

USO DE LISTAS DE ELEGIBLES COMO MEDIDA PARA GARANTIZAR EL MÉRITO EN EL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA

Paula Giselle Rojas Diaz, Néstor Mauricio Valero Sarmiento



Especialización en Derecho Administrativo, Facultad de Postgrados

Universidad La Gran Colombia

Bogotá

2022

USO DE LISTAS DE ELEGIBLES COMO MEDIDA PARA GARANTIZAR EL MÉRITO EN EL EMPLEO PÚBLICO EN
COLOMBIA

**Uso de listas de elegibles como medida para garantizar el mérito en el empleo público en
Colombia**

Paula Giselle Rojas Díaz, Néstor Mauricio Valero Sarmiento

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialistas en
Derecho Administrativo**

Asesora Paula Mazuera Ayala



Especialización en Derecho Administrativo, Facultad de Postgrados

Universidad La Gran Colombia

Bogotá

2022

Dedicatoria

A nuestras familias, que son apoyo, motivación y amor.

Agradecimientos

A la Comisión Nacional del Servicio Civil, por ser escuela en nuestras vidas laborales y personales y por ser la entidad que nos dio la oportunidad de amar el servicio público, de la cual hemos podido aprender tanto y nos ha visto crecer durante estos años.

A nuestros docentes que con su experticia y paciencia nos han transmitido sus conocimientos en esta nueva etapa de aprendizaje.

A nuestros amigos, con quienes compartimos este proceso, que con su apoyo y su cariño hicieron grata la experiencia y de quienes pudimos recibir conocimientos académicos.

Tabla de contenido

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS.....	11
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
CAPÍTULO I: RECORRIDO HISTÓRICO DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS ADELANTADOS POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y LA CARRERA ADMINISTRATIVA	17
CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE RESULTADOS DE CONCURSOS DE MÉRITOS EN RELACIÓN CON LAS LISTAS DE ELEGIBLES	22
CAPÍTULO III: APLICACIÓN DE PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON LOS RESULTADOS	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
LISTA DE REFERENCIA	33

Lista de tablas

Tabla 1. Listado completo de los procesos de selección - CNSC	22
---	----

Resumen

Las listas de elegibles en el empleo público, más allá de un acto administrativo que contiene un listado de ciudadanos participantes en determinado orden de elegibilidad, garantizan la aplicación de principios en materia administrativa en observancia de los fines del Estado. Es por ello que con este trabajo se pretende demostrar el impacto de las listas de elegibles en la provisión de los empleos públicos de carrera administrativa y su evolución durante la última década a través de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Palabras clave: Mérito, Libre concurrencia, Igualdad para el ingreso, Publicidad, Transparencia, buena fe, confianza legítima, debido proceso

Abstract

The lists of those eligible for public employment, beyond an administrative act that contains a list of participating citizens in a certain order of eligibility, guarantee the application of principles in administrative matters in observance of state fines. That is why this work aims to demonstrate the impact of the lists of eligible in the provision of public jobs of administrative career and its evolution during the last decade through the merit contest advanced by the Comisión Nacional del Servicio Civil.

Keywords: Merit, Free competition, Equality for income, Advertising, Transparency, good faith, legitimate expectations, due process

Introducción

Desde la incorporación de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en la organización del Estado como órgano autónomo e independiente encargado de la administración y vigilancia del sistema de carrera administrativa como mecanismo para la provisión del empleo público en las entidades estatales a través de los concursos de méritos hasta la actualidad, se ha pretendido la búsqueda del mérito como principio rector para el acceso al servicio público garantizando así que el funcionamiento del Estado a través de las entidades que lo componen se encuentre a cargo de las personas que demuestren habilidades, destrezas y conocimientos en el área desde la que se desempeñen.

Para observar el alcance que tienen las listas de elegibles en la provisión del empleo público, es preciso hacer un recorrido histórico por los procesos de selección adelantados por la CNSC, revisar el impacto que se ha tenido con el uso de las listas de elegibles a nivel nacional y por último revisar la relación existente entre la existencia y uso de las listas con los principios que rigen la Administración Pública en Colombia.

Problema: La evolución de la carrera administrativa en Colombia medido a través del impacto de las listas de elegibles.

Pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto de las listas de elegibles en el posicionamiento del mérito en Colombia?

Justificación: Se pretende exponer el impacto y alcance de los actos administrativos en Colombia como materialización del principio del mérito desde 2005 a la fecha como consecuencia de la aplicación de concursos de méritos y por ende de la búsqueda de los fines sociales del Estado a través de la provisión del empleo público.

Para ello, es necesario hacer un recorrido por los conceptos que hacen referencia a la carrera administrativa y revisar la labor realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de la Ley 909 de 2004.

Objetivos

Con la investigación realizada se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo General

Establecer el impacto del uso de las listas de elegibles en Colombia como garantía de la aplicación de los principios de la Administración pública.

Objetivos Específicos

1. Revisar la labor realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil históricamente en desarrollo de la Ley 909 de 2004.
2. Explicar el impacto que han tenido los concursos de méritos mediante el uso de las listas de elegibles a nivel nacional.
3. Reconocer la relación existente entre la existencia y uso de las listas con los principios que rigen la Administración Pública en Colombia.

Marco Referencial

Con el fin de observar la evolución de la carrera administrativa en Colombia y visualizar el impacto de las listas de elegibles, es preciso hacer claridad sobre los aspectos teóricos, conceptuales y jurídicos que robustecen el estudio y dan cuenta del sustento al escrito:

1. Marco teórico

Es necesario establecer un punto de partida desde em ámbito teórico, por lo cual, a la luz de la teoría orgánica o formal del acto administrativo, que entiende al mismo como señala Riascos (2008) como un todo, un conjunto de pasos en un proceso que buscan constituir un acto, los sujetos que contribuyen a la decisión y su papel en procedimiento de expedición en relación con la rama a la que pertenece.

Se abordará el impacto de las listas de elegibles entendidas como único acto administrativo expedido para tal fin y su aporte en la carrera administrativa. De allí se deriva su importancia en la evolución de la carrera administrativa en el país.

Por otra parte, para el ejercicio del empleo público en Colombia, debe darse cumplimiento a unos requisitos de formación y experiencia según lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, mismas que según el caso, se encuentran establecidas en los Manuales de Funciones de cada entidad, mismos que a su vez corresponden a actos administrativos que contienen el detalle de requisitos, funciones y competencias para cada empleo que hace parte de la planta de personal.

Es así que de acuerdo con el artículo 27 de la misma Ley se 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” (L. 909, art.3, 2004).

No obstante, en el mismo artículo se señala que el sistema debe basarse en el mérito, lo cual se materializa con los procesos de selección, acto que deberá ser objetivo y transparente, además de igualitario.

Es preciso hacer énfasis en que todas las actuaciones de la administración se encuentran regidas bajo la normatividad vigente, que para el caso de los actos emanados por la Comisión Nacional se enmarcan en lo establecido por la Constitución y la Ley, por lo que las listas de elegibles no son la excepción y corresponden al único acto administrativo de su tipo en Colombia en lo referente al empleo público.

2. Marco Conceptual

Es preciso definir algunos conceptos que hacen parte del tema de estudio:

Concurso de méritos: Criterio general para la provisión de los empleos públicos en el régimen de carrera administrativa. Es el mecanismo mediante el cual a través de unas etapas se conforma un acto administrativo que conforma una lista de elegibles para la provisión de empleos públicos de carrera en Colombia y se encuentran a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Carrera administrativa: Sistema para el acceso y continuación de los servidores en el empleo público a la cual se accede mediante concurso de méritos según la normatividad vigente.

Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC: Entidad facultada para la realización de los concursos públicos de méritos en Colombia.

Lista de elegibles: Acto administrativo por medio del cual la CNSC como autoridad en la materia, conforma una lista de concursantes que superaron las etapas del concurso de méritos en orden de elegibilidad para proveer los empleos de carrera administrativa por los cuales concursaron. Adicionalmente estos actos son extensivos a otros empleos de iguales características para los cuales se generen vacantes en la misma u otra entidad por un periodo de tiempo determinado. Para efectos del presente escrito, en adelante se mencionará como Lista o Listas.

Derechos de carrera: Es el derecho adquirido por un participante del concurso de méritos que haya superado todas las etapas del proceso de selección y como efecto de ello se encuentre en una Lista, y posteriormente haya superado el periodo de prueba.

3. Marco Jurídico

Según el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia (1991), la CNSC es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".

Por su parte, la Ley 909 de 2004, define el punto de partida en Colombia sobre empleo público y carrera administrativa y los principios orientadores para su ingreso y ascenso. Es así que en la norma se indica la competencia para la expedición y uso de las listas de elegibles como herramienta idónea para la provisión del empleo público como regla general, es decir, para el sistema general de carrera.

Vale la pena mencionar que existen diferentes sistemas de carrera administrativa: el sistema general, los específicos de origen legal y los de origen constitucional. Los dos primeros se encuentran contenidos en la Ley 909 de 2004 y serán parte de la presente investigación. Para

el caso de estudio se abordará el sistema general de carrera administrativa, así como los sistemas específicos, estos últimos entendidos como los aplicables a entidades que cumplen funciones especializadas y que por tanto tienen su propia reglamentación y su sistema de administración de personal. Para Colombia, algunas de las entidades que cuentan con un sistema específico son el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, entre otras.

Es obligación de la Comisión administrar y ser vigilante de la carrera administrativa en estos dos sistemas como garante del principio del mérito, como entidad autónoma e independiente de las ramas del poder público, tal como se manifiesta en la Sentencia C-1230 de 2005:

De esta manera, fue entonces clara la voluntad del Constituyente del 91, de crear un órgano autónomo e independiente y de encargarle, como regla general, la función específica de administrar y vigilar los regímenes de carrera - la Comisión Nacional del Servicio Civil -, ajeno a las influencias de las ramas del poder y en particular de la Rama Ejecutiva, a través del cual se asegure que el sistema de concurso de méritos para la provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado, para el ascenso dentro de los mismos y para el retiro del servicio, se lleve a cabo de forma transparente, idónea e imparcial, conforme con los postulados constitucionales y legales que regulan la materia, sin presiones de ninguna clase y apartado de intereses políticos o burocráticos. (CC, C-1230, 2005).

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió el Concepto 469331 (DAFP,2020) radicado 20206000469331, sobre los principios de la Función Pública haciendo énfasis en principios constitucionales como la igualdad, el mérito, la moralidad, la eficacia, la economía, la imparcialidad, la transparencia, la celeridad y la publicidad, en donde se manifiesta que la función pública resulta ser el conjunto de actividades que ejecuta el Estado en uso de las ramas que lo componen, así como de sus órganos y entidades en aras del logro de sus fines.

Así pues, puede hacerse referencia a lo dicho por la corte en cuanto a su aplicabilidad tanto en la actividad adelantada por la Comisión Nacional como por las entidades que hacen parte de los procesos de selección ofertando los empleos de carrera administrativa que conforman sus plantas de personal y que, como se mencionó anteriormente, deben ser provistos en uso de las listas de elegibles que se generan como producto de los concursos de méritos. Es así que puede entenderse que los actos administrativos en general son la materialización de las actividades que emanan de la administración pública y en específico de los sujetos que ejercen las actividades según sus competencias y funciones asignadas con el fin de alcanzar los fines del Estado.

Dicho lo anterior, se ratifica que las listas de elegibles atienden a los mandatos constitucionales y la aplicación de principios marco de la función pública, por lo que se entiende que son la manifestación de procesos de selección meritocráticos y por tanto son un claro ejemplo de sustento del deber ser de un acto administrativo. pues son el resultado de la ejecución de las etapas que componen los procesos de selección desde la planeación como etapa y principio, hasta la expedición de las mismas, pues es hasta allí que abarca la competencia de la Comisión Nacional, como autoridad facultada para tales fines.

CAPÍTULO I: Recorrido histórico de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Carrera Administrativa

Para hablar del panorama actual del empleo público en el país, se hace necesaria una revisión breve sobre lo que ha sido el mismo históricamente: Como primer antecedente la Constitución Política de Colombia (1886) que limita los atributos a evaluar para el óptimo desempeño de algunos empleos, en los casos no advertidos en la Constitución; las condiciones de ascenso y de jubilación”, por lo que puede considerarse un punto de partida al señalar que el empleo público deberá ser desempeñado de acuerdo a unas calidades especiales (CP. Art. 62 1886).

Dieciséis años después, en 1902, la Comisión delegada para la Reforma del Estado presentó el anteproyecto de carrera administrativa, que se enfocó en señalar que quienes desempeñen los empleos públicos deberán contar entre otras con atributos como: “carácter, habilidad técnica, experiencia, honradez, posición social, y buenos antecedentes, que los coloque en posibilidad de servir mejor que cualquier otro, el cargo que se trate” (Uribe, 1979, p. 5). Con ello, se entiende que para el ejercicio del empleo público desde sus orígenes se planteó un perfil diferencial que destaca al empleado como un sujeto de características especiales.

Para 1938 salió a la luz la Ley 165 que puntualizó sobre la función pública, lo que concuerda con la entrada en la agenda de temas como la organización del Estado Colombiano, las ramas del poder público y los diferentes regímenes laborales, de ascenso y permanencia del empleo público.

Posteriormente en 1948, mediante la Ley 141 de ese año, se creó la Comisión Interparlamentaria de Servicio Civil, quien tenía entre otras la función de:

Estudiar las condiciones de ingreso al servicio civil y los procedimientos que deban establecer para determinar los conocimientos y condiciones mínimas que cada funcionario o empleado deba poseer para ocupar una determinada posición, lo mismo que los trámites para los ascensos y las causas de pérdida del empleo.

Con base en dicha función, se plantea el punto de partida para el presente escrito, toda vez que puede considerarse como la primera autoridad en materia de empleo público y servicio civil en Colombia.

Dicha autoridad, fue dotada de facultades para determinar funciones y requisitos de ingreso, categorías, remuneración, ascenso y retiro en el empleo público en general. Es de mencionar que para ese momento el sistema utilizado para la inscripción en el registro de carrera era la inscripción extraordinaria de quienes venían desempeñando los empleos y solamente un número reducido de personas había sido inscrito por haber superado un concurso de méritos (Mendoza, 1986, p. 55).

Posteriormente, en 1957 con el plebiscito celebrado para dar fin a la violencia entre partidos en el país, se eligió el Frente Nacional y además se dio un carácter constitucional a la carrera administrativa, además de suprimir la potestad de vinculación y desvinculación facultativas en el empleo público por parte de los ganadores de las elecciones en las regiones. Al año siguiente se expidió la Ley 19 de 1958 sobre la reforma administrativa del Estado que creó el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC, quien tenía la función de establecer las listas de postulantes competentes para ejercer los diferentes empleos públicos, esto es, lo equivalente a las listas de elegibles, además de la formulación de políticas orientadas al ejercicio del servicio público. Además, se conformó Sala del Servicio Civil en el Consejo de Estado, quien se encargaría de la revisión de proyectos de ley y decretos que al respecto refieren.

Otro hito importante fue la creación de la Institución de Educación Superior bautizada como Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, como encargada de la formación de los servidores públicos altamente capacitados y con los saberes necesarios para las funciones propias del empleo público con orientación al cumplimiento de los fines del Estado.

Acto seguido, en 1960 con la promulgación del Decreto Ley 1732 se hizo la separación de los empleos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

En 1967 se le otorgó al presidente de la República la facultad de expedir normas para la modernización del Estado incluyendo la función pública por lo que se expidieron, entre otras las siguientes normativas:

Decreto Ley 2400 de 1968: Normas de administración de personal civil.

Decreto 1950 de 1973: Reglamentó el anterior. Mecanismo para el establecimiento del mérito en la carrera administrativa.

En el periodo de 1973 hasta 1983 la normativa no era del todo precisa, pues el mecanismo para la inscripción en la carrera administrativa no estaba del todo reglado, además de que fueron suspendidas, situación que se detuvo con la declaratoria de vigencia de las normas existentes.

Ya para 1987, con la Ley 61 se expidieron algunas normas sobre carrera administrativa en la que se ratificaron y ampliaron aspectos de los empleos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

En 1991 en la nueva Constitución Política se ofreció una sección exclusivamente a la función pública reglada principalmente por el mérito y se creó la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, como entidad responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, con excepción de las de carácter especial, pues estas se regirán bajo sus propios preceptos.

Al año siguiente con la Ley 27 de 1992 se profundizó el Artículo 125 de la carta y amplió el alcance de la normativa existente desde lo nacional hasta lo local. Señala entonces la Constitución (1991) que por regla general los empleos públicos serán de carrera con salvedad de los que se encuentren categorizados como de libre nombramiento y remoción, de elección popular, trabajadores oficiales y los otros que establezca la ley.

También es de resaltar que el concurso público aplicará para los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido establecido por la Ley o la misma Constitución

En ambas declaraciones, es claro que para el acceso, ascenso y permanencia en el empleo público es obligatorio el cumplimiento de las condiciones que se precisen legalmente.

Es así que se ratifica que, por regla general, los empleos públicos deben ser de carrera administrativa salvo los casos excepcionales que en la Ley se fijan, quienes estarán contenidos en otros regímenes especiales.

Si bien existieron vacíos, fue para 2004 con la Expedición de la Ley 909 que trata sobre el empleo público, la carrera administrativa, además de la gerencia pública, que se consolidó ampliamente el sistema de empleo de carácter público, así como de los principios marco de la función estatal. Además, se definieron los tipos de empleos:

- a) De carrera administrativa
- b) De libre nombramiento y remoción
- c) De período fijo
- d) Temporales

Con la entrada en vigencia de la mencionada Ley, en el año 2005 la Comisión Nacional del Servicio Civil puso en marcha el primer concurso de méritos, nombrado como Convocatoria No. 001 de 2005, con el fin de dar cumplimiento a lo normando, No obstante, vale la pena señalar

que debido a yerros e inexactitudes presentados en las etapas que conformaron el proceso, fue necesaria la promulgación de la Ley 1093 de 2006 que permitió a la Comisión efectuar las modificaciones que fueren necesarias para la ejecución de la misma.

Con ello, se da inicio al largo y nutrido listado de procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que se mencionarán más adelante, pero que, es importante señalar, se acogen a lo ordenado Constitucional y Legalmente, además de acoger estrictamente los principios que rigen la función del Estado.

Para el caso a revisar, son los empleos de carrera los que por criterio general deben ser provistos de manera definitiva mediante concurso de méritos.

Vale la pena señalar que, durante la línea de tiempo señalada, se presentaron periodos en los cuales, debido a los vacíos normativos existentes, se dio paso a la inscripción extraordinaria en el registro de carrera administrativa por solicitud del interesado que debía estar desempeñando el empleo o por decisión del nominador.

Dicho lo anterior, es posible revisar el impacto que ha tenido la labor de la Comisión Nacional, en ejercicio de la tarea que se le otorgó en cuanto a adelantar los concursos de méritos para proveer de forma definitiva las vacantes de los empleos de carrera de las entidades públicas de orden nacional y también territorial.

La Comisión Nacional, ha sido un actor importante en el posicionamiento del mérito como factor principal en el ingreso al empleo público, quien a través de los concursos ha ofertado las vacantes de las entidades públicas del país en coordinación con las mismas, de manera que hacen parte del proceso en aspectos administrativos y financieros en su mayoría.

Con cada proceso de selección adelantado, las entidades públicas deben proveer los empleos que para el momento de la publicación de las vacantes se encuentran disponibles y,

adicionalmente cuentan con una lista de candidatos elegibles para el empleo, que dependiendo del caso cuenta con determinada vigencia, y gracias al desarrollo del concepto se ha podido dar alcance a las mismas en cuanto a su aplicabilidad por poder ser utilizadas en empleos de iguales o equivalentes características disponibles en otras entidades.

Es así que, en el siguiente capítulo, se observarán los resultados de la aplicación de los concursos de méritos y en consecuencia de las listas de elegibles producto de los mismos.

CAPÍTULO II: Análisis de resultados de concursos de méritos en relación con las listas de elegibles

Con base en la información publicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, desde 2005 hasta 2022 se han adelantado más de 87 procesos de selección, entre individuales y agrupados (de varias entidades de orden Nacional y Territorial), mediante los cuales cerca de 311.323 ciudadanos colombianos han accedido a empleos públicos de carrera o han ascendido en las entidades a las cuales pertenecían al momento de divulgación de la llamada Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC.

Los procesos de concurso adelantados por la Comisión Nacional desde su puesta en marcha en 2005 son los siguientes:

Tabla 1. Listado completo de los procesos a cargo de la CNSC

No.	PROCESO DE SELECCIÓN
1	001 de 2005 - Sistema General
2	002 de 2006 - INPEC
3	003 de 2006 - DIAN
4	004 a 052 de 2006 - Docentes y Directivos Docentes
5	053 de 2007 - DAS
6	054 de 2008 - INPEC

No.	PROCESO DE SELECCIÓN
7	055 de 2008 - DAS
8	056 a 122 de 2009 - Docentes y Directivos Docentes
9	123 a 126 de 2009 - Superintendencias
10	127 de 2009 - INPEC
11	128 de 2009 - DIAN
12	129 de 2010 - Docentes Orientadores
13	130 de 2011 - UGPP
14	131 de 2011 - Ascensos INPEC
15	132 de 2012 - Dragoneantes INPEC
16	133 de 2012 - IDARTES
17	134 de 2012 - Ministerio de Educación
18	135 de 2012 - INVIMA
19	136 a 249 de 2012 - Docentes y Directivos Docentes
20	250 de 2012 - INPEC
21	251 de 2013 - DAPRE
22	255 de 2013 - Catastro Distrital
23	256 a 314 de 2013 - Contralorías Territoriales
24	315 de 2013 - INPEC Dragoneantes
25	316 de 2013 - Cooperación Internacional
26	317 de 2013 - Parques Nacionales
27	253 - 254 de 2013 - Docentes y Directivos Docentes
28	318 de 2014 - Agencia Nacional de Minería
29	319 de 2014 - IDEAM
30	320 de 2014 - DPS
31	322 de 2014 - INPEC Ascensos
32	323, 327, 328 - Primer Grupo de Convocatorias en Bogotá 2015 SDP IDU SDH
33	324 de 2014 - ICA
34	325 de 2015 - INVIAS
35	326 de 2015 - DANE
36	329 de 2015 - Superintendencia de Sociedades
37	331 de 2015 - Migración Colombia
38	332 de 2015 - Superintendencia de Subsidio Familiar
39	333 de 2015 - Agencia Nacional de Hidrocarburos
40	335 de 2016 - INPEC Dragoneantes
41	336 de 2016 - INPEC Ascensos
42	337 de 2016 - IGAC

No.	PROCESO DE SELECCIÓN
43	338 de 2016 - ACR
44	339 - 425 de 2016 - Directivos Docentes, Docentes y Líderes de Apoyo
45	426 de 2016 Primera Convocatoria Empresas Sociales del Estado
46	429 de 2016 - Antioquia
47	431 de 2016 - Distrito Capital
48	433 de 2016 - ICBF Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
49	435 de 2016 CAR - ANLA Corporaciones Autónomas Regionales - Autoridad Nacional de Licencias Ambientales
50	427 de 2016 - SED de Bogotá - Planta Administrativa
51	428 de 2016 - Grupo de Entidades del Orden Nacional
52	430 de 2016 - Superintendencias de la Administración Pública Nacional
53	432 de 2016 - SGC Servicio Geológico Colombiano
54	434 de 2016 - Educación, Cultura y Deporte
55	507 - 591 de 2017 - Municipios de Cundinamarca
56	436 de 2017 Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
57	437 de 2017 - Valle del Cauca
58	438 a 506 de 2017 - Santander
59	601 a 623 de 2018 - Directivos Docentes y Docentes en zonas afectadas por el conflicto armado
60	624 al 638 - 980 y 981 de 2018 Sector Defensa
61	639 a 733, 736 a 739, 742 - 743, 802 y 803 de 2018 Territorial Centro Oriente
62	740 y 741 de 2018 Distrito Capital
63	744 a 799, 805, 826 y 827. 987 y 988 - Territorial Norte
64	800 de 2018 INPEC Dragoneantes y 801 de 2018 INPEC Ascensos
65	806 a 825 de 2018 - Distrito Capital - CNSC
66	828 a 979 y 982 a 986 de 2018, 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019 - Municipios PDET Priorizados para el Posconflicto
67	990 a 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 - Convocatoria Territorial 2019
68	Cuerpos Oficiales de Bomberos
69	1137 a 1298 y 1300 a 1304 de 2019 Convocatoria Boyacá, Cesar y Magdalena
70	1333 a 1354 Territorial 2019 - II
71	1355 de 2019 - Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
72	1356 de 2019 - INPEC Cuerpo de Custodia
73	1357 de 2019 INPEC Administrativos
74	Municipios 5ta y 6ta Categoría - 2020
75	Entidades del Orden Nacional 2020-2

USO DE LISTAS DE ELEGIBLES COMO MEDIDA PARA GARANTIZAR EL MÉRITO EN EL EMPLEO PÚBLICO EN
COLOMBIA

No.	PROCESO DE SELECCIÓN
76	Nación 3 de 2020
77	Territorial Nariño de 2020
78	1358 al 1417 de 2020 - Contralorías Territoriales
79	1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales
80	1461 de 2020 - DIAN
81	1462 a 1492 y 1546 de 2020 Distrito Capital 4
82	1497 de 2020 - Fuerza Aérea Colombiana
83	2149 de 2021 - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
84	2238 de 2021- DIAN Ascenso
85	2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022 Directivos Docentes y Docentes
86	Entidades del Orden Nacional 2022
87	Entidades del Orden Territorial 2022

Elaboración propia. Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil

Durante 18 años y con la promulgación de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha puesto en marcha la tarea y el objetivo por el cual fue creada: vigilar y administrar la carrera administrativa en el país, y tal como se observa en el listado anterior, se ha dado cumplimiento abarcando los empleos de los diversos sectores y territorios aplicando los concursos de méritos para el ingreso y el ascenso al empleo público en 5.170 entidades públicas, siendo 167 de orden nacional y 5.003 de orden territorial.

Vale la pena señalar que los concursos de aplicados por la Comisión se rigen bajo principios como la igualdad, el mérito y la oportunidad principalmente, por lo que las Listas que resultan de ellos son actos administrativos que atienden a esos y en general a todos los principios que rigen la administración del Estado.

En cuanto al principio del mérito, es precisamente el artículo 28 de la Ley en cito (2004) establece que para acceder a los cargos de carrera, ascender o permanecer en los mismos, debe

haber una demostración permanente de las calidades de tipo académico, además de la experiencia y los aspectos aptitudinales

Para dar aplicación del principio del mérito, es necesario que el proceso sea adelantado por una entidad competente y autónoma, de forma transparente y abierto a todos los colombianos sin discriminación alguna, razón que justifica la existencia de la Comisión Nacional.

A lo largo del quehacer de la entidad, se han observado diferentes obstáculos tanto técnicos como operativos. Así mismo, los asuntos de temas políticos y administrativos cobraron fuerza, tal y como se ejemplifica con la expedición del Acto Legislativo No. 01 de 2008, que ordenó la inscripción extraordinaria en el registro público de carrera administrativa así como la suspensión de los concursos de méritos, providencia que fue declarada inexecutable por parte de la Corte Constitucional mediante Sentencia C-588 de 2009, C-641 de 2009, C-764 de 2009, C-015 de 2010 y C-461 de 2010.

No obstante, el mérito ha tenido un crecimiento exponencial, pues los concursos de méritos adelantados por la CNSC han aumentado su alcance en tanto que se han evidenciado avances técnicos y tecnológicos que permiten que el acceso a los concursos sea más fácil y alcance a los territorios y entidades más alejadas y pequeñas que en su momento encontraron trabas para la coordinación y planeación de los concursos en cuanto a las limitantes físicas y de comunicación.

Es así que con la implementación del Sistema de Información para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, se ha logrado que se oferten en mayor medida los empleos públicos de todas las entidades incluidas en los sistemas manejados por la Comisión, y con ello, se justifique la expedición de actos administrativos que sirvan como instrumento para la provisión de los empleos garantizando que quienes ejerzan la función pública a través de los empleos de carrera

sean el personal idóneo para la ejecución de las funciones establecidas en los manuales de funciones establecidos por cada entidad.

Al respecto, resulta pertinente señalar que el concurso es un instrumento que certifica la escogencia de personal razonada en la valoración y determinación de la capacidad y aptitud de los participantes que aspiran a desempeñar unas funciones y asumir los compromisos propios de un empleo de tal origen. Así mismo, se deja de lado el criterio potestativo de una persona o grupo de personas y se suprime la arbitrariedad del nominador que pudiera resultar en el favorecimiento de criterios subjetivos como por ejemplo la preferencia política del aspirante, raza, religión, sexo, entre otras.

Resulta claro que los principios constitucionales de igualdad y en especial el de mérito se encuentran plenamente ratificados por las autoridades, lo que brinda fuerza y soporta la existencia de las listas de elegibles en concordancia con el mandato constitucional materializado desde 2004 con la expedición de la Ley en materia de función pública y en consecuencia con la puesta en marcha de la labor de la Comisión Nacional en 2005 con la Convocatoria 001 de esa anualidad.

Lo anterior se ratifica con los resultados expuestos al principio del acápite, con lo que se demuestra el alcance que tiene el obrar de la Comisión y su impacto en el empleo público en el país, en tanto que el mérito prevalece como modalidad de vinculación en las entidades públicas de nivel nacional y territorial.

CAPÍTULO III: Aplicación de principios en relación con los resultados

En el presente apartado, se abordarán los aspectos relevantes en cuanto a la aplicación de los principios teniendo en cuenta el análisis de la información presentada en el acápite anterior.

Teniendo en cuenta que el mérito es el principio rector para los concursos de méritos y en consecuencia para los actos administrativos que conforman las Listas, es de tener en cuenta que el acceso al empleo público debe abordar integralmente el sistema meritocrático y los valores públicos.

La administración pública en su funcionamiento depende de las competencias que poseen los funcionarios y de cómo los principios se aplican en la práctica de las actuaciones diarias en la actividad pública. Es por ello que las listas de elegibles para la provisión de los empleos públicos de carrera deben ser una muestra de que los principios orientadores de la función pública se están aplicando de forma permanente y obligatoria.

Al respecto, la Sentencia C-288 de 2014 señala que los principios de la función pública son aquellos que son de obligatoria aplicación por cuanto delimitan la acción de la administración pública. Es así que puede abordarse cada principio desde su aplicación en cuando a todo el proceso de selección hasta la expedición de la Lista:

Principio del debido proceso: La expedición del acto administrativo como tal corresponde al resultado de un proceso que tuvo que surtir en aplicación a unas etapas establecidas, tanto por parte de las entidades como por parte de quienes aspiran a ocupar un empleo público, respetando los tiempos establecidos en la norma y los derechos que tienen las partes participantes durante la ejecución del mismo.

Principios de igualdad e imparcialidad: El uso de las Listas para la provisión de los empleos públicos de carrera es una muestra clara de la aplicación del principio de igualdad, debido a que todos los aspirantes que se encuentran en la misma, superaron el proceso de selección en condiciones iguales, en tanto que fueron evaluados de la misma forma y los criterios utilizados para su participación durante todo el proceso se realizaron sin discriminación de ninguna índole.

Principio de buena fe: Si bien la buena fe se presume en todas las acciones administrativas, debe resaltarse que, con la realización y participación en los concursos, así como en la expedición de cualquier acto administrativo se presume la buena fe en ambas vías, en tanto que, en concordancia con la confianza legítima, se presume son expeditos exclusivamente para cumplir el propósito que los motiva y

Principio de participación: Al tratarse de concursos públicos, se presume que se encuentran abiertos para que la ciudadanía en general pueda participar si cumple con los requisitos de tanto de formación como de experiencia requeridos para cada empleo. Así mismo, las entidades participantes participan en los procesos como parte importante debido a que son quienes ofertan los empleos ofertados mediante la Comisión Nacional; es por ello que la construcción del acto administrativo que conforma la lista de elegibles para un empleo, obligatoriamente exige la participación de la autoridad en la materia (La CNSC), la entidad que tiene dentro de su planta de personal el empleo a ofertar y el ciudadano que hace parte del proceso y que finalmente es incluido en el acto para su respectivo uso.

Principio de moralidad: Debido a que como lo menciona la Ley 1437 (2011) en su artículo 3, la actuación tanto de las personas como del personal al servicio público debe darse en el marco de la rectitud. Además debe haber lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas,

las Listas deben constituirse como el resultado del actuar de los administradores en virtud de los valores en mención, mismos que además deben ser parte de la persona en sí.

Principio de responsabilidad: Cada una de las partes partícipes en los procesos de selección es responsable de dar cumplimiento a las funciones y actividades a su cargo sin extralimitarse. Para el caso de las entidades será la de reportar los empleos públicos de carrera administrativa en la herramienta tecnológica dispuesta para tal fin y para la Comisión Nacional será la de realizar los concursos de méritos en todas sus etapas hasta culminar con la expedición de las Listas que contienen el listado de elegibles para los empleos ofertados.

Principio de transparencia y publicidad: Toda la actividad adelantada por la Comisión es de conocimiento público en tanto que debe ser dada a conocer a la ciudadanía por los medios oficiales que se dispongan para tal fin, exceptuando los que gocen de reserva legal según lo establecido por la norma. Así mismo, las Listas se encuentran publicadas en la plataforma denominada Banco Nacional de Listas de Elegibles – BNLE y se encuentran disponibles para la consulta permanentemente, incluyendo el detalle de su generación y vigencia.

Principio de coordinación: Debido a que los concursos de méritos son actos bilaterales, se entiende que los actos administrativos que conforman las Listas cuentan con la participación de las entidades parte, esto es, la Comisión Nacional y las entidades que ofertan los empleos a nivel nacional o territorial. Para ello, es necesaria la coordinación interinstitucional con el fin de lograr concertar las actividades con el fin de cumplir el objetivo del concurso y alcanzar la expedición y aplicación de las Listas respectivamente.

Principio de eficacia: La actuación de la administración debe ir en procura del logro de los objetivos propuestos, es decir, con miras a la generación de las listas de elegibles para su respectivo uso en las entidades estatales de nivel nacional y territorial. No obstante, vale la pena

anotar que los procesos de selección cuentan con un tiempo de ejecución entre 1 y 2 años hasta la expedición de las Listas debido a que se presentan obstáculos en su mayoría de origen legal, es decir, suspensiones y órdenes judiciales que ocasionan que existan demoras y dilaciones que impiden y aplazan el curso normal del proceso para todos los interesados en determinado empleo o, en ocasiones, al proceso de selección en su totalidad.

Principio de economía: Teniendo en cuenta que las listas de elegibles son el resultado de la correcta y completa aplicación de los procesos de selección, es deber de la Comisión Nacional del Servicio Civil optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos que sean necesarios para el logro del objetivo para el que fue adelantado.

Principio de celeridad: Con el fin de dar celeridad a los procedimientos que componen los procesos de selección desde la etapa de planeación hasta la expedición de las Listas, se hace uso permanente de las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo cual permite que estos se realicen diligentemente, en tiempo real, con ajuste a los términos legales y sin dilaciones, por lo que se ha avanzado en la inmediatez de cada etapa, pues el Sistema de Información SIMO, permite el cargue de los documentos de los ciudadanos, la inscripción en los procesos de selección de su interés, el pago de los derechos de participaciones través de un enlace para pago virtual, la consulta de los resultados parciales en cada etapa y los resultados finales y por otro lado, el BNLE permite la consulta y descarga de los actos administrativos permanentemente, una vez son generados y publicados por la Comisión Nacional.

Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión, se plantea que, si bien la CNSC tuvo su origen en la ejecución de los concursos de méritos, y así mismo de la administración y vigilancia de la carrera administrativa en Colombia, el primer propósito en mención se ha cumplido a cabalidad, lo que se demuestra con la cantidad de empleos que se han surtido mediante procesos de selección, por lo que los empleos públicos se han ocupado por aspirantes que conforman las listas de elegibles. Sin embargo, es menester mencionar que con la realización de los concursos y la generación de dichas listas, se da cubrimiento a las necesidades de las entidades en cuanto a que las mismas tienen vigencias, que permiten que sean utilizadas en empleos equivalentes en las entidades que así lo requieran durante un tiempo determinado sin la realización de concursos de méritos, hecho que implica que cada vez la necesidad de realizarlos sea menor y disminuya en el tiempo, lo que sustenta la validez de las listas de elegibles como actos administrativos que aportan a la administración pública desde la aplicación de principios como la eficacia y la economía, pues, al realizarse menos concursos y al utilizar las listas de elegibles para la provisión de los empleos, la inversión para las entidades públicas será menor así como el tiempo invertido para la selección de los mismos.

Los empleos gradualmente se proveen más rápido y con menor inversión y paulatinamente la tarea de la realización de concursos de méritos irá desapareciendo, no obstante, la labor de administración y vigilancia del sistema de carrera deberá ser continuado y permanente, debido a que el empleo público mediante mérito debe ser la regla general para todas las entidades, salvo los casos que se exceptúan por Ley.

Lista de Referencias

Concepto 469331 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=146698>

Constitución Política. (s/f). Gov.co. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

Ley 141 de 1948. (s/f). Gov.co. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1649724>

Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 1437 de 2011 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41249>

Ospina Garzón, A. F. (2020). De la separación de poderes al ejercicio multiorgánico del poder: Los desafíos del principio de eficacia. *Revista de Derecho Público: Teoría y método*, 1, 26. https://doi.org/10.37417/rpd/vol_1_2020_27

Perfeccionamiento, E. L., Orlando, L., & Gómez, R. (s/f). *ENSAYO JURÍDICO DE DERECHO ADMINISTRATIVO.* Edu.co. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de http://derechopublico.udenar.edu.co/ACTO_A1.pdf

USO DE LISTAS DE ELEGIBLES COMO MEDIDA PARA GARANTIZAR EL MÉRITO EN EL EMPLEO PÚBLICO EN
COLOMBIA

Sentencia C-288 de 2014 Corte Constitucional - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el

29 de noviembre de 2022, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=59496>

Sentencia C-1230 de 2005 Corte Constitucional - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado

el 29 de noviembre de 2022, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22463>