

---

## EVALUACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA ALCALDÍA DE PASTO

Por: Antonio Bastidas Unigarro<sup>1</sup> - Sonia Bolaños Escobar<sup>2</sup>

---

### RESUMEN

Este artículo aborda la aplicación de las distintas normas de carrera administrativa (Leyes 27 de 1992, 446 de 1998 y 909 de 2004) en la Alcaldía Municipal de Pasto, en cuanto al sistema de talento humano se refiere y muestra los resultados de la investigación frente a procesos de ingreso, capacitación y estímulos, evaluación del desempeño y motivación del personal inscrito en carrera administrativa, abarcando el análisis histórico desde 1994, pero particularmente haciendo énfasis en los años 2007 a 2010. Finalmente el análisis apunta a las bondades y dificultades en la aplicación del nuevo modelo de gestión del talento humano en el ente territorial.

**Palabras claves:** Carrera Administrativa, Talento Humano, Funcionario público, Merito, Competencias laborales.

**Clasificación JEL:** M12, M54, K31.

### ABSTRAC

This paper addresses the application of different standards of career management (Law 27 of 1992, 446 1998 and 909 of 2004) in the Municipality

- 
1. Economista y Abogado de la Universidad de Nariño; especialista en Administración Pública, Alta Gerencia y Egresado del Postgrado en Derecho Administrativo. Funcionario de Carrera en la Alcaldía Municipal de Pasto y Docente de cátedra de la FACEA de la Universidad de Nariño. Email: bastidas2005@yahoo.es.
  2. Administradora de Empresas. Especialista en Gerencia Social del CEILAC de la Universidad de Nariño. Estudiante de maestría de Organizaciones en la UNAD. Investigadores y Docente de la UNAD CEAD Pasto. Email: Sonia.boles@yahoo.mx.com

of Pasto, in terms of human talent system is concerned and shows the results of research from admission processes, training and incentives, performance evaluation and motivation of personnel enrolled in administrative career, spanning historical analysis since 1994, but particularly with emphasis on the years 2007 to 2010. Finally, the analysis points to the benefits and difficulties in implementing the new management of human talent in the local authority.

**Keywords:** Civil Service, Human Talent, Public servant, Merit, Job skills.

**JEL Classification:** M12, M54, K31.

## INTRODUCCIÓN

El actual enfoque gerencial de la administración pública se orienta a brindarle al aparato estatal una burocracia cada vez más capacitada y competente para asumir los retos de la modernidad. Por ello, en Colombia, se ha instituido en el plano constitucional para los niveles nacional y territorial la carrera administrativa como mecanismo para lograr los fines de la función pública, con la expedición de la ley 27 de 1992, y mas tarde la ley 443 de 1998. Actualmente la carrera administrativa se estructura en los lineamientos de la ley 909 del 2004.

El problema por el cual se abordó la investigación se formuló bajo la siguiente pregunta: ¿Cuál ha sido el desarrollo de la carrera administrativa en la Alcaldía de Pasto respecto de los procesos de ingreso, capacitación, estímulos, evaluación del desempeño y motivación del personal?

Como objetivo central de la investigación se propuso analizar el desarrollo de la Carrera Administrativa en la Alcaldía de Pasto frente a los procesos de ingreso, estímulos, capacitación, evaluación del desempeño y motivación de su talento humano.

La investigación, de tipo descriptivo, partió de las fuentes secundarias existentes en los archivos de la entidad, tomando como base las disposiciones nacionales y en particular las del orden territorial. La información primaria se recogió mediante encuestas aplicadas al 34,5% de los funcionarios de carrera<sup>3</sup>, por niveles jerárquicos (profesional, técnico y administrativo). En

---

3. Para calcular el tamaño de la muestra se recurrió a la siguiente formula:

Tamaño maestra:  $N = Z^2 pq / (e(n-1) + z pq)^2$ .

Donde Z toma un valor de 1,96 para un nivel de confianza del 0,05; P: Prevalencia esperada del parámetro a evaluar. Para el caso se toma la opción mas desfavorable ( $p = 0,5$ ), que hace mayor el tamaño muestral.  $q = 1-p$ ; e = error que se prevé cometer, en el caso 0,1. Aplicando al caso: Tamaño Muestral =  $174(1,96)(1,96)(0,5)(0,5)/(0,1)(0,1) (173) + (1,96)(1,96)(0,5)(0,5)$ .

Tamaño Muestral =  $163/2,67 =$  aproximadamente 60 encuestas. Fórmula consultada en Muestreo probabilística. Domenec. (1999) en [www.chospab.es/calidad/archivos/Metodos/Muestreo.pdf](http://www.chospab.es/calidad/archivos/Metodos/Muestreo.pdf). Extraído el 1 de febrero del 2011.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO (2009). Decreto 020 del 20 de enero del 2009, modificado por los decretos 0291 del 30 de marzo del 2009 y 0785 del 11 de noviembre del 2009.

BASTIDAS, Antonio (1997). “Reestructuración administrativa del Municipio de Pasto”. En Proyecto Común. Enero –Junio, año 2/vol. 2 No. 001. Pasto, Colombia. p. 15.

\_\_\_\_\_ (2010). “Análisis del sistema de talento humano de carrera administrativa en la Alcaldía Municipal de Pasto”. Tesis de Postgrado de Alta Gerencia de la Universidad de Nariño. Pasto.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (1991). Constitución Política de Colombia. Ley de carrera administrativa. Ley 909 de 2004. Diario Oficial 45.680 (Septiembre 23 de 2004). Desde <http://wsp.presidencia.gov.co/Paginas/Presidencia.aspx> (consultado enero 10-11)

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencias C-372 y Sentencia C-030/97 y C-901 de 2008 y C-588 de 2009.

DOMENEC, JM. (1999). Métodos estadísticos en ciencias de la Salud. En [www.chospab.es/calidad/archivos/Metodos/Muestreo.pdf](http://www.chospab.es/calidad/archivos/Metodos/Muestreo.pdf) (Consultado feb. 1-11).

GONZÁLEZ, Carlos (2004). “La Carrera Administrativa en la Modernización Estatal”. En revista Administración & Desarrollo. 2º Semestre, No. 42. ESAP Bogotá. Colombia. pp. 31-48.

HERNÁNDEZ, Andrés (2002). Republicanismo Contemporáneo. Siglo del Hombre, Editores-CIDER-Universidad de los Andes, Bogotá.

RESTREPO, Juan Camilo (2008). Hacienda Pública. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. p. 379.