

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 1 de 19

Análisis de la aplicación del régimen de carrera administrativa a los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado.

Analysis of the application of the administrative career regime to public employees of the Institución Universitaria de Envigado.

Estudiantes:

Gabriel Fernando Moros Mendoza.

Esledi Johana Muñoz Gomez.

Daniel Alvarez Arango.

Asesor:

Mg. David Alfonso Londoño Arroyave.

Institución Universitaria de Envigado
Especialización en Derecho Administrativo.

2023.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 2 de 19

RESUMEN.

En este artículo se analiza el régimen jurídico aplicable a los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado, institución que se crea como establecimiento público de orden municipal que presta el servicio público de educación superior e institución que se rige por lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia de 1991, las leyes y decretos que regulan en la materia del derecho público, por lo que los empleados de la IUE se encuentran sujetos al régimen jurídico aplicable a los servidores públicos en Colombia.

Hemos podido identificar, en el diario desarrollo de nuestras funciones como empleados públicos de la IUE, el desconocimiento sobre la normativa que recae sobre los empleados públicos de la institución, convirtiéndose este texto en un documento de consulta pertinente a todo lo relacionado al empleo público de la IUE; por lo que, este artículo se divide en 3 partes clave, 1) Procedimientos de vinculación laboral, 2) Desarrollo de la carrera administrativa y de los empleos de libre nombramiento y remoción en la IUE y, formas de desvinculación laboral de los empleados públicos de la IUE, y 3) Revisión y análisis desde la luz de la normativa aplicable a los procedimientos establecidos por la Oficina de Talento Humano de la IUE en las formas de vinculación laboral en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, siendo esta última parte un aporte a la Institución Universitaria de Envigado.

Palabras clave: Empleado público, régimen jurídico, vinculación laboral, hermenéutica jurídica.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 3 de 19

ABSTRACT.

This article analyzes the legal regime applicable to public employees of the Institución Universitaria de Envigado, an institution that is created as a public establishment of municipal order that provides the public service of higher education and an institution that is governed by the provisions of the Political Constitution of Colombia 1991, the laws and decrees that regulate the subject of public law, so IUE employees are subject to the legal regime applicable to public servants in Colombia.

We have been able to identify, in the daily development of our functions as public employees of the IUE, the lack of knowledge about the regulations that fall on the public employees of the IUE, turning this text into a consultation document relevant to everything related to the public employment of the IUE, therefore, this article is divided into 3 key parts, 1) Labor connection procedures, 2) Development of the administrative career and freely appointed and removed jobs, and forms of labor separation of public employees of the IUE and finally, 3) Review and analysis will be done in the light of the regulations applicable to the procedures established by the Human Talent Office of the IUE in the forms of employment in administrative careers and free appointment and removal, this being last part a contribution to the Institución Universitaria de Envigado.

Key words: Public employee, legal regime, employment relationship, legal hermeneutics.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 4 de 19

INTRODUCCIÓN.

Este documento realiza un análisis jurídico exhaustivo del régimen laboral aplicable a los empleados de la Institución Universitaria de Envigado (IUE), distinguiendo entre los empleados de carrera administrativa vinculados por concurso de méritos, los que están en provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción. Se aborda la preocupación sobre el desconocimiento, por parte de los empleados públicos de la IUE, de la normativa que los regula debido a la diversidad de situaciones laborales en la institución. La normativa aplicable a los empleados públicos de la IUE incluye documentos legales como la Constitución Política de Colombia, el Decreto Ley 1333 de 1986, la Ley 100 de 1993, Ley 909 de 2004, el Decreto 1950 de 1973, el Decreto 1919 de 2002, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

El informe se estructura en tres secciones principales: 1. Vinculación laboral con la entidad, aplicable a los empleados públicos de carrera administrativa que ingresaron mediante concurso de méritos; 2. Desarrollo de la carrera administrativa, tanto en empleos de carrera administrativa como en los de libre nombramiento y remoción, así como las situaciones de retiro de los empleados públicos de la IUE; 3. Revisión y análisis del procedimiento de la Oficina de Talento Humano, denominado “Selección y vinculación del personal administrativo” identificado con código P-TH-0005 en la documentación del Sistema de Calidad de la IUE.

En resumen, este artículo ofrece un profundo análisis del régimen laboral de los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado, centrándose en su vinculación laboral, desarrollo de la carrera administrativa y procesos de retiro, además de evaluar la armonía de estos procedimientos con la normativa pertinente. Se basa en una metodología cualitativa hermenéutica y en valiosos referentes teóricos para proporcionar una visión completa de la situación laboral en la IUE.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 5 de 19

1. Vinculación laboral para la provisión del empleo público en la Institución Universitaria de Envigado.

El régimen jurídico de los empleados públicos de la IUE se basa en leyes específicas, como la Ley 909 de 2004 que regula el empleo público, el decreto 1083 de 2015 que establece pautas para la carrera administrativa y gestión del empleo público, y el decreto 648 de 2017 que regula aspectos de la gestión del talento humano en el sector público. Estas leyes buscan promover un ambiente equitativo y el desarrollo personal y profesional de los empleados de la IUE. Se complementan con otras leyes modificatorias y reguladoras. La IUE cuenta con una planta de personal global que es un registro completo de todos los cargos necesarios para el funcionamiento de la entidad, sin especificar su ubicación en unidades internas. Actualmente, la IUE tiene la siguiente cantidad de empleados: 54 en carrera administrativa, 34 de libre nombramiento y remoción, 2 de período fijo, 9 de carácter provisional, 6 en período de prueba, 2 en provisionalidad en vacante temporal y 1 en encargo en vacancia definitiva. A continuación, nombraremos las diversas formas en la cuales se provee los empleos en la IUE:

De carrera administrativa: La carrera administrativa busca eficiencia y transparencia mediante procesos de selección estandarizados. La universidad registra las vacantes y requisitos en la OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Los aspirantes se inscriben en la CNSC, y se lleva a cabo una evaluación y revisión para crear una lista de candidatos elegibles. Luego, se procede a la posesión en un periodo de prueba, seguida de una evaluación de desempeño. Si se aprueba la evaluación, se emite una resolución de nombramiento en firme y se envía una copia a la CNSC para su registro. Es importante destacar que este proceso es gestionado por la IUE. (Institución Universitaria de Envigado, s.f.)

De libre nombramiento y remoción: Los empleados de libre nombramiento y remoción son designados por la máxima autoridad de la institución sin la necesidad de un proceso de selección competitivo. Por lo general, ocupan posiciones de confianza que requieren alineación con la visión y políticas de la dirección. Este proceso de contratación en la entidad implica la verificación de la vacante, revisión de hojas de

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 6 de 19

vida, entrevistas y pruebas, en las que participan el Rector, jefe inmediato, jefe de gestión humana y un psicólogo. Una vez aprobado por la autoridad nominadora, se realiza el proceso administrativo, incluyendo exámenes de ingreso y asignación a plataformas, seguido de la posesión del candidato seleccionado. La IUE es la encargada de llevar a cabo este proceso. (Institución Universitaria de Envigado, s.f.)

De período fijo: Los servidores de período fijo se vinculan por un tiempo preestablecido según la ley, ocupando un cargo específico. En la IUE, solo dos cargos siguen este esquema: el asesor de control interno y el rector. La designación del asesor de control interno es crucial para garantizar la integridad y estabilidad de la entidad. Su función principal es supervisar, monitorear y evaluar los procesos internos en busca de irregularidades y prácticas indebidas para fortalecer la transparencia, responsabilidad y eficiencia. Según la Ley 87 de 1993, los funcionarios de control interno son designados por la máxima autoridad administrativa de la entidad territorial y su mandato dura cuatro años, en la mitad del período del alcalde o gobernador. En cuanto al rector de la IUE, su período es institucional y dura cuatro años. Se elige democráticamente a través de una terna, lo que garantiza la participación democrática de la comunidad académica, según lo establecido en el artículo 20 del Estatuto General de la IUE. (Institución Universitaria de Envigado, 2022).

Teniendo en cuenta que la Institución, como ya se mencionó, por ser establecimiento público está amparada bajo la siguiente normativa que rige los empleos públicos:

El Decreto 1083 de 2015 como compendio de los decretos reglamentarios de la función pública, norma el empleo público respecto a las funciones y competencias en todos los niveles jerárquicos a en cada territorio a nivel nacional respecto a lo pertinente de la administración personal. Este decreto desempeña un pilar fundamental en la estructuración y regulación del sector presidencial y ministerial del país, a través de su implementación, se han establecido disposiciones detalladas y específicas de regulación y funcionamiento para fortalecer la estructura y la operación administración al ser más eficiente, transparente y responsable, sentando las bases para un gobierno sólido y comprometido con el bienestar y el desarrollo del país. Su

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 7 de 19

implementación requiere una continua evaluación para la adecuación a las necesidades cambiantes del entorno global. (Congreso de la República de Colombia, 2015).

El Decreto 648 De 2017 reglamenta varios aspectos relacionados con la gestión del talento humano en el sector público. Este decreto es Transcendental para promover la transparencia y la equidad en el empleo público, uno de los impactos reveladores es la estructuración de los procesos de selección y contratación en el ámbito gubernamental. El objetivo establecer disposiciones que regulen la gestión del talento humano en el sector público, con el fin de que sus disposiciones mejoren la calidad de la administración pública y garantizar un ambiente laboral propicio para el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos. (Congreso de la República de Colombia, 2017)

Resaltamos que estas leyes y decretos forman parte del marco normativo que regula la carrera administrativa en Colombia y establecen los principios y procedimientos fundamentales para la selección, el ingreso, la promoción, la evaluación y la capacitación de los servidores públicos.

La Ley 909 de 2004 establece el marco jurídico de los empleados públicos para regular y fortalecer las funciones de los servidores en entidades del orden nacional, departamental, distrital, municipal y sus entidades descentralizadas. Busca regular aspectos concernientes con el ingreso, desarrollo, retiro, estabilidad laboral, derechos y deberes de los empleados públicos, para promover una gestión eficiente, transparente y eficaz de la administración pública, basado en el mérito y la igualdad de oportunidades. Su objetivo principal es el fortalecimiento de la carrera administrativa, garantizando la estabilidad laboral de los empleados públicos, para que la prestación del servicio sea de calidad y el cumplimiento de los principios éticos del servicio de la administración pública. (Congreso de la República de Colombia, 2004)

Ahora bien, según la Ley anteriormente mencionada, la provisión de los cargos se efectuará mediante alguna de las siguientes formas:

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 8 de 19

Por nombramiento ordinario, esta es la forma que se contrata o se nombran a los cargos directivos que son los de libre nombramiento y remoción ya mencionado anteriormente; **En período de prueba**, son los funcionarios que han sido seleccionados por el sistema de méritos pero que se encuentran en un período de prueba, esto quiere decir que les evalúan las habilidades y competencias de los nuevos empleados para establecer si son adecuados para el puesto y poder ingresar a la carrera administrativa; **En ascenso**, este tiene por como objetivo avalar el ingreso de personal idóneo que se encuentra en carrera administrativa para acceder al ascenso con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones de quienes manifiesten poseer los requisitos para desempeñar los empleos; **Por encargo**, son una práctica común en las instituciones gubernamentales que permite la asignación temporal de responsabilidades y funciones específicas a un empleado de carrera, por lo general en ausencia temporal o definitiva del titular del cargo. Esta táctica la realizan para garantizar la continuidad de las operaciones y el mantenimiento de las entidades, al mismo tiempo brinda oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para los empleados designados y; **En provisionalidad**, la cual es la manera de ejercer un cargo de carrera administrativa de forma provisional, hasta tanto, se suple el mismo con funcionarios que ingresan mediante concurso de méritos.

2. Desarrollo del empleo público en la IUE de carrera administrativa y de los cargos de libre nombramiento y remoción en la IUE.

En este capítulo nos vamos a centrar en el desarrollo de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento remoción, en cuanto a situaciones administrativas, denominaciones de empleo, prestaciones sociales y desvinculación laboral, según lo dispone la norma aplicable a la planta de personal de la Institución Universitaria de Envigado, así mismo, dando revisión a la vinculación de personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción a la IUE.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 9 de 19

Si bien vimos en el capítulo anterior las formas de vinculación que aplican a esta institución, encontramos que los procedimientos para vincular empleados de carrera administrativa provisionales y de libre nombramiento y remoción, son similares, pues estos procedimientos los define el Decreto 1083 de 2015 con sus modificaciones y esta entidad, en este aspecto de vinculación laboral, acata a la normativa según lo dispuesto por la Oficina de Talento Humano en el Sistema de Gestión integral de esta entidad, específicamente según el procedimiento con código P-TH-0005 denominado “Selección y vinculación del personal administrativo.

Situaciones administrativas.

En este apartado vamos a describir las situaciones administrativas, las cuales están sustentadas por los Decretos Ley 3074 y 2400 de 1968, Decreto 1083 de 2015 el cual fue modificado por el Decreto 648 de 2017 en relación con situaciones administrativas, otras nacen gracias a la promulgación del Decreto Ley 1228 de 1995 y 1822 de 2017, estas dos últimos son relativas a la licencia por maternidad y por luto.

Resumiendo lo dispuesto por las normas anteriormente mencionadas, en primer lugar, encontramos la situación administrativa de **servicio activo**, la cual es en la que el empleado se encuentra desarrollando sus funciones con completa normalidad. Luego vemos que las **licencias** son situaciones administrativas en las que, si bien el empleado se separa de sus funciones, no es de manera definitiva por lo que el vínculo no se rompe con la entidad, existen las no remuneradas que son las ordinarias y la licencia para adelantar estudios; las remuneradas son: la de maternidad y paternidad, por enfermedad, por luto y actividades deportivas, siendo el **permiso remunerado** otra de las situaciones administrativas aparte de las de licencia. Encontramos la modalidad de **comisión**, esta se puede dar según su clase: 1) De servicios; 2) Para adelantar estudios; 3) Desempeño de un cargo de libre nombramiento y remoción y; 4) En atención a invitaciones de gobiernos extranjeros u organismos internacionales. La figura del **encargo** se presenta como situación administrativa pues para el ejercicio de esta, el funcionario se separa de sus funciones propias del empleo del que es el titular de manera temporal o definitiva, para ejercer las funciones del otro empleo a ocupar. Como ya se había mencionado anteriormente como forma de vinculación

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 10 de 19

laboral que tiene la IUE, encontramos también que el **periodo de prueba** es una situación administrativa, esta se da una vez el empleado con derechos de carrera ingresa a la entidad por el sistema de mérito y es nombrado en periodo de prueba creándose la vacancia temporal del empleo mientras supera dicho periodo, de igual manera durante el tiempo en que un empleado se encuentra en disfrute de las **vacaciones**, se crea la temporalidad de la vacante hasta que el empleado vuelve a retomar actividades propias de sus funciones en la entidad y por último, tenemos como situación administrativa el de **descanso compensado**, este normalmente se otorga a empleados en semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando se haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso. (Congreso de la República de Colombia; Presidencia de la República de Colombia)

Cabe mencionar en este apartado que la clasificación de los empleos de la planta de personal de la Institución Universitaria de Envigado se ajustan a lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015, los cuales se componen de la siguiente manera: a) Nivel, este componente varía entre el asistencial, técnico, profesional, asesor y director, b) Denominación del empleo, el cual corresponde al nombre de este, c) código, d) Grado, este determina el monto del salario, e) Dependencia, que es el área desde la cual se van a ejecutar las funciones propias del cargo. Esta información, junto con los Manuales Especifico de Funciones y Competencias Laborales, es la misma que debe publicar la Institución Universitaria de Envigado en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, según lo dispuesto por el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015 (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

Con relación a las prestaciones sociales a que tienen derecho los empleados públicos de la Institución Universitaria de Envigado por ser esta entidad un establecimiento público, podemos encontrar que según lo estipulado en el artículo 5 del Decreto 1045 de 1978 son (Presidencia de la República de Colombia, 1978):

- a) Asistencia médica, obstétrica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria; b) Servicio odontológico; c) Vacaciones; d) Prima de vacaciones; e) Prima de navidad; f) Auxilio por enfermedad; g) Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional; h) Auxilio de maternidad; i) Auxilio de cesantía; j)*

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 11 de 19

Pensión vitalicia de jubilación; l) Pensión de retiro por vejez; m) Auxilio funerario; n) Seguro por muerte.

A diferencia con lo emanado por el Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula las relaciones laborales de naturaleza privada, encontramos que, en este sector se tienen como prestaciones sociales las siguientes (Presidencia de la República de Colombia, 1950) prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses sobre cesantías y dotación según lo devengado por el empleado. En el sector privado el pago por concepto de vacaciones se tiene como concepto de descanso remunerado por lo que hablamos de un carácter salarial, más no prestacional.

Desvinculación laboral del empleado de la Institución Universitaria de Envigado.

Ahora bien, en esta segunda parte del capítulo, abordaremos las modalidades de desvinculación laboral para empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en la Institución Universitaria de Envigado, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 (Colombia C. d., 2004) en ella se menciona que:

Las formas de desvinculación laboral son diversas situaciones que ponen fin a la relación entre empleado y empleador. Según el título VII de la Ley 909 de 2004, las causales de retiro del servicio en la IUE se presentan en los siguientes casos:

Abandono del cargo: El abandono del cargo ocurre cuando un empleado público no regresa a sus funciones al expirar una licencia, permiso, vacaciones o comisión, o si no se presenta al trabajo durante tres (3) días seguidos. También se considera abandono si el empleado se abstiene de prestar el servicio antes de que su reemplazo asuma el cargo; **Declaración de insubsistencia:** Ocurre cuando un funcionario obtiene una calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral, según lo establecido en el manual de funciones (Colombia C. d., Función Pública, 2004); **Muerte:** En el caso de empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, el retiro del servicio puede ocurrir por muerte, de acuerdo con el artículo 41 de la Ley 909 de 2004. (Colombia C. d., Función Pública, 2004)

Renuncia: Se produce cuando el empleado decide terminar su relación laboral con la IUE por voluntad propia y sin una razón específica que lo motive. Debe ser

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 12 de 19

presentada por escrito y el acto administrativo correspondiente establecerá la fecha de efectividad; **Retiro del servicio:** Ocurre cuando una de las partes decide finalizar la relación laboral con el empleador, ya sea por motivos personales, profesionales o por cumplimiento de condiciones contractuales; **Retiro forzoso:** Se aplica cuando el servidor alcanza la edad de retiro, que va de 65 a 70 años según la Ley 1821 de 2006 para funcionarios públicos (Colombia C. d., Función Pública, 2016) Entre otras formas de desvinculación en la IUE encontramos la de **destitución** como resultado de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia de un empleo en caso tal se haya dado el abandono de este, por **orden o decisión judicial**, también por **supresión del empleo** sin embargo para que se de esta forma de vinculación no deber ser contraria a la Constitución Política de Colombia, lo anterior se expresa en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

3. Revisión y análisis desde la luz de la normativa aplicable a los procedimientos establecidos por la Oficina de Talento Humano de la IUE en las formas de vinculación laboral en carrera administrativa.

El procedimiento P-TH-0005 de la Oficina de Talento Humanos encontrado en el Sistema de Gestión Integral de la IUE, el cual trata sobre la selección y vinculación del personal administrativo, por lo que este tiene como propósito determinar las actividades necesarias para suplir las vacantes temporales y definitivas en la planta de personal de la Institución Universitaria de Envigado de conformidad con la normativa vigente; según los perfiles y obligaciones del cargo o la necesidad de las respectivas áreas, dicho procedimiento se divide en tres secciones, las cuales son: 1) Procedimiento de selección y vinculación de personal de libre nombramiento y remoción; 2) Procedimiento de selección y vinculación de personal Carrera Administrativa con nombramiento en provisionalidad o temporalidad; 3) Procedimiento de selección y vinculación de personal de Carrera Administrativa, siendo que, el procedimiento 1 y 2 comparten las mismas pautas, se analizarán conjuntamente.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 13 de 19

Procedimiento de selección y vinculación de personal administrativo a empleos de libre nombramiento y remoción y, de carrera administrativa con nombramiento en provisionalidad.

En el proceso de selección y vinculación de personal administrativo para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa en provisionalidad, se tienen establecidos 9 pasos a seguir, pues los pasos 6 y 7 de la primera forma de vinculación mencionada, es un único paso en los de carrera administrativa en provisionalidad, guardando total similitud ambos procedimientos.

En un primer paso encontramos que, la Oficina de Talento Humano verifica la vacancia definitiva del empleo a proveer, encontrando soporte jurídico en el inciso f del artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, sin embargo, no solo debería hablarse de vacancia definitiva, también debe tenerse en cuenta cuando la vacancia es temporal. En un segundo paso la Oficina de Talento Humano solicita las hojas de vida de los posibles candidatos al nominador de la IUE y esta hace revisión de ellas para verificar que los perfiles se ajusten a lo requerido en los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales, para proceder con la citación a entrevista, encontrando su actuar sustento jurídico en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004. En el tercer paso se encuentra que, la Oficina de Talento Humano realiza las pruebas psicotécnicas apoyado en un psicólogo y presenta informe de resultados a cada uno de los candidatos, a su vez realizando las entrevistas por la rectora, jefe inmediato del empleo a ocupar, jefe de talento humano y el psicólogo, acatando de esta manera lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 909 de 2004 que habla sobre los principios de la Función Pública y de igual manera por lo señalado en el artículo 23 de la misma ley. La Oficina de Talento humano en atención a la Resolución 2347 de 2007 del Ministerio de Protección Social, por medio de la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, tiene estipulado como cuarto paso el de programar cita médica de ingreso una vez se ha obtenido la autorización por el nominador. Como quinto paso, T.H solicita documentación relacionada a certificados que permitan verificar que el candidato seleccionado no tenga ningún tipo de

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 14 de 19

inhabilidad, procedimiento que se ajusta al Concepto 220291 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública y a la normativa allí expuesta.

En el sexto paso de este procedimiento de selección y vinculación de personal de carrera administrativa en provisionalidad, que corresponde al paso 6 y 7 del procedimiento de selección y vinculación para empleos de libre nombramiento y remoción, los cuales tratan sobre la afiliación del empleado al Sistema de Seguridad Social y su asignación de usuario al SIGEP, en primer lugar atienden a lo dispuesto por el Decreto 1919 de 2002 “ Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.” y de lo relacionado al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) se atiende a lo dispuesto por el Decreto 19 de 2012 específicamente en el artículo 227, mediante el cual se ordena el registro de todo empleado público en el SIGEP, en este paso es necesario indicar a la Oficina de Talento Humano que incluya la normativa que se acaba de mencionar como respaldo al procedimiento, en el documento que contiene el procedimiento en cuestión.

En los últimos pasos encontramos la posesión del candidato seleccionado, mediante esto se formaliza la vinculación del empleado con la IUE, en un siguiente paso que trata sobre la creación de la hoja de vida del nuevo funcionario y del archivo de los documentos generados en la historia laboral, de esta manera atendiendo a lo que se dispone en la Circular No° 004 de 2003 del DAFP, en la que se señala los documentos que debe tener la historia laboral, se hace sugerencia sobre incluir dicha circular en el punto del procedimiento “Políticas de Operación y Documentos de Referencia”. Por último, encontramos que la Oficina de Talento Humano realiza inducción general al nuevo empleado y la inducción específica por parte de quien sería el jefe inmediato, adaptándose este último paso a lo dispuesto por el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual habla sobre la obligatoriedad en que las entidades deben establecer programas de inducción y reinducción. Esta normativa debería incluirse en el ítem de "Políticas de Operación y Documentos de Referencia".

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 15 de 19

Procedimiento de selección y vinculación de personal Carrera Administrativa.

El proceso de selección y vinculación de personal en la IUE sigue varios pasos definidos por la normativa y procedimientos internos. Estos pasos aseguran la transparencia y el cumplimiento de requisitos. A continuación, se describe de manera resumida el procedimiento y se analiza en cual norma encuentra sustento jurídico:

1. Registro de las vacantes y elaboración de un Acuerdo para la convocatoria en la CNSC, según la constitución, la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019;
2. Publicación de la convocatoria por la CNSC, de conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 ;
3. Revisión de requisitos de los elegibles por la institución en un plazo de 5 días hábiles, con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 909 del 2004;
4. Publicación de la lista de elegibles definitiva por la CNSC, según el artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020 y en el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005;
5. Comunicación a los elegibles para aceptar o rechazar el nombramiento en un plazo de 10 días hábiles, conforme lo dispuesto en la Ley 909 del 2004;
6. Aceptación del nombramiento y posesión, con opción de solicitud de prórroga de hasta 90 días, de conformidad con el Decreto 1083 del 2015 artículo 2.2.5.7.1;
7. Revisión de documentación y programación de cita médica de ingreso, este proceso lo estipula la Oficina de Talento Humano;
8. Afiliación del funcionario al sistema de seguridad social y su ingreso a la nómina, cumple con lo dispuesto en la Ley 909 del 2004.;
9. Posesión del candidato seleccionado en período de prueba (6 meses), este proceso es interno de la Oficina de Talento Humano y cumple con lo dispuesto en la Ley 909 del 2004;
10. Creación de la carpeta de la hoja de vida del nuevo funcionario y archivo de documentos generados en la historia laboral este proceso es interno de la Oficina de Talento Humano y cumple con lo dispuesto en la Ley 909 del 2004;
11. Realización de la inducción general y específica al funcionario, asignando una inducción virtual, este proceso es interno de la Oficina de Talento Humano y cumple con lo dispuesto en la Ley 909 del 2004;
12. Finalización del período de prueba, emisión de resolución de nombramiento en firme o acto administrativo de destitución, con notificación a la CNSC para registro, con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 909 del 2004. .

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 16 de 19

De esta manera encontramos que este procedimiento asegura que la selección y vinculación del personal se realice conforme a la normativa y garantiza la idoneidad de los candidatos en la institución. Ahora bien, a modo de recomendación hacia la Oficina de Talento Humano, se puede evidenciar que no existe un procedimiento relacionado a la provisión de empleo en vacantes definitivas o temporales, haciendo uso del derecho preferencial que pertenece a los funcionarios de carrera administrativo que obtuvieron el ingreso a la institución mediante concurso público, si bien es claro que la IUE atiende a lo dispuesto por la ley en estas situaciones, no tiene contemplado un procedimiento que establezca esta forma de provisión de empleo y que a su vez dicho procedimiento encuentre el debido sustento jurídico en la ley.

Conclusiones.

La Carrera Administrativa en la IUE ha tenido un impacto positivo en diversos aspectos del sector público, ya que ha promovido la selección y promoción de funcionarios basada en méritos, capacidades y competencias, fomentando la meritocracia, la profesionalización y la eficiencia en el sector público. Este enfoque ha beneficiado significativamente todos los procesos institucionales. Por otra parte, la IUE se destaca como un establecimiento público comprometido en llevar a cabo sus procesos de contratación de empleados públicos de acuerdo con las pautas normativas establecidas. Sin embargo, es importante destacar que aún existen áreas de oportunidad para la mejora, como el proceso de encargo en vacancia definitiva, que requiere mayor claridad y la formalización de directrices más detalladas y específicas, sin ambigüedades, mientras se mantiene cierta flexibilidad. Además, es fundamental que estas directrices se divulguen adecuadamente. Esto contribuirá a establecer un proceso más concreto y transparente para el acceso a un encargo en vacancia definitiva, generando confianza tanto en el público interno (empleados) como en el público externo (entidades reguladoras y veedoras).

La información proporcionada ofrece una visión clara de la aplicación de la normativa vigente para la provisión de empleos públicos en la IUE. Destaca la importancia de

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 17 de 19

revisar y evaluar regularmente los lineamientos establecidos en la selección de personal para garantizar la equidad, transparencia e igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo. Este artículo se presenta como un recurso de consulta valioso para quienes estén interesados en el tema, ya que es relevante para los funcionarios públicos que desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios a la comunidad de la IUE, asegurando que los procesos se desarrollen con legalidad y transparencia.

Finalmente, en la revisión y análisis del procedimiento de selección y vinculación del personal administrativo de la Oficina de Talento Humano de la IUE, se concluye que se ajusta a la normativa, con la posibilidad de realizar pequeños ajustes en la terminología jurídica.

Recomendaciones.

Se sugiere a la Oficina de Talento Humano, considerar la implementación de un procedimiento que facilite la provisión de vacantes temporales o definitivas mediante el derecho preferencial de encargo para los empleados de carrera administrativa, lo que fortalecería aún más el proceso estudiado de la Oficina de Talento Humano de la IUE, esto generaría cierta competencia entre los empleados para la mejoría en sus capacitación profesional y mejoramiento de habilidades que se puedan llegar a relacionar con el ejercicio de las funciones, por lo que la entidad crecería en materia de Talento Humano.

Implementando esta clase de procedimiento, se garantizaría por parte de la Institución Universitaria de Envigado el cumplimiento de principios constitucionales enmarcados en artículos de la Constitución Política y que se relacionan con los derechos de la carrera administrativa, tales como, artículo 13 que trata sobre el derecho a la igualdad, artículo 40 que habla sobre el derecho de los ciudadanos de participar en la conformación, ejercicio y control del poder político, artículo 53 que hace mención de

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 18 de 19

los principios que debe regir el trabajo, pero especialmente el artículo 125 que precisamente habla sobre el mérito en la carrera administrativa.

Finalmente, consideramos que la implementación de este procedimiento fortalecería el bienestar y confianza de los empleados públicos hacía la entidad, toda vez que se evidenciaría una vez más, el respeto y acatamiento por las normas constitucionales por parte de la entidad.

Referencias.

Congreso de la República. (23 de Septiembre de 2004). *Función Pública*. Obtenido de Ley 909 de 2004: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Congreso de la República de Colombia. (23 de Septiembre de 2004). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Congreso de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Congreso de la República de Colombia. (Enero 28, 2019). *Ley 1952 de 2019*. Bogotá: Gaceta Oficial del Congreso. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Congreso de la República de Colombia. (Octubre 28, 1993). *Ley 80 de 1993*. Bogotá: Gaceta Oficial del Congreso. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>

Congreso de la República de Colombia. (Septiembre 23, 2004). *Ley 909 de 2004*. Bogotá: Gaceta Oficial del Congreso. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (9 de Noviembre de 2017). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84333>

Institución Universitaria de Envigado. (30 de Septiembre de 2022). *Institución Universitaria de Envigado*. Obtenido de

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 19 de 19

<https://www.iue.edu.co/download/108/estatutos/11561/estatuto-general-acuerdo-cd-n-015-30-09-2022.pdf>

Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (Noviembre de 2008). *Escuela Superior de Administración Pública*. Obtenido de Escuela Superior de Administración Pública: <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>

Núñez Arias, Y. J. (2015). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7108/trabajo%20de%20grado%20.pdf?sequence=1>

Presidencia de la República de Colombia. (5 de Agosto de 1950). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

Presidencia de la República de Colombia. (7 de junio de 1978). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1466>

Presidencia de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Presidencia de la República de Colombia. (Junio 2, 2023). *Decreto 896 de 2023*. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=210891>

Presidencia de la República de Colombia. (Marzo 17, 2005). *Decreto 785 de 2005*. Bogotá: Presidencia de la República de Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>

Presidencia de la República de Colombia. (Mayo 26, 2015). *Decreto 1083 de 2015*. Bogotá: Presidencia de la República de Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Unión Europea. (Diciembre 7, 2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Niza: Diario Oficial de las Comunidades Europeas. Obtenido de https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf