

January 2006

Carrera administrativa: una oportunidad laboral para el optómetra en el sector público

Gina Sorel Rubio Rincón

Universidad de La Salle, Bogotá, grubio@lasalle.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/svo>



Part of the [Eye Diseases Commons](#), [Optometry Commons](#), [Other Analytical, Diagnostic and Therapeutic Techniques and Equipment Commons](#), and the [Vision Science Commons](#)

Citación recomendada

Rubio Rincón GS. Carrera administrativa: una oportunidad laboral para el optómetra en el sector público. *Cienc Tecnol Salud Vis Ocul.* 2006;(6): 47-53.

This Artículo de Revisión is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

REVISIÓN EN LEGISLACIÓN

Carrera administrativa: una oportunidad laboral para el optómetra en el sector público

Gina Sorel Rubio Rincón*

RESUMEN

En Colombia, los optómetras pueden optar por ingresar a laborar en el Sector Público; es así como con la promulgación de la Ley 909 de 2004 dictamina: «por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones»; con su implementación, se busca el acceso a la administración de ciudadanos con mejor calidad personal y profesional, satisfaciendo los intereses generales, la profesionalización del recurso humano, la responsabilidad del servidor y el aumento de los niveles de eficacia, en la función pública. Los empleos públicos que hacen parte de la función pública deben ser sometidos a procesos de selección, bajo los principios de: mérito, libre concurrencia e igualdad en

el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, garantía de imparcialidad de los órganos encargados del proceso, confiabilidad y validez de los mecanismos de selección. Con todo lo anterior, la carrera administrativa como sistema técnico de administración de personal busca garantizar la eficiencia de la administración pública y la estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso del cargo público. Con todo lo anterior, se abren las puertas para los profesionales de la salud y en especial para los optómetras.

Palabras clave: carrera administrativa, servidor público, función pública, procesos de selección.

* Optómetra, Especialista en Gerencia en Economía y Finanzas de la Salud, Docente Investigadora. Facultad de Optometría, Área Externados, Universidad de La Salle.
Correo electrónico: grubio@lasalle.edu.co
Fecha de recepción: marzo 22 de 2006.
Fecha de aprobación: abril 7 de 2006.

ADMINISTRATIVE CAREER: A WORK OPPORTUNITY FOR OPTOMETRIST IN THE PUBLIC SECTOR

ABSTRACT

In Colombia, optometrists may work in the public sector. Law 9009 of 2004 states «norms to regulate the public employment, the administrative career, the public management and other dispositions»; and it is implemented in order to have access to the citizen administration with a better personal and professional quality, satisfying then the general interests, the human resources professionalism, the responsibility of the public employee, and an increase in the efficacy levels, in the public function. Public employment, which is part of the public function, must be subjected to selection processes under the principles of merit, free concurrence, and equality in the entry, publicity, transparency, and specialization of the technical entities in charge of the selection processes, guaranty of impartiality in

the entities in charge of the processes, reliability and validity of the selection mechanisms. The administrative career, as a technical system of personnel administration, wants to guarantee the efficiency in the public administration, and the stability and equality in opportunities for the access and promotion in the public position. Therefore it gives more opportunities for the health professionals, especially for optometrists.

Key Words: administrative career, public employee, public function, selection processes.

INTRODUCCIÓN

Enfrentarse a la vida laboral hoy por hoy constituye un reto cada vez mayor, principalmente en países en vía de desarrollo, pues la incertidumbre en la economía es cada día más compleja y deteriorada. Para ser competitivos en el medio es importante favorecer el ingreso, la adaptación y la permanencia exitosa en el mundo del trabajo, es así, como con ocasión de la promulgación de la Ley 909 de 2004 y su reglamentación, se estableció un nuevo marco jurídico para el ejercicio de la función pública en Colombia, se determinó el objeto de regular el sistema del empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes presten servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la Ley en mención, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: empleos públicos de carrera, empleos públicos de libre nombramiento y remoción, empleos de periodo fijo y empleos temporales (Ley 909 de 2004).

Su accionar se ejercerá sobre los siguientes empleos públicos, a saber: Rama Ejecutiva del nivel Nacional y sus entes descentralizados, Ministerios de Relaciones Exteriores, Entes universitarios no autónomos de Educación Superior, Instituciones de educación formal de preescolar, básico y media, Entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y Policía Nacional, Comisarios de Familia, Corporaciones Autónomas Regionales, Personerías, Comisión Nacional del Servicio Civil, Comisión Nacional de Televisión, Auditoría General de la República, Contaduría General de la Nación, Entidades de Nivel Territorial: departamentos, Distrito

Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados (Ley 909 de 2004).

La presente ley aplica para todos los ciudadanos, es así, como los optómetras cumpliendo con los requisitos exigidos, podrán acceder a empleos dentro del Sector Público e igualmente para quienes ya pertenecen a dicho sistema técnico promoverse y ascender dentro del mismo.

QUE ES LA CARRERA ADMINISTRATIVA?

La carrera administrativa es un sistema técnico de ingreso a los empleos públicos que estén determinados por la Ley, los cuales deben someterse a un concurso para su provisión definitiva. También es un sistema de promoción y ascenso de los servidores públicos que ocupen cargos de carrera en la actualidad, a un puesto de trabajo a un mayor nivel, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos exigidos para su provisión (Ley 909 de 2004).

Existen tres modalidades de carrera administrativa: carrera administrativa general, carrera especial y sistema específico de carrera, a continuación se referencia cada uno de ellos, la carrera general aplica a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial; las carreras especiales son sistemas técnicos de administración de personal para entidades que no pertenecen a la Rama Ejecutiva y los sistemas específicos de carrera son los que rigen para el personal que presta sus servicios en el DAS, INPEC, DIAN, Superintendencias, etc.

Es importante entender por empleo público, como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (Decreto 785 de 2005).

Según las funciones, competencias y requisitos exigidos para el desempeño, los empleos se clasifican por niveles jerárquicos: Nivel directivo, Nivel asesor, Nivel profesional, Nivel técnico y Nivel asistencial (Decreto 785 de 2005).

Cuando el Estado convoca a las personas para que por medio de un concurso por méritos opten por ocupar cargos vacantes en la administración pública, el ciudadano debe conocer las funciones generales de cada nivel, las cuales son:

- ◆ Nivel Directivo: empleos con funciones de dirección general, formulación de políticas y de adopción de planes y proyectos, de los organismos estatales.
- ◆ Nivel Asesor: empleos con funciones de asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados de alta dirección de los organismos estatales.
- ◆ Nivel profesional: empleos con funciones de ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional y que según su complejidad pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales, de organismos estatales.
- ◆ Nivel técnico: empleos con funciones para el desarrollo de procesos y procedimientos de labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología, de los organismos estatales.
- ◆ Nivel asistencial: empleos con ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de simple ejecución, de los organismos estatales (Decreto 785 de 2005).

COMO SERAN LOS CONCURSOS PARA INGRESO Y ASCENSO?

Con la reactivación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, órgano que vigilará y administrará la carrera administrativa y a través de ésta se harán las convocatorias para proveer los cargos que estén en vacancias definitivas u ocupados de forma provisional, de cada entidad, bajo las normas vigentes. Estas convocatorias estarán a cargo de la Comisión a través de universidades privadas o públicas que estén acreditadas por dicho organismo, las cuales serán las encargadas de realizar las pruebas con base en los manuales específicos de funciones y requisitos definidos por la Comisión.

Estos procesos de selección son un conjunto de procedimientos que buscan precisar qué personas y en qué medida, una serie de candidatos, reúnen ciertas características definidas previamente en la convocatoria y que corresponden con las necesidades establecidas dentro de una organización.

Dichos procesos de selección deberán realizarse bajo los principios de: mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, garantía de imparcialidad de los órganos encargados del proceso, confiabilidad y validez de los mecanismos de selección (Ley 909 de 2004).

Para determinar los requisitos generales, el Estado determinó unos factores, en cuanto a:

- ◆ Ser ciudadano.
- ◆ Tener definida la situación militar.
- ◆ No encontrarse incurso dentro de las causales constitucionales o legales de inhabilidad, incompatibilidad y prohibiciones para posesionarse en empleos públicos (Convocatoria_001_05).

- ◆ Estudios: conocimientos académicos adquiridos en instituciones debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en pregrados, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y postgrados, en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado. Y en algunos cargos se exigirán cursos específicos de educación no formal orientados a garantizar el desempeño.
- ◆ Experiencia: conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el desarrollo de su profesión, la cual se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Es así, como para el ejercicio de cada empleo, se deben cumplir con competencias laborales y requisitos específicos; por tanto, para optar por un cargo en la convocatoria la persona natural debe acreditar verazmente el cumplimiento de los mismos y soportarlos por medio de certificaciones. O para los mismos pueden hacerse equivalencia entre estudios y experiencia, de acuerdo a los parámetros vigentes para tal fin (Decreto 785 de 2005).

Los concursos tienen las siguientes etapas:

1. Convocatoria: la suscribirá la Comisión Nacional del Servicio Civil o el Jefe de la entidad u organismo. Y se entiende como la invitación a la ciudadanía a participar en igualdad de condiciones o de oportunidades en un concurso abierto de méritos para ingreso de personal, para acceder a cargos ofertados de acuerdo a parámetros y procedimientos establecidos.
2. Reclutamiento: etapa de inscripción de aspirantes que reúnen los requisitos para el desempeño de los empleos objetos del concurso. Aquí deben registrarse los datos personales, académicos y laborales del aspirante y sus correspondientes soportes de acuerdo a la convocatoria.
3. Pruebas: para buscar la idoneidad, capacidad y adecuación de los aspirantes a los cargos que se convoquen. Estas se realizan por medio de instrumentos que permiten valorar los diferentes factores requeridos para el ejercicio de un cargo, utilizando medios tecnológicos y técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad.
4. Lista de elegibles: con los resultados de los concursos se establecerá una lista en estricto orden de méritos para los diferentes cargos.
5. Periodo de prueba: es el tiempo durante el cual el empleado demuestra su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la institución; la persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en periodo de prueba, por el término de seis meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño y teniendo resultado satisfactorio accederá a ser inscrito en la carrera administrativa.

Los profesionales, que quieran acceder a cargos en el sector público, deben ocupar el primer puesto en la lista de elegibles vigente, ya sea para la entidad respectiva o como resultado de un concurso general (Ley 909 de 2004).

Las convocatorias presentan fases, tales como:

- ◆ Fase I, Prueba general de preselección, la cual tiene como finalidad identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los aspirantes a ingresar a cargos de carrera.

- ◆ Fase II, superada la prueba básica general, el aspirante deberá escoger el empleo al cual aspira, y en éstas fase se aplicará una prueba que evaluará las capacidades requeridas para el desempeño del empleo, a través de pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas u otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad.
- ◆ Luego será publicada la lista de elegibles.
- ◆ Finalmente se dará inicio al periodo de prueba.

Al surtir con eficiencia lo anterior, se dará paso a la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa y se dará por notificada la inscripción con el sólo hecho de la anotación en el Registro.

COMO SE PERMANECERA EN EL SERVICIO?

Igualmente esta dado por méritos, los cuales son obtenidos por la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública. Esta calificación debe realizarse anualmente, a cada empleado, bajo parámetros preestablecidos los cuales permitan fundamentar objetivamente su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. En caso de calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación se declarará la insubsistencia del nombramiento.

Principalmente, la calificación determinará la permanencia en el cargo y otorgará derechos de carrera, pero estos resultados también deben tenerse en cuenta para: ascender en carrera, conceder becas o comisiones de estudio, otorgar incentivos económicos o de otro tipo, planificar la capacitación y la formación, según cada organización (Decreto 1227 de 2005).

ACCESO A LA GERENCIA PÚBLICA

La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades a nivel nacional y a nivel territorial, como los secretarios de despacho, de director y gerente; estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones. Dichos funcionarios serán evaluados por medio de su gestión, de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia.

Para los profesionales interesados en acceder a cargos de la gerencia pública, los cuales conlleven responsabilidad directiva, el criterio que prevalecerá para su ingreso es la competencia profesional, teniendo en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo. Como también se utilizará la aplicación de pruebas de conocimientos o aptitudes, entrevista y valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

Al efectuarse la designación con base en la comprobación de méritos, no se cambia la naturaleza de libre nombramiento y remoción del empleo, y por tanto se sigue respetando la discrecionalidad del nominador (Ley 909 de 2004).

CONCLUSIÓN

Como es entendido, las Empresas Sociales del Estado y los Hospitales públicos, pertenecen a los entes territoriales departamentales, municipales o distritales, y son ante estos, como profesionales de la optometría, donde se presenta la oportunidad de vinculación legal y reglamentaria en el nivel profesional. Sin embargo, si adicionalmente al pregrado, el profesional tiene formación avanzada, de tipo especialización, maestría, doctorado o postdoctorado, podrá optar a concursar por méritos para cargos de nivel directivo y asesor; y no sólo en las empresas mencionadas anteriormente, sino también en las Secretarías de salud, del orden Local, Departamen-

tal y Distrital, o en entidades a nivel Nacional, como el Ministerio de Protección Social, la Superintendencia de Salud y el Instituto Nacional de Salud.

Al presentarse estas grandes oportunidades laborales en Colombia, para todos los profesionales, y en nuestro caso particular, para los optómetras, es de gran importancia la formación con excelencia, pues

el participar en concursos de méritos exige conocimientos integrales, de profundidad y de competitividad en el quehacer propio de la profesión; como también la constante actualización y formación avanzada para poder permanecer en el cargo o ascender en la entidad, lo anterior representado en las calificaciones de desempeño anuales practicadas por el jefe inmediato.

BIBLIOGRAFIA

República de Colombia, Ley 909 de 2004.

-----, Decreto 785 de 2005.

-----, Decreto 1227 de 2005.

-----, CNSC. Convocatoria No. 001 de 2005.

www.cnsc.gov.co, Enero de 2006

www.dafp.gov.co, Enero de 2006