PROPUESTA ABC CONCURSO DE MÉRITOS
ASPECTOS INICIALES SOBRE CARRERA

NÚMERO DE PREGUNTA	PREGUNTA	RESPUESTA		
1	QUE ES UN CONCURSO DE MERITO	La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función, Artículo 2 Ley 1960 de 2019.		
2	LA CARRERA ADMINISTRATIVA	Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Artículo 27 Ley 909 de 2004. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html#27		
	CUALES SISTEMAS DE CARREARA ADMINISTRATIVA EXISTEN EN COLOMBIA	**Sistema General:** Se aplica a las entidades que oertenecen a la Rama Ejecutiva, de los niveles nacionales, centralizadas y descentralizadas y aquellas relacionadas en el articulo 3 de la ley 909 de 2004. **Sistemas Especiales de Origen constitucional:** "Las carreras especiales son sistemas técnicos de administración de personal creados por la Constitución Política para entidades que no pertenecen a la Rama Ejecutiva o creadas por la ley. No están bajo la vigilancia y administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC."1 La Sentencia C-285 de 2015 señala que los sistemas especiales de origen constitucional, por su naturaleza se encuentran sujetos a una regulación diferente por parte del Legislador, siempre con observancia de los principios constitucionales, entre los que se destacan los de igualdad, mérito y estabilidad. Se consideran sistemas especiales de origen constitucional los siguientes: Rama Judicial del Poder Público. Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo. Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales. Fiscalía General de la Nación. Entes Universitarios autónomos. Personal regido por la carrera diplomática y consular. El que regula el personal docente. El que regula el personal de carrera del Congreso de la República 1-Revista Institucional del Sector Función Pública: Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública ISSN 0120-193X - Bogotá, D.C., Mayo de 2005 No. 5		
		Sistemas Específicos y especiales de Origen Legal: - Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública de conformidad con el numeral 1 del art 4º de la Ley 909 de 2004. Se consideran sistemas específicos los siguientes: - El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC). - El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). - El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. - El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias. - El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. - El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil. - Cuerpos Oficiales de Bomberos. - El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.	Según la Sentencia C-285 de 2015 se conciben como aquellos que a pesar de no tener referente normativo directo en la Carta Política, se conciben como una manifestación de la potestad del legislador de someter el ejercicio de ciertas funciones institucionales a un régimen propio, cuando las particularidades de una entidad justifican la adopción de un estatuto singular, por supuesto dentro de los mandatos generales que la Constitución traza en el ámbito de la función pública. Se consideran sistemas especiales de origen legal los siguientes: Carrera docente. El que rige para empleados públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las fuerzas militares y la Policía Nacional. El que rige para para las contralorías de las entidades territoriales. Empleos del Congreso de la República. Carrera diplomática y consular.	https://www.cnsc.gov.co/observatorio/index.php/informacion-general/3-carrera-administrativa#sistemas-especiales-de-origen-legal
3	¿A CUÁLES INSTITUCIONES SE APLICA EL SISTEMA DE CARRERA?	El sistema de carrera administrativa se aplica a todas las instituciones del gobierno central, a las instituciones descentralizadas, autónomas y a los municipios. En la Administración Central del Nivel Nacional: Ministro; Director de Departamento Administrativo; Viceministro; Subdirector de Departamento Administrativo; Consejero Comercial; Contador General de la Nación; Subcontador General de la Nación; Superintendente, Superintendente Delegado e Intendente; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Secretario General y Subsecretario General; Director de Superintendencia; Director de Academia Diplomática; Director de Protocolo; Agregado Comercial; Director Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo; Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo, Director de Gestión; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, Planeación, Prensa o de Comunicaciones; Negociador Internacional; Interventor de Petróleos, y Capitán de Puerto. En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional: Presidente, Director o Gerente General o Nacional; Vicepresidente, Subdirector o Subgerente General o Nacional; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Superintendente; Superintendente Delegado; Intendente; Director de Superintendencia; Secretario General; Directores Técnicos, Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero; Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local; Director de Unidad Hospitalaria; Jefes de Oficinas, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o Comunicaciones; Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente Bancario y de los Superintendentes Delegados y Jefes de División de la Superintendencia Bancaria de Colombia. En la Administración Central y órganos de control del Nivel Territorial: Secretario General; Secretario y Subsecretario de Despacho; Veedor Delegado, Veedor Municipal; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector Ejecutivo de Asociación de Municipios; Director y Subdirector de Área Metropolitana; Subcontralor, Vicecontralor o Contralor Auxiliar; Jefe de Control Interno o quien haga sus veces; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Alcalde Local, Corregidor y Personero Delegado. En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial: Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así: En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional: Presidente, Director o Gerente General, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial. En la Administración Central y órganos de Control del Nivel Territorial: Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local. ARTÍCULO 5o. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS ley 909 de 2004		

4	¿TODOS LOS CARGOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SON DE CARRERA?	No. Existen cargos de alto nivel los cuales son desempeñados por funcionarios de libre nombramiento y remoción, como, por ejemplo: los ministros, viceministros, entre otros, que no pueden ingresar al Sistema de Carrera Administrativa. Asimismo, no son servidores de carrera, quienes ocupan cargos de confianza. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.	No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.
5	¿REQUISITOS PARA PERTENECER AL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA?	Los candidatos deberán acreditar, además de los requisitos generales de ingreso al servicio público, los siguientes: 1. Llenar los requisitos mínimos señalados para el cargo o clase de cargos. 2. Tener edad inferior a los cincuenta y cinco (55) años y no ser acreedor del beneficio de jubilación o pensión. 3. Demostrar mediante concurso de libre competición que posee la idoneidad que demanda el cargo.	En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.
6			
7			
8	Para el concurso de meritos la entidad en la que trabajo tiene la obligación de prepararme para el concurso	No. La entidad que saca a concurso las vacantes definitivas existentes no debe adelantar procesos de capacitación y formación como elemento del concurso de méritos, igualdad y oportunidad, ya que los mismos podrían constituirse como elementos violatorios de los principios de igualdad, mérito, transparencia y publicidad.	No. La entidad que saca a concurso las vacantes definitivas existentes no debe adelantar procesos de capacitación y/o formación como elemento del concurso de méritos, ya que los mismos podrían constituirse en una posible violación a los principios de igualdad, transparencia y publicidad.
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
	Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91675	