



# INCIDENCIA DE LAS ORDENES DE PRESTACION DE SERVICIOS FRENTE A LAS PLANTAS DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO Y LA SECRETARIA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA DE LA CIUDAD DE BOGOTA D.C. 2008-2018

Docente Metodológico: Dra. Myriam Sepúlveda

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca  
Facultad de Derecho

# PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

- ▶ ¿Cuál ha sido el nivel de Incidencia de las Órdenes de Prestación de Servicios frente a las plantas de personal en la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia de la ciudad de Bogotá D.C 2008-2018?

# JUSTIFICACIÓN

- ▶ En la composición de los Estados modernos uno de sus principales componentes es el recurso humano, más, en un Estado social de derecho como el colombiano, ya que la idoneidad de sus empleados, se logra una materialización efectiva de las políticas que conlleven al bienestar de todos los ciudadanos, sin embargo el empleo público se sigue viendo como una especie de botín político que se da sobre todo en espacios de carácter electoral donde se exaltan esas prácticas clientelistas.
- ▶ Por eso es importante observar y garantizar que en los procesos de modernización del Estado existan modelos burocráticos eficientes y transparentes que garanticen que toda labor que debe realizar el Estado en pro del bienestar y el desarrollo de la sociedad se preste de una manera justa, que busque el interés general y no el de unos pocos que utilizando el clientelismo deterioren la estructura estatal haciéndola lenta y susceptible a fenómenos de corrupción.

# JUSTIFICACIÓN

- ▶ Lo anterior, lleva a concluir que si la administración pública cuenta con un personal idóneo para prestar sus servicios y cumplir su finalidad, estas se cumpliría realmente y se tendría un Estado más eficiente, por el contrario si ese empleo público está atado a fenómenos clientelistas y de corruptela donde el ingreso a la administración depende la corriente política, padrinazgo o el pago de favores políticos o electorales hace que la el tema de carrera administrativa sea un obstáculo para ese tipo de modelo.
- ▶ Si bien es cierto se han efectuado bastantes investigaciones frente al tema, solo se han limitado a observarlo desde el punto de vista general y conceptual, lo que hace que el presente trabajo sea relevante, en el sentido que analiza de una forma particular la incidencia de las órdenes de prestación de servicio, frente a las plantas de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia de la ciudad de Bogotá D.C. y como de esta manera se afectan los principios básicos del mérito, igualdad y transparencia que caracterizan el empleo público.

# OBJETIVOS

- ▶ **GENERAL:** Analizar la incidencia de las Órdenes de Prestación de Servicios frente a las plantas de personal la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia de la ciudad de Bogotá D.C, 2008-2018
- ▶ **ESPECÍFICOS:**
  - ▶ Determinar los antecedentes y las generalidades del Empleo Público en Colombia.
  - ▶ Identificar cuál ha sido la composición de las plantas de personal, en la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia de Bogotá, 2008-2018.
  - ▶ Demostrar cómo las órdenes de prestación de servicios al interior de la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia de Bogotá, afectan la misionalidad de estas dos Entidades.
  - ▶ Plantear alternativas de intervención socio jurídica, que permitan generar un cambio en la percepción y aplicación de la Carrera administrativa en las entidades distritales, así como en los estudiantes de la facultad de derecho; y de las cuales se desarrollarán: un proyecto de Acuerdo y una cartilla dirigida al área de derecho laboral administrativo de la Facultad de Derecho

# HIPÓTESIS

- ▶ La función pública colombiana ha configurado la carrera administrativa como un sistema en el manejo de personal dentro del Estado, sin embargo por la falta de voluntad política de los gobernantes ha imposibilitado su implementación, por lo que en los procesos de diseño y transformación de este sistema se han presentado limitaciones y dificultades en la interpretación y aplicación de las normas legales que soportan la Carrera Administrativa; en consecuencia, se ha impedido una consolidación o institucionalización real de la carrera administrativa en el estado colombiano.

# MARCOS DE REFERENCIA

## MARCO HISTÓRICO

- ▶ Ley 165 de 1938
- ▶ Plebiscito de 1957
- ▶ Ley 19 de 1958, Reglamentada por el Decreto-ley 1732 de 1960 “Estatuto de Carrera Administrativa”
- ▶ Decreto 2400 de 1968
- ▶ Ley 61 de 1987

# MARCO JURÍDICO

- ▶ Constitución política - Título V, de la organización del Estado, Capítulo 2, de la Función pública, del artículo 122 al 131.
- ▶ Ley 27 de 1992
- ▶ Ley 443 de 1998
- ▶ Ley 909 de 2004
- ▶ Ley 1033 de 2006
- ▶ Ley 1093 de 2006
- ▶ Sentencia C-588 de 2009

# MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

## ▶ CAPITULO I

### Antecedentes y generalidades del empleo público en Colombia

- ▶ En este capítulo se determinaran los antecedentes de cómo surgió en Colombia el empleo público, enmarcado en el sistema técnico de carrera administrativa, tomando como referente la evolución normativa y como su implementación ha tenido constantes dificultades y tropiezos por la intervención de la clase política quien ostenta el poder y ven los cargos públicos como botín mediante el cual se pagan favores en épocas electorales.

# MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

## ► CAPITULO II

**Composición de las plantas de personal, en la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia de Bogotá, 2008-2018**

Se presenta la composición de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno (SDG) y de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y justicia (SDSCJ), desde el año 2008 a la fecha, en donde se relacionan las personas vinculadas en planta y mediante Órdenes de prestación de servicios.

## ► CAPITULO III

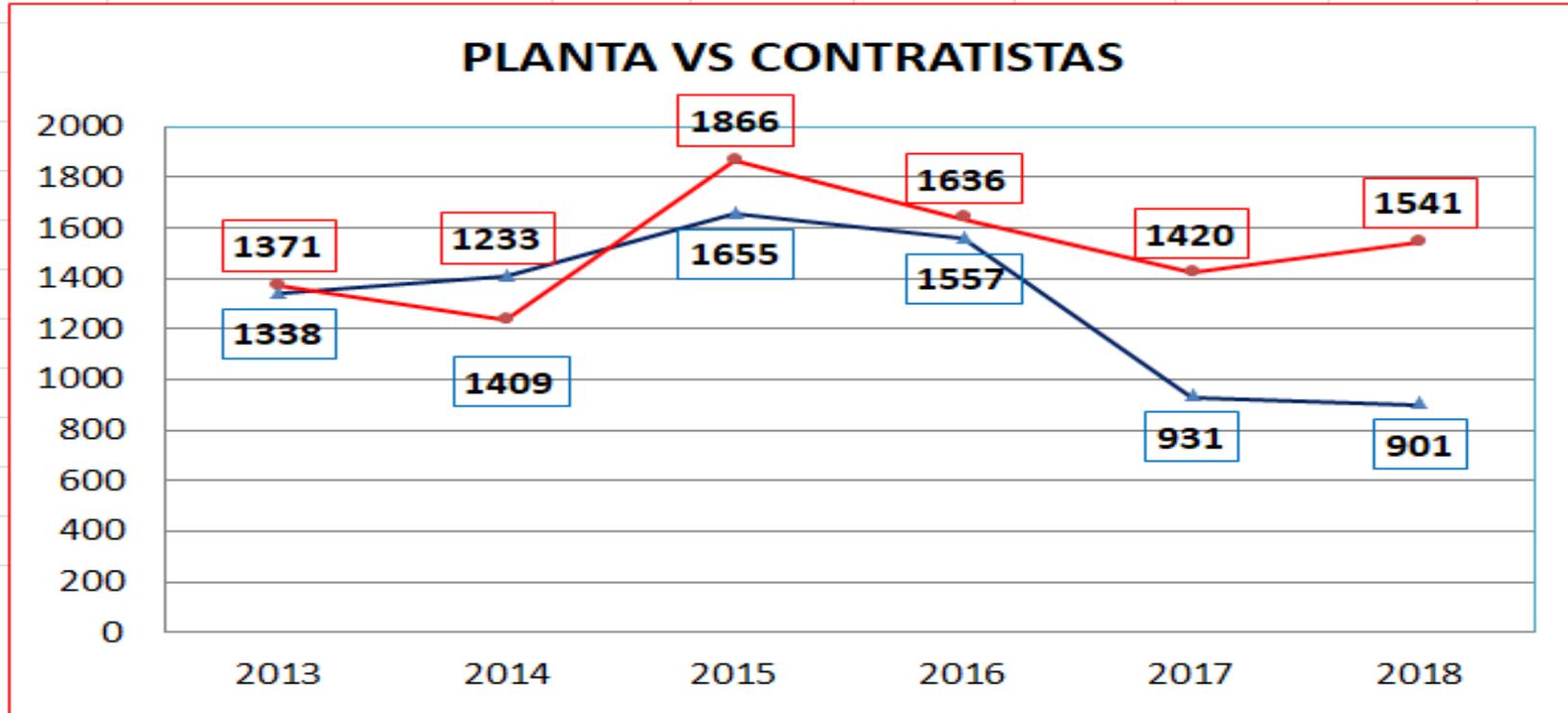
**Análisis de las órdenes de prestación de servicios al interior de la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, afectan la misionalidad de estas dos entidades**

# SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO

COMPORTAMIENTO PLANTA DE PERSONAL SDG 2006-2018



# SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO

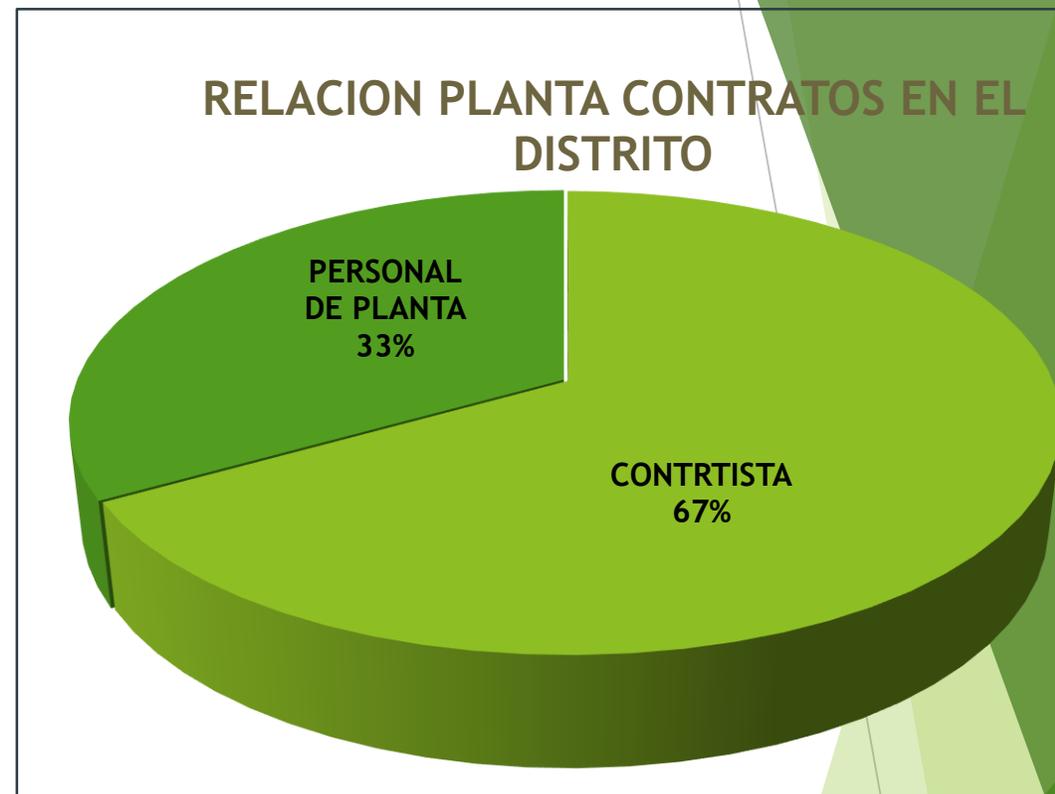


AÑO	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FUNCIONARIOS DE PLANTA	1338	1409	1655	1557	931	901
CONTRATISTAS	1371	1233	1866	1636	1420	1541

## SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO Y DE SEGURIDAD

CAMBIO EN LAS PLANTAS DE PERSONAL DE LA SDG Y LA SDSCJ EN EL 2016					
DENOMINACIÓN	No DE CARGOS	A SEGURIDAD	QUEDAN EN GOBIERNO	CAGOS SUPRIMIIDOS	CARGOS CREADOS
NIVEL DIRECTIVO	46	3	35	8	20
NIVEL ASESOR	1	0	0	1	2
NIVEL PROFESIONAL	522	78	443	1	5
NIVEL TÉCNICO	37	13	24	0	0
NIVEL ASISTENCIAL	951	471	402	78	0
TOTAL	1557	565	904	88	27
PLANTA GOBIERNO					931
TRALADADOS A SECRETARÍA DE SEGURIDAD					565

En la actualidad el Distrito cuenta con 22.102 personas de planta y con 44.467 Ordenes de Prestación de Servicios, cifra que supera considerablemente los cargos de carrera administrativa,



Esta gráfica muestra que el deber ser que se plasma en la Constitución Política, en el sentido de que debe prevalecer un sistema de carrera para el ingreso y permanencia de quienes prestan su servicio al Estado, en estas dos entidades no se cumple ya que solo el 16% del total de personas que están vinculadas corresponden al sistema de Carrera Administrativa

# METODOLOGÍA

- ▶ Línea de investigación de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca: Derecho, sociedad y cultura en la formación jurídica.
- ▶ Forma socio jurídica
- ▶ Método es inductivo
- ▶ Paradigma es cuantitativo y cualitativo
- ▶ Enfoque cuantitativo
- ▶ Tipo explicativo - descriptivo
- ▶ Las técnicas e instrumentos utilizados para el análisis y construcción de conocimiento, parte del análisis documental, revisión de literatura, recolección de datos y de fuentes secundarias.
- ▶ Se analizaron mediante el empleo del diseño de investigación no experimental, longitudinal de tendencia.
- ▶ Es relevante a nivel social, jurídico y educativo

# ALTERNATIVAS DE INTERVENCIÓN SOCIO JURÍDICA

1. Formulación de un proyecto de Acuerdo Distrital, es una propuesta que ayuda a resolver un problema social que afecta a todo el país, evalúa la utilidad y finalidad instrumental de la ley del empleo público y de los principios de ésta.
2. Cartilla que sirve para profundizar el componente temático de la cátedra de Derecho Laboral Administrativo, en la Facultad de Derecho, de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y para el Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación, para brindar asesorías.

# CONCLUSIONES

A pesar de existir una larga tradición legislativa en materia de función pública, que insta a la construcción de un sistema de empleo basado en los principios de la meritocracia, estabilidad y neutralidad; la praxis administrativa ha venido promoviendo una función pública con fuertes rasgos de patronazgo y clientelismo político para la selección de los hombres y mujeres que están al servicio de la administración pública.

La Constitución, la jurisprudencia y las leyes, han instituido como regla general en la administración pública el sistema de carrera administrativa como medio idóneo para proveer el Talento Humano al servicio del Estado. La voluntad del Constituyente, fue la de crear un sistema de carrera administrativa que lograra acabar con el clientelismo político, que fuera autónomo e independiente que no dependiera de ninguna rama u órgano del poder público.

# CONCLUSIONES

Por tal motivo, al hacer el análisis de las plantas de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno y de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia de la ciudad de Bogotá en relación a las Órdenes de Prestación de Servicios, frente a las plantas de personal, se pudo establecer que la Secretaría de Gobierno contaba con 1557 cargos de planta y 1636 Ordenes de Prestación de servicios, a la fecha, y una vez reestructurada la Secretaría de Gobierno y creada la Secretaría de Seguridad, se observa que la SDG, cuenta con 931 cargos de planta, 1541 Órdenes de Prestación de Servicios, mientras que SDSCJ cuenta con 733 cargos de planta y 637 contratos.

En este orden de ideas se pasó de 1557 cargos a 1664, lo que representa que al conformarse las dos Secretarías solo hubo un incremento de 107 cargos de planta, lo que representa un aumento del 6.85%, mientras que de un número de 1636 Órdenes de Prestación de Servicios se pasó a 2188, en las dos Secretarías, lo que equivale a un incremento de 552 OPS, representando un aumento del 33.75% de este tipo de contratos.

# CONCLUSIONES

De ahí la importancia de genera un cambio que conlleve al aumento de la planta y a una reducción sustancial de las ordenes de presentación de servicios, el futuro de la carrera administrativa. Desde 1991 y especialmente desde que la Corte Constitucional empezó con sus fallos a hacer cumplir la constitución, se han sentado las bases para ser más optimistas, al menos ya habrán más ingresos automáticos a la carrera. Pero se corre el riesgo que las ordenes de prestación de servicios se conviertan en la forma como se evade la el ingreso a ocupar cargos en el estado a través de concursos y se continúe con esa cultura del patronazgo y clientelismo político.

# GRACIAS



ANGIE LORENA SOCHA GRANADOS  
SANDRA CAROLINA RINCON PARRA  
JOSUE DARIO RODRIGUEZ ACOSTA