



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE ESTUDIOS JURÍDICOS

Cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso de
selección e ingreso de los Funcionarios Públicos a la Gobernación del
Estado Trujillo

www.bdigital.ula.ve

Autores:
Dayhanna A. Simonaro R.
Tutor:
Jaime Grimaldo

Valera, Junio de 2016

C.C. Reconocimiento

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE ESTUDIOS JURÍDICOS

**Cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el
proceso de selección e ingreso de los Funcionarios Públicos a la
Gobernación del Estado Trujillo**

Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista de
Derecho Administrativo

Autores:
Dayhanna A. Simonaro R.
Tutor:
Jaime Grimaldo

Valera, Junio de 2016

C.C. Reconocimiento

INDICE GENERAL

Descripción	p.p.
DEDICATORIA.....	v
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del problema.....	4
Formulación del problema.....	14
Sistematización el problema.....	14
Objetivos de la investigación.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	15
Justificación.....	15
Delimitación de la Investigación.....	18
Delimitación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
Antecedentes de la Investigación.....	20
Bases Teóricas.....	25
Administración Pública.....	26
La Función Pública.....	28
Funcionario Público.....	32
Categorías de Funcionarios Públicos.....	34
Ley del Estatuto de la Función Pública.....	35
Selección.....	38
Ingreso a la carrera Administrativa.....	38
Clasificación de los cargos.....	40
Remuneraciones.....	40
Evaluación de desempeño.....	41

Descripción	p.p
Ascenso.....	42
Capacitación y desarrollo profesional.....	43
La Estabilidad.....	43
Situaciones administrativas.....	44
Ingreso a la administración pública.....	44
Jurisprudencia relacionada con el ejercicio de la función pública.....	45
Funcionario de carrera.....	45
Prohibición de ingreso a la función pública.....	47
El concurso público.....	51
Calificación de despido.....	57
Destitución.....	59
Solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos.....	61
Planes de personal y Disponibilidad presupuestaria.....	63
Bases legales.....	64
Mapa de Variables.....	69
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	70
Tipo de investigación.....	71
Diseño de la investigación.....	72
Población.....	73
Muestra.....	74
Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	75
Validez del instrumento.....	77
Confiabilidad del instrumento.....	77
Técnicas para analizar datos.....	78
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	80
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
Conclusiones.....	101
Recomendaciones.....	104

Descripción	p.p
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	106
ANEXOS.....	109
Anexo 1.....	110
Anexo 2.....	114

www.bdigital.ula.ve

C.C. Reconocimiento

LISTA DE TABLAS

Tabla		p.p.
1.	Escala de confiabilidad.....	78
2.	Nivel de instrucción.....	80
3.	Años de servicios en la Administración Pública.....	81
4.	Requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública.....	82
5.	Cumplimiento obligatorio de los requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública.....	84
6.	Requisitos indispensables para ejercer el cargo de empleado público.....	86
7.	Cumplimiento obligatorio para ejercer el cargo dentro de la Administración Pública.....	87
8.	Requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública.....	88
9.	Cumplimiento de los requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública.....	89
10.	Formación y capacitación.....	90
11.	Experiencia.....	92
12.	Proceso para ingresar a la Administración Pública.....	93
13.	Tipo de concurso para optar al cargo en la Administración Pública.....	94
14.	Frecuencia de los concursos para optar a los cargos de la Administración Pública.....	95
15.	Regularidad del Proceso de elección para ingresar a la Administración Pública.....	96
16.	Frecuencia de la elección de los empleados públicos.....	97
17.	Realización de sorteos de cargos dentro de la Administración Pública.....	98

Tabla		p.p
18.	Objetividad del sorteo para el ingreso de la Administración Pública.....	99
19.	Frecuencia de realización de sorteos para el ingreso en la Administración Pública.....	100

www.bdigital.ula.ve

C.C. Reconocimiento

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico		p.p.
1.	Representación %: Nivel de instrucción.....	81
2.	Representación %: Años de servicios en la Administración Pública.....	82
3.	Representación %: Requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública.....	83
4.	Representación %: Cumplimiento obligatorio de los requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública.....	85
5.	Representación %: Requisitos indispensables para ejercer el cargo de empleado público.....	86
6.	Representación %: Cumplimiento obligatorio para ejercer el cargo dentro de la Administración Pública.....	87
7.	Representación %: Requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública.....	88
8.	Representación %: Cumplimiento de los requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública.....	89
9.	Representación %: Formación y capacitación.....	91
10.	Representación %: Experiencia.....	92
11.	Representación %: Proceso para ingresar a la Administración Pública.....	93
12.	Representación %: Tipo de concurso para optar al cargo en la Administración Pública.....	94
13.	Representación %: Frecuencia de los concursos para optar a los cargos de la Administración Pública.....	95
14.	Representación %: Regularidad del Proceso de elección para ingresar a la Administración Pública.....	96

Gráfico		p.p
15.	Representación %: Frecuencia de la elección de los empleados públicos.....	97
16.	Representación %: Realización de sorteos de cargos dentro de la Administración Pública.....	98
17.	Representación %: Objetividad del sorteo para el ingreso de la Administración Pública.....	99
18.	Frecuencia de realización de sorteos para el ingreso en la Administración Pública.....	100

www.bdigital.ula.ve

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE ESTUDIOS JURÍDICOS

**Cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el
proceso de selección e ingreso de los Funcionarios Públicos a la
Gobernación del Estado Trujillo**

Autores: Dayhanna A. Simonaro R.
Tutor: Jaime Grimaldo

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar el cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública la cual regulan el ingreso de los Funcionario y empleados a la Gobernación del estado Trujillo. Sus objetivos específicos fueron: Identificar los requisitos para ejercer la función pública; describir el procedimiento para ingresar; examinar la jurisprudencia relacionada al ejercicio de la función pública y proponer acciones que garanticen el cumplimiento de las condiciones de ingreso en el estado Trujillo. El problema se planteó en conocer las condiciones que regulan el ingreso de los empleados a la Gobernación del estado Trujillo, hecho que se justifica en colocar adecuadamente al potencial humano para promover la calidad en el desempeño y con ello alcanzar una óptima función pública. La investigación se realizó a través de una metodología descriptiva de campo. Como población se tomó al personal que labora en la Administración Pública del Estado Trujillo, específicamente en la Gobernación del Estado Trujillo. Para la recolección de datos se implementó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron determinaron que el ingreso de los empleados a la función pública no cumple totalmente con los requisitos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley del Estatuto de la Función Público, sino por lo general, está condicionado por las recomendaciones e inclinaciones políticas, asimismo, existe desconocimiento por parte de los empleados públicos sobre la manera como ingresó a la Gobernación del estado Trujillo, hechos que afecta el movimiento de personal en las instituciones del Estado y por ende en la calidad de la función pública.

Palabras clave: Condiciones que regulan el ingreso de los empleados, administración Pública, Función Pública.

INTRODUCCIÓN

La Administración Pública implica la existencia de un personal administrativo, a través de la oficina de recursos humano, donde se coordinan múltiples actividades como la selección e ingreso del personal. Debemos destacar que el personal que integra la oficina de recursos humanos debe cumplir con ciertos requisitos y principios establecidos en la Constitución y en las leyes, comprometidas con la misión y visión de la organización a la cual pertenecen o fueron designadas para ejercer las funciones.

El ordenamiento jurídico venezolano exige, que para optar a los órganos y entes que conforman a la Administración Pública Nacional, estatal o municipal, se debe llevar a cabo el denominado concurso público o de oposición para ingresar a todos los cargos de la Administración Pública, esto con la finalidad de garantizar la selección de los mejores funcionarios en el aspecto ético, como en la preparación profesional, dicho concurso debe sujetarse a los principios de honestidad, idoneidad, y eficiencia, no pudiendo acceder a la carrera administrativa por designaciones o contratación que obvien el mecanismo de selección, ni se podrá adquirir estabilidad por el transcurso del tiempo en el ejercicio de algún cargo de carrera, sino solo por la vía establecida en el texto fundamental.

Así pues, la selección de un funcionario público, se debe establecer a través de procedimientos aprobados por las máximas autoridades, el cual debe ser con académicos respetables, expertos en la materia, ajenos a la actividad política, evitando con ello, la selección de personas inidóneas a los cargos a ejercer, en suma el funcionario seleccionado e ingresado por medio del concurso va iniciar su carrera administrativa con la expectativa de avanzar progresivamente hacia funciones o jerarquías más altas, ascendiendo en su vida profesional, el cual ascender dentro de la estructuras organizativas de la administración pública por méritos, motiva su

desempeño, evitando ser retirado por los vaivenes políticos de turno o sin un procedimiento legal establecido en la Ley.

Las designaciones por parcialidad política afectan el grado de eficiencia en la labor administrativa, conllevando a un flagrante relajamiento de las normas constitucionales y legales así como de las funciones administrativas.

El ingreso a la Administración Pública constituye una de las prioridades que el Estado Venezolano, debe condicionar para garantizar la integridad, transparencia y estabilidad de los empleados públicos, a fin de desarrollar un Estado moderno y democrático que ofrezca óptimos servicios a los ciudadanos y ciudadanas. De este modo, se logra mantener instituciones públicas eficientes y de calidad, constituidas por personas que satisfagan sus necesidades y derechos, tal como se establece constitucionalmente.

En este contexto, el ingreso del empleado público debe cumplir con las leyes que regulan su ingreso establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), para de esta manera garantizar la obligación de los requisitos exigidos y su procedimiento.

Esta investigación muestra el análisis del cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso selección e ingreso de los funcionarios públicos a la Gobernación del Estado Trujillo. El desarrollo del mismo se estructura en cinco (5) capítulos:

En el primer capítulo se plantea el problema de la investigación, los objetivos generales y específicos, igualmente haciendo referencia a la justificación y la delimitación.

En el segundo capítulo se define el marco teórico, haciendo referencia a los antecedentes de la investigación, también se encierran las bases teóricas que los sustentan, el marco legal, definición de términos básicos y cuadro de variables.

Para el tercer capítulo se estructura el marco metodológico, donde se expone la metodología a utilizar, definiendo el tipo, diseño de la

investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección, validación, confiabilidad y técnicas de análisis

El cuarto capítulo expone la presentación, análisis e interpretación de los resultados, de manera sistemática y estadística.

Por último se encuentra el capítulo cinco que establecen las conclusiones y recomendaciones, se hace hincapié en las acciones y sugerencias que arroja la investigación con respecto al problema planteado.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La dinámica del Estado es entrar en contacto con la sociedad civil por medio de los órganos y entes que forman parte de la administración pública realizando las actividades administrativas gubernamentales, que son de naturaleza objetiva desempeñándose a través de recursos humanos, cuyos individuos seleccionados al efecto van a cumplir las funciones ejecutivas del Estado; quienes se encargan de mantener en funcionamiento y alcanzado el éxito del mismo. Por lo tanto, la calidad, preparación que este recurso posea es garante de una efectiva y eficiente función, pues hoy en día, se requiere de personas eficientes con valores y principios, caracterizados para servir como orientadores rígidos para alcanzar la visión y los objetivos organizacionales.

Se les atribuyen a las administraciones públicas como responsabilidad institucional una serie de cometidos necesitando para ello, a personas naturales que quedan sujetos a una autoridad superior, que se reserva el derecho de nombramiento del funcionario o servidor público por un acto soberano quedando ligado a un cargo oficial asignado al cumplimiento de un deber público.

Esta realidad se visualiza como un reto a las organizaciones venezolanas, generando así desafíos, compromisos, y responsabilidades para las personas que se ocupan de ejercer los cargos. Igualmente pasa en las organizaciones del sector público, específicamente las de la Administración Pública, las cuales están al servicio de los ciudadanos y ciudadanas,

fundamentadas en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sentimiento pleno a la ley y al derecho, quienes deben contar con empleados públicos calificados para atender, tratar y satisfacer a las ciudadanas y ciudadanos.

En este orden de día, los funcionarios públicos o servidores públicos del Estado, son sus delegados ante la sociedad, la administración pública del Estado es la expresión funcional de la organización de cargos con carácter objetivo, de modo que los requisitos de ingreso para ser ocupados parten de ese carácter, el momento objetivo lo determina el ingreso a los puestos públicos consistente en la demostración de los conocimientos y las aptitudes para ejercer dicho cargo.

Unos de los factores para lograr el éxito de las instituciones públicas radica principalmente en la manera de como se selecciona e ingresa el personal, que tendrán la responsabilidad de un trabajo institucional en equipo y de calidad, son los que ejercerán la función pública, de este modo, el ingreso de cualquier personal a la Administración Pública debe seguir un procedimiento bajo ciertos parámetros y requisitos estipulados en la Ley que rige la materia. La gestión de los funcionarios del sector público venezolano, está rigurosamente administrada por un conjunto normativo estatutario, el cual establece las reglas que han de tutelar la administración de sus recursos humanos, sin embargo, una de las características principales de esta gestión, debe ser la eficacia con que se aplican las reglas, generando un desempeño eficaz en la función pública.

De hecho, en Venezuela la función pública ha estado enmarcada por un régimen estatutario desde el año 1970 cuando se dictó por primera vez el instrumento legal comprendiendo el sistema general de la Función Pública

denominado Ley de Carrera Administrativa, este instrumento recogía los aspectos elementales de los sistemas de estructura cerrada y en algunos aspectos del sistema de estructura abierta, en ella se estableció la carrera administrativa, clasificación de cargos, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, retiro y responsabilidad de los funcionarios públicos, lo cual permitió la defensa de sus derechos y garantías de sus reivindicaciones.

Con los cambios políticos que hubo en Venezuela, se dio paso a una constituyente, entrando en vigencia una nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año 1999, como norma fundamental, contiene una serie de criterios y principios jurídicos respecto a la Función Pública para que se desarrollen en su respectiva Ley, y a ellas se debe ajustar el ejercicio de todo Poder Público debiendo ser acatadas por todos los Poderes tanto en su distribución vertical como horizontal.

Así pues, las normas relativas a la Función Pública, operan como referencia y límite de la actividad de la Administración Pública, los cuales no pueden menoscabar el contenido de las mismas dado que funcionan como garantías a favor de los funcionarios que van a ingresar o se encuentran prestando sus servicios como funcionarios públicos en sentido lato.

El Texto Fundamental en su Título IV Capítulo I Sección tercera de la Función Pública, contiene seis (6) artículos aplicables al régimen jurídico de la Función Pública, es decir, a una categoría de funcionarios públicos al servicio de la administración pública, tal como se desprende de los artículos 144 y 146, se hace necesario resaltar la importancia y el cumplimiento de ambos artículos por los órganos y entes de la administración que conforma el Poder Público. En efecto los legisladores en cumplimiento a la normativa anterior procedieron a dictar la Ley del Estatuto de la Función Pública,

sancionada en el año 2.002, reimpressa por error material en septiembre de 2002.

De hecho, la función pública ha sido definida por los doctrinarios como la regente de las relaciones entre el Estado y aquellos particulares que van a cambio de una retribución y otras prestaciones accesorias, brindando la colaboración necesaria para el cumplimiento de sus fines. Por consiguiente, la Función Pública va integrar personas vinculadas a la administración pública, estudiando dos (2) tipos de modelos de sistemas, a fin de diferenciar el patrón que rige las relaciones jurídicas profesional, en el ordenamiento jurídico venezolano existe el Sistema Abierto o de Empleo y el Sistema cerrado o de Carrera, para ello es importante comprender la dualidad entre ambos regímenes, el alcance, los beneficios otorgados y la exigencia de cada uno de ellos.

Dentro de este marco, el sistema abierto, comprende la persona reclutada para una labor concreta, su permanencia es por un periodo determinado o indefinido sin ningún tipo de cambio o ascenso, en este tipo de sistema la actuación de la administración pública es como un empresario, contrata personal para cubrir puestos de trabajo precisos diferenciados, se va regir por el tipo de competencias de las personas, su perfil, su capacidad de resolver y experiencia en el mismo, la no exigencia de requisitos específicos, verbigracia, procedimiento de ingreso, selección, sin nombramiento, solo la elección mediante un contrato para ingresar a la administración pública.

Por lo tanto, se va regir mediante la figura del contrato con sus respectivas cláusulas, es decir, por la legislación laboral, en consecuencia, puede ser despedido al terminar el contrato o cuando lo considere oportuno por no cumplir con su labor, cancelando su salario y los beneficios señalados en el contrato. En suma, este sistema le permite a la administración pública

contar con el personal que necesite para obtener mayor rentabilidad con personal especializado, la mayoría de ese personal ha sido preparado en el sector privado.

Sin embargo, para Rojas (2011), el sistema abierto contiene aspectos negativos: como la ausencia de formación y experiencia en la actividad administrativa con toda la normativa que la regla, además, el sector privado no facilita una variedad de profesionales donde permita una rotación constante entre el sector público y el sector privado, debido a la capacidad económica para brindar las mismas ofertas a los profesionales. Otro aspecto negativo es la no permanencia del funcionario en el puesto de trabajo, conllevando a reducciones de empleo por razones funcionariales y despido de trabajadores excesivos.

Por último, en el siglo XIX este sistema se caracterizó debido a que la administración pública, se reservaba los puestos de trabajo al gobierno de turno para sus funcionarios de confianza y sus “amigos más cercanos”, desvirtuando totalmente el sistema, creando monopolios en los órganos, así como los vicios propios de la relación funcionarial.

Ahora bien, con relación, al sistema cerrado, denominado también de mérito por alguna doctrina, debido a su configuración, bajo el patrón de la carrera administrativa, como sistema detallado e individualizado al funcionario que va ingresar a la administración pública, a través del procedimiento de selección o concurso público mediante pruebas objetivas y reglamentadas, para un cargo que tiene vocación para desempeñar diversas tareas, así como sus credenciales y capacitación para los ascensos respectivos, y jerarquización dentro de las dependencias en las que labora.

Sin duda, es un tipo de sistema, el cual se encuentra caracterizado para ingresar a una edad entre los 18 años a 25 años permaneciendo toda su vida

laborable, en tal sentido tiene el derecho a la evaluación y formación por parte del órgano o ente, se aprecia el régimen de promoción de ascenso de inferior a superior y a la inversa, así como, a obtener el mayor grado o categoría dentro de la estructura organizativa, al finalizar la carrera administrativa a disfrutar del derecho a jubilación.

Entre los aspectos positivos de este sistema es la tan anhelada estabilidad absoluta, la cual implica que solo puede ser retirado por las causales establecidas en la Ley, igualmente, se requiere la existencia de un estatuto donde se consagre la carrera administrativa como medio distinto a la regulación laboral, así pues, desde el ingreso, ascenso y retiro son las normas exclusivas de este sistema para normas a los funcionarios públicos.

Otra característica, es que el funcionario presta sus servicios en función de la colectividad y no a un empleador como en el sistema abierto, que pueden ser modificadas, de allí, las competencias del funcionario están regidas por un Manual, Reglamento o Registro de Asignación de Cargos, todas estas denominaciones validas dentro de la administración pública, este instrumento contiene las funciones a ejercer como su remuneración, pasos y grados dentro de la escalas respectivas.

Este régimen esta tutelado por normas de justicia administrativa y no la legislación laboral, debido a la reglamentación especialísima que la encierra, dada la vinculación administrativa, se establece que el funcionario público se forma de una manera integral, se destaca el espíritu de competitividad de forma sana para lograr sus méritos para obtener ascensos con mejor remuneración, se compenetra con la misión y visión de la administración pública, logrando el beneficio de estabilidad sin ser retirado por razones no profesionales.

Para Rojas (2011) y De Pedro (2009) las debilidades de este sistema se cimientan en que la persona debe garantizar la suficiencia competencial y moral para ser funcionario público toda la vida, por la complejidad organizativa que identifica a la administración pública, la rigidez de su estructura o servicios que prestan, no permitiendo en su debida oportunidad el ascenso respectivo, debiendo readaptar sus labores o tareas asignadas al cargo que desempeñan. Asimismo sostienen, que existe un menor rendimiento dada la seguridad de permanencia dentro del organismo o ente, con llevando a la baja rentabilidad para la administración pública.

En otro orden de idea, no existe en ningún país del mundo un solo tipo de sistema, bien sea abierto o cerrado, ambos sistema se compaginan, institucionalizando uno y otro, según la legislación aplicable, esto permite, tanto al sector privado como al sector público, la laboralización de la función pública, como al sector privado, aplicar el sistema cerrado.

Ahora bien, en Venezuela, se recoge el sistema cerrado o por méritos de conformidad a nuestro ordenamiento jurídico, incluso por mandato de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, no obstante, existe una excepción con relación a determinados funcionarios quienes van a fungir como de libre nombramiento y remoción, muy similar al sistema abierto, es importante indicar, que estos dos sistemas de función pública, no se imponen a lo sumo, es decir, no se aplican de forma exclusiva ni excluyente, en virtud, de la adaptación de la diversidad social, política, jurídica, económica de cada Estado, es por ello, su aplicación puede ser relativa y hasta pudiese ser conjunta.

Asimismo, Caribas (2009) estima, el sistema venezolano aplica un sistema dual de derecho administrativo-laboral dentro de Administración Pública, verbigracia, aplica ambos sistemas (Abierto o de Empleo y Cerrado

o de Carrera), todo esto en ocasión a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual establece: la función pública será practicada por funcionarios de carrera, sin embargo, también constituye una excepción muy clara, como por ejemplo, los de alto nivel, libre nombramiento y remoción y los contratados, donde sus titulares son nombrados o contratados y removidos o retirados de manera abierta, sin pasar por procedimientos de concurso público o de destitución.

En esta perspectiva, es notorio por regla general, Venezuela impone un sistema cerrado de función pública, por disposición constitucional, siendo regulado por el derecho administrativo, empero, el sistema administrativo de función pública se fundamenta en buena medida en principios del derecho laboral, quizás debido a que éste último en buena época regulaba a ciertos empleados al servicio de la Administración Pública.

De este modo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, vincula la noción de función pública, con la de administración pública y en definitiva, con el ejercicio de la función pública administrativa, prescindiendo así de la noción amplia de funcionario público, como aquel que ejerce una función propia del Poder Público, sea Legislativa, Judicial y Administrativa, asimismo, acoge el término más adecuado para la norma jurídica que regiría al funcionario público en la Administración Pública, es decir, un estatuto, a saber en el artículo 144 reza lo siguiente:

La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerán su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos.

Se observa, una especial sección concerniente a la Función Pública en la (Sección Tercera del título IV), entre otros aspectos, establece la creación de La ley Estatuto de la Función Pública, para regular el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración, aunado al ingreso de éstos, los cargos de carrera serán por concurso, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia, tal como lo consagra el artículo 146 del mismo texto constitucional.

Ahora bien, la norma constitucional hace énfasis en la forma como deben ingresar los empleados públicos a los cargos de carrera, lo cual será a través de concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. Asimismo, el ascenso estará sometido a métodos científicos basados en sistemas de méritos y el traslado, suspensión o retiro será de acuerdo con su desempeño.

En este orden de ideas, la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) es la legislación Venezolana encargada de regular las relaciones de empleo público entre los empleados y la Administración Pública nacional, estatal y municipal, ésta abarca todo lo concerniente al sistema de dirección y de gestión de la función pública, así como el sistema de administración de personal, que contiene la planificación del recurso humano, valoración y clasificación de cargos, escala de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro.

Del contexto anterior, se despliega la existencia de un régimen estatutario unilateralmente establecido por el estado venezolano para regular la relación de empleo público, el cual está perfectamente delineado y ajustado a los preceptos constitucionales, desde esta concepción, las normas contenidas en esta ley deben ser acatadas de forma obligatoria, de lo contrario podría originar sanciones administrativas inflexibles, pues la verdadera dinámica

donde se desenvuelven las instituciones públicas conforma una realidad totalmente distinta, debido a que los resultados no son los esperados a una adecuada gestión.

Desde este punto de vista, se debe verificar el ingreso de los empleados a la Administración Pública Municipal, en función de indagar si se han quebrantado las leyes de gestión de personal, especialmente la Ley del Estatuto de la Función Pública, puesto que en algunos casos no se han cumplido con los requisitos y procedimientos allí establecidos, además se han conocido casos de cargos de carrera que han sido ocupados por personas que no cumplen con la escala, contratos otorgados por recomendación o apadrinamiento, dejando a un lado los concursos y la competencia profesional, situación originada desde hace varios años atrás, acrecentándose cada día y afectando la eficiencia de la función pública.

Lo anterior se justifica en la doctrina de las sentencias AP21-R-2009-001747 del Juzgado Cuarto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas; Sentencia Definitiva: Expediente N° 10.065 del Tribunal Superior de lo Contencioso Administrativo de la Región Central con Sede en Maracay, Estado Aragua y la Sentencia AP21-S-2008-000056 del Juzgado Tercero (3°) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, las cuales hacen mención sobre ingresos y despidos de empleados públicos que no cumplen con las normativas establecidas, lo cual es el fundamento principal para identificar los efectos que genera el ingreso a la Administración Pública sin concurso.

De esta manera es necesario analizar el cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso de selección e ingreso de los funcionarios públicos a la Gobernación del estado Trujillo.

Formulación del problema

¿Cuál es el grado de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso de selección e ingreso de los funcionarios públicos a la Gobernación del estado Trujillo?

Sistematización del problema

1. ¿Cuáles son los requisitos para ejercer la función pública en el Estado Trujillo?

2. ¿Cómo es el procedimiento para ingresar como empleado de la Administración Pública en la Gobernación del estado Trujillo?

3. ¿Cuál es la doctrina relacionada al ejercicio de la función pública en el estado Trujillo?

4. ¿Qué acciones deben proponerse para garantizar el cumplimiento de las condiciones de ingreso de los funcionarios y empleados a la Gobernación del Estado Trujillo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso de selección e ingreso de los funcionarios públicos a la Gobernación del estado Trujillo.

Objetivos Específicos

1. Identificar los requisitos para ejercer la función pública en el Estado Trujillo.
2. Describir el procedimiento para ingresar como empleado de la Gobernación del estado Trujillo.
3. Examinar la jurisprudencia relacionada al ejercicio de la función pública en el estado Trujillo.
4. Proponer acciones que garanticen el cumplimiento de las condiciones de ingreso de los empleados a la Gobernación del estado Trujillo.

Justificación

El presente trabajo de investigación encuentra su justificación en la violación de las normas constitucionales y legales por parte de los titulares de los órganos de la administración en no realizar el llamado al concurso de oposición o de credenciales pautados en las diferentes leyes que rigen función pública en el ordenamiento jurídico venezolano, esto aunado a las exigencias éticas que las normas legales e internacionales imponen al funcionario de ejecutarlo, con la finalidad de garantizar transparencia, objetividad e imparcialidad en el ejercicio de las funciones encomendadas a todos aquellos funcionarios llamados a ejercer la relación funcional.

La Constitución le otorga a la función pública estar enmarcada en los principios de honestidad, eficiencia y eficacia de su ejercicio, constituyen prioridades indiscutibles dentro de las exigencias que la sociedad venezolana ha manifestado con mensajes precisos y contundentes, se consagra la creación del estatuto de la función pública mediante Ley, en la cual se

regulará lo relativo a la política de recursos humanos aplicable a los funcionarios de la Administración Pública, se deberá regular el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro, principal freno a las conductas contrarias a la legalidad y a la moral pública dependiendo, en buena parte, de las políticas de ingreso, permanencia y ascenso en la carrera administrativa.

Se establece como principio general que los cargos de la Administración Pública son de carrera salvo los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y los obreros, así como otros tipos que indique la Ley, la carrera administrativa, constituye el pilar necesario para poder sustentar el edificio de una Administración Pública, moderna, dinámica y eficiente, en este mismo contexto, el ingreso a la carrera administrativa será exclusivamente por concurso que garantice la selección de los mejores, tanto en el aspecto ético como en el de la preparación técnica y profesional.

Sólo el concurso público dará acceso a la carrera administrativa y a la consecuente estabilidad del funcionario público, la omisión, negligencia, desidia o en fin, el incumplimiento constitucional y legal en activar el mecanismo concursal de ingreso a las Instituciones públicas, genera una situación de incertidumbre conforme a la cual, por no tener “aparentemente” estabilidad en cualquier momento, con la simple manifestación de voluntad de las máximas autoridades a su libre arbitrio, procede a retirarlo del servicio público, esto representa una situación inhumana, inconstitucional e ilegal, los fines y objetivos de la República no se cumplirán jamás con unos funcionarios públicos en estado de zozobra, en una situación de incertidumbre, de miedo, de pánico o terror colectivo por causa de la inestabilidad. No obstante haber resultado examinados con las máximas calificaciones en algunos casos en las evaluaciones de desempeño a la que ha sido sometido por sus supervisores,

sin embargo, son removidos y retirados o sustituidos, sin ningún tipo de fórmula de juicio o procedimiento administrativo.

En función de ello se considera que la investigación posee importancia desde varios enfoques entre ellos:

Con la presente investigación se propone aportar conocimientos de interés para la Administración Pública Estatal y a sus empleados públicos, debido a que la eficiencia de la función determina el éxito, esto depende de la gente que la ejerce; en su profesionalismo, dedicación, talento, compromiso, ética y sobre todo con un alto nivel de pertenencia hacia su trabajo, lo cual permita modelar sus valores; razón que hace necesario analizar el cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública que regulan el ingreso de los empleados a la Gobernación del estado Trujillo.

Cabe destacar que la Administración Pública Estatal al contar con empleados capacitados y con promoción a ascender a nuevos niveles de jerarquía se está garantizando un desempeño que fortalezca los pilares de la organización; y de acuerdo a los resultados se garantice una función pública de calidad.

En ese contexto, este estudio se convierte en un medio para lograr la eficacia en las organizaciones públicas y, por tanto, en una habilidad social más a interpretar para desenvolverse exitosamente en el entorno, garantizando al mismo tiempo los derechos de los ciudadanos y ciudadanas al ofrecer un servicio eficiente. También, es referencia para futuros estudios cuyo norte es profundizar en el análisis de la variable planteada.

Desde el punto de vista teórico, la importancia de este trabajo de investigación radica en ayudar a la mejor comprensión sobre el enmarcado en la normativa jurídica venezolana, de esta manera, aportar información importante a los sujetos de que hacen activa la administración pública, pero

también es útil para el público en general.

Por otro lado, desde el enfoque metodológico, esta investigación aportarán elementos de métodos y procedimientos que establecen parámetros metodológicos, para la realización de la investigación, estableciéndose en una investigación de tipo documental, descriptiva enfocado bajo los métodos de la hermenéutica jurídica, y así de esta manera pueda servir como base de investigación a futuros estudios pues su estructura se encuentra bajo el diseño bibliográfico. El estudio brinda la oportunidad de utilizar las técnicas, métodos, y estrategias de estudio como análisis y síntesis de información bibliográfica que luego se convertirán en antecedentes para otras investigaciones.

Por lo que se considera de gran importancia esta investigación al ser útil no sólo a los órganos competentes reguladores de la materia, sino como base a futuros investigadores y herramienta de consulta básica para la elaboración de nuevos trabajos relacionadas con el alcance jurídico de los privilegios y prerrogativas procesales de los entes públicos frente a la tutela judicial efectiva enmarcado en la normativa jurídica venezolana.

Delimitación de la Investigación

Delimitación

El estudio se fundamenta en el contexto de la Función Pública y la Administración Pública Estatal. La información se obtiene a través de empleados públicos que ejercen la función pública en el Estado Trujillo, específicamente los que laboran en la Gobernación del Estado Trujillo La línea de investigación, se basa en el Derecho Público, porque acoge la

temática de la Constitución Nacional, la Ley del Estatuto de la Función Pública y de la Administración Pública.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico, de acuerdo a Hurtado (2006, pág. 15) “es el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar”. Genera una referencia general del tema a tratar en una descripción concisa que permite entenderlo más fácilmente. Según Bavaresco (2006, pág. 34) el marco teórico, brinda a la investigación un sistema coordinado, coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido.

En este capítulo se analizan y exponen investigaciones, antecedentes, teorías, leyes consideradas válidas y confiables, en donde se organiza y conceptualiza el estudio. En el marco teórico de la investigación, se debe incorporar los elementos centrales de orden teórico que orienten el estudio, los cuales deben estar relacionados con el tema de estudio y el problema.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de acuerdo a la definición de Hurtado (2006, pág. 13) “se refieren a los estudios previos y tesis de grado relacionadas con el problema planteado”, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio. En este punto se señala, además de los autores y el año en que se realizaron los estudios, los objetivos y principales hallazgos de los mismos.

Con la finalidad de sustentar la presente investigación se realiza la revisión del material bibliográfico de tesis de pregrado, maestrías y doctorales centrados en estudios realizados y relacionados con el tópico de

la función pública de los funcionarios de la Administración Pública Venezolana, es así como:

Almeida (2004) realizó una investigación para optar al título de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo de la Universidad del Zulia titulada Régimen Jurídico de los Funcionarios Públicos y el Nuevo Orden Constitucional Venezolano, la presente investigación tuvo como objetivo analizar el Régimen de Administración de Personal en el sector público, a la luz del nuevo Orden Constitucional venezolano, basándose en una investigación documental, fundada en la revisión bibliográfica, analítica y comparativa de documentos escritos sobre el tema propuesto. La política de recursos humanos se rige por la Ley del Estatuto de la Función Pública, que regula normas sobre ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, calificación de cargos, funciones y requisitos para su ejercicio, principios básicos de cuyo desarrollo dependerá alcanzar los fines propuestos por el Estado. Se sanciona con mayor severidad el incumplimiento de obligaciones, poniendo en peligro la estabilidad en el cargo y la profesionalización de la carrera administrativa.

El estudio guarda relación con la investigación que se desarrolla, en razón de la importancia que tiene la política de sistema de administración de los recursos humanos en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Rivero (2010) realizó una Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Ciencia Política y Derecho Público, Mención Derecho Público, denominado "*Régimen Jurídico del Personal Contratado por La Administración Pública Nacional en el Ordenamiento Jurídico Venezolano*" que busca determinar como objetivo general el régimen jurídico del personal contratado por la Administración Pública Nacional en el ordenamiento jurídico venezolano. Este, es abordado conforme a la estrategia de investigación documental, sustentada en el método analítico

Resulta de esta investigación de que "existe un grupo reducido, que goza de una especial estabilidad en su trabajo, pues hacen del servicio al Estado una verdadera profesión, esa categoría de funcionarios son los de carrera, quienes

ingresan a la función pública y adquieren esta condición por un acto de nombramiento que se produce como resultado de un proceso de selección objetivo denominado concurso público, lo que dará al funcionario acceso a la carrera administrativa y la consecuente estabilidad en el desempeño de su cargo y todas las repercusiones legales que se derivan de ello.

Villasmil, A. (2008), realizó una investigación titulada *Hermenéutica sobre responsabilidades y régimen disciplinario en la Ley del Estatuto de la Función Pública*, presentado ante la Universidad del Zulia. En este estudio se aplicó la hermenéutica a la Ley del Estatuto de la Función Pública Venezolana (2002), considerando siempre la jerarquía piramidal que coloca en primer lugar a la Constitución Nacional, este estudio corresponde al derecho público del cual forma parte del derecho administrativo, cuyos objetivos son:

Objetivo General: Aplicar la hermenéutica a las responsabilidades y régimen disciplinario de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Objetivos específicos: Explicar las responsabilidades y el régimen disciplinario que tutela la función Pública; decodificar el significado original de los contenidos lingüísticos en el régimen disciplinario que tutela la función pública; ubicar los temas seleccionados en su contexto histórico-social para plantear los puntos de vista del investigador; codificar los contenidos lingüísticos de la Ley del Estatuto de la función pública para una interpretación semántica a fin de generar significados para su aplicación y aplicar a casos prácticos, los significados surgidos de la comprensión de los textos de estudio, desde la perspectiva de la metodología hermenéutica jurídica.

La metodología es de tipo jurídica documental, sobre la base del método hermenéutico. El resultado obtenido fue el logro de los objetivos propuestos. La explicación de las responsabilidades y el régimen disciplinario se alcanzó con el análisis de las bases doctrinales. Con la interpretación de los significados denotativos se logró decodificar el significado original de los artículos analizados; se ubicó el texto seleccionado en su contexto histórico social; se

logró el análisis semántico de los significados y se aplicaron los nuevos significados a casos prácticos.

Se elaboran consideraciones finales y no conclusiones, por cuanto en la interpretación hermenéutica se considera que no hay tesis absolutas (Hurtado y Toro, (2001) sino que una tesis es verdadera por lo que afirma relativamente y toda acción humana puede ser interpretada de múltiples maneras; por otra parte, ésta, no constituye una última interpretación, porque vendrán nuevas interpretaciones al entender que el círculo hermenéutico es infinito.

Esta investigación aporta al estudio el criterio metodológico para establecer el perfil de los funcionarios y funcionarias públicas de la Administración Pública venezolana.

Jameikys, E. (2006), realizó un Trabajo Especial de Grado titulado *Situación jurídica de los contratados en la administración pública*, presentado ante la Universidad Católica Andrés Bello. Esta investigación tuvo como contenido la situación jurídica de los contratados de la Administración Pública, fue un estudio monográfico donde se recurrió a una metodología de investigación teórica y documental, utilizados en sentido crítico y temático, aplicando un análisis racional y subjetivo, así como una interpretación sistemática con base al argumento a ratio legis iure.

La técnica utilizada fue el análisis de contenido, dividida en unidades de análisis más pequeñas o capítulos que permitieron un estudio concreto del tema. Se analizaron los antecedentes jurídicos y doctrinarios sobre la materia, así como el tratamiento jurídico dado por la jurisprudencia a los contratados.

Se precisó la noción de carrera funcionarial, contratado, funcionario público, función administrativa, entre otros. Igualmente, la potestad para contratar personal y el régimen jurídico aplicable; así como, las características del cargo, las funciones y los beneficios socioeconómicos que les corresponden; y se determinó la naturaleza jurídica de la función ejercida por estos funcionarios estableciéndose los efectos jurídicos consecuencia del ejercicio de su función pública, así como las responsabilidades derivadas de sus actuaciones tanto

personal como por parte de la Administración en virtud de su actuación, sobre todo cuando incumple con las normas sobre el ingreso a la carrera funcional, desvirtuando los principios constitucionales y legales relativos a la función pública.

Se concluye indicando que la función que ejercen los contratados es una función pública, y en consecuencia, son funcionarios públicos que ejercen una actividad especialísima, por necesidades del servicio y por tiempo determinado en el seno de la Administración Pública, pero exceptuados de la aplicación del régimen estatuario establecido en la Ley.

El estudio aporta a la investigación el nivel de influencia que tiene los funcionarios y funcionarias públicas, por lo cual, se debe considerar ampliamente, debido a que es un indicador indispensable a ser considerado para optimizar el desempeño de la función pública.

Pirela, M. (2005), realizó una investigación titulada *El Régimen Jurídico de los contratados a la luz del Estatuto de la Función Pública en la República Bolivariana de Venezuela*, presentada ante la Universidad del Zulia. El presente proyecto de investigación tuvo como principal objetivo, determinar el régimen jurídico de los contratados en la administración pública, tomando en consideración las disposiciones establecidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Igualmente, se analizó, si a través de un convenio colectivo, el personal contratado puede eventualmente, ser incorporado a la administración pública como funcionario de carrera. En esta investigación, se empleó la modalidad de tipo jurídico-dogmático documental. Para el registro de los datos se utilizó el sistema fólder.

Igualmente, en lo referido al análisis y discusión de los resultados se empleó la hermenéutica jurídica. La disposición contenida en el Artículo 144 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el ingreso, ascenso, traslado y suspensión de los funcionarios públicos se regulan por Ley. Por lo tanto, el régimen regulador de la relación de empleo público es el régimen

estatutario. La Ley del Estatuto de la función Pública dispone que la Administración, al requerir de personal para realizar actividades especiales, puede contratar personal altamente técnico, para que mediante contrato y de forma temporal realice la actividad encomendada.

La prenombrada Ley dispone que el régimen jurídico de los contratados, es el contrato en sí, la legislación laboral para todo aquello que las cláusulas contractuales no contemplen y la jurisdicción laboral, para la solución de controversias. El Convenio Colectivo persigue como finalidad mejorar las condiciones socio-económicas de los funcionarios públicos; es un derecho exclusivo del funcionario de carrera y conforma uno de los derechos colectivos de los funcionarios públicos. El convenio colectivo no puede regular de forma distinta el ingreso a la función pública, ni el régimen del contratado de forma contraria. Cualquier cláusula que contraríe la reserva estatutaria sería nula

Esta investigación aporta parte del fundamento teórico que sustenta el presente estudio, ya que desarrolla uno de las dimensiones de variable de estudio de la función pública de los funcionarios y funcionarias de la Administración Pública como es el proceso de ingreso y contratación.

Bases teóricas

Las bases teóricas de acuerdo a Hurtado (2006, pág. 15), “comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. Este apartado está dividido en función del contexto que integra la temática tratada o de las variables que son analizadas.

Para elaborar las bases teóricas de la investigación se sugiere considerar la ubicación del problema en un enfoque teórico determinado; la relación entre la teoría y el objeto de estudio; la posición de distintos autores sobre el problema u objeto de investigación; la adopción de una postura por parte del investigador. En este sentido, las principales teorías que se abordan en la investigación están

referidas a la función pública, funcionarios de la Administración Pública, perfil, procedimientos de ingreso, criterios jurisprudenciales, eficiencia del desempeño, entre otras.

Administración Pública

La Administración Pública “es el conjunto de Órganos Administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un bienestar general, a través de los servicios públicos, regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo” (estuderecho.com). Los elementos más importantes de esta definición se pueden resumir de la siguiente manera:

- 1.- El Órgano Administrativo.
- 2.- La actividad que la administración realiza.
- 3.- La finalidad que pretende el Estado a través de la administración; y
- 4.- El medio que la Administración Pública dispone para la realización de sus propósitos.

La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho. Asimismo, procura contar con un grupo de personas que pueden maniobrar con éxito el rumbo de la nación, es decir, está constituida por personas de distintas características, lo cual le da una mayor garantía de continuidad y aceptación en toda estructura organizacional.

Desde este punto de vista, el personal al igual que todas las organizaciones es su principal activo y es la clave para la eficiencia y eficacia del servicio público. Es por ello, conveniente y acertado que la Administración Pública en conjunto con su personal se centren en hacer bien aquello que es esencial para el desarrollo del país y sus habitantes.

Para Torres (2011) y la doctrina administrativista, la administración pública viene ser el conjunto de órganos y entes que desarrollan una actividad para el logro de objetivos, mediante la prestación de los servicios públicos, medio por el cual dispone la administración pública para lograr la satisfacción de las necesidades, en tal sentido el artículo 136 del Texto Fundamental prevé la organización administrativa del estado venezolano distribuyéndolo entre los poderes nacional estatal y municipal conocida como distribución vertical del poder público, cada una de las ramas tiene sus propias funciones pero deberán colaborar entre su en los fines del Estado.

La administración pública estatal se rige por los principios establecidos en la Constitución Nacional y en las leyes respectivas, los estados mediante sus constituciones y leyes, tienen el cometido de desarrollar los principios para la organización y su funcionamiento de los órganos en todos sus niveles, local, central, descentralizado o desconcentrado, con la finalidad de alcanzar los niveles de desempeño, atención y participación de los ciudadanos y ciudadanas en la gestión, continuidad en el ejercicio de la función pública, debe desarrollar programas de gerencia con procesos de mejora y formación continua, de elevación de la competencia funcionarial y de continuidad del ejercicio de la función pública a los fines del mejor servicio a los ciudadanos y ciudadanas y eficacia de la prestación de los servicios públicos.

Igualmente la administración estatal debe crear un sistema de recursos humanos que facilite la acreditación de conocimientos y experiencia de las personas que laboran en su dependencias, con la finalidad de promover el desarrollo de la carrera del funcionario público, en el territorio nacional para ello, desarrollaran acciones asociativas entre sí y con otros entes para dichos propósitos y acordarán los mecanismos de implantación y los plazos para su ejecución.

La Constitución de la República de Venezuela, ha señalado en sus disposiciones los lineamientos estatutarios de la función pública, a los efectos de unificar y establecer un estatuto para los funcionarios públicos que laboran

dentro de la administración pública, estas normas se encuentran en la Disposición Tercera de la Función Pública del Capítulo I de las Disposiciones Fundamentales, del Título IV del Poder Público.

De hecho, se indica la Ley establecerá un estatuto de la función pública mediante normas de ingresos, ascensos, traslados, cargos de carrera, incorporación a la seguridad social, determinación de funciones y requisitos que deben cumplirse para ejercer los cargos.

En tal sentido el 22 de septiembre del 2002, el legislador dio cumplimiento a lo anteriormente preceptuado y promulgó la Ley del Estatuto de la Función Pública, instrumento que recoge los lineamientos pautados por la Constitución.

Para Araujo (2009), la administración pública actúa para lograr el cumplimiento de los fines a través de personas físicas que están a su servicio, el problema se plantea cuando si todas esas personas que reciben la denominación de funcionario público, empleado, agente público, están sometidas a un régimen jurídico el cual es el mismo.

En Venezuela, la Constitución de 1999 y la Ley del Estatuto de la Función Pública acoge la tesis de la situación o vinculación estatutaria compartida por la doctrina y la jurisprudencia, desde la Constitución de 1947, ratificada en la Constitución de 1961 y posteriormente en la actual.

La Función Pública.

Para la doctrina administrativista en Venezuela la función pública se estudia bajos dos etapas históricas una desde la Constitución de 1811 hasta la de 1864 en ese periodo la potestad absoluta de nombrar y separar de sus cargos a los empleados públicos era del Presidente de la República, la segunda etapa comprendida desde 1947 hasta 1999 se trató de regular el fenómeno burocrático a través de estatutos a los funcionarios públicos. A efectos de este trabajo solo lo enfocaremos desde la primera constitución democrática de 1947 hasta 1999 lo relativo a la función pública.

La primera Constitución democrática es la de 1947 se encuentra una disposición artículo 90 en la cual el Estado procederá a dictar un estatuto para regir sus relaciones con los funcionarios y empleados públicos en los cuales se establecerá normas de ingreso, ascenso, traslados suspensión y retiro, se especifica que los empleados públicos están al servicio de la nación y no de parcialidad política alguna.

La Constitución de 1961 contemplaba casi bajo el mismo tenor lo dispuesto en la anterior disposición, se contemplaba que la Ley establecerá la carrera administrativa mediante normas de normas de ingreso, ascenso, traslados suspensión y retiro de los empleados de la administración pública nacional y proveerá su incorporación a la seguridad social, los empleados y funcionarios estará al servicio del estado y no de parcialidad política alguna y establece la obligación de cumplir con los requisitos establecido en la Ley para el ejercicio de su cargo.

En criterio de De Pedro Fernández (2002) el proceso de profesionalización de la función pública se inicia como consecuencia del cambio ocurrido el 23 de enero de 1958 cuando concluye la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, la materia funcionarial se englobó dentro del contexto general de reforma del Estado, así por Decreto N° 287 del 27 de junio de 1958 nace la Comisión de Administración Pública cuya misión era la reforma administrativa, su base fue el Informe de Hebert Emmerich elaborado para la administración técnica de la ONU

La Constitución de 1999 y la Ley del Estatuto de la Función Pública acoge la tesis de la situación o vinculación estatutaria compartida por la doctrina y la jurisprudencia, desde la Constitución de 1947, ratificada en la Constitución de 1961 y posteriormente en la actual.

Caballero (2006), ha sostenido, los funcionarios antes de 1945 estuvieron amparados por la jurisprudencia, debido a la exclusión que hizo la Ley del Trabajo del año 1945 a los funcionarios de su ámbito de aplicación, tomándose en cuenta el carácter mercantilista, para la aplicación de la precitada Ley, a

partir de allí, se tomaba en cuenta la actividad del organismo público, independientemente de la naturaleza jurídico política de la personalidad.

Aun cuando, el criterio de servicio público fue acogido por la Corte Suprema de Justicia, en Sala Político Administrativa, en sentencia de fecha 30 de julio de 1963, al considerar a los empleados del suprimido Instituto de la Ciudad Universitaria, por constituir éste un servicio público, sometidos al derecho público, tomando en cuenta la noción orgánica de derecho público, este sirvió para justificar el carácter de funcionarios públicos para los institutos públicos mas no para las empresas del Estado. Sin embargo esta tesis fue superada, solo se atiende a la naturaleza jurídica del organismo donde se prestan los servicios si es intelectual sobre la manual o física para distinguir un empleado de un obrero.

Sin embargo, el 14 de noviembre de 1960 el Presidente Rómulo Betancourt dictó el Decreto N° 394, en el cual se establecieron los mecanismos para los concursos de ingreso, estabilidad y retiro de los funcionarios que ingresaran por esa vía, esto dio a lugar a la redacción de varios proyectos de Ley, sin éxito alguno para los funcionarios públicos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, unificó la función pública a nivel territorial reservando a la ley nacional las situaciones previstas en el artículo 144 respecto a los funcionarios de la Administración Pública sea nacional, estatal o municipal, las materias reservadas son el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro, en suma el termino estatuto ha sido uno de los motivos para justificar la relación de empleo público es distinta a la del sector privado.

Para el precitado autor, el régimen estatutario le deviene a los trabajadores del sector público en virtud de una serie de derechos como celebrar convenciones colectivas de trabajo, negociaciones colectivas voluntarias, se consideran materias que son objeto del régimen estatutario enumerados en los artículos 144, 145, 146, 147 y 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Araujo (2009), la situación estatutaria del funcionario público comporta dos correcciones principales los derechos adquiridos, la generalidad y la impersonalidad, los funcionarios públicos no pueden invocar ningún derecho adquirido al mantenimiento del estatuto, el cual puede ser modificado en todo momento, bajo reserva del principio de irretroactividad de los actos administrativos, los intereses y exigencias del servicio público lo demanden, la situación particular debe adaptarse a las necesidades del interés general; la generalidad e impersonalidad descende de los derechos y obligaciones de los funcionarios fijado exclusivamente por vía general e impersonal, por el estatuto, verbigracia leyes y reglamentos, sin arreglo particular entre la Administración Pública y el funcionario público para derogarlo.

Se colige, la situación jurídica del funcionario público puede ser modificada por el Estado en todo momento, sin que pueda el funcionario invocar derechos adquiridos, ni reclamar indemnización alguna, el funcionario puede demandar la nulidad del acto de los actos administrativos que violen las leyes y reglamentos que organicen su situación jurídica, los litigios son competencia de los tribunales administrativos por ser la situación jurídica del funcionario público de carácter público, en suma, el acto de nombramiento de un funcionario público es un acto-condición lo coloca en un situación jurídica preexistente, el funcionario no puede pretender sino el reconocimiento de la situación estatutaria con arreglo a la Ley vigente en cada caso, donde la autoridad administrativa puede producir cuantas modificaciones juzgue necesarias, dentro de los límites constitucionales a las consecuencias del desarrollo de la función.

La Constitución de 1999, dentro de las nuevas tendencias sobre la carrera administrativa, sostiene la Función Pública como el régimen jurídico aplicable a una especial de categorías de servidores públicos, aquellos al servicio de la Administración Pública, tal como se desprende de sus artículos 144 y 146.

Artículo 144. La Ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión

y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública y proveerá su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicos para ejercer sus cargos.

Así pues, se precisa lo a teniente a la Función Pública respecto de todos los entes y poderes públicos y la noción cierta de funcionario público, que el Estatuto de la Función Pública realizó con precisión en términos aplicables al artículo 144 de la Constitución.

Para Urosa (2003), La Constitución reguló la Función Pública dentro de la sección tercera del título IV, en el Capítulo referido a las disposiciones Fundamentales del Título dedicado al Poder Público, por lo que, “no debe distinguirse entre categorías de función pública o funcionarios desde el punto de vista lógica de la estructura constitucional, en atención a su especial vinculación de una rama u otra del Poder Público”, no es posible identificar funcionario con funcionario administrativo ni la de Función Pública con aquella referida o cumplida en el seno de la Administración Pública.

Ahora bien, cuando la Constitución ha querido limitar solo a una categoría de funcionarios y de función pública la administrativa, lo hace señalando expresamente tal como se desprende del artículo 144,146 y 147 en su segundo párrafo.

Funcionario Público

Funcionario Público en forma genérica: es aquel que desempeña una función pública al servicio de un ente público, abarca a todas las especies posibles de funcionarios de orden legislativo, gubernativo, administrativo, judicial, inclusive a los particulares investidos eventualmente de funciones públicas como conjueces, expertos, interpretes, testigos entre otros.

En este mismo orden, Caribas (2004) señala la noción de funcionario público está unida al desempeño de una función pública en un ente público, sea de

carácter legislativo, judicial, ejecutivo, contralora, fiscalizadora, electoral, etc., se extiende a todos los poderes nacional, estatal y municipal, siendo determinante la prestación de un servicio público en una institución pública.

Rondón de Sanso (2003), es aquel que desempeña una función pública al servicio de un ente público, independientemente del poder público al cual preste sus servicios y al margen de que tal prestación de servicio sea permanente o eventual. Además, Sansó (2003) sostiene el concepto de funcionarios público se desprende de la norma de la Ley del Estatuto de la Función Pública es una persona natural y es la Constitución y las leyes las que definan sus facultades.

En la legislación venezolana la noción de funcionario público es muy amplia el Código Penal el artículo 236 del Código Penal, considera como funcionario público a todo aquel que esté investido de Función Pública, sea ésta transitoria, remunerada o gratuita y tenga por objeto el servicio a la República, Estado, Municipio o algún establecimiento público sometido por la ley a la tutela de estas entidades.

La Ley Contra la Corrupción, en el artículo 3 alude:

“Al funcionario o empleado público a todos los investidos de funciones públicas, permanentes o transitorias, remuneradas o gratuitas, originadas por elección o nombramiento o por contrato al servicio de cualquiera de los poderes públicos territoriales o de algún instituto sometido al control de tutela o de cualquier otro tipo por parte de dichas entidades. Son también funcionarios públicos los directores y administradores de las sociedades civiles y mercantiles, fundaciones y otras personas jurídicas, cuyo capital estuviese integrado por aportes de las entidades anteriormente indicadas, los institutos autónomos o sociedades en las cuales éstas tengan participación igual o mayor al cincuenta por ciento del capital, así como los directores nombrados en representación de dichas entidades estatales, aun cuando la participación fuere inferior al cincuenta por ciento del capital o patrimonio, extendiendo su consideración como funcionario público, a cualquier otra persona que prevea la Ley”.

En cambio la Ley del Estatuto de la Función Pública define al funcionario público en su artículo 3 como: “Sera toda persona natural que, en virtud de un

nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente”.

De acuerdo a la Jurisprudencia sostenida por la Sala Político Administrativa en sentencia N° 00943 de fecha 15 de mayo de 2001, caso Gladys Josefina Jorge Saad (viuda) de Carmona y otros contra la República de Venezuela sostiene: “...omissis...el funcionario público es quien cumple la función pública, la persona física que ejecuta las generalidades y particularidades del servicio en otras palabras es el agente del Estado (en sentido lato) provisto de autoridad para el ejercicio de determinadas funciones participa permanente o accidentalmente del ejercicio de la función pública, bien sea por elección popular o por nombramiento de la autoridad competente, en tal sentido, con su acción opera en representación del órgano público al cual está adscrito, expresa la voluntad de este”.

En términos generales, la palabra funcionario público, determina a una persona natural que desempeña una función pública, individuos que en razón de un nombramiento de autoridad competente o, a través, de otro medio de Derecho Público, previo cumplimiento de los requisitos legales personales y del cargo, participan en el ejercicio de funciones públicas, al servicio de entidades públicas nacionales, estatales o municipales.

Categorías de Funcionarios Públicos.

Se debe destacar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Sección Tercera de la Función Pública no realiza ninguna clasificación sobre los funcionarios públicos solo se limita a señalar en su artículo 146 sobre los cargos de la administración pública son de carrera exceptuando los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y obreros al servicio de la administración pública y los demás que determine la Ley.

Para la Ley del Estatuto de la Función Pública en su Título III Capítulo I Disposiciones Generales el artículo 19 establece una división al indicar los funcionarios públicos serán de carrera o de libre nombramiento y remoción.

Carrillo (2003) la Ley del Estatuto consagra son figuras subjetivas de empleados públicos los funcionarios públicos de carrera identificados como aquellos que se encuentran en el régimen estatutario funcional e ingresan por un concurso público gozando de estabilidad funcional en el ejercicio de sus funciones, no pueden ser destituidos de sus cargos solo por medio de un procedimiento administrativo disciplinario y se demuestre estar incurso en una causal tipificadas en la Ley in comento.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción son aquellos que ingresan a la función pública en forma excepcional, sin concurso y no detentan estabilidad en su cargo, son retirados de manera inmediata.

Asimismo la Ley prevé en su artículo 20 los cargos a ocupar por los funcionarios de libre nombramiento y remoción puede ser de alto nivel o de confianza. Los cargos de alto nivel o de confianza, podrán ser ocupados por los funcionarios de libre nombramiento y remoción, señalando taxativamente cuales son dichos cargos, como el vicepresidente ejecutivo, ministros, jefes de oficinas nacionales, comisionados presidenciales, viceministros, directores generales, entre otros. El artículo 21 identifica a los cargos de confianza como aquellos cuyas funciones requieren un alto grado de confidencialidad en los despachos de las máximas autoridades de la administración pública, viceministros, directores generales, las actividades de seguridad del Estado, fiscalización, inspección, rentas, aduanas, control de extranjeros y fronteras.

Ley del Estatuto de la Función Pública.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en su artículo 144 que se establecerá un Estatuto de la Función Pública, en el cual se contemplaran las normas sobre ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro

de los funcionarios o funcionarias públicas de la administración pública y proveerá su incorporación a la seguridad social, además determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos para ejercer los cargos.

Grisanti citado por Torres (2011), plantea el dilema en cuanto al ámbito territorial de aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública, en la doctrina nacional, existiendo una primera posición sosteniendo la aplicación de la Ley de manera uniforme a todos los funcionarios públicos nacionales, estatales y municipales, por lo que, las leyes estatales y ordenanzas municipales en materia de personal quedaron derogadas. Sin embargo, esta la segunda posición completamente contraria, según deben seguir vigentes las leyes estatales y ordenanzas municipales que reglan el régimen jurídico de los funcionarios públicos, en el sentido que la Ley del Estatuto de la Función Pública solo se aplica supletoriamente en los Estados y Municipios, al igual que se hacía con la derogada Ley de Carrera Administrativa.

Para Rondón de Sanso (2010) la primera posición es la más aceptable y compartida por muchos doctrinarios en cuanto a la uniformidad del estatuto de la función pública, instrumento aplicable por igual a todos los funcionarios nacionales, estatales y municipales, todo ello sustentando e lo preceptuado en el artículo 1 la citada Ley, estableciendo la presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, comprendiendo el sistema de dirección, de gestión de la función pública y la articulación de las carreras públicas, sistema de administración de personal la planificación, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, capacitación, ascensos, traslados, escalas de sueldos, régimen disciplinarios y normas para el retiro.

En su artículo 2 pauta la obligatoriedad del cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública, por parte de los estados municipios y solo por leyes especiales podrán crearse estatutos para determinadas categorías de funcionarios públicos, sin embargo, la Ley Orgánica del Poder Público Municipal

contempla una serie de disposiciones sobre la materia estatutaria su artículo 75 prevé que cada municipio debe dictar su estatuto de la función pública el cual regulará el ingreso por concurso, ascenso por evaluación de méritos, seguridad social, traslados y régimen disciplinario.

Para Acosta (2007) la Ley del Estatuto de la Función Pública se constituye en el instrumento fundamental donde se apoyen los municipios para regular la carrera administrativa de los funcionarios municipales debido al poco tratamiento que la Ley Orgánica del Poder Público Municipal le otorga a la materia funcionarial.

La Ley del Estatuto de la Función Pública establece a quienes les corresponde ejercer la dirección y gestión de la función pública en el poder ejecutivo nacional, estatal y municipal, así pues en el poder público municipal le corresponde al alcalde o alcaldesa y en los institutos autónomos sean nacionales, estatales o municipales, la ejercen los máximas órganos de dirección.

Ahora bien, en el ámbito municipal la administración del personal le corresponde al alcalde o alcaldesa como máxima autoridad designa, remueve, destituye conforme a los procedimientos establecido en la Ley.

Con respecto al poder legislativo municipal la Ley Orgánica del Poder Público Municipal prevé que la administración de su personal le corresponde al Concejo Municipal de conformidad a los procedimientos establecido en la ordenanza que rija la materia.

Dentro de cada una de las instituciones municipales están las oficinas de recursos humanos cuya visión es la ejecución de la gestión de la función pública cada órgano y ente de la administración pública municipal hará cumplir las directrices, decisiones y normas de los órganos de dirección y de gestión de conformidad a lo preceptuado en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

El sistema de Administración de personal comprende una serie de procedimientos pautados en el instrumento legal que rige la materia para ello se informa de la siguiente manera:

Selección

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplea para decidir entre varios solicitantes o un solicitante debe ser contratado, se origina en el momento de que un apersona natural solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de incorporarlo en el órgano u ente.

A nivel público el proceso de selección de personal tiene como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la administración pública, con base a los principios, aptitudes, actitudes y competencias, a través de la realización de los concursos públicos permitiendo la participación en igualdad de condiciones de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin ningún tipo de discriminación de ninguna índole. La Ley del Estatuto de la Función Pública dispone con carácter inexcusable los actos de nombramientos de funcionarios públicos de carrera serán absolutamente nulos cuando nos e realice el concurso de ingreso respectando la Ley y la Constitución.

Ingreso a la carrera administrativa.

El ingreso a la carrera administrativa de conformidad a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 146, es imperativo la obligación de llevar a cabo el concurso público para ingresar a todos los cargos de la administración pública, para garantizar la selección de los mejores participantes en el aspecto ético y profesional. El concurso debe estar ajustado a los principios de honestidad, idoneidad, eficiencia, responsabilidad, entre otros principios.

La Ley in comento regula lo relativo al ingreso a la carrera administrativa y ordena a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la administración pública la realización de los concurso públicos. Para Benschmol citado por Fábrega (2005), por concurso se deberá entender la oposición de

méritos entre los aspirantes a ocupar un cargo, bajo condiciones uniformes que garanticen la objetividad, los méritos son forma de clasificar y de escoger al mejor que cumpla las funciones dentro de la administración pública.

La Ley en su artículo 17 fija los requisitos para ingresar estos no pueden ser suprimidos por otros, son concurrentes, lo que no está regulado es la convocatoria para el concurso por lo que esta situación debe reglamentarse lo que aún no ha ocurrido por parte de las autoridades del poder legislativo.

Acosta (2007) toda persona natural puede optar a un cargo en la administración pública sin más limitaciones que las establecidas en la Constitución y las leyes, el ingreso a la administración pública municipal puede realizarse de tres formas por medio de votación popular como es el caso del alcalde o de los integrantes de los concejales municipales; mediante concurso público en que deben participar los que aspiran a cargos de carrera en la administración pública municipal, o mediante la figura del contratado.

Con respecto a la figura del funcionario de carrera la ley lo define como aquel cuyas características lo invisten: a) haber ingresado por concurso y superado el periodo de prueba para su permanencia en la administración; b) ha recibido un nombramiento expedido por una autoridad competente; c) ejercen una función pública remunerada y d) ejercen un función pública de carácter permanente. La Ley prevé sin lugar a duda alguna que el ingreso a la administración pública será, mediante concurso público y serán nulos los actos de nombramientos de funcionarios de carrera.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción son aquellos nombrados y removidos libremente de sus cargos sin ninguna otra limitación que las establecidas en la Ley, podrán ocupar cargos de alto nivel o de confianza. Estos cargos están enumerados en el artículo 20 y los de confianza en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Los contratados ellos se van a regir por las condiciones establecidas en el contrato respectivo de trabajo y por la Ley Orgánica del Trabajo para los

trabajadores y trabajadoras y este medio no puede convertirse en una vía de ingreso a la administración pública.

Clasificación de los cargos.

El manual descriptivo de clases de cargos es el instrumento básico y obligatorio para administración del sistema de clasificación de cargos de los órganos y entes de la administración pública, en ella se agrupan en clases definidas las cuales debe ser descrita mediante una especificación oficial que incluyen aspectos de denominación, código y grado en la escala de sueldos, deben contener además la descripciones a título enunciativo de las atribuciones y deberes generales inherentes a la clase de cargo, lo cual no eximirá del cumplimiento de las tareas específicas que cada cargo atribuya la ley o la autoridad competente, contendrá indicación de los requisitos mínimos generales para el desempeño de la clase de cargo, la cual no eximirá del cumplimiento de otros señalados por la ley o autoridad competente y cualquiera otro que determinen los reglamentos respectivos.

Remuneraciones.

El sistema de remuneraciones comprende los sueldos y compensaciones, viáticos, asignaciones y cualquier otra prestación pecuniaria o de otra índole que reciban los funcionarios públicos por sus servicios. En dicho sistema se establece la escala general de sueldos divididas en grados, con montos mínimos, intermedios, y máximos, cada cargo debe ser asignado al grado correspondiente, según el sistema de clasificación y remuneración con una de las tarifas previstas en la escala.

A nivel municipal, se le atribuye al concejo municipal la aprobación de la escala de remuneraciones de empleados y obreros al servicio del municipio y

de los altos funcionarios de conformidad con las condiciones y límites establecidas en la legislación que regula sus asignaciones.

Evaluación de desempeño.

La Ley del Estatuto de la Función Pública impone la obligación de evaluar a sus funcionarios en su artículo 57, igualmente señala el deber de presentar al Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo los resultados de las evaluaciones para ser aprobados, así como, el movimiento y los planes que estiman cumplir en el año o ejercicio fiscal.

La evaluación de los funcionarios públicos es un deber de las oficinas de recursos humanos y comprende el conjunto de normas y procedimientos a seguir para evaluar el desempeño dentro de sus respectivos cargo de conformidad a la tereas o atriciones encomendadas. La Ley del Estatuto de la Función Pública señala que la misma de ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que lleva cada supervisor.

Este proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordados con las funciones inherentes al cargo, la evaluación de los funcionarios es obligatoria, el incumplimiento por parte del supervisor es sancionado conforme a ley, los resultados de la evaluación la oficina de recurso humanos establecerá los planes de capacitación desarrollo del funcionario público, los incentivos y licencias del funcionario en el servicio de conformidad a la Ley sus reglamentos.

En suma, es la manera de medir la eficiencia del prestador de servicio en el ejercicio de sus funciones, con base a ello se determinará si el funcionario público es merecedor de ascender al cargo o no, la finalidad es mantener la depuración del personal, que el servicio que presten sea en pro de los intereses generales de la organización con su misión y visión, sean personal altamente calificado moralmente y profesionalmente competitivos.

La Ley del Estatuto de la Función Pública, contiene el principio de merits system el cual sus postulados son la publicidad de las pruebas y de su contenido, a fin de asegurar este principio igualitario; la competencia e independencia o neutralidad del órgano de evaluación; unas pruebas adecuadas a las exigencias del servicio; y un sistema de recursos administrativos jurisdiccionales capaz de garantizar los mencionados principios de igualdad y de mérito.

Para Rojas (2011) y Silva (2010) la administración pública sea nacional estatal o municipal, no ha dado cumplimiento a la obligación constitucional y legal que le imponen de depurar a su personal a través de pruebas objetivas e igualitarias tendentes a posibilitar el ingreso y permanencia en los cargos dentro de los cuadros organizativos. En algunos casos utilizan instrumentos evaluativos con fórmulas arbitrarias para retirar de sus cargos a funcionarios públicos que a pesar de demostrar la competencia suficiente y la idoneidad y moral suficientes, utilizan estas evaluaciones como fachadas para prescindir de los funcionarios sin cumplir con los procedimientos adecuados de retiro.

Ascenso

El ascenso se encuentra previsto en el artículo 45 de la Ley del Estatuto observándose la aplicación de la Carta Magna, la cual establece que se someterá a un sistema de evaluación que reporte una calificación de méritos de los funcionarios públicos en forma periódica, para ello, se debe realizar una evaluación objetiva de la gestión personal de los mismos, así como, un programa de formación y capacitación al cual se deben someter.

Fábrega (2005), el ascenso debe encontrarse vinculado a un pilar para proceder al ascenso es decir, a la eficiencia, disciplina y desarrollo de los conocimientos, destrezas y habilidades del funcionario, así la autoridad competente procederá mediante el acto administrativo a designar al funcionario para ocupar una clase de cargo de grado superior.

La Ley del Estatuto de la Función Pública prevé serán los reglamentos de la presente Ley la que desarrollan las normas relativas a los ascensos, no especifican los factores para la evaluación no la valoración de los mismos, sino que se reglamentará lo cual hasta la presente fecha la Asamblea Nacional no ha cumplido con dictar los mismos, lo más importante es evitar la valoración subjetiva de los factores por parte de las autoridades competente.

Capacitación y desarrollo profesional

El desarrollo profesional de los funcionarios públicos se logrará mediante la formación y capacitación, comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios públicos, su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporación de nuevas tecnológicas, corregir deficiencias detectadas en la evaluación, habilitación para asumir nuevas responsabilidades, la adaptación a los cambios culturales y de las organizaciones, progresar en la carrera como funcionarios público. Los programas de formación capacitación y desarrollo podrán ser ejecutados directamente por los órganos o entes de la administración pública nacional o podrá recurrirse a la contratación de profesionales o instituciones acreditadas.

La Estabilidad

El derecho a la estabilidad de los funcionarios públicos de carrera involucra que no podrán ser destituidos ni retirados de sus cargos en forma arbitraria solo por causales establecidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública, respetando el derecho al debido proceso mediante un procedimiento administrativo disciplinario, las causales se encuentran establecidas en el artículo 78.

La estabilidad no es otra cosa que el derecho de permanecer en el ejercicio del cargo en forma efectiva, es una situación de privilegio al no estar sometido a

los vaivenes de la política de turno y a presiones de funcionarios de poca moral por intereses individuales, sino a favor de la continuidad administrativa, el funcionario público se debe a la organización a la cual presta sus servicios profesionales funcionariales.

Para Rojas (2011) la estabilidad comporta que el funcionario tenga plena libertad de acción en el ejercicio de la búsqueda plena y efectiva del interés general debe ser liberado de todo tipo de presión, solo podrá ser retirado de su cargo cuando una situación afecte en contra de los ciudadanos o vaya en contra de los intereses patrimoniales afectando la administración pública. Solo por razones netamente objetivas imputables a la conducta del funcionario debe extinguirse la relación de empleo público.

Situaciones administrativas.

El sistema de selección de administración de personal integra una serie de normativas correspondientes a la comisión de servicios, servicio activo, ascensos, traslados de personal activo y jubilado, transferencias de personal activo y jubilado, ocupación de cargos de alto nivel y permisos y licencias entre otros, en este sistema se encuentra el retiro y reingreso de la administración pública en los casos allí previstos de forma taxativa: por renuncia escrita del funcionario debidamente aceptada, por pérdida de la nacionalidad, por interdicción civil, por jubilación e invalidez según la ley, por reducción de personal o supresión de personal, por estar incurso en causal de destitución.

Ingreso a la Administración Pública

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario, ordena el régimen jurídico aplicable a los servidores públicos al servicio de la Administración Pública, el mismo se encuentra definido en este instrumento legal. Al respecto el artículo 144 señala

que se establece el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública y provee su incorporación a la seguridad social.

Asimismo el artículo 146, señala:

Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la ley. El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en principio de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión y retiro será de acuerdo con su desempeño.

Por lo tanto, el ingreso de una funcionaria o funcionario público siempre será por concurso.

En otro orden de ideas, la Ley determina las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios y funcionarias públicas para ejercer sus cargos. Del mismo modo la Ley del Estatuto de la Función Pública, publicada en Gaceta Oficial N° 37.482 de fecha 11 de julio de 2002 en su artículo 1 dispone que rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicas y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales.

Cuando se habla de Función Pública se hace referencia al conjunto de personas que trabajan en la Administración Pública mediante una relación profesional, retribuida y de carácter especial en función del servicio público que realizan. Las personas que integran la función pública son los principales agentes de la gestión y el desarrollo del servicio público de la Administración.

Jurisprudencia relacionada con el ejercicio de la función pública

Funcionario de carrera

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

6 de diciembre 2011

Número: 001903

Caso: Yngrid Castro Vs Alcaldía del municipio Baruta del Estado Miranda

Ponente: Alexis Crespo Daza

Considera oportuno destacar, que antes la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en 1999, - que elevó a rango constitucional el aprobar el concurso público de oposición como requisito indispensable para ingresar a la Administración Pública en condición de funcionario de carrera -, la jurisprudencia pacífica y reiterada estableció que los funcionarios al servicio de la Administración Pública, para adquirir la condición o el "status" de carrera según la derogada Ley de Carrera Administrativa, debían reunir los siguientes requisitos: i) nombramiento; ii) cumplimiento de previsiones legales específicas, entre las cuales se encuentra el concurso; y, iii) prestar servicio de carácter permanente.

Al respecto, es necesario precisar que: i) el nombramiento establecido en la entonces vigente Ley de Carrera Administrativa en su artículo 36, requería que la relación del funcionario con la Administración derivara de un acto unilateral de naturaleza constitutiva, que confiriera al sujeto la condición de funcionario. Dicho nombramiento no tenía carácter discrecional para la Administración Pública, sino que, de conformidad con el artículo 35 eiusdem, debía estar precedido de un concurso, el cual era considerado como requisito.

Ello así, los nombramientos podían ser de diversas clases, a saber, ordinarios, provisionales e interinos; siendo los nombramientos provisionales, los que se producían en los supuestos de inexistencia de candidatos elegibles y estaban sujetos a determinadas condiciones como que en el mismo nombramiento se hiciera constar el carácter provisorio y que éste fuera ratificado o revocado en un plazo no mayor de seis (6) meses, previo examen correspondiente. Igualmente, dicha Ley preveía que las personas que ingresaran a la carrera administrativa quedaban sujetas a un período de prueba en las condiciones que establecía el Reglamento General de dicha Ley.

En lo que respecta al cumplimiento de previsiones legales específicas o elementos determinativos de la condición de funcionario de carrera, los mismos se encontraban plasmados en los artículos 34 y 35 de la Ley de Carrera Administrativa, contemplando este último la realización de concursos para la provisión de los cargos, la publicidad de éstos y la concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 34 de dicha Ley, así como también los establecidos en las especificaciones del cargo correspondiente.

En cuanto a la prestación de servicio de carácter permanente, es decir, que tal servicio fuera prestado de forma continua, constante e ininterrumpidamente; siendo éste el tercero de los elementos integrantes de la condición o cualidad de funcionario de carrera.

Prohibición de Ingreso a la Función Pública

Corte Primera de lo Contencioso Administrativo

26 de septiembre de 2011

Número 000966

Caso: Cosme Montilla vs. Dirección General Estadal Miranda, órgano desconcentrado del Ministerio del Poder Popular para la Cultura

Ponente: Efrén Navarro Cedeño

Es preciso transcribir el acto administrativo impugnado dictado por la Dirección General Estadal Miranda, órgano desconcentrado del Ministerio del Poder Popular para la Cultura, de fecha 19 de diciembre de 2008, en el cual se indicó lo siguiente: "...Me dirijo a usted en la ocasión de notificarle que el Gabinete Estadal Cultural de Miranda del Ministerio del Poder Popular para la Cultura (MPPPC), ha decidido dar por terminada su relación laboral con el mismo a partir del 01 de enero de 2008...".

Ello así, se observa de lo transcrito que el acto administrativo impugnado dictado por la Dirección General Estadal Miranda, órgano desconcentrado del Ministerio del Poder Popular para la Cultura, de fecha 19 de diciembre de 2008, no señaló los fundamentos de hecho y de derecho en los que se basó para dar

por terminada la relación laboral que tenía con el ciudadano Cosme Santiago De Santiago Montilla, debido a la condición de contratado del referido ciudadano; sin embargo, resulta oportuno para esta Corte señalar que el ingreso a la Administración Pública se hace previo resultado de haberse realizado concurso público previsto en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

De esta norma se desprende que efectivamente el ingreso a la Administración Pública a los cargos de carrera será exclusivamente por concurso público, esto a partir de la entrada en vigencia de la Constitución; por lo tanto, el ciudadano Cosme Santiago De Santiago Montilla, al no ingresar a la Administración a través de concurso público no puede ser considerado funcionario público de carrera por lo que la motivación del acto impugnado a la Administración Pública, deviene de la misma falta de concurso, conforme a lo establecido en el artículo 46 constitucional.

Ahora bien de la revisión de las actas procesales, es preciso señalar que riela al folio veintisiete (27) del expediente administrativo, copia certificada del oficio N° CJ/251/04/2009 de fecha 23 de abril de 2009, emanado del Ministerio del Poder Popular para la Cultura, suscrito por el ciudadano Guillermo González Gutiérrez, quien ostentaba el cargo de Director General de Consultoría Jurídica del mencionado Ministerio, en el cual señaló que el ciudadano Cosme Santiago De Santiago Montilla fue debidamente retirado del extinto Consejo Nacional de la Cultura, en virtud del proceso de Supresión y Liquidación del que fue objeto dicho Instituto.

Así mismo, se observa que riela al folio uno (1) del expediente administrativo copia certificada del Memorando N° DG-0584 de fecha 22 de julio de 2008, suscrito por el Director de Gabinete Michel Bonnefoy, dirigido a la Directora de Recursos Humanos, mediante el cual se indicó lo siguiente: “Asunto Contratación de Personal (...) Ante usted remito los nombres y currículum para la contratación de las personas que ejercerán funciones al Gabinete Cultural del Distrito Capital y Miranda durante el año 2008, los mismos fueron nombrados

en Gabinetes Estadal, a partir de 01/08/2008. Especialista Cultural Cosme De Santiago (...) los mismos están cumpliendo actualmente con funciones de operadores culturales...”.

Igualmente, se observa que riela al folio catorce (14) del expediente administrativo, copia certificada del oficio N° 21-03 GCM 2009 de fecha 10 de marzo de 2009, suscrito por el ciudadano Jorge Rodríguez Carapaica, quien ostentaba el cargo de Director General Gabinete Estadal Caracas-Miranda, dirigido a la Licenciada Alberta López, Directora de Gabinete Estadales Ministerio del Poder Popular para la Cultura, en el cual se indicó lo siguiente “...Por medio de la presente hacemos entrega del listado del personal que esta próximo a culminar el contrato laboral vigente hasta el 31 de marzo de 2009, los compañeros que se mencionan a continuación fueron evaluados al igual que el resto del equipo de Operadores de las parroquias y Municipios del Estado Miranda en conformidad a los lineamientos emanados de la Dirección de gabinetes Estadales, dando como resultado de las diversas asambleas de trabajadores y comunidad llevadas a cabo en las diferentes parroquias y Municipios, la solicitud de desincorporación inmediata del equipo que opera en las mismas y por ende de las laboren que venían realizando para esta Dirección, de cuatro operadores: 2 Municipio Sucre, 1 Eje Plaza – Zamora y 1 Eje Barlovento, por tanto solicitamos no le sea renovado el contrato laboral (...) Cosme De Santiago (...) Coordinador Municipio Sucre (...) Desincorporación...” (Negrillas y Subrayado de esta Corte).

De lo anterior, se evidencia la relación contractual que mantenía el ciudadano Cosme Santiago De Santiago Montilla, con la Dirección General Estadal Miranda, órgano desconcentrado del Ministerio del Poder Popular para la Cultura, por lo que es preciso indicar que se incluyó en la Ley del Estatuto de la Función Pública, en Título completo relativo al régimen aplicable al personal que ingresa a la Administración Pública bajo la modalidad del contrato; señalándose en dicho título siguiente:

“Artículo 37: Sólo podrá procederse por la vía del contrato en aquellos casos en que se requiera personal altamente calificado para realizar tareas específicas y por tiempo determinado, Se prohibirá la contratación de personal para realizar funciones correspondientes a los cargos previstos en la presente Ley.

Artículo 38: El régimen aplicable al personal contratado será aquel previsto en el respectivo contrato y en la legislación laboral.

Artículo 39: En ningún caso el contrato podrá constituirse en una vía de ingreso a la Administración Pública”.

De la primera de las normas transcritas se desprende que el legislador permite a la Administración Pública utilizar la figura del contrato, sólo cuando se requiera de personal calificado para la realización de asignaciones específicas y por un período determinado, es decir, hasta que la Administración considere que dichas asignaciones extraordinarias hayan sido resueltas o satisfechas.

Asimismo, el artículo 38 eiusdem, señala que el régimen aplicable al personal contratado será aquel previsto en el respectivo contrato y en la legislación laboral, por lo que esta categoría de personal no goza de los derechos propios de los funcionarios públicos de carrera, tales como la estabilidad en el desempeño del cargo, pudiendo dar por terminado el contrato a su vencimiento, o por los causales contemplados en la referida Ley.

De igual modo, el citado artículo 39 –en desarrollo de los principios constitucionales relativos a la función pública – prevé que “...en ningún caso el contrato podrá constituirse en una vía de ingreso a la Administración Pública...”, lo que delimita el modo de ingreso a la carrera administrativa., con exclusión expresa del contrato.

Se infiere entonces que por mandato legal, la estabilidad es un derecho exclusivo e inherente de los funcionarios públicos de carrera y no de otra categoría de funcionarios, y mucho menos del personal (sea profesional o no) contratado por la Administración Pública.

En consecuencia, evidencia esta Corte que el ciudadano Cosme Santiago De Santiago, prestó servicios ante el Ministerio del Poder Popular para la Cultura, bajo la figura del contrato a tiempo determinado tal y como quedó señalado en el oficio N° 21-03 GCM 2009 de fecha 10 de marzo de 2009, razón por la cual el actor no gozaba de estabilidad laboral, por lo tanto correspondía a la Administración Pública notificarle la terminación de su relación laboral, tal y como lo hizo mediante el acto impugnado de fecha 19 de diciembre de 2008.

El Concurso Público

Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo

17 de octubre 2011

Número 001477

Caso: Liana del Carmen Ordaz vs. Gobernación del estado Monagas

Ponente Alejandro Soto Villasmil

No siendo un hecho controvertido por las partes, el ingreso de la querellante en el mes de febrero del año 1987, resulta conveniente para esta Corte resaltar que la Constitución de la República de Venezuela de 1961 disponía que la ley era la encargada de establecer la carrera administrativa mediante las normas de ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios. Así, la entonces Ley de Carrera Administrativa en su artículo 35 señalaba lo siguiente:

“Artículo 35: La selección para el ingreso a la carrera administrativa se efectuará mediante concurso a los cuales se dará la mayor publicidad posible, Tales concursos estarán abiertos a toda persona que reúna los requisitos previstos en el artículo anterior y los que se establezcan en las especificaciones del cargo correspondiente, sin discriminaciones de ninguna índole. La referida selección se efectuará mediante la evaluación de los aspectos que se relacionen directamente con el correspondiente desempeño de los cargos”. Claramente se desprende de la anterior disposición que la regla en la administración era la carrera siendo que tal condición se adquiría (bajo la vigencia de la Carta Magna de 1961) previa aprobación de concurso público.

Ello así, es menester para esta Corte traer a colocación lo dispuesto por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1727 de fecha 10 de diciembre de 2009 caso: Milderd Scarlet Esparragoza Rivero, relativa a aquellos funcionarios que ingresaron con anterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, sin haber participado en el concurso de oposición estipulado en el artículo 146 de la aludida norma, la precitada Sala estableció lo siguiente:

“Conforme con lo expuesto, esta Sala observa que la sentencia objeto de revisión es cónsona con los criterios jurisprudenciales de esta Sala, reiterados por los demás, en cuanto a que el ingreso a la Administración Pública para los funcionarios de carrera, debe hacerse mediante la realización de concurso público de oposición. Así, en la sentencia N° 660 del 30 de marzo de 2006, la Sala estableció lo siguiente:

(...)

En primer lugar, se aprecia que el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera y se exceptúan de ello, los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y los obreros al servicio de la Administración Pública.

(...)

En tal sentido, se aprecia que la normativa constitucional zanjó un problema existente bajo el imperio de las derogadas Ley de Carrera Administrativa y la Constitución de 1961, cuando se preveía por ejemplo el ingreso de los contratados como una forma irregular de acceder a la carrera cuando el contratado ejercía el cargo más allá del período de prueba sin haber sido evaluado, ya que al ejercer el contratado un cargo de los regulados por la ley, y en las mismas condiciones que los funcionarios regulares, existía una simulación del contrato, concurriendo una propia y real relación de empleo

público, sometida a la legislación funcionarial. (Vid. Sentencia de esta Sala N° 949 del 21 de mayo de 2004).

De la sentencia parcialmente transcrita aprecia este Tribunal Colegiado, que los funcionarios que hubieren ingresado antes de la entrada en vigencia de la constitución de 1999 –aplicable al caso de marras- y, que hayan sido contratados o ingresados a la Administración Pública, sin previa aprobación de concurso público, y habiendo pasado el período de prueba sin haber sido evaluada su condición de funcionario en el ejercicio de un cargo de naturaleza pública, en las mismas condiciones de los funcionarios regulados por la Ley, es decir, aquellos que ingresaron por concurso de oposición, llámese de funcionario de carrera, existía una simulación de relación de empleado público sometido a la normativa funcionarial.

Ahora bien, determinado como ha sido que la recurrente ingresó a la Administración Pública Estadal, en el año 1987, prestando sus servicios en calidad de Jefe de Almacén hasta el año 2005, momento en el cual fue notificada de su retiro, por haber sido afectada por una supuesta reestructuración administrativa en dicha Gobernación Estadal (Vid. Folio dos (2) del expediente judicial).

Aprecia esta jurisprudencia, que desde la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en 1999, se elevó a rango constitucional el aprobar el concurso público de oposición como requisito indispensable para ingresar a la Administración Pública en condición de funcionario de carrera, la jurisprudencia pacífica y reiterada estableció que los funcionarios al servicio de la Administración Pública, para adquirir la condición o el “status” de carrera según la derogada Ley de Carrera Administrativa, debían reunir los siguientes requisitos: i) el nombramiento; ii) cumplimiento de previsiones legales específicas, entre las cuales se encuentra el concurso y iii) prestar servicios de carácter permanente.

En tal sentido, resulta conveniente señalar lo referido en sentencia de fecha 14 de noviembre de 2007, emanada de la Sala Constitucional del Tribunal

Supremo de Justicia (caso: ciudadano Germán José Mundaraín Hernández, actuando en su condición de Defensor del Pueblo de la República Bolivariana de Venezuela), relativa a aquellos funcionarios que ingresaron con anterioridad a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, sin haber participado en el concurso de oposición estipulado en el artículo 145, de la norma in commento, la Referida Sala estableció lo siguiente:

Se aprecia que el artículo 146 Constitucional establece que los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera y se exceptúan de ello, los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y los obreros al servicio de la Administración Pública.

(...)

En atención a ello, se aprecia que el constituyente consagró en el referente artículo una regla que establece una directriz para los órganos de la Administración Pública, concebida en que sólo puede ser funcionario de carrera quien previamente haya sido sometido a un concurso público, por lo tanto, la misma se consagra como una regla de aplicación inmediata en el tiempo.

En consecuencia, se aprecia que a partir de la publicación del Texto Constitucional en la Gaceta Oficial, todo ciudadano para ostentar la condición de funcionario de carrera debía someterse a un concurso público ordenado por la Administración Pública, previo cumplimiento de los requisitos indispensables y especiales para el ejercicio del cargo solicitado.

Así pues, tal como se estableció en el fallo N° 660/2006 dictado por esta Sala "(...) la normativa constitucional zanjó un problema existente bajo el imperio de las derogadas Ley de Carrera Administrativa y la Constitución de 1961", en virtud que bajo el régimen normativo anterior los tribunales competentes en materia funcional –extinto Tribunal de la Carrera Administrativa y Corte Primera de lo Contencioso Administrativo-, establecieron formas irregulares del ingreso a la carrera administrativa de los funcionarios de

hecho, funcionarios contratados), los cuales se les asimilaba y se le otorgaba la condición de funcionarios de carrera.

Tal situación, lejos de favorecer un régimen de seguridad jurídica y protección del género la que afecta al funcionario y la especialidad contemplada en el régimen de funcionamiento de la administración pública-funcionario público (ex artículo 3 de la vigente Ley del Estatuto de la Función Pública), generaba una incipiente inseguridad jurídica, ya que el funcionario se encontraba al acecho de actuaciones arbitrarias de la Administración.

(...)

Sin embargo, a pesar de haber consagrado el artículo 35 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, la forma de ingreso a la carrera administrativa mediante la realización del concurso público, se debe destacar que el artículo 140 del Reglamento de dicha ley consagró una excepción, la cual establecía “la no realización del examen previsto en Parágrafo segundo del artículo 36 de la Ley de Carrera Administrativa, imputable a la Administración, confirma el nombramiento cuando haya transcurrido un lapso de seis meses”.

A su vez el artículo 36 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, establecía que cuando formulada la solicitud por parte del órgano administrativo y no existieren candidatos elegibles, se podría nombrar a una persona que no estuviera inscrita en el registro, establecido en el encabezado del referido artículo, sin embargo, la misma debía ser ratificada en un plazo no mayor a seis meses, previa aprobación de un examen, el cual debía ser efectuado por el órgano administrativo.

En este sentido, se despliega que la situación planteada en poco se distancia del régimen establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, salvo que el Constituyente vista las irregularidades y arbitrariedades que tenían lugar dentro de la Administración, en virtud de la mencionada excepción, estableció con rango constitucional que la única forma de ingreso a la carrera administrativa, es mediante concurso público (Vid. Artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela).

En consecuencia, aprecia esta Sala que en virtud de los considerados expuestos, deben los órganos jurisdiccionales al momento de decidir las querellas funcionariales, atender al momento y la forma de ingreso a la Administración Pública, en virtud que si el ingreso fue realizado con anterioridad a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el querellante poseía la cualidad de funcionario de carrera debe el órgano administrativo previo al dictamen de los actos de remoción o retiro atender a tal condición y, en consecuencia, proceder a efectuar las gestiones reubicatorias.

En atención a lo dispuesto, debe aclararse que a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela -30 de diciembre de 1999-, la única forma de ingreso a la carrera administrativa será, exclusivamente, si el funcionario ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 146 de la Constitución y en las leyes respectivas. (Vgr Artículo 19 de la Ley del Estatuto de la Función Pública).

En conclusión esta Sala advierte que: i) debe la Administración, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, llamar a concurso público los cargos de funcionarios que sean de carrera administrativa, en aras de proteger el derecho a la estabilidad que ampara a dichos funcionarios; ii) debe la Administración realizar los respectivos nombramientos conforme a los requisitos establecidos en la Ley siempre y cuando se cumplan previamente todas las condiciones de elegibilidad.

De la sentencia parcialmente escrita, se visualiza que la Constitución de 1961, estableció con rango constitucional que la única forma de ingreso a la carrera administrativa, es mediante concurso público, sin embargo, infiere la referida Sala, el supuesto en que aquellos funcionarios que hubieren ingresado antes de la entrada en vigencia de la Constitución de 1999, de forma irregular.

Es decir, sin haber aprobado el concurso de posición al que hace referencia el artículo 35 de la Ley de Carrera Administrativa, de conformidad con lo estipulado en el artículo 36 del Reglamento de dicha norma, la Administración

estaba obligada a llamar a concurso a dichos funcionarios pues la no realización de la evaluación correspondiente imputable a la Administración, confirmaba su nombramiento en el transcurso de seis (6) meses de acuerdo con lo establecido en el artículo 140 del Reglamento.

En este sentido, el Reglamento de la norma mencionada –parcialmente vigente-, establece todo lo referente a la forma de ingreso de los funcionarios públicos y dispuso que dichos ingresos se realizarían por medio de concurso público de oposición de mérito y examen que determinen la idoneidad de la persona que aspira ingresar a la carrera. Asimismo, dicho Reglamento estableció que el período de prueba previsto que no pasaría de seis meses.

De lo anterior se puede decir, que la disposición reglamentaria imponía una especie de sanción administrativa y a la vez un derecho para el sujeto que pretendía ingresar, al considerar confirmado el nombramiento del funcionario que no hubiere sido evaluado, en el lapso de seis meses contemplados en la disposición legal mencionada, pues se trata de una obligación que tiene la Administración de llamar a concurso al funcionario que haya ingresado al empleo público sin cumplir con tal requisito dentro del plazo correspondiente referido.

Calificación de Despido

Juzgado Cuarto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas

Caracas, dos (02) de marzo de dos mil diez (2010)

199° y 150°

Asunto N° AP21-R-2009-001747

Parte Actora: Víctor José Cortez Mendoza, mayor de edad, de este domicilio, titular de la cédula de identidad N° 1.789.652, abogado en ejercicio, inscrito en el Inpreabogado bajo el Nro. 23.978, actuando en el propio nombre y representación.

Parte Demandada: República Bolivariana de Venezuela, por Órgano del Ministerio del Poder Popular para la Salud.

Apoderados Judiciales de la Parte Demandada: Trino Guilarte, abogado en ejercicio, inscrito en Inpreabogado bajo el N° 30.211.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en fallo de fecha 14 de noviembre de 2007, con ponencia de la Magistrada Luisa Estella Morales Lamuño, expediente 06-1851, sentencia 2149, de carácter vinculante, en relación con el alcance de la disposición constitucional transcrita arriba, sentó:

“En conclusión esta Sala advierte que: i) debe la Administración, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, llamar a concurso público los cargos de funcionarios que sean de carrera administrativa, en aras de proteger el derecho a la estabilidad que ampara a dichos funcionarios; ii) debe la Administración realizar los respectivos nombramientos conforme a los requisitos establecidos en la ley, siempre y cuando se cumplan previamente todas las condiciones de elegibilidad (sic).

En caso contrario, podrán los funcionarios que ocupen dichos cargos que no ostenten tal condición, en virtud de haber ingresado a la Administración Pública con posterioridad a la entrada en vigencia del Texto Constitucional, ejercer las acciones judiciales que tengan a bien interponer para solventar la omisión en la convocatoria de un concurso público a dicho cargo, con la finalidad de regularizar la relación de empleo público de una manera eficaz e idónea en protección de los derechos constitucionales de los funcionarios.” (Jurisprudencia Ramírez & Garay, Tomo 249, pp. 236 y 237).

Ahora, si bien es cierto que no se puede acceder a la condición de funcionario de carrera de la Administración Pública sin antes haber cumplido con las formalidades para el ingreso, entre las que cuenta primordialmente el concurso público, no es menos cierto que la planificación, dirección y supervisión de ese programa –concurso público- está únicamente a cargo del ente correspondiente, cual es, donde se pretende ingresar con la condición de

funcionario público de carrera. La mora del ente en llamar al concurso público un determinado cargo, no puede afectar la estabilidad en el trabajo, garantizado por la Constitución.

Destitución

Tribunal Superior de lo Contencioso Administrativo de la Región Central Con Sede En Maracay, Estado Aragua.

Años 200° y 152°

Parte querellante: Josefina del Valle Cugino de Rodríguez, titular de la cédula de identidad N° V-10.362.481, debidamente asistida por la ciudadana Abogado Mayra Isabel González Pérez, inscrita en el Instituto de Previsión Social del Abogado (I.P.S.A) 23.181.

Apoderados Judiciales: No tiene acreditada en autos.

Parte Recurrída: Municipio José Rafael Revenga del Estado Aragua.

Apoderado Judicial: Frannel Alexander Velásquez, inscrito en el Inpreabogado bajo el número 75.765.

Acción: Recurso Contencioso Administrativo Funcionarial (Destitución).

Acto Recurrido: Resolución N° 829-2009, de fecha 14 de Agosto de 2009.

Expediente N° 10.065.

Sentencia Definitiva.

Al respecto este Tribunal observa, que constituye un hecho controvertido el ingreso a la Administración Pública Municipal de la querellante al ingresar la misma a dicho organismo posterior a la entrada en vigencia de la Carta Magna y de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Debe señalar este Tribunal, que la Administración debió proceder a la apertura del concurso para optar al cargo de Secretaria cosa que no hizo, sino que se limitó dictar una Resolución mediante la cual procedió a designar a la ciudadana Josefina del Valle Cugino de Rodríguez, como secretaria Ejecutiva Interna, adscrita a la Dirección de Registro Civil de esa Alcaldía, lo que se

puede evidenciar en la Resolución N° 611-2007, de conformidad con los artículos 54 numeral 5 y 88 numerales 1°, 2°, 3° y 7° de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal, la cual corre inserta al folio 55 de los Antecedentes Administrativos.

Con respecto a lo alegado por la querellante de su condición de funcionario de hecho:

Ante la situación que se evidencia, es menester para este Juzgado Superior destacar que desde la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, fue abandonada la Tesis del ingreso simulado, o Tesis de la simulación contractual, o bien, Tesis del funcionario de hecho. (Vid. Sentencias de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo N° 1862 del 21 de diciembre de 2000 y N° 1539 del 28 de noviembre de 2000) (véase también sentencias posteriores, por ejemplo, las Nros. 1862 del 21 de diciembre de 2000 y 1753 del 26 de julio de 2001, entre otras), ya que a consideración de este Organismo Jurisdiccional fue el desarrollo de un ingreso irregular de funcionarios públicos dentro de la Administración Pública, en contraposición a la forma establecida legalmente para ingresar a la Administración, es decir, el concurso público de oposición, y así fue precisado mediante sentencia N° 2006-02481 de fecha 1° de agosto de 2006, la cual es del siguiente tenor:

“(...) el orden constitucional vigente a partir del año 1999, propugna como exigencia fundamental para el ingreso a la función pública la presentación y aprobación por parte del aspirante del correspondiente concurso público de oposición, de allí que con la entrada en rigor del nuevo orden constitucional, se ratificó la exigencia que preveía la derogada Ley de Carrera Administrativa de que el ingreso a la función pública se encuentra condicionado al cumplimiento ineludible de tal formalidad.

Por consiguiente y bajo la línea interpretativa expuesta en el presente fallo, no encuentra cabida la aplicación de las antiguas tesis que admitían la posibilidad de incorporación a la carrera administrativa mediante el ‘ingreso

simulado a la Administración Pública’, esto es, quedó erradicada cualquier posibilidad de admitir el ingreso a la función pública de los llamados ‘funcionarios de hecho’ o del personal contratado, por expresa prohibición constitucional” (Subrayado y negrillas de este Tribunal).

De allí pues, que se considere evidente que la Carta Magna pretende con la exigencia del cumplimiento del concurso público de oposición, que el funcionario que ingrese a la Administración Pública disfrute de la garantía de estabilidad en el cargo que ocupa. (Artículo 30 de la Ley del Estatuto de la Función Pública). Adicionalmente, estableció que en principio todos los cargos que conforman la función pública son de carrera, de forma tal de evitar la discrecionalidad en la toma de decisiones respecto a los funcionarios calificados como de libre nombramiento y remoción, por parte de la Administración Pública.

Solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos

República Bolivariana de Venezuela

Poder Judicial

En su Nombre Juzgado Tercero (3°) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas

Caracas, Diecisiete (17) de Julio dos mil ocho (2008)

198° y 149°

Asunto: AP21-S-2008-000056

Parte Actora: Carlos Alberto Tosta Vegas, venezolano, mayor de edad y titular de la cédula de identidad N°. V-12.073.596

Apoderado Judicial de la Parte Actora: Neuman Cuellar, Mercedes Benguigui y Ruth Benguigui, venezolanos, mayores de edad, abogados en ejercicio e inscritos en el I.P.S.A., bajo los Nros. 26.809, 24.956 y 33.018 respectivamente

Parte Demandada: Republica Bolivariana de Venezuela por Órgano de la Asamblea Nacional

Apoderados Judiciales de la Parte Demandada: Angie Aragort, Manuel Galindo y Jayluz Rodríguez, abogados en ejercicio e inscritos en el I.P.S.A. bajo los N°S. 123.059, 24.994 Y 123.779 respectivamente

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ha ocasionado un conjunto de cambios en las instituciones y los regímenes que existían. Cambios estos que no pueden ser desconocidos ni inobservados por los distintos agentes públicos (de elección popular y empleados públicos). Uno de las grandes innovaciones que han traído el nuevo texto constitucional es la relacionada con el régimen de la función pública. El artículo 146 de la Constitución de la República de Venezuela señala que los servidores públicos son todos aquellos agentes de la Administración o que prestan servicio a la Administración.

Ahora bien, una cosa es que un persona preste servicio a la Administración y otra cosa es el mecanismo utilizado para poder llegar a prestar sus servicios en la Administración Pública, (debido a que puede derivarse sus servicios a través de un ingreso por concurso público o por haberse sometido a una elección popular o al asumir un cargo de libre nombramiento y remoción o puede desempeñarse como trabajador bajo la figura de contratado y/u obrero).

El mismo artículo 146 preceptúa el mecanismo que debe ser utilizado por las personas para adquirir la condición de Funcionario de Carrera y se infiere del mencionado artículo que adquieren esta condición por un acto de nombramiento que se produce como resultado de un proceso de selección denominado concurso público, que genera como efecto jurídico para el interesado la estabilidad absoluta al servicio de la Administración Pública y en la función pública. Si una persona no participa en un concurso público, pudiera de todas maneras ser considerado como un servidor público, solamente que no tendría la estabilidad absoluta y se regiría su relación de empleo por las normas del Derecho Laboral establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

En relación con el ingreso a la función pública el autor Jorge Kiriadkidis en la obra “Régimen Jurídico de la Función Pública en Venezuela” establece lo siguiente: “Así las cosas, constitucionalmente hablando, en principio las relaciones de prestación de servicios personales a la Administración Pública Venezolana deben tenerse por enmarcadas en la carrera administrativa, pero sólo hay “carrera administrativa” si media o se ha producido un concurso, pues existen ciertos casos de prestación de servicios personales a la Administración Pública sometidos a regímenes distintos al de la Carrera Administrativa (aun cuando no por ello dejan de ser Función Pública, como es el caso de los Funcionarios de Elección Popular).

De este modo, y sólo con vista a lo establecido en el artículo 146 constitucional, ante una prestación de servicios personales a la Administración, sin que medie concurso de ingreso de quien presta sus servicios, y a falta de acto de nombramiento, puede entenderse que se está frente a una forma de función pública, pero no en un supuesto sometido a la carrera administrativa.

Por su parte, la Ley del Estatuto ha repetido la exigencia constitucionalmente establecida en cuanto a la necesidad de un concurso para que se produzca el ingreso a la Carrera Administrativa (y por ello el consecuente ingreso a la Función Pública), agregando una cláusula según la cual, ante la omisión del concurso se entiende como nulo cualquier nombramiento para un cargo de carrera.

Planes de personal y Disponibilidad presupuestaria

Se les define como los instrumentos que integran los programas y actividades propias de los órganos y entes de la Administración Pública, con la finalidad de optimizar la utilización de los recursos humanos, a la luz de los objetivos institucionales, la disponibilidad de presupuestaria y las directrices de los órganos de gestión.

De acuerdo a la Ley del Estatuto de la Función Pública, específicamente en su artículo 13 establece el contenido que deben poseer los planes de personal, reseñando que para cada ejercicio fiscal, deberán contener lo relativo a la estructura de cargos, remuneraciones, creación, cambios de clasificación, supresión de cargos, ingresos, ascensos, concursos, traslados, transferencias, egresos, evaluación de desempeño, desarrollo y capacitación remuneraciones y demás materias, previsiones y medidas que establezcan los reglamentos de la Ley. Estarán orientados al cumplimiento de los programas y metas institucionales.

Su presentación debe hacerse a través de las Oficinas de Recursos Humanos, que lo harán ante el Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo, normativa presupuestaria. Las Oficinas de Recursos Humanos están en la obligación de acatar las modificaciones que dicho Ministerio les prescriba. En los Estados y Municipios, la presentación corresponderá al órgano encargado de la planificación.

El Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo será el encargado de aprobar los planes de personal en la Administración Pública Nacional. Dichos planes se integrarán en el proyecto de Ley de Presupuesto que presente el Ejecutivo Nacional ante la Asamblea Nacional.

Si se requiere algún tipo de modificación en el transcurso del ejercicio fiscal correspondiente, las modificaciones motivadas deberán ser sometidas a la consideración y aprobación conjunta del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo y el Ministerio de Finanzas. Lo anterior competará en los Estados y Municipios, a los órganos de planificación y desarrollo, respecto de sus Oficinas de Personal.

Bases legales

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 se estableció una variación en relación con el régimen de los funcionarios públicos,

al preverse los principios para el establecimiento de un Estatuto de la Función Pública más que para la Carrera Administrativa como lo establecía la Constitución de 1961. En este sentido, la Constitución dispone que la ley debe establecer el Estatuto de la Función Pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios de la Administración Pública en el cual, debe proveerse su incorporación a la seguridad social. Además remite a la ley para determinar las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos para ejercer sus cargos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en sus artículos 144 al 149, hace mención a las Disposiciones Generales de la Función Pública

Artículo 144: La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos.

Artículo 145: Los funcionarios públicos y funcionarias públicas están al servicio del Estado y no de parcialidad alguna. Su nombramiento o remoción no podrán estar determinados por la afiliación u orientación política. quien esté al servicio de los Municipios, de los Estados, de la República y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatales, no podrá celebrar contrato alguno con ellas, ni por sí ni por interpósita persona, ni en representación de otro u otra, salvo las excepciones que establezca la ley.

Artículo 146: Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley. El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y

eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión o retiro será de acuerdo con su desempeño.

Artículo 147: Para la ocupación de cargos públicos de carácter remunerado es necesario que sus respectivos emolumentos estén previstos en el presupuesto correspondiente. Las escalas de salarios en la Administración Pública se establecerán reglamentariamente conforme a la ley. La ley orgánica podrá establecer límites razonables a los emolumentos que devenguen los funcionarios públicos y funcionarias públicas municipales, estatales y nacionales. La ley nacional establecerá el régimen de las jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales.

Artículo 148: Nadie podrá desempeñar a la vez más de un destino público remunerado, a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley. La aceptación de un segundo destino que no sea de los exceptuados en este artículo, implica la renuncia del primero, salvo cuando se trate de suplentes, mientras no reemplacen definitivamente al principal. Nadie podrá disfrutar más de una jubilación o pensión, salvo los casos expresamente determinados en la ley.

El artículo 149 expresa: los funcionarios públicos y funcionarias públicas no podrán aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros sin la autorización de la Asamblea Nacional”.

En el artículo 187 de la misma Carta Magna, señala que entre las atribuciones de la Asamblea Nacional, se incluye: “Autorizar a los funcionarios públicos o funcionarias públicas para aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros”.

La regulación de la Función Pública en Administración Pública conlleva la revisión de lo relativo a los recursos humanos que se responsabilizan por la conducción de los órganos y entes, así como de cumplir las actividades que la

conforman, todo lo cual constituye parte del campo de acción del empleado público.

Por otra parte, en el ordenamiento jurídico venezolano la Ley del Estatuto de la Función pública, define la función pública a través de objetivos, los cuales se establecen en el artículo 2, estos son: (1) Crear el marco regulador que conforme un sistema de incentivos definidos para el funcionario público, con reglas claras de actuación, para que su gestión se oriente a garantizar que la Administración Pública Nacional esté al servicio de los ciudadanos, fundamentada en los principios de honestidad, participación, solidaridad, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con pleno sometimiento a la ley y el derecho. (2) Promover que el funcionario público se identifique como servidor público, que actúa en función de la acción del Estado para llevar a cabo sus fines esenciales y forma parte de una Administración Pública al servicio de la ciudadanía. (3) Crear un régimen que oriente la actuación de los funcionarios públicos hacia una conducta intachable, regida por los códigos de ética y moral administrativa, con el más alto sentido de dedicación y compromiso para la realización de los principios y normas de la Constitución. (4) Crear las condiciones para que los funcionarios que ingresen y permanezcan en la Administración Pública, respondan a los más altos niveles de capacitación, experiencia técnica y profesional. (5) Establecer las normas que garanticen que el acceso y ascenso en la Función Pública, sólo se realice en el más estricto respeto a la igualdad efectiva y real, con base en la selección objetiva del más apto, mediante la competencia pública sobre conocimientos, méritos y experiencia.

En el artículo anterior, se explica que la función pública debe establecerse bajo varios principios que den como norte el buen funcionamiento de la Administración Pública (Órganos, Institutos, Ministerios) y que los funcionarios que la integran tengan como principios fundamentales la honestidad, trabajo, profesionalismo, siempre apegados a la Constitución y las leyes, con la

fundamental razón de trabajar para la Nación; es decir, para el colectivo, para la satisfacción del interés general.

Considerando de manera determinada que el régimen normativo en el cual se rigen los funcionarios públicos no es exclusivo de la Ley del Estatuto de la Función Pública, este se encuentra en concordancia con otras normas, todo esto con la finalidad de brindar protección a los funcionarios y reglamentar sus actuaciones en el ejercicio de funciones.

www.bdigital.ula.ve

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez identificado y formulado el problema de investigación, se establece la metodología apropiada que se implementó para alcanzar los objetivos propuestos.

En este sentido, el estudio se fundamentó dentro de la tradición científica, donde se introduce el control de las variables y la observación de las dimensiones que se están estudiando; en este caso, la variable de estudio son las condiciones que regulan el ingreso de los empleados de la Gobernación del estado Trujillo.

Al respecto, se estableció el marco metodológico destinado a analizar el Cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso de selección e ingreso de los Funcionarios Públicos a la Gobernación del Estado Trujillo, para ello, fue necesario disponer en detalle del conjunto de métodos y técnicas a ejecutar en el proceso de investigación.

En este orden de ideas, Balestrini (2006), manifiesta que el marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo el proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir, analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados.

Tomando en cuenta el criterio de Balestrini, a continuación se describe el tipo y diseño de investigación, la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad del instrumento y procedimiento de análisis que se siguió para abordar y alcanzar con éxito los objetivos planteados.

Tipo de investigación

La investigación como proceso encaminado a la obtención de nuevos conocimientos, la búsqueda de descubrimientos, la confirmación de los existentes o la solución de problemas, contempla el acercamiento del investigador hacia la realidad que desea conocer; definiendo en primer lugar lo que quiere saber y en relación a qué hechos. A partir de allí prevé las estrategias, tipo de investigación, procesos de trabajo a seguir, que le permitan acercarse a su objeto de estudio.

Sabino (2008, pág. 35), señala que los tipos de investigación que más frecuentemente se plantean desde el punto de vista de los objetivos, no son más que respuestas generalizadas a las preguntas formuladas y que ellas pueden ser: (a) exploratorias, las cuales pretenden dar una visión general y aproximada de los objetos de estudio; (b) descriptivas, radican en describir algunas características fundamentales de la investigación utilizando criterios que permitan poner en manifiesto la estructura o comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información comparable con otras fuentes y (c) explicativas, se centran en determinar los orígenes o causas de determinado fenómeno.

La investigación que se empleó en este estudio para alcanzar los objetivos planteados o dar respuesta precisa al problema previsto es descriptiva. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010, pág. 55) la definen como “aquella que describe situaciones específicas, es, decir, cómo es y se manifiesta determinado fenómeno” para Méndez (2006, pág. 178), el propósito de los estudios descriptivos... “es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación”.

Por su parte, Hurtado (2006, pág. 87) plantea que “su propósito es exponer el evento estudiado, hacia una descripción detallada de sus características”. Mientras que Chávez (2008; pág. 134) señala que “las investigaciones descriptivas son aquellas que se orientan a recolectar

información relacionada con el estado real de los objetos, situaciones o fenómenos”.

En síntesis, la investigación descriptiva como su nombre lo indica, se limita a describir determinadas características del grupo de elementos estudiados, sin realizar comparaciones con otros grupos. Se circunscriben a examinar una población definida, describiendo a través de la mención de diversas características. Por lo tanto, el objetivo de dicho alcance consiste en analizar el Cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso de selección e ingreso de los Funcionarios Públicos a la Gobernación del Estado Trujillo, con la finalidad de aportar acciones de gran utilidad que contribuyan a garantizar el cumplimiento de las condiciones de ingreso.

Diseño de la investigación

En el diseño de la investigación se hace explícito el plan o estrategia general de trabajo que define, esclarece las etapas que habrán de ejecutarse, después que el investigador determina con claridad su problema. Se hace referencia a dónde y cuándo se recopila la información. En virtud de lo expresado Rojas (1997, pág. 15) hace referencia a lo siguiente:

”Es necesario seleccionar o desarrollar un diseño de investigación al contexto particular de estudio. Es el diseño de investigación el que señala al investigador lo que va hacer para alcanzar sus objetivos. El diseño sería el plan o la estrategia para confirmar si es cierto o no algo”.

El diseño de la investigación definido por Arias (2009, pág. 111) “es la estrategia adoptada para responder al problema planteado, pudiendo ser documental, de campo o experimental”. En torno a lo anterior, la investigación se encontró enmarcada dentro de un diseño no experimental, debido a que su fin es la observación de las variables y no la manipulación de éstas. Hernández, Fernández y Baptista (2010, pág. 73) lo consideran

como aquel que no se hace variar intencionalmente la variable, sino que, lo acostumbrado es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Igualmente se situó en un diseño transeccional, cuyo propósito fue describir un evento que sucede o se observa en un momento único del presente, Balestrini (2006, pág. 133) delimita los estudios de diseño transeccional como “aquellos que se proponen la descripción de las variables tal como se manifiestan, y el análisis de éstas tomando en cuenta su interrelación e incidencia; la recolección de los datos se efectúa sólo una vez y en tiempo único”.

Aunado a lo anterior, también se orientó en el diseño de campo. Desde este contexto la presente investigación utilizó un diseño no experimental, transeccional, de campo, debido a que la misma fue desarrollada considerando datos directamente en el sitio donde suceden los hechos, es decir, en las Instituciones de la Administración Pública del Estado Trujillo, específicamente en la Gobernación del Estado, sin pretensión de manipulación de los resultados.

Población

Dentro del marco estadístico, la población puede constar de cualquier conjunto de elementos sobre los cuales se intenta indagar y conocer sus características o una de ellas, para las que serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación. Una vez definido el problema a investigar y formulados los objetivos, se fijaron las unidades informantes quienes aportaron los datos de estudio.

Por consiguiente, Hernández, Fernández y Baptista (2010, pág. 89), señalan que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, considerándose el universo sobre el cual se pretende generalizar los resultados”. Para efectos de investigación la

población estuvo conformada por el personal de la Gobernación del Estado Trujillo, específicamente con las áreas de Finanzas, Personal y Dirección de Ingeniería, según datos aportados por dichas dependencias.

Muestra

De acuerdo a las características que presenta la población del estudio, se consideró tomar una muestra puesto que la población es grande. Asimismo existen antecedentes en dichas instituciones que revelan la limitación que presenta el personal en cuanto a la disponibilidad de tiempo para participar en las encuestas. De este modo Morles, citado por Arias (2009, pág. 134) define la muestra del estudio “como un subconjunto representativo de un universo o población”.

Asimismo, Balestrini (2006, pág. 141) la conceptualiza como “una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo”. Debido a que el universo o población para este trabajo es grande y los elementos se dificultan en su identificación y ubicación, se aplicaron criterios muestrales, a objeto de extraer una muestra reducida del universo. Para el cálculo de la muestra, se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{4.N.p.q}{(E^2) (N-1) + 4 p.q}$$

Fuente: Pinol y Navarro (1999)

Dónde:

n = Tamaño muestral

N: Población

p = Probabilidad éxito igual a 0,80

q = Probabilidad de fracaso igual 0,20

E^2 = Error seleccionado, equivalente al 0,10

$$n = \frac{4 \cdot 65 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,10^2) (61-1) + 1} =$$

$$n = \frac{70}{0,69 + 1} =$$

$$n = \frac{70}{1,69} = 41,52$$

$$n = 42$$

La muestra para la población de este estudio quedó representada por cuarenta y dos (42) empleados públicos fijos y contratados, quienes representan a la unidad de análisis de la Gobernación del Estado Trujillo.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Arias (2009, pág. 67) las define “como los distintos medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”, son desde un principio aquellos recursos de los que se vale el investigador a lo largo del estudio de la situación, para recabar toda la información verdadera mediante su vivencia en el problema a estudiar y de esa forma constituir los parámetros que permitan alcanzar los objetivos planteados.

En este estudio se utilizó como técnicas la observación y la encuesta, también se hizo uso de las técnicas de análisis y síntesis. Con respecto a la encuesta, Hernández, Fernández y Baptista (2010, pág. 193), conceptualiza

la observación como “una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación”, es exclusiva de las ciencias sociales, se basa principalmente en el acopio de datos obtenidos mediante la visualización de los hechos.

Por otra parte, Hurtado (2006, pág. 427), señala que la técnica de la encuesta “está basada en la interacción personal y se utiliza cuando la información requerida por el investigador es conocida por otras personas, o cuando lo que se investiga forma parte de la experiencia de esas personas”. Se fundamenta en la consulta o interrogatorio, referente a estados de opinión sobre cualquier aspecto de actividad humana.

Ahora bien, en relación al instrumento se estructuró un cuestionario, que de acuerdo a Balestrini (2006, pág. 82) “es un medio de comunicación escrito, básico, entre el encuestador y el encuestado, que facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación al problema estudiado”.

En el caso específico de la presente investigación el cuestionario es un medio donde se plantearon preguntas cerradas de alternativas múltiples estructuradas, las cuales estuvieron enfocadas a los indicadores de estudio, dicho cuestionario fue aplicado a cada uno de los participantes objeto de investigación, quienes escogieron su respuesta de acuerdo a su criterio. (Ver anexo 1).

En fin, la mejor orientación de la encuesta bajo la modalidad de cuestionario ofreció las siguientes ventajas: a) la información fue más fácil de procesar, simplificando el análisis comparativo; b) el encuestador no necesitó estar entrenado arduamente en la técnica; c) hubo uniformidad en la información obtenida.

Validez del instrumento

La validez del instrumento se sustentó en los siguientes enfoques: Chávez (2008, pág. 193), señala que la validez "...constituye un elemento determinante para llevar a cabo una investigación de campo", es decir, traduce la eficiencia, correspondencia y claridad de cada interrogante con respecto a lo que se desea medir.

Por esto último, la validez, el instrumento fue de contenido, sometiéndolo a un panel de cinco (05) personas calificadas en el área Metodológica y de Derecho, que de forma separada realizaron la revisión y asignaron las correcciones ajustadas al instrumento, y firmando conforme con el modelo final, para la aplicación y análisis de los resultados.

Se escogió este procedimiento debido a que permitió evaluar el nivel en que el instrumento alcanza efectivamente a todos, o una gran parte de los contenidos plasmados en los objetivos que se esperaban alcanzar. De esta manera, la validez del instrumento se realizó mediante la revisión exhaustiva de la totalidad de los ítems correspondientes a los indicadores que miden los objetivos de investigación. (Ver anexo 2).

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, pág. 243) la confiabilidad de un instrumento de medición "se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados". Para ello se utiliza el coeficiente de Alfa de Cronbach:

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde k es el número de ítems

r_{rr} = Coeficiente de confiabilidad

K = Número de ítems

1 = Constante

$\sum Si^2$ = Sumatoria de la varianza de los ítems

St^2 = Varianza de los puntajes totales.

Luego de realizar los cálculos respectivos con la información obtenida del cuestionario se procedió a medir el coeficiente en la siguiente escala:

Tabla 1.
Escala de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Hurtado (2006)

Estos valores permitieron evidenciar que el instrumento analizado en la investigación es confiable o no.

Técnicas para analizar datos

Las técnicas para analizar los datos es conceptualizada por Selltiz, Jahoda y otros, citado por Balestrini (2006, pág. 169) "...se refiere al propósito de resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación". Los datos que se recogieron con el instrumento fueron agrupados por indicador, aplicando la estadística descriptiva que concentra los resultados a través de tablas de frecuencias y gráficos porcentuales, evaluando así la fiabilidad de cada información.

La estadística descriptiva de acuerdo a Balestrini (2006; pág. 67) “...registra los datos en tablas y los representa en gráficos. Calcula los parámetros estadísticos (medidas de centralización y de dispersión), que describen el conjunto estudiado”.

A partir del análisis de los datos obtenidos de los cuadros representativos donde la información es previamente ordenada, clasificada y tabulada se resumieron las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionaron respuestas a las interrogantes de la investigación. Posteriormente se hizo una discusión de los resultados, desprendiéndose de ella las conclusiones y recomendaciones.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se hace una exposición de los resultados y el análisis de la encuesta tipo cuestionario aplicadas a los sujetos de estudio de la presente investigación, correspondiente a los indicadores producto del mapa de variables.

Se muestran los resultados arrojados por el instrumento de investigación, es decir, el cuestionario, que estuvo conformado por dieciocho (18) ítems con preguntas cerradas de tres (3) hasta diez (10) alternativas de respuesta, las cuales fueron aplicadas a la población seleccionada, en este caso al Personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, Dirección de Ingeniería

Para obtener los resultados finales, una vez aplicado el instrumento de investigación, se procedió a realizar la tabulación del mismo, donde se pudo observar los resultados de cada pregunta. Posteriormente, en base a dicha tabulación, se elaboraron las respectivas tablas de datos para cada pregunta, las cuales dieron origen a los resultados finales, que al mismo tiempo fueron presentados porcentualmente en gráficos para la interpretación de cada una de las preguntas.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento desglosando cada una de las preguntas realizadas.

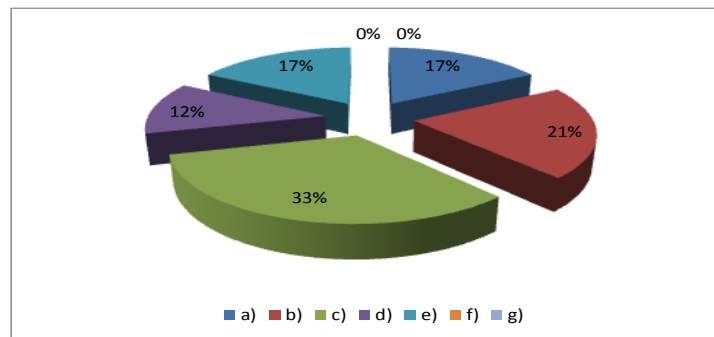
Ítem 1. Señale su nivel de instrucción:

Tabla 2. Nivel de instrucción

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Bachiller	07	17%
b) Técnico Superior Universitario	09	21%
c) Universitario	14	33%
d) Especialista	05	12%
e) Magíster	07	17%
f) Doctor – PHD	-	-
g) No sabe	-	-
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo en el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 1. Representación %: Nivel de instrucción



Fuente: Datos Tabla 2; Simonaro (2014)

Interpretación

Se puede observar que la mayoría de los empleados públicos encuestados poseen un nivel de instrucción superior (Técnico – Universitario); sólo un 17% es bachiller; mientras que 21% es Técnico Superior Universitario; 33% tiene instrucción Universitaria; 12% es Especialista y un 17% es Magíster, por lo tanto, se puede decir, que gran parte del personal se ha preparado académicamente.

El grado de instrucción académica es muy importante porque es un indicador que determina cómo las personas están preparadas para enfrentar el mercado laboral, además permite tener un diagnóstico de cómo pueden ejecutar el trabajo para lograr la competitividad y calidad laboral. Las organizaciones deben contar con personal instruido y calificado para alcanzar la eficiencia y eficacia del servicio que ofrece.

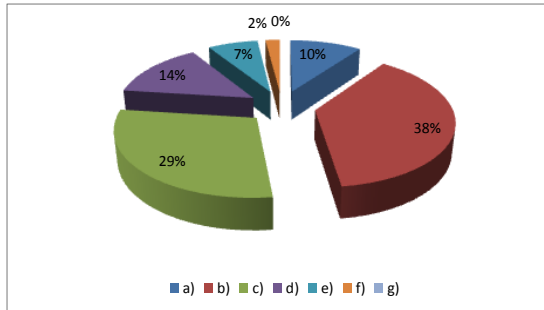
Ítem 2. Exprese sus años de servicios en la Administración Pública:

Tabla 3. Años de servicios en la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) 1 – 5 años	04	10%
b) 6 – 10 años	16	38%
c) 11 – 15 años	12	29%
d) 16 – 20 años	06	14%
e) 21 – 25 años	03	07%
f) Más de 26 años	01	02%
g) No sabe	-	-
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 2. Representación %: Años de servicios en la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 3; Simonaro (2014)

Interpretación

Los empleados públicos encuestados manifestaron en un 38% tener entre 6 y 10 años de servicios en la Administración Pública; mientras que un 29% tiene entre 11 y 15 años; 14% señaló tener entre 16 y 20 años; 10% entre 1 y -5 años; 7% entre 21 y 25 años; por último un 2% expresó que tiene más de 26 años al servicio de la Administración Pública.

De este modo se evidencia, una población operativa en la Administración Pública por muchos años, lo que origina las bases para la eficiencia y control de la Función Pública. Los años de servicios también influyen en los niveles de competitividad y calidad del personal.

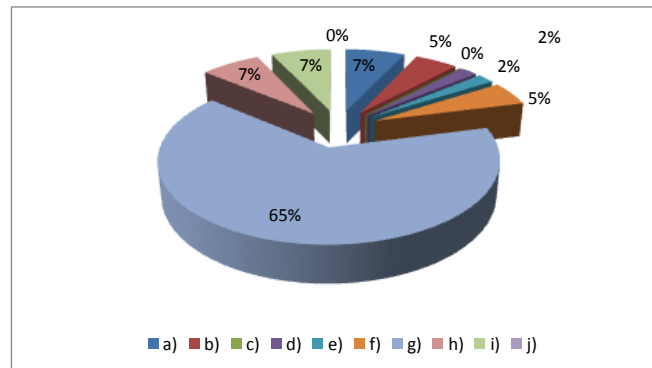
Ítem 3. ¿Para optar a un cargo en la Administración Pública, con cuál de los siguientes requisitos se debe cumplir?

Tabla 4. Requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Ser venezolano	03	07%
b) Edad mínima de 18 años	02	05%
c) Titularidad en educación diversificada	-	-
d) No estar sujeto a interdicción civil o inhabilitación política	01	02%
e) No gozar de jubilación o pensión otorgada por algún organismo del Estado	01	02%
f) Poseer habilidades y destrezas correspondientes al cargo	02	05%
g) Cumplir con los procedimientos de ingreso establecidos en la Ley	27	65%
h) Todas las anteriores	03	07%
i) Otros	03	07%
j) No sabe	-	-
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal (2014)

Gráfico 3. Representación %: Requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 4; Simonaro (2014)

Interpretación

De acuerdo a los datos aportados por los empleados públicos encuestados, un 65% expresó que los requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública son los procedimientos de ingresos establecidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002); por otra parte un 7% señaló que se deben cumplir con todos los procedimientos de ingresos establecidos contemplados en dicha Ley; otro 7% respondió que el principal requisito es ser venezolano; 5% manifestó ser mayor de 18 años; poseer habilidades y destrezas correspondientes al cargo; un 2% consideraron que no se debe estar sujeto a interdicción civil o inhabilitación política o no gozar de jubilación, pensión otorgada por algún organismo del Estado y por último un 7% no sabe cuáles son los requisitos para optar al cargo en la Administración Pública.

En fin, los requisitos antes mencionados describen que la venezolanidad es exigida. La edad requerida para aspirar a un cargo es de 18 años, sin embargo, la Constitución exige otras edades para el ejercicio de determinados cargos públicos. No estar sujeto a interdicción civil implica no estar sometido al régimen de tutela contemplado en el Código Civil. La

inhabilitación política deriva de los supuestos establecidos en la Ley contra la Corrupción.

Salvo que sea para cargos de libre nombramiento y remoción, en cuyo caso si se gozare de jubilación o pensión otorgados por algún organismo del Estado, ésta deberá suspenderse, no se puede optar a un cargo regulado por la Ley, si se recibiera una jubilación o pensión. Se exceptúan las jubilaciones o pensiones provenientes del desempeño de cargos compatibles, las cuales son los académicos, accidentales, asistenciales y docentes. Se legaliza, así la norma del artículo 148 de la CRBV. De esta norma se percibe que es compatible asimismo, el ejercicio de un cargo regulado por la misma con la percepción de la pensión de vejez del Seguro Social.

Los requisitos correspondientes al cargo deben ser cumplidos con los procedimientos de ingreso pautados en la Ley y su reglamento, lo cual implica fundamentalmente someterse a lo establecido legal y reglamentariamente al efecto, en particular todo lo relativo a selección y concursos. Se acota entonces, que para optar al cargo de la Administración Pública, cualquier sujeto que cumpla con los requisitos del artículo 16 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) puede postularse.

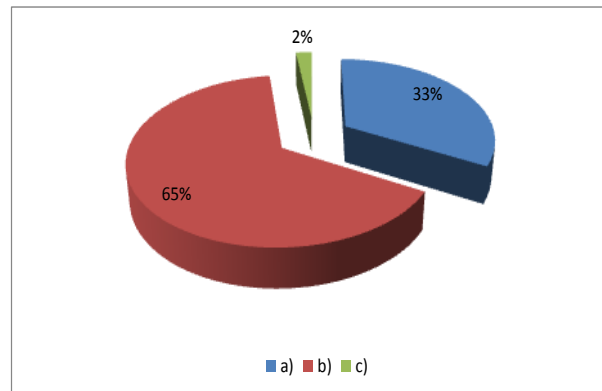
Ítem 4. ¿Considera que los requisitos antes mencionados se cumplen con obligatoriedad para optar a un cargo en la Administración pública?

Tabla 5. Cumplimiento obligatorio de los requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Sí	14	33%
b) No	27	65%
c) No sabe	01	02%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 4. Representación %: Cumplimiento obligatorio de los requisitos para optar a un cargo en la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 5; Simonaro (2014)

Interpretación

Del 100% de los empleados públicos encuestados, 65% señaló que no se cumplen con la obligatoriedad de los requisitos para optar al cargo en la Administración Pública, por otra parte un 33% expresó que si existe un cumplimiento obligatorio y un 2% no sabe si se cumplen.

Se evidencia un alto grado de incumplimiento de los requisitos, vulnerando los principios de protección, orden y acceso a la Administración Pública, generando inequidad en los procesos e ineficiencia del cumplimiento del orden jurídico.

En fin, las personas que opten a un cargo deberán acreditar los requisitos exigidos para el respectivo, sin los cuales no podrá hacerse su posesión, de lo contrario se estaría incurriendo en la violación de las leyes.

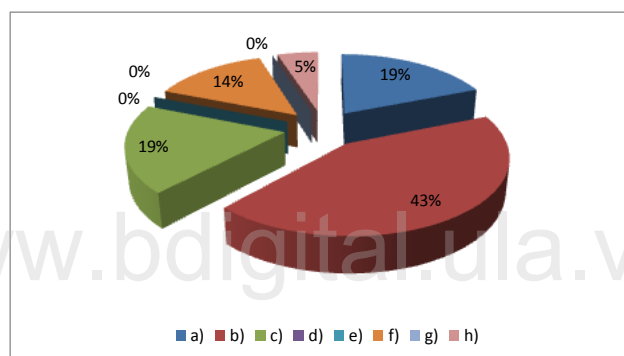
Ítem 5. ¿Qué requisitos son indispensables cumplir para ejercer el cargo de empleado público?

Tabla 6. Requisitos indispensables para ejercer el cargo de empleado público

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Ser persona natural	08	19%
b) Tener nombramiento	18	43%
c) Ejercicio en una función pública	08	19%
d) Sea remunerado	-	-
e) Poseer carácter permanente	-	-
f) Todas las anteriores	06	14%
g) Otros	-	-
h) No sabe	02	05%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 5. Representación %: Requisitos indispensables para ejercer el cargo de empleado público



Fuente: Datos Tabla 6; Simonaro (2014)

Interpretación

El 43% de los empleados públicos encuestados manifestaron que el requisito indispensable para ejercer el cargo de empleado público es tener nombramiento, mientras que un 19% expresó que debe ser personal natural o estar en ejercicio de la función pública, un 14% señala que todos los requisitos reseñados como opciones son indispensables y un 5% no sabe cuáles son.

Se evidencia que no todos los empleados públicos tienen conocimiento pleno sobre cuáles son los requisitos para ejercer el cargo de la Función

Pública, por lo tanto, existe una escasa capacitación sobre el tema, afectando la legalidad del ingreso a la Gobernación del estado Trujillo.

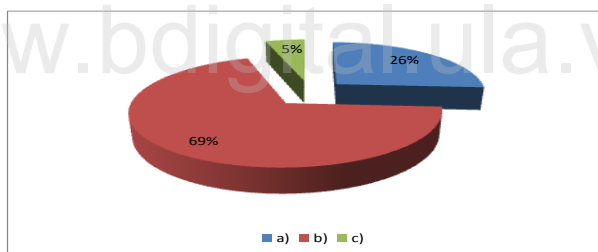
Ítem 6. ¿Los requisitos para ejercer un cargo dentro de la Administración Pública se cumplen con obligatoriedad?

Tabla 7. Cumplimiento obligatorio para ejercer el cargo dentro de la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Sí	11	26%
b) No	29	69%
c) No sabe	02	05%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo y el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 6. Representación %: Cumplimiento obligatorio para ejercer el cargo dentro de la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 7; Simonaro (2014)

Interpretación

Los resultados reflejan que un 69% de los empleados públicos encuestados opinó que los requisitos para ejercer un cargo dentro de la Administración Pública no se cumplen con obligatoriedad, pues algunos de ellos omitieron ciertos requisitos, sin embargo, un 26% señaló que si se cumplen, ya que ellos presentaron legalmente todos los requisitos. Por otro lado un 5% expresó que no saben si se cumplen o no con obligatoriedad, pues no están al tanto del tema.

De esta manera se confirma el incumplimiento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley del Estatuto de la Función Pública vigente.

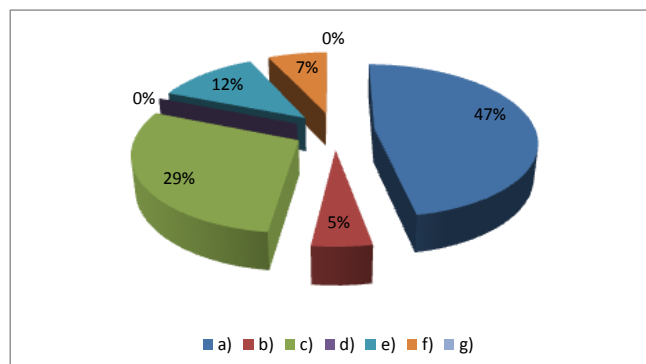
Ítem 7. Para tomar posesión de un cargo es necesario:

Tabla 8. Requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Haber ganado el concurso público, sorteo o haber sido elegido	20	47%
b) Superar el período de prueba	02	05%
c) Tener nombramiento	12	29%
d) Prestar servicio remunerado con carácter permanente	-	-
e) Todas las anteriores	05	12%
f) Otros	03	07%
g) No sabe	-	-
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 7. Representación %: Requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 8; Dayana Simonaro (2014)

Interpretación

Del 100% de empleados encuestados el 47% señaló que el principal requisito para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública es

haber ganado el concurso público, haber sido elegido o haber ganado el sorteo; asimismo, un 29% expresó que es necesario tener el nombramiento, un 5% manifestó que es requisito haber superado el período de prueba, un 7% opinó que otros requisitos entre ellos las recomendaciones, y un 12% se inclinó porque se deben cumplir todos los requisitos establecidos como opciones, ya que éstos están estipulados en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002).

Es importante resaltar que los requisitos tienen que ser indispensables para tomar posesión del cargo, pues esto será el punto de partida de su ejercicio administrativo, además que esto apoyará la garantía de la estabilidad del empleado público en su función.

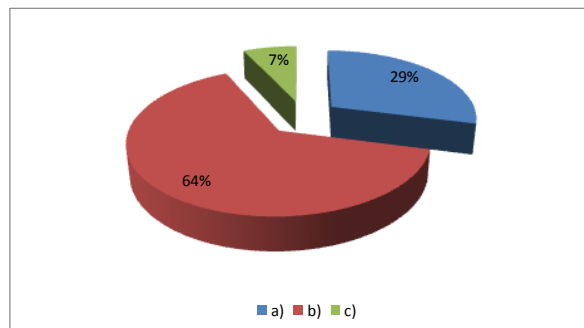
Ítem 8. ¿Considera que se cumplen cabalmente los requisitos para tomar posesión en un cargo dentro de la Administración pública?

Tabla 9. Cumplimiento de los requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Sí	12	29%
b) No	27	64%
c) No sabe	03	07%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 8. Representación %: Cumplimiento de los requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 9; Simonaro (2014)

Interpretación

El 64% de los empleados encuestados, respondió que no se cumplen los requisitos para tomar posesión de un cargo en la Administración Pública, aunque un 29% señaló que si se cumplen y un 7% no sabe.

Se evidencia que la gran mayoría de los empleados públicos objeto de estudio que están insertos actualmente en la Gobernación del estado Trujillo no cumplieron con los requisitos, pues en ocasiones se requiere solo de recomendaciones o se crean cargos que justifiquen la vacante, esto provoca la ineficiencia e ineficacia de la función pública, ya que si no se cumplen las leyes no se puede garantizar los servicios y muchos menos los derechos de los ciudadanos y ciudadanas.

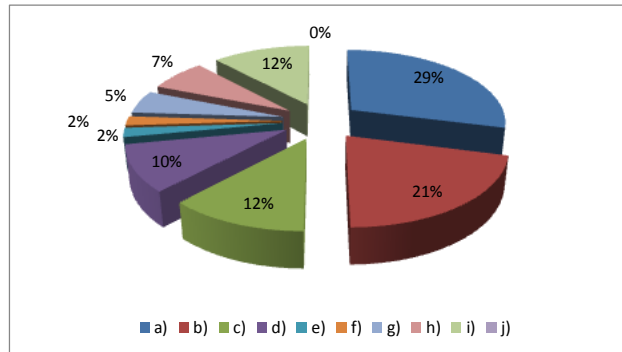
Ítem 9. Posee formación y capacitación en:

Tabla 10. Formación y capacitación

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Área Jurídica	12	29%
b) Área Administrativa	09	21%
c) Área de Personal	05	12%
d) Área de Ingeniería	04	10%
e) Área de Economía	01	02%
f) Área de Educación	01	02%
g) Área de Salud	02	05%
h) Área de la Administración Pública	03	07%
i) Otra área	05	12%
j) No sabe	-	-
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo y el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 9. Representación %: Formación y capacitación



Fuente: Datos Tabla 10; Simonaro (2014)

Interpretación

Existe un 29% de personal encuestado que posee formación y capacitación en el área jurídica (son abogados), un 21% tiene capacitación en el área de Administración, 12% está formado en el área de Personal y afines, 10% en el área de Ingeniería, 7% en el área de Administración Pública, 5% en el área de Salud y 2% está capacitado en las áreas de Economía y Educación.

En línea general, las instituciones públicas objeto de estudio están dotadas por profesionales en diversas áreas, es decir, no sólo se rigen por el área de Administración, ya que existen Educadores, Enfermeras, Ingenieros, entre otros. De allí, la necesidad de valorar y reconocer el derecho a la formación continua de los empleados en el ámbito de la Administración Pública, por lo tanto, se deben establecer políticas y regulaciones laborales idóneas, sistemas, métodos y procedimientos para su materialización como un medio para transformar, actualizar y promover la cultura de la productividad eficiente dentro de las instituciones públicas.

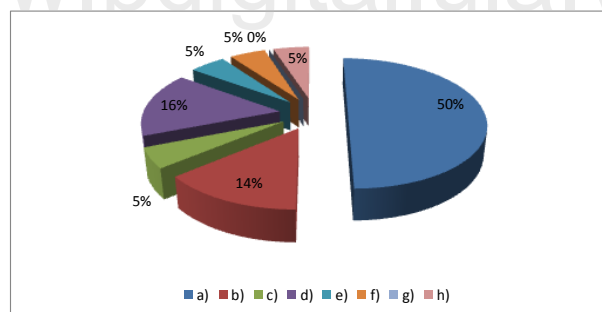
Ítem 10. Posee experiencia en:

Tabla 11. Experiencia

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Función pública nacional y regional (competencias del poder ejecutivo, legislativo, judicial)	21	50%
b) Función pública municipal (urbanismo, transporte colectivo urbano, alumbrado, acueductos, mercados, mataderos, aseo urbano, y los demás que guarden relación con la vida local)	06	14%
c) Función pública mixtos o concurrentes (sanidad, educación y asistencia social)	02	05%
d) Función pública administrativas (registros públicos, protección y defensa del ambiente, defensa de los parques nacionales, conservación del patrimonio histórico y cultural de la nación)	07	16%
e) Función pública industrial y comercial (actos de comercio)	02	05%
f) Función pública esencial (seguridad pública; defensa del territorio)	02	05%
g) Función facultativa (régimen de transportes, las minas y los bosques; fomento de la agricultura, la industria y el comercio, los servicios de previsión social y de asistencia pública)	-	-
h) No sabe	02	05%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 10. Representación %: Experiencia



Fuente: Datos Tabla 11; Simonaro (2014)

Interpretación

El resultado de este indicador demuestra que un 50% de encuestados respondió que posee experiencia en la Función pública nacional y regional; un 16% tiene experiencia en la Función pública administrativa; 14% basa su experiencia en la Función pública municipal; un 5% tiene experiencia en la

Función pública mixtos o concurrentes, industrial y comercial, esencial y por último otro 5% señaló que no sabe cuál es su experiencia.

La experiencia es el conocimiento de algo o habilidad para ello que se adquiere al haberlo realizado, es decir, es el conocimiento adquirido a lo largo del trabajo. El deber ser señala que la experiencia es un indicador relevante al momento de un empleado público someterse a un concurso, porque determina la preparación que este tiene para desempeñarse en un cargo determinado, sin embargo, se conoce de casos donde la experiencia no es tomada en consideración para el concurso, ya que se toma en cuenta otros indicadores no tan relevantes como las recomendaciones, entre otros.

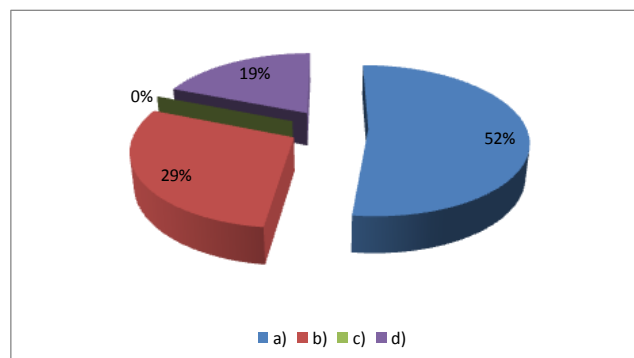
Ítem 11. Para ingresar como empleado a la Administración Pública cumplió con el proceso de:

Tabla 12. Proceso para ingresar a la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Concurso	22	52%
b) Elección	12	29%
c) Sorteo	-	-
d) No sabe	08	19%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo y el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 11. Representación %: Proceso para ingresar a la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 12; Simonaro (2014)

Interpretación

Para el ingreso a la Gobernación del estado Trujillo el 52% de los empleados públicos encuestados manifestó que cumplió con el proceso de concurso, mientras que un 29% paso por el proceso de elección y 19% no sabe qué proceso cumplió para ingresar a la Función Pública.

De esta manera se observa que un porcentaje importante, no tiene conocimiento cual es el proceso que debe cumplirse de acuerdo a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley del Estatuto de la Función Pública, para el ingreso a la Administración Pública, pues se presume que lo obvió. Este es uno de los principales problemas que día a día se vive en este sector, el cual debe ser sancionado y erradicado para garantizar la eficiencia y eficacia de la Función Pública.

Ítem 12. El concurso para optar al cargo se realiza a través de:

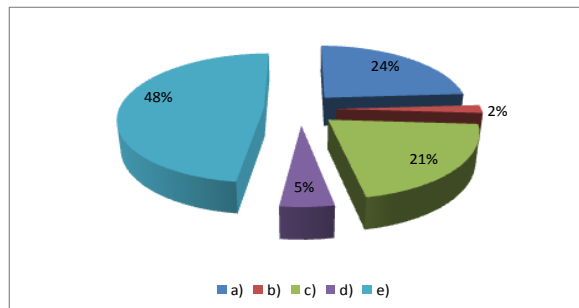
www.bdigital.ula.ve

Tabla 13. Tipo de concurso para optar al cargo en la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Concurso mixto	10	24%
b) Concurso de credenciales	01	02%
c) Concurso de oposición a un tiempo	09	21%
d) Otro medio	02	05%
e) No sabe	20	48%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 12. Representación %: Tipo de concurso para optar al cargo en la Administración Pública.



Fuente: Datos Tabla 13; Simonaro (2014)

Interpretación

El tipo de concurso por el cual entro el 24% de los empleados públicos encuestados a la Administración Pública fue en mixto, 21% tuvo un concurso de oposición a un tiempo, 5% señaló que fue por otro medio, un 2% fue por concurso de credenciales y un 48% manifestó que no sabe en qué tipo de concurso participó para ingresar a la Función Pública.

Se sigue evidenciando la falta de conocimiento por parte de los empleados públicos con respecto a la Constitución Nacional y la Ley del Estatuto de la Función Pública, por lo cual es relevante que las instituciones activen mecanismos de capacitación sobre los concursos públicos y el tipo a que puede ser usado para un cargo.

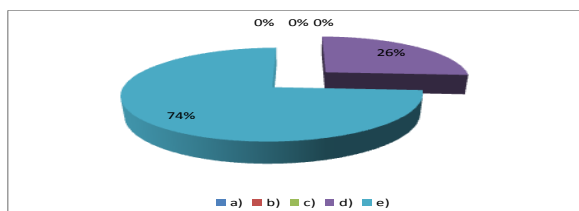
Ítem 13. ¿Con qué frecuencia se realizan los concursos para optar a los cargos de la Administración Pública?

Tabla 14. Frecuencia de los concursos para optar a los cargos de la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Trimestralmente	-	-
b) Semestralmente	-	-
c) Anualmente	-	-
d) Otro	11	26%
e) No sabe	31	74%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 13. Representación %: Frecuencia de los concursos para optar a los cargos de la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 14; Simonaro (2014)

Interpretación

Un 26% de encuestados señaló que el concurso no tiene tiempo establecido de realización, mientras que el 74% señaló que no sabe, debido a que no posee conocimiento sobre el tema.

Este es un aspecto negativo, ya que no se ofrece la oportunidad a las personas de optar a cargos en la Administración Pública a través de este medio, desmejorando la calidad de la Función Pública.

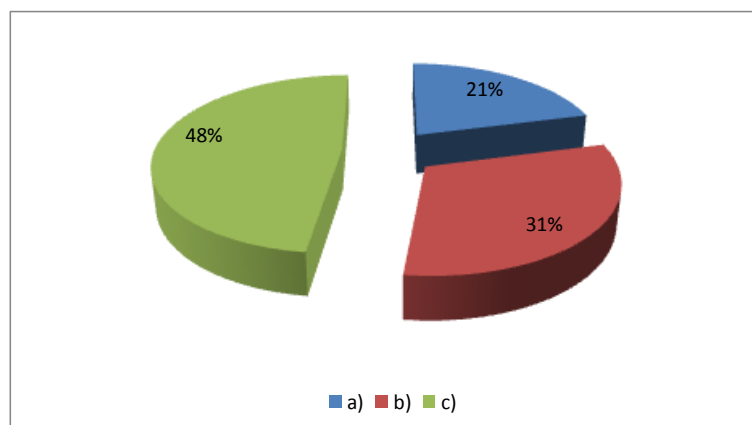
Ítem 14. ¿El proceso de elección se aplica con regularidad para ingresar a la Administración Pública?

Tabla 15. Regularidad del Proceso de elección para ingresar a la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Sí	09	21%
b) No	13	31%
c) No sabe	20	48%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 14. Representación %: Regularidad del Proceso de elección para ingresar a la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 15; Simonaro (2014)

Interpretación

Un 21% de empleados encuestados señaló que el proceso de elección si se aplica con regularidad para ingresar a la Administración Pública, mientras que un 31% expresó que no y un 48% no sabe si se aplica.

Al igual que la frecuencia con se aplica el concurso, la elección tampoco es del conocimiento de las personas, ya que las instituciones muy poco lo realizan, afectando también la calidad de la Función Pública.

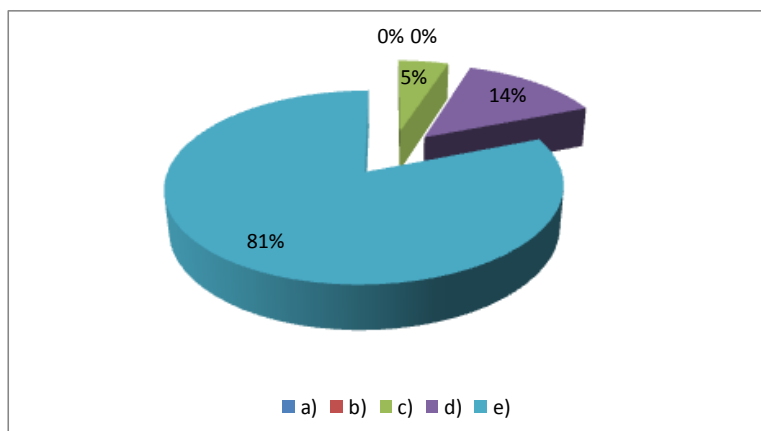
Ítem 15. ¿Señale la frecuencia con que realizan la elección de un empleado público?

Tabla 16. Frecuencia de la elección de los empleados públicos

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Trimestralmente	-	-
b) Semestralmente	-	-
c) Anualmente	02	05%
d) Otro	06	14%
e) No sabe	34	81%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 15. Representación %: Frecuencia de la elección de los empleados públicos



Fuente: Datos Tabla 16; Simonaro (2014)

Interpretación

El 5% de encuestados expresó que lo realizan anualmente, 14% señaló que lo aplican sin un tiempo determinado y un 81% no sabe cuando hacen la elección, ya que este proceso lo realizan directamente los altos funcionarios y ellos son los que escogen al empleado que ejercerá el cargo disponible.

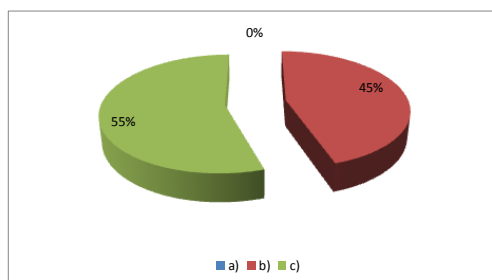
Ítem 16. ¿Se realizan constantemente los sorteos de cargos dentro de la Administración Pública?

Tabla 17. Realización de sorteos de cargos dentro de la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Sí	-	-
b) No	19	45%
c) No sabe	23	55%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo y el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 16. Representación %: Realización de sorteos de cargos dentro de la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 17; Simonaro (2014)

Interpretación

El 48% de empleados encuestados señaló que no se realizan los sorteos para el ingreso a la Administración Pública, mientras que un 55% no sabe si los aplican.

De este modo se confirma aún más el incumplimiento de las leyes, ya que el sorteo forma una opción del proceso para el ingreso a la Administración Pública.

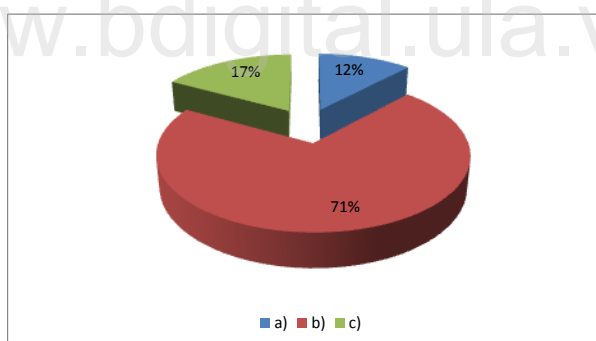
Ítem 17. ¿El ingreso a la Administración Pública por sorteo es considerado objetivo?

Tabla 18. Objetividad del sorteo para el ingreso de la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Sí	05	12%
b) No	30	71%
c) No sabe	07	17%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 17. Representación %: Objetividad del sorteo para el ingreso de la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 18; Simonaro (2014)

Interpretación

Del personal encuestado un 7% señaló que el ingreso a la Administración Pública por sorteo es considerado objetivo, por otra parte un 71% respondió que no es objetiva y un 17% expresó que no sabe.

En este indicador se observa discrepancia dado que en el anterior ítem los encuestados respondieron que el sorteo no es aplicado.

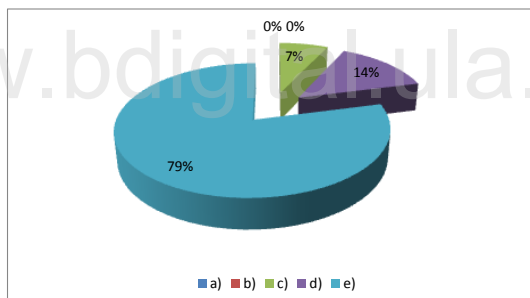
Ítem 18. ¿Con qué frecuencia se realizan el sorteo para ingresar a la Administración Pública?

Tabla 19. Frecuencia de realización de sorteos para el ingreso en la Administración Pública

Alternativa	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
a) Trimestralmente	-	-
b) Semestralmente	-	-
c) Anualmente	03	07%
d) Otro	06	14%
e) No sabe	33	79%
Total	42 empleados	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Gobernación del Estado Trujillo el área de Finanzas, Personal, (2014)

Gráfico 18. Frecuencia de realización de sorteos para el ingreso en la Administración Pública



Fuente: Datos Tabla 19; Simonaro (2014)

Interpretación

Un 7% señaló que la frecuencia con que se realizan el sorteo para ingresar a la Administración Pública es anual, sin embargo un 79% respondió que no sabe, ya que tiene poco conocimiento sobre este procedimiento.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye con respecto al objetivo específico 1: Identificar los requisitos para ejercer la función pública en el estado Trujillo, que los empleados públicos de este sector poseen poco conocimiento sobre ellos, a pesar de ser de carácter obligatorio. Los requisitos para optar, ejercer y tomar posesión de un cargo en la Administración Pública Estatal específicamente la Gobernación del Estado Trujillo, están establecidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) artículo 16, donde señala que el aspirante debe ser venezolano, mayor de edad, bachiller, no estar sujeto a interdicción civil o inhabilitación política, no gozar de jubilación o pensión, poseer habilidades y destrezas de acuerdo al cargo, haber ganado el concurso – elección o sorteo, tener nombramiento, ejercicio en la Función Pública, poseer carácter permanente, superar el período de prueba. Es decir, que toda persona que cumpla con los requisitos anteriores puede postularse a un cargo.

Sin embargo, dentro de las instituciones públicas esto no se cumple en su totalidad debido a que existen casos donde la asignación de cargos fue hecha por recomendaciones o inclinación política, vulnerando los principios de protección, orden y acceso a la Administración Pública, lo que conlleva a producir inequidad en el proceso e ineficiencia en el cumplimiento de las leyes venezolanas. Complementando lo anterior, la falta de capacitación sobre los requisitos de ingreso a la Administración Pública afecta la legalidad, pues constitucionalmente estos son obligatorios para la garantía de la estabilidad del empleado público en su función.

En cuando al objetivo específico 2: Describir el procedimiento de para ingresar como empleado a la Gobernación del estado Trujillo, se concluyó que de acuerdo al artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana

de Venezuela (1999) las Instituciones Públicas deben llamar a concurso público para ofertar un cargo, al igual que este es un requisito obligatorio para tomar posesión del cargo.

Sin embargo, en las instituciones públicas trujillanas se observa que solo un 52% de los empleados que ingresaron a la Gobernación del estado Trujillo cumplió con este proceso, también se observa escaso conocimiento sobre el tema, considerándose como un problema que afecta la calidad del ingreso, el cual debe ser sancionado. Es por ello, que un alto porcentaje de empleados públicos desconocen el tipo de concurso, la frecuencia de aplicación, negando así la oportunidad a todas las personas a optar cargos para ejercer la Función Pública.

La elección solo se ha aplicado a un grupo mínimo de empleados públicos y se ha realizado anualmente, también se visualiza escaso conocimiento sobre este procedimiento al igual que los sorteos, pues no se tiene amplia preparación en ello porque los empleados alegan que los altos funcionarios son quienes escogen al empleado que ejercerá el cargo disponible, por lo tanto el proceso de ingreso no puede ser objetivo.

En relación al objetivo específico 3: Examinar la jurisprudencia relacionada al ejercicio de la función pública en el estado Trujillo, se determinó que esta fundamenta en las sentencias sobre: Funcionario de Carrera, Prohibición del ingreso a la Administración Pública, el Concurso Público, Calificación de Despido, Destitución, Solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, las cuales fueron impuestas ante la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, Juzgado Cuarto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, Tribunal Superior de lo Contencioso Administrativo de la Región Central Con Sede En Maracay, Estado Aragua y Juzgado Tercero (3°) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas.

Todas estas sentencias se basan en el cumplimiento del artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) donde la Administración Pública debe llamar al concurso público a los cargos de funcionarios que sean de carrera administrativa, lo cual garantiza el derecho a la estabilidad que los ampara, igualmente se debe realizar su nombramiento de acuerdo a lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), siempre y cuando se cumplan previamente todas las condiciones de elegibilidad.

El incumplimiento de las normas anteriores genera efectos al proceso de ingreso a la Gobernación del estado Trujillo, entre los que se destacan: No se puede acceder a la condición de funcionario de carrera de la Administración Pública sin cumplir con las formalidades de ingreso establecido por la Ley porque se incurre en la inestabilidad del empleado; La demora de la institución en llamar a concurso público de un cargo, puede afectar la estabilidad en el trabajo, lo cual es una garantía establecida por la Constitución Nacional; Al incumplir las condiciones del ingreso a la Administración Pública se desarrolla un ingreso irregular de un funcionario público; El ingreso a la función pública de funcionarios de hecho o personal contratado no es admitido por expresa prohibición constitucional; La falta de conocimiento de los cambios ocurridos en las instituciones con respecto a la aplicación de las leyes de la función pública, afecta el cumplimiento de las mismas; Las personas que ingresan a la Administración Pública sin haber participado en el concurso público no tienen la estabilidad absoluta y su relación de empleo será regida por las normas de Derecho Laboral establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora (2012); Ante la omisión del concurso se entiende como nulo cualquier nombramiento para un cargo de carrera.

En cuanto al objetivo específico 4: Proponer acciones que garanticen el cumplimiento de las condiciones de ingreso de los empleados a la Gobernación del estado Trujillo. Se formuló el establecimiento de planes de

personal para dar a conocer los programas y actividades que deben cumplir las instituciones públicas para optimizar la administración del Recurso Humano e incluir dentro de sus objetivos y metas las condiciones que regulan el ingreso de los empleados públicos a la Administración Pública, con el fin de garantizar la transparencia del proceso y la estabilidad de las personas que pasan a ejercer la Función Pública.

Recomendaciones

Chávez (1995, p.238), señala que las recomendaciones “son sugerencias que el investigador hace a quienes tienen poder de decisión en el ámbito de la investigación y pudieran en un momento dado con tales sugerencias resolver en parte la dificultad planteada en el estudio”.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se recomienda:

- ✓ Proponer acciones que garanticen el cumplimiento de las condiciones de ingreso de los empleados a la Administración Pública Estatal Gobernación del Estado Trujillo.

Las acciones son:

- ✓ Establecer planes de personal para dar a conocer los programas y actividades que deben cumplir las instituciones públicas para optimizar la administración del Recurso Humano.
- ✓ El plan de personal debe incluir dentro de sus objetivos y metas las condiciones que regulan el ingreso de los empleados públicos a la Gobernación del estado Trujillo, con el fin de garantizar la transparencia del proceso y la estabilidad de las personas que pasan a ejercer la Función Pública.
- ✓ Igualmente deben incluir los requisitos a cumplir para optar, ejercer y tomar posesión de los cargos, los cuales pueden ser dados a conocer

por medio de programas de capacitación y orientación al empleado público.

- ✓ Diseñar e implementar talleres de capacitación sobre el cumplimiento de las leyes (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)) para lograr un eficiente ingreso de empleados públicos a la Gobernación del estado Trujillo.
- ✓ Desarrollar actitudes intelectuales en el personal a través de la participación y capacitación, con el objeto de orientar hacia la eficiencia y eficacia de la Función Pública.
- ✓ Aplicar con frecuencia el procedimiento de ingreso (concurso, elección o sorteo) para darle cumplimiento obligatorio a las leyes y evitar las desviaciones en el mismo.
- ✓ Llevar a la praxis las acciones formuladas, tomando en cuenta el fortalecimiento y solidez de la participación de los empleados públicos, con la finalidad de generar eficiencia y eficacia en el servicio de la Administración Pública hacia los ciudadanos y ciudadanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) Bibliografía Impresa:

- Arias, F. (2009). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Caracas. Episteme.
- Bavaresco (2006). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- Balestrini, M. (2006). *Técnicas de investigación. Trabajos de grado y tesis*. 1ª edición. Caracas: Venezuela.
- Chávez, N. (2008). *Cómo realizar un proyecto de investigación*. Caracas: Editorial B.L.
- FUNEDA (2011). *Revista de Derecho Funcionarioal*. Volumen 1. Ene-Dic. 2010. Edición Cuatrimestral. Caracas: Venezuela.
- FUNEDA (2012). *Revista de Derecho Funcionarioal*. Volúmenes 4 y 5. Sep-Dic 2011; Ene-Abr 2012. Edición Cuatrimestral. Caracas: Venezuela.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Hurtado, J. (2006). *Metodología. Guía para la elaboración de diseños de investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jameikys, E. (2006). *Situación jurídica de los contratados en la administración pública*. Trabajo Especial de Grado presentado ante la Universidad Católica Andrés Bello. San Cristóbal: Venezuela.
- Méndez, C. (2006). *Metodología, Guía para elaborar diseños de investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*. Santa Fé de Bogotá. Editorial Mc Graw – Hill.
- Pirela, M. (2005). *El Régimen Jurídico de los contratados a la luz del Estatuto de la Función Pública en la República Bolivariana de Venezuela*. Trabajo Especial de Grado presentado ante la Universidad del Zulia. Maracaibo: Venezuela.
- Rojas, R. (1997). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdez Editores. México.

Torres,
Sabino, C. (2008). *Técnicas investigativas y estadísticas*. Mc Graw Hill Editores. Colombia.

Villasmil, A. (2008). *Hermenéutica sobre responsabilidades y régimen disciplinario en la Ley del Estatuto de la Función Pública*. Trabajo Especial de Grado Presentado ante la Universidad del Zulia. Maracaibo: Venezuela.

b) Bibliografía Legal:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario.

Ley del Estatuto de la Función Pública. (2002). Gaceta Oficial N° 37.522 de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica del Servicio Exterior. Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia 0041/13 ANS 327/2013 del 4 de junio de 2013. Magistrada Ponente: Gladys María Gutiérrez Alvarado. Disponible en la Web: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/con/Junio/751-13613-2013-13-0464.html>

República Bolivariana de Venezuela. (2011). Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo. *Sentencia N° 001903*. Funcionario de Carrera.

República Bolivariana de Venezuela. (2011). Corte Primera de lo Contencioso Administrativo. *Sentencia N° 000966*. Prohibición de Ingreso a la Función Pública.

República Bolivariana de Venezuela. (2011). Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo. *Sentencia N° 001477*. El Concurso Público.

República Bolivariana de Venezuela. (2010). Juzgado Cuarto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. *Sentencia N° AP21-R-2009-001747*. Calificación de Despido. Disponible en la Web: <http://caracas.tsj.gov.ve/DECISIONES/2010/MARZO/2041-2-AP21-R-2009-001747-.HTML>

República Bolivariana de Venezuela. (2009). Tribunal Superior de lo Contencioso Administrativo de la Región Central Con Sede En Maracay, Estado Aragua. *Sentencia Definitiva: Expediente N° 10.065. Destitución. Disponible en la Web: http://aragua.tsj.gov.ve/DECISIONES/2011/ABRIL/200-7-10.065-.HTML*

República Bolivariana de Venezuela. (2008). Juzgado Tercero (3°) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas. *Sentencia N° AP21-S-2008-000056*. Solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos. http://www.estudiosconstitucionales.com/SENTENCIAS_archivos/191.htm

c) Bibliografía Electrónica:

Álvarez, C. (2006). *Profesionalización de la Administración Pública Venezolana*. Instituto de Derecho Comparado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Información disponible en la Web: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc29/art6.pdf>. [Consulta; 15 de Octubre de 2013]

Córdova. (2008). *La función pública y el ingreso a la Administración Pública*. Información disponible en la Web: <http://www.monografias.com/trabajos61/funcionarios-administración-publica/2.shtml>. [Consulta; 15 de Octubre de 2013]

Estuderecho.com (2012). La Administración Pública. Información disponible en la Web: www.estuderecho.com. [Consulta; 15 de Octubre de 2013].

Santaella, C. (2010). Análisis ley del estatuto de la función pública. Información disponible en la Web: <http://www.monografias.com/trabajos91/analisis-ley-del-estatuto-de-la-funcion-publica/analisis-ley-del-estatuto-de-la-funcion-publica.shtml#ixzz2IFXR9Db>. [Consulta; 19 de Octubre de 2013].

Queaprendemoshoy.com. clases de funcionarios públicos. Información disponible en la Web: <http://queaprendemoshoy.com/clases-de-funcionarios-publicos/>. [Consulta; 19 de Octubre de 2013].

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

ANEXO 1

www.bdigital.ula.ve

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES
CARRERA DERECHO

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DEL ESTADO TRUJILLO

1. Señale su nivel de instrucción:

- a) Bachiller en _____
- b) Técnico Superior Universitario en _____
- c) Universitario en _____
- d) Especialista en _____
- e) Magíster en _____
- f) Doctor – PHD en _____
- g) No sabe.

2. Exprese sus años de servicios en la Administración Pública:

- a) 1 – 5 años.
- b) 6 – 10 años.
- c) 11 – 15 años.
- d) 16 – 20 años.
- e) 21 – 25 años.
- f) Más de 26 años.
- g) No sabe.

3. ¿Para optar a un cargo en la Administración Pública, con cuál de los siguientes requisitos se debe cumplir?

- a) Ser venezolano.
- b) Edad mínima de 18 años.
- c) Titularidad en educación diversificada.
- d) No estar sujeto a interdicción civil o inhabilitación política.
- e) No gozar de jubilación o pensión otorgada por algún organismo del Estado.
- f) Poseer habilidades y destrezas correspondientes al cargo.
- g) Cumplir con los procedimientos de ingreso establecidos en la Ley.
- h) Otros.
- i) Todas las anteriores.
- j) No sabe.

4. ¿Considera que los requisitos antes mencionados se cumplen con obligatoriedad para optar a un cargo en la Administración pública?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sabe.

5. ¿Qué requisitos son indispensables cumplir para ejercer el cargo de funcionario público?

- a) Ser persona natural.
- b) Tener nombramiento.
- c) Ejercicio en una función pública.
- d) Sea remunerado.
- e) Poseer carácter permanente.
- f) Todas las anteriores.
- g) No sabe.

6. ¿Los requisitos para ejercer un cargo dentro de la Administración Pública se cumplen con obligatoriedad?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sabe.

7. Para tomar posesión de un cargo es necesario:

- a) Haber ganado el concurso público, sorteo ó haber sido elegido.
- b) Superar el período de prueba.
- c) Tener nombramiento.
- d) Prestar servicio remunerado con carácter permanente.
- e) Todas las anteriores.
- f) Otros.
- g) No sabe.

8. ¿Considera que se cumplen cabalmente los requisitos para tomar posesión en un cargo dentro de la Administración pública?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sabe.

9. Posee formación y capacitación en:

- a) Área Jurídica.
- b) Área Administrativa.
- c) Área de Personal.
- d) Área de Ingeniería.
- e) Área de Economía.
- f) Área de Educación.
- g) Área de Salud.
- h) Área de la Administración Pública.
- i) Otra área.
- j) No sabe.

10. Posee experiencia en:

- a) Función pública nacional y regional (competencias del poder ejecutivo, legislativo, judicial).
- b) Función pública municipal (urbanismo, transporte colectivo urbano, alumbrado, acueductos, mercados, mataderos, aseo urbano, y los demás que guarden relación con la vida local).
- c) Función pública mixtos o concurrentes (sanidad, educación y asistencia social).
- d) Función pública administrativas (registros públicos, protección y defensa del ambiente, defensa de los parques nacionales, conservación del patrimonio histórico y cultural de la nación).
- e) Función pública industrial y comercial (actos de comercio).
- f) Función pública esencial (seguridad pública; defensa del territorio)
- g) Función facultativa (régimen de transportes, las minas; fomento de la agricultura, la industria y el comercio, los servicios de previsión social y de asistencia pública).
- h) No sabe.

11. Para ingresar como empleado a la Administración Pública cumplió con el proceso de:

- a) Concurso.
- b) Elección.
- c) Sorteo.
- d) No sabe.

12. El concurso para optar al cargo se realiza a través de:

- a) Concurso mixto.
- b) Concurso de credenciales.
- c) Concurso de oposición a un tiempo.
- d) Otro medio.
- e) No sabe.

13. ¿Con qué frecuencia se realizan los concursos para optar a los cargos de la Administración Pública?

- a) Trimestralmente.
- b) Semestralmente.
- c) Anualmente.
- d) Otro.
- e) No sabe.

14. ¿El proceso de elección se aplica con regularidad para ingresar a la Administración Pública?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sabe.

15. ¿Señale la frecuencia con que realizan la elección de un empleado público?

- a) Trimestralmente.
- b) Semestralmente.
- c) Anualmente.
- d) Otro.
- e) No sabe.

16. ¿Se realizan constantemente los sorteos de cargos dentro de la Administración Pública?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sabe.

17. ¿El ingreso a la Administración Pública por sorteo es considerada objetiva?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sabe.

18. ¿Con qué frecuencia se realizan el sorteo para ingresar a la Administración Pública?

- a) Trimestralmente
- b) Semestralmente
- c) Anualmente
- d) Otro
- e) No sabe

Gracias por su colaboración...

ANEXO 2

www.bdigital.ula.ve

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE ESTUDIOS JURÍDICOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo _____, titular de la Cédula de Identidad N° _____, por medio de la presente certifico que he revisado rigurosamente y objetivamente el instrumento presentado por la, portadores de la Cédula de Identidad N° _____, considerando que el mismo reúne todos los criterios necesarios para ser aplicados para la recolección de la información necesaria para la culminación de su Trabajo Especialidad titulado: Cumplimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública en el proceso de selección e ingreso de los Funcionarios Públicos a la Gobernación del Estado Trujillo

www.bdigital.ula.ve

Firma

C.I. N°

Fecha: _____