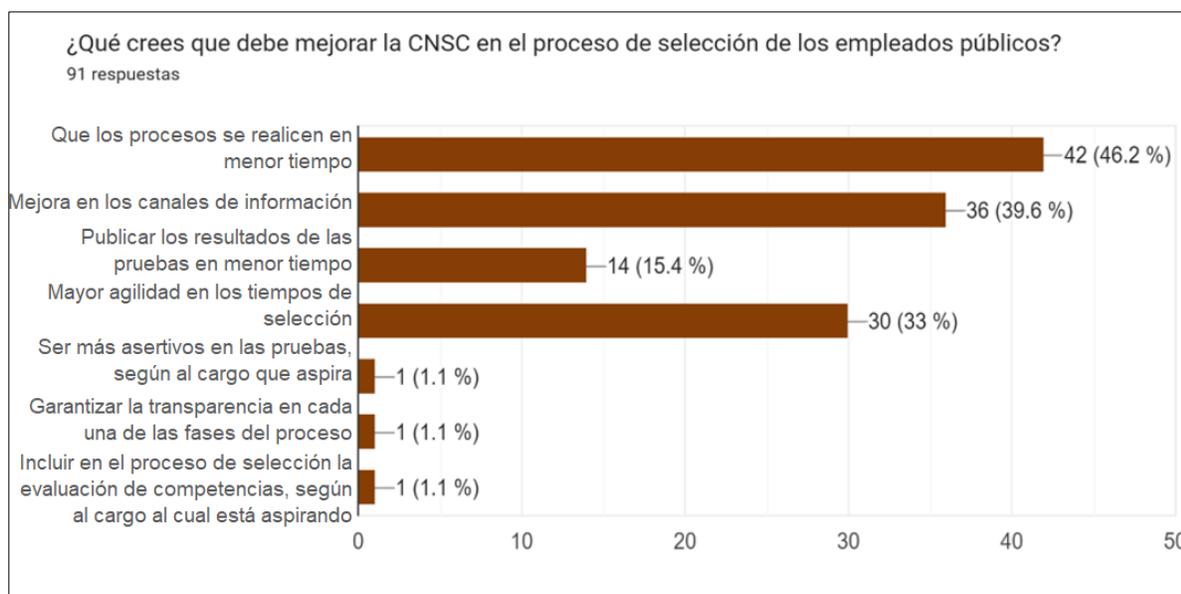
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los servidores públicos encuestados y que representan el 53.8% aconsejan a que estén atentos a las convocatorias y fechas de inscripción, reflejando la importancia de estar informado y preparado para los procesos de selección. Además, un porcentaje significativo del 51.6% sugiere buscar apoyo y consejos de personas que hayan tenido éxito en concursos similares, resaltando la valoración de la experiencia y el conocimiento compartido en el proceso. Casi la mitad de los servidores públicos con un 48.4% aconseja a los ciudadanos que utilicen las herramientas y recursos proporcionados por la CNSC para comprender mejor el proceso de selección, lo que destaca la importancia de aprovechar los recursos disponibles. Así mismo, un porcentaje menor del 19.8% aconseja no confiar exclusivamente en conexiones políticas y buscar la meritocracia, recalcando la importancia de la selección basada en méritos y capacidades en lugar de influencias políticas.

Estos consejos reflejan la experiencia y el conocimiento de los servidores públicos y proporcionan orientación valiosa a aquellos que desean ingresar a empleos públicos en Colombia.

Figura 10.

Gráfica pregunta 10



Fuente: Elaboración propia

Un porcentaje significativo de los encuestados concretamente el 46.2% considera que es necesario acelerar la realización de los procesos de selección, lo que sugiere una preocupación por la duración de los procesos y la necesidad de una mayor eficiencia en el proceso de selección. Además, un porcentaje considerable del 39.6% aboga por una mejora en los canales de información indicando la necesidad de una comunicación más efectiva y accesible sobre los procesos de selección. Algunos encuestados que representan el 15.4% expresan la importancia de publicar los resultados de las pruebas en un plazo más corto, lo que refleja la ansiedad de los candidatos por conocer los resultados y avanzar en el proceso. Asimismo, un porcentaje significativo del 33% resalta la necesidad de una mayor agilidad en los tiempos de selección, lo que puede estar relacionado con la percepción de retrasos en el proceso. Por otro lado, una minoría de encuestados el 1.1% sugiere que la CNSC debe ser más asertiva en la elaboración de las pruebas, adaptándolas de manera más específica a los cargos que los candidatos aspiran. También, otro porcentaje minoritario 1.1% destaca la importancia de garantizar la transparencia

en cada uno de los procesos de selección. Finalmente, algunos encuestados 1.1% sugieren que la evaluación de competencias específicas según el cargo que se aspira debe ser parte integral del proceso de selección.

En resumen, los resultados de esta pregunta resaltan la necesidad percibida de una mayor eficiencia y agilidad en los procesos de selección de la CNSC. También se destaca la importancia de mejorar los canales de información y garantizar la transparencia en los procesos. Estos resultados reflejan las preocupaciones y expectativas de los encuestados en relación con el proceso de selección de empleados públicos en Colombia.

CAPÍTULO V

7 Conclusiones y/o recomendaciones

En conclusión, a través de la aplicación de la encuesta y el análisis de datos que arrojaron las respuestas, hemos identificado una serie de mitos y verdades arraigadas en el imaginario popular en relación al proceso de selección de empleos de carrera administrativa que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil. Estos hallazgos destacan la importancia de desmitificar conceptos erróneos y proporcionar información precisa sobre el proceso de selección a los futuros candidatos. Esto puede contribuir a una mayor transparencia y confianza en el sistema de selección de empleo público en Colombia y por ende un estado más técnico y eficiente.

En resumen, la evaluación de la efectividad de los canales de comunicación utilizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil revela la necesidad de mejorar la difusión de información sobre el proceso de selección en algunos canales como medios tradicionales de comunicación: televisión, radio, redes sociales como Facebook, Instagram, X y LinkedIn, también se debería hacer más difusión en las universidades ya que son espacios donde convergen muchas personas con múltiples capacidades y competencias, además, la aplicación del instrumento nos demostró que si bien la mayoría de encuestados adujo que la información de los procesos de selección suministrada por la CNSC era clara, no se debe desconocer la opinión de los que manifestaron que dicha información no es clara o entendible. Recomendamos que se realicen ajustes en la estrategia de comunicación para garantizar que la información sea accesible, clara y oportuna para todos los ciudadanos, lo que, a su vez, fortalecerá la participación y la confianza de los ciudadanos en los procesos de selección.

En última instancia, las recomendaciones propuestas se basan en un análisis exhaustivo de los procesos de selección para el ingreso al empleo público.

Se debe mejorar e invertir en los canales de comunicación existentes e implementar nuevos canales, además, implementar estrategias donde la información que se va a difundir en dichos canales, sea muy fácil de asimilar para las personas, que los procesos de selección se ajusten para que se surtan en el menor tiempo posible, lo que motivaría a más candidatos a participar.

Estas recomendaciones buscan mejorar la transparencia, la equidad y la eficiencia en el proceso, permitiendo a los candidatos una comprensión más clara de lo que implica. Al abordar las áreas identificadas de mejora, se pueden sentar las bases para un proceso de selección más efectivo y justo, promoviendo la igualdad de oportunidades y la calidad en el empleo público.

Estas conclusiones resumen los resultados y las implicaciones de los objetivos específicos de este estudio.

Referencias

- Alcaldía de Medellín*. (Noviembre de 2023). Obtenido de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía:
<https://www.medellin.gov.co/es//secretaria-de-gestion-humana/que-hace-la-secretaria/>
- Bermúdez, C. M. (2006). *Revista Centroamericana de Administración Pública*. Obtenido de La carrera administrativa, el empleo público y la gerencia pública en Colombia:
<https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/view/331>
- Cárcamo, H. L. (2020). *Dialnet Plus*. Obtenido de El mérito como acción afirmativa para acceder al empleo público: <https://dialnet.ezproxy.uniminuto.edu/servlet/articulo?codigo=7850854>
- CNSC. (9 de 2023). Obtenido de
https://www.cnsc.gov.co/prensa/videos?field_tipo_de_video_target_id=1371
- CNSC. (2023). Obtenido de <https://www.cnsc.gov.co/observatorio/procesos-de-seleccion-o-concursos-publicos>
- CNSC. (9 de 2023). Obtenido de COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:
<https://www.cnsc.gov.co/direccionamiento-estrategico/quienes-somos>
- CNSC. (s.f.). *Comision nacional del servicio civil*. Obtenido de Observatorio de carrera administrativa:
<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa>
- Contreras Espinosa, F. (2012). *Repositorio Unal*. Obtenido de
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/20863>
- ESAP. (2 de 10 de 2017). Obtenido de <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>
- Funcion Publica . (18 de noviembre de 2015). *Función Pública*. Obtenido de Función Pública:
https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/funcion-publica-cumple-hoy-57-anos-de-creacion

- Función Pública*. (5 de 8 de 2022). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/-/empleo-publico-en-colombia-que-hemos-hecho-y-hacia-donde-vamos>
- GENERAL, D. A. (2012). Obtenido de LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD DE NARIÑO).:
http://akane.udenar.edu.co/derechopublico/Comision%20Nal%20Servicio%20Civil_2012.pdf
- Herrera R. A. y Rodríguez V. A. (2021). *Merito y Empleo Público, retos y desafíos de la administración publica conmteporanea*. Obtenido de Dialnet plus:
<https://dialnet.ezproxy.uniminuto.edu/servlet/libro?codigo=860114>
- Mesa, H. V. (2011). *ProQuest*. Obtenido de PRINCIPIO DEL MÉRITO Y DERECHOS FUNDAMENTALES:
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/principio-del-mérito-y-derechos-fundamentales/docview/1241036418/se-2?accountid=48797>
- Mesa, H. V. (2012). *Revistas UdeA Empleo Público y corrupción en Colombia*. Obtenido de
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/derypol/article/view/11537>
- Miniciencias*. (2023). Obtenido de <https://miniciencias.gov.co/glosario/carrera-administrativa#:~:text=Es%20un%20sistema%20t%C3%A9cnico%20de,el%20ascenso%20al%20servicio%20p%C3%BAblico>.
- Pachon, L. C. (2008). *eLibro.net*. Obtenido de Pachón, L. C. (2008). Empleo y carrera administrativa: entidades nacionales, departamentos, municipios: (ed.). Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Nueva Legislación SAS. Recuperado de
<https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/71179?page=48>.
- PORTAFOLIO*. (2006). Obtenido de <https://www.proquest.com/trade-journals/primer-prueba-para-la-carrera-administrativa/docview/334583367/se-2>

PORTAFOLIO. (2014). Obtenido de Análisis/ Meritocracia y Diplomacia en Colombia:

<https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/analisis-meritocracia-diplomacia-colombia-41736>

Puentes González, G. S. (2010). Obtenido de

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/409>

redmas noticias. (15 de 06 de 2023). Obtenido de [https://redmas.com.co/colombia/Sin-rosca-y-por-](https://redmas.com.co/colombia/Sin-rosca-y-por-meritos-nueva-estrategia-de-la-DIAN-para-contratar-y-ascender-funcionarios-20230615-0054.html)

[meritos-nueva-estrategia-de-la-DIAN-para-contratar-y-ascender-funcionarios-20230615-0054.html](https://redmas.com.co/colombia/Sin-rosca-y-por-meritos-nueva-estrategia-de-la-DIAN-para-contratar-y-ascender-funcionarios-20230615-0054.html)

Rodríguez, E. G. (2010). *Universidad Militar de Colombia*. Obtenido de Situación del Regimen de Carrera

Administrativa en Colombia:

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/2451/2134>

Secretaría del Senado. (20 de 10 de 2023). Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

Secretaría General del Estado. (04 de 09 de 2023). Obtenido de

<http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

Semana. (09 de 06 de 2023). Obtenido de [https://www.semana.com/economia/articulo/trabajar-en-la-](https://www.semana.com/economia/articulo/trabajar-en-la-dian-sera-mas-facil-ahora-cambiaron-procesos-para-acabar-la-rosca-y-el-chantaje-en-la-contratacion/202342/)

[dian-sera-mas-facil-ahora-cambiaron-procesos-para-acabar-la-rosca-y-el-chantaje-en-la-contratacion/202342/](https://www.semana.com/economia/articulo/trabajar-en-la-dian-sera-mas-facil-ahora-cambiaron-procesos-para-acabar-la-rosca-y-el-chantaje-en-la-contratacion/202342/)

Transparencia por Colombia. (2019). Obtenido de [https://transparenciacolombia.org.co/wp-](https://transparenciacolombia.org.co/wp-content/uploads/recomendaciones-gestion-del-empleo-publico.pdf)

[content/uploads/recomendaciones-gestion-del-empleo-publico.pdf](https://transparenciacolombia.org.co/wp-content/uploads/recomendaciones-gestion-del-empleo-publico.pdf)