

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION,
COLCIENCIAS**

JAVIER ALEJANDRO PANTOJA ORTIZ
MAYRA ALEJANDRA CRIOLLO ERASO
JESSICA ANDREA MORAN ROSALES
YENIT MARCELA ESPINOSA GARCIA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO
DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL
PASTO
2010

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION,
COLCIENCIAS**

Por:

JAVIER ALEJANDRO PANTOJA ORTIZ
MAYRA ALEJANDRA CRIOLLO ERASO
JESSICA ANDREA MORAN ROSALES
YENIT MARCELA ESPINOSA GARCIA

Asignatura:

Derecho Administrativo General

Doctor

Libardo Orlando Riascos Gómez

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO
DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL
PASTO
2010

CONTENIDO

INTRODUCCION

1. SIGNIFICADO JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

2. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO

3. CALIDADES Y REQUISITOS PARA SER DIRECTOR

4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL DEPARTAMENTO

5. FUNCIONES ESPECIALES Y GENERALES DEL DEPARTAMENTO

6. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

6.1 Nociones de inhabilidad e incompatibilidad.

6.2 Marco constitucional y legal del Régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

7. RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL DIRECTOR

8. RÉGIMEN DE SUSPENSION Y DESTITUCION DEL CARGO DE DIRECTOR

9. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente trabajo hace parte del estudio sobre la estructura de la administración nacional, está enfocado hacia la comprensión de la funcionalidad de los departamentos administrativos en general y los aspectos relevantes para su integración, estructura, conformación y regímenes especiales de sus funcionarios públicos. La metodología utilizada es el análisis de cada uno de los aspectos mencionados en relación con la Constitución, el orden legal y en menor medida, por la deficiencia de desarrollo en este aspecto, de la jurisprudencia y la doctrina debido a que el caso específico objeto de estudio es el Departamento Administrativo de Colciencias, recientemente estructurado como tal según modificación de la Ley 1286 de 2009 que transforma el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas" -Colciencias- que era un establecimiento público del orden nacional, en el actual Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación -Colciencias-. Y de igual manera convierte el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación -SNCTI-, modificaciones que se hacen, según lo dispuesto por la ley, con el fin de integrar las actividades científicas, tecnológicas y de innovación bajo un marco donde empresas, Estado y academia interactúen para la consecución de los fines dispuestos por el gobierno y entre los cuales se entrevé un notable interés en las relaciones económicas de inversión para generar una productividad que se enmarque en las estructuras del sistema económico vigente, tales como la competitividad en el marco de un mercado global y las exigencias de la internacionalización del conocimiento, atendiendo además a los criterios administrativos descentralización y autonomía de las regiones, aplicables y coordinados en este aspecto de manera específica como se muestra en el desarrollo del contenido.

Es fundamental anotar de entrada que Colciencias como Departamento Administrativo tiene una vigencia corta pues fue recientemente transformado de establecimiento público a departamento administrativo de ciencia, tecnología e innovación en 2009 con la ley 1286 del mismo año que crea además el Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación, Se hablaba entonces desde 1968 del instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas" que fue creado por el decreto 2869-1968 por influencia de organismos internacionales como la OEA en la implementación de políticas para el desarrollo, producto de ello se creó en forma aislada institutos estatales descentralizados de investigación, así aparece Colciencias y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, en años posteriores sufriría una serie de modificaciones como las que significarían la definición de la política nacional de ciencia y tecnología con la ley 29 de 1990 y la adscripción de Colciencias al Departamento Nacional de Planeación mediante decreto 585 de 1991. El tránsito de institución pública vinculada al Ministerio de Educación a departamento administrativo representó otorgarle mayores facultades, autonomía para el ejercicio de sus funciones y una mayor asignación presupuestal en la que se articula el soporte financiero del gobierno y del sector privado, en tanto que como institución pública su presupuesto estaba ajustado a la planeación del Ministerio de Hacienda, de ese modo se promulga la ley 1286 de 2009¹ mediante la cual se hace la transformación supradicha que empezara a regir a más tardar desde el 1 de enero de 2010, por cuanto como régimen transitorio Colciencias tiene hasta finalizar el año 2009 plazo para adaptar su estructura y demás a departamento administrativo, transformación que esta en función del desarrollo productivo y económico, pues reconoce el papel preponderante de la ciencia en el sector productivo nacional como factor de desarrollo en el fomento por la creación de empresas y la solución en la cuestión social.

Así entonces punto seguido corresponde definir administrativa y jurídicamente el departamento administrativo.

¹ El proyecto de transformación de Colciencias no. 028 se radico en 2007 en la cámara sexta de representantes por iniciativa de Jaime Restrepo Cuartas representante a la cámara de Antioquia por el partido de la U y por la senadora Marta Lucía Ramírez del mismo partido, se debatió como proyecto de ley 138 de 2008 en el senado. El texto conciliado fue presentado en plenario del congreso por la comisión accidental de conciliación el proyecto de ley se aprobó por la ley 1286 de diciembre de 2008, finalmente el presidente sancionó la ley en enero de 2009.

1. SIGNIFICADO JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

Los departamentos administrativos tienen su origen en la reforma constitucional de 1945, aunque es con la creación de la Contraloría en 1923 con la que aparece el primer Departamento Administrativo. Los departamentos administrativos serán creados por el legislador según el numeral 7 artículo 150 de la Constitución, pues según este le corresponde al Congreso dictar leyes para ejercer sus funciones entre esas la de crear, suprimir o fusionar departamentos administrativos y otras entidades del orden nacional, razón por la que su organización y funcionamiento se regirán por el acto que los creo, es decir por la correspondiente ley que determina su creación y organización.

Los departamentos administrativos son organismos de carácter técnico, especializados en diferentes funciones que tienen como objeto la prestación de algunos servicios que no pueden realizar los ministerios, sin embargo para efectos prácticos tanto los ministerios como los departamentos tienen casi la misma categoría, y dentro del orden administrativo de precedencia le siguen en importancia, tanto que la Constitución en el artículo 208 les otorga a los ministros y a los directores de los departamentos administrativos casi las mismas funciones y responsabilidades, así como las mismas calidades necesarias para ser ministro o jefe de departamento. El Congreso según el artículo 151 de la Constitución se encargara de expedir las leyes orgánicas por las que se designara a los departamentos administrativos sus respectivas competencias normativas, así como las de la ley 60/93 en donde se encuentran las competencias que corresponden a la nación en materia social y que se designan a las entidades territoriales, entre esas competencias de los departamentos administrativos están las de impulsar, coordinar y financiar programas de salud y educación, entre otras, así mismo por el artículo 211 de la constitución el Presidente de la República podrá designar funciones que le corresponden al mismo, a los directores de departamento administrativo, estos departamentos tienen como objeto según el artículo 58 de la ley 489 de 1998 el desarrollo de proyectos que correspondan a su respectivo campo de administración, y según el artículo 59 de la misma ley, serán funciones de los departamentos administrativos preparar proyectos de ley, de decretos, de resoluciones ejecutivas, así como el seguimiento de los programas y la participación en políticas de gobierno del correspondiente departamento.

Respecto a la organización del de los poderes públicos Colciencias como departamento administrativo hace parte del sector central de la administración pública, porque integra la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional. Particularmente, el Departamento Administrativo de Colciencias delimitado en sus funciones establece la coordinación del Sistema de Ciencia y Tecnología orientado al fomento de la investigación en estas áreas, en razón del reconocimiento e importancia que tienen para el sector de la economía nacional, enmarcada en los conceptos de desarrollo productivo y competitividad.

2. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO

Por cuanto se trata del director de departamento administrativo como un empleado de libre nombramiento y remoción ya que según la Ley 1286 de 2009 el procedimiento de designación del director de departamento administrativo estará a cargo del Presidente de la República, para lo cual se deberá tener en cuenta las calidades necesarias para ejercer ese cargo, se aplican entonces las reglas generales del nombramiento ordinario propio para este tipo de servidores, más aun como lo ha dicho el Consejo de Estado por cuanto hay tres clases de nombramientos para la provisión de empleos públicos: ordinarios, en periodo de prueba (carrera) y provisional, así dicta en sentencia del 12 de febrero de 2004 “Las designaciones para empleos de libre nombramiento y remoción tendrán el carácter de nombramientos ordinarios” (sala contencioso administrativa sección segunda).

En este sentido el procedimiento de nombramiento ordinario se sigue así:

1. El Presidente de la República, o en quien delegue esta función deber verificar que el funcionario cumpla con los requisitos establecidos la ley 909/04, es decir que a pesar de tratarse de un empleado cuya designación depende de la discrecionalidad del nominador al menos deberá cumplir con los requisitos de merito e idoneidad del perfil para ocupar tal cargo, algo, por supuesto, que no deja de ser muy subjetivo, sin embargo la ley en mención establece

que “los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley”.

2. Se solicita la documentación requerida para la vinculación como exámenes médicos, etc
 3. Elaboración del acto administrativo o resolución de nombramiento para aprobación del Jefe de personal y que será firmada por el Presidente. Para tal caso el presidente lo nombrara por decreto.
 4. Se elabora el acta de posesión de cargo firmada por el Presidente de la republica.
 5. Firma del acta de posesión y resolución de nombramiento por parte del funcionario, se entregan copias de resolución de nombramiento para funcionario y para la historia laboral
 6. Se remiten los documentos a la oficina de personal o la que haga de sus veces.
 7. Diligenciamiento de los formularios de afiliación a seguridad social
 8. Archivar acto administrativo.
- Así el funcionario ya puede entrar en posesión y ejecución del cargo.

3. DE LAS CALIDADES O REQUISITOS PARA SER DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO.

El orden constitucional dispone en su Art. 207 las cualidades requeridas para ser director de departamento administrativo refiriéndose a las mismas que se necesitan para ejercer el cargo de Representante a la Cámara (Art. 177) que son: tener ciudadanía en ejercicio y ser mayor de 25 años al momento de ser elegido, en el caso del Director de departamento sería al momento de ser designado. En desarrollo jurisprudencial del primer requisito se encuentra que “el artículo 99 superior precisa que la calidad de *ciudadano en ejercicio* es condición previa e indispensable para ejercer el derecho al sufragio, para ser elegido y *para desempeñar cargos públicos que lleven anexa autoridad o jurisdicción*”¹, como es el caso del ejercicio de este cargo que corresponde a la administración central de orden nacional y que por conformar el gobierno conlleva el desempeño de autoridad.

Los requisitos para ejercer la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional tal como lo es el Director de departamento administrativo y que comprende una función afín a la política institucional y de adopción de planes, programas y proyectos del gobierno nacional, requiere de unas competencias laborales y requisitos para el ejercicio de este cargo que tienen desarrollo legal en el Decreto 770/2005 y que resultan aplicables sin perjuicio de los requisitos fijados por la norma de normas en los artículos inicialmente citados, pues debe entenderse como regla general que los empleos de libre nombramiento y remoción aun siendo discrecionales requieren de criterios de mérito, capacidad y experiencia, pues según los principios de la función pública las cualidades personales y cualidades profesionales son elementos para la selección por parte del nominador y su nombramiento ordinario solo es posible previo cumplimiento de dichos requisitos según el Art. 23 de la ley 909/04.

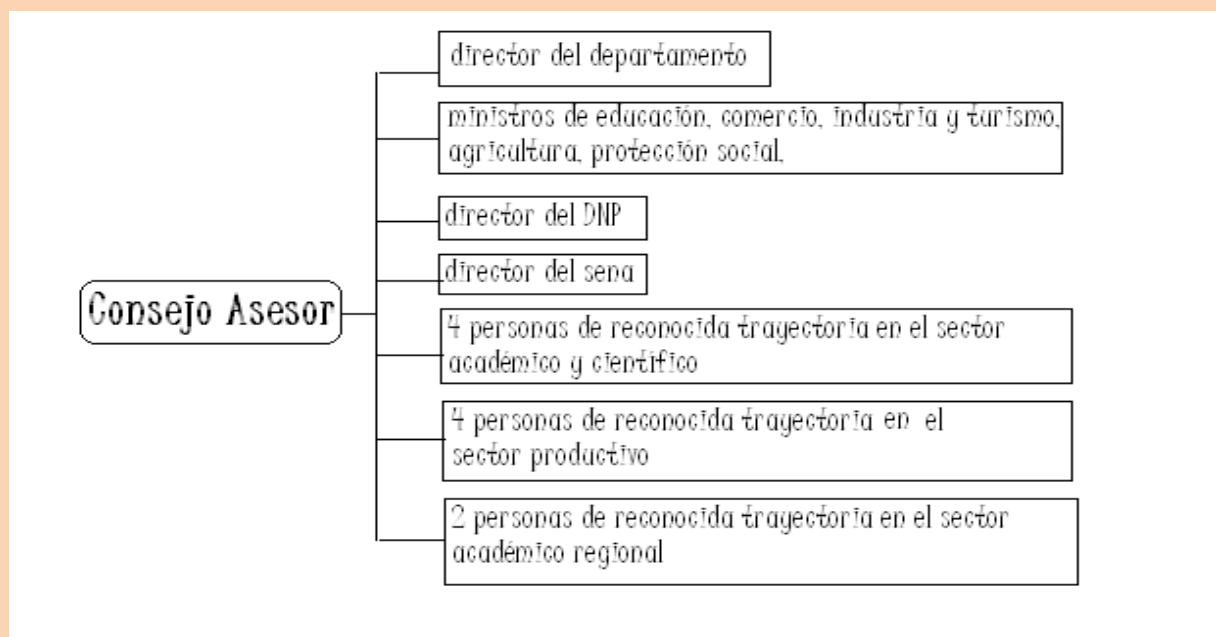
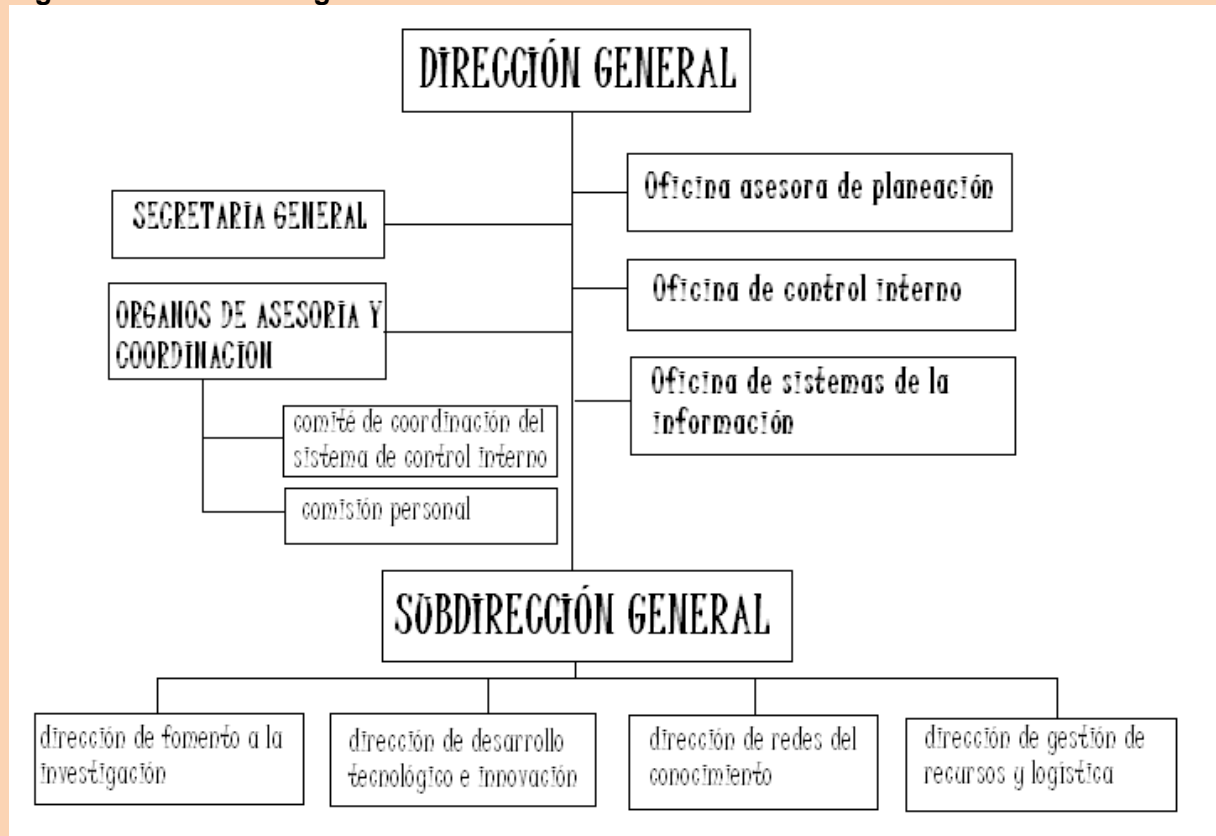
Éstas competencias están fijadas de acuerdo a criterios de: **I)** Estudios y experiencia, proporcionales según los niveles, es decir que para el nivel directivo se exige al menos, título profesional y experiencia; y máximo título profesional, título de posgrado y experiencia, **II)** Responsabilidad por personal a cargo, debido a la importancia de la organización central ejecutiva que representa un Departamento Administrativo en la coordinación general de políticas públicas, **III)** Habilidades y aptitudes laborales, se entiende que éstas son de carácter subjetivo y de plena observancia del nominador, **IV)** Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, cualidad que también resulta relevante en la administración ejecutiva habiéndose otorgado autonomía pero en aras de cumplir objetivos definidos, y finalmente dos criterios de evaluación tanto en iniciativa de innovación en la gestión y del valor estratégico e incidencia de la responsabilidad, que no tienen mayor posibilidad de análisis que el marco de observancia del nominador en el momento específico de designación. Estos criterios son desarrollados en el Decreto 770 de 2005 por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos.

¹ Sentencia C-329/03 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE COLCIENCIAS

El artículo 8 de la ley marco 1286 de 2009 define la estructura orgánica del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación, señala además la facultad-deber del gobierno en fijar las funciones que deben cumplir cada una de las dependencias del departamento administrativo de acuerdo a los objetivos y funciones señaladas en la mencionada ley.

Figura 1. Estructura orgánica



La estructura administrativa de Colciencias cuenta, como es obvio, con un director general quien esta a la cabeza de la dirección del departamento, podrá delegar el cumplimiento de funciones en sus colaboradores, deberá crear comités para el seguimiento de los objetivos que

persigue el departamento que son su deber inmediato, sus funciones son delegadas por el Presidente de la Republica de acuerdo al Art.189 constitucional que establece como calidades y competencias presidenciales además de nombrar libremente a los directores de departamentos administrativos señalar sus funciones especiales (numeral 14) y modificar la estructura de los ministerios y departamentos administrativos (numeral 16)

La dirección general que hoy por hoy esta en cabeza de Juan Francisco Miranda Miranda a su vez cuenta con 3 oficinas en las que se ejecutan de manera específica las funciones generales del director, en este sentido:

(i) la oficina asesora de planeación debe trabajar en términos generales en el diseño y gestión de políticas de CTI¹, particularmente en la definición de la Política Nacional de CTI cuyo fin es crear las condiciones para que el conocimiento sea un instrumento de desarrollo, por eso debe hacer seguimiento al proyecto de ley de CTI que se lleva en el Congreso, junto con los ministerios pertinentes debe participar en la formulación de planes anuales de CTI estableciendo alianzas y políticas interministeriales, y participar en la formulación de los documentos Conpes por cuanto hay una relación directa entre la innovación y desarrollo científico con políticas económicas y sociales por ejemplo en lo que atañe a la productividad y al fomento a las MiPYMES, por otra parte debe trabajar en el fortalecimiento del proceso de planeación de Colciencias que implica la Unidad de Planeación, identificación de tareas y procesos, realización y evaluación de impacto de programas y proyectos apoyados por Colciencias

(ii) oficina de control interno: mediante resolución 00663 de 2009 el director le delego la función de supervisar los contratos o convenios que celebre Colciencias ejerciendo su acompañamiento, vigilancia y control.

(iii) oficina de sistemas de la información: junto con otras dependencias le corresponde la consolidación de la imagen institucional de Colciencias para ello deberá poner en marcha y diseñar un plan de comunicación institucional, de la misma forma debe consolidar un sistema nacional de información integral para la CTI de acuerdo a los principios de calidad, confiabilidad y oportunidad de la información, de modo que puedan procesarse e integrarse los datos de los diferentes actores que administran la información del CTI como ScienTI, Publindex, Recursos Humanos, Sistema Integral de Gestión de Proyectos - SIGP y el intercambio e integración de información con otros actores del SNCTI, tales como Ictex, Ministerio de Educación - SNIES, Universidad y Centros de Investigación.

Inmediatamente se encuentra la subdirección general que con el fin de fortalecer el desarrollo institucional del sistema propenderá por la implementación de un sistema de calidad a la hora de promover la CTI, así mismo deberá liderar el proceso de reorganización administrativa de Colciencias según lo ordena la ley 1286 de 2009, para ello consta de cuatro espacios:

(i) la dirección nacional de fomento a la investigación y **(ii)** la dirección de desarrollo tecnológico e innovación: básicamente buscan fortalecer la infraestructura física y equipamiento para la investigación y el desarrollo tecnológico porque así se fomenta la investigación nacional y con ello la competitividad de las empresas colombianas a nivel interno e internacional, tal modernización de la infraestructura comienza por las universidades y los centros de investigación porque allí debe apoyar la acreditación de pruebas en sus laboratorios de modo que los productos allí creados puedan competir en el mercado externo y promover relaciones entre estas, además debe establecer y ejecutar una Agenda Nacional en Investigación y Desarrollo en la que priorice los sectores y temas que se van a impulsar como el desarrollo de biocombustibles, tecnologías espaciales, etc. Por ultimo clasifica y registra los grupos e instituciones de investigación.

(iii) dirección de redes del conocimiento: las funciones que se le han encomendado tienen que ver con divulgar el avance tecnológico y científico del país llevado a cabo por Colciencias y otras instituciones del SNCTI a través de la Web porque ello significa la apropiación pública del conocimiento y participación de la ciudadanía en la generación, comprensión, validación y uso

¹ Ciencia, tecnología e innovación

del conocimiento, mediante espacios de dialogo y discusión que lleven a la solución de problemas sociales en tanto esto permite la promoción de programas y políticas de CTI a los usuarios de los servicios institucionales, a los productores de conocimiento y la sociedad en general a través de su relación con los medios de comunicación o la prensa. Trabaja para que el conocimiento sea parte activa de la gestión pública de los departamentos, alcaldías, concejos municipales, etc. que permitan la integración regional de sistemas y programas de CTI, y mas aun a partir de allí se pueda relacionar la ciencia y tecnología colombianas con Latinoamérica.

(iv) dirección de recursos y logística en cuanto a logística le corresponde en primera instancia junto con la oficina de planeación el rediseñamiento organizacional de Colciencias mediante la conformación de grupos de trabajo, lo que implica que debe capacitar, formar y actualizar el talento humano de acuerdo a los cambios tecnológicos y científicos para un mejor desempeño del trabajo de la planta de personal¹, se encarga de la optimización y adecuación de las instalaciones físicas de la entidad. No obstante la función primordial que ejecuta se enmarca dentro de un proceso de planeación financiera, programación y ejecución de recursos que deberá estar al ritmo de la racionalización en la asignación de recursos, el uso eficiente de los mismos para propiciar un aumento en la eficiencia general de la institución y del servicio publico, por otra parte debe garantizar el crecimiento de inversión y recursos de CTI que serán manejados por el fondo Francisco José de Caldas y la reglamentación para el acceso a recursos del Fondo Nacional de Regalías según lo ordena la ley 1286/09 Art.26. El director de gestión de recursos y logística deberá suscribir contratos para la adquisición de bienes y servicios para le funcionamiento de la entidad cuando su valor a contratar no fuere mayor al 10 por ciento de la menor cuantía, posesionar a los funcionarios que ingresen a la entidad sino fueren directivos, ordenar el gasto de cajas menores y presentar ante las autoridades competentes los informes financieros y presupuestales.

En seguida se encuentra la secretaria general del departamento que en virtud de la resolución 00663 de 2009 el director general delega en ella las funciones de representación judicial o extrajudicial de la entidad en procesos que corran en su contra o cuando esta sea el promotor, por ella misma o por intermedio de apoderados especiales: de suscribir prorrogas, modificaciones, aclaraciones y liquidaciones bilaterales y unilaterales de los contratos o convenios que este suscriba, sobre las garantías que se constituyen a favor del departamento derivadas de los contratos que este celebre tiene el deber de aprobarlas o cancelarlas mediante documentos, además tiene la función de notificación de los actos administrativos que expida el director general. Siendo de este modo que a la secretaria le incumbe cumplir con los formalismos de los actos que realice el director y en general del proceso de contratación, y la consolidación Normativa-Jurisprudencial y Doctrinal concernientes al SNCTI

En seguida de la secretaria se encuentran los órganos de accesoria y coordinación que son el comité de coordinación del sistema de control interno y la comisión de personal los cuales no tienen desarrollo legal ni jurisprudencial.

Fuera de la estructura orgánica la ley 1286-09 Art. 12 dispuso la conformación de un consejo asesor que a la cabeza será precedido por el director de Colciencias, el director del SENA, el director del DNP, los ministros de educación, comercio, industria y turismo, agricultura y desarrollo rural, protección social, 8 personas reconocidas del sector productivo, académico y científico que serán designadas por el presidente de la republica de personas propuestas por Colciencias y los programas nacionales de CyT, este consejo debe asesorar a Colciencias en la formulación de política publica de CTI, así como proponer instrumentos para el diseño, seguimiento y evaluación de la política nacional de CTI, asesorar sobre todos los programas que lleve acabo Colciencias en el desarrollo científico y tecnológico del país, y en lo que respecta a los proyectos de CTI debe sugerir los criterios para su calificación conforme a los planes de desarrollo, los documentos Conpes y los direccionamientos del gobierno nacional, además debe velar por la elaboración continua de los indicadores de CTI.

5. FUNCIONES GENERALES Y ESPECIALES DE COLCIENCIAS

¹ La planta de personal esta definida por el decreto 1904/09.

La ley 489 de 1998 en desarrollo del Art.186 de Constitución regula lo atinente a la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y dicta las reglas generales para el ejercicio de las atribuciones que la ley otorga a los ministerios y departamentos administrativos, siendo de ese modo que el Art.58 define como objetivos de los departamentos administrativos la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos del Sector Administrativo que dirigen. En el Art. 59 se prescriben las funciones generales sin perjuicio de las que se dicten de forma especial:

- Funciones que tienen que ver con la preparación de proyectos de ley, proyectos de decretos y resoluciones ejecutivas ante el congreso y el presidente de la republica como suprema autoridad administrativa, así mismo deberá dar cumplimiento con las órdenes impartidas por el ejecutivo. No 1 y 2
- Funciones referidas a la obtención de recursos para la inversión en gastos públicos correspondientes al sector respectivo de cada departamento administrativo, por lo que deberán preparar anteproyectos y participar en la formulación de las agendas del Gobierno del tema respectivo. No 3 y 6
- Sobre los procesos de integración que deben promover con las entidades territoriales brindándoles asesoria, cooperación y asistencia técnica mediante la ejecución de planes y programas por una parte, y por otra con las superintendencias, entidades descentralizadas y las sociedades de economía mixta adscritas o vinculadas. no. 5 y 7
- De acuerdo a los principios de desconcentración y descentralización en la función pública los departamentos administrativos pueden delegar actividades y funciones en el respectivo sector, en consonancia con el Art.9 ley 489/98 que permite a las autoridades administrativas transferir el ejercicio de sus funciones a sus colaboradores. No. 8
- Las relacionadas con la promoción de la participación de entidades y personas privadas¹ en la prestación de servicios y actividades de su competencia. No 9
- Conformar y organizar el Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo² y el Sistema Sectorial de Información³ respectivo. No. 10 y 11
- Las funciones que se dicten de manera especial mediante leyes y decretos, tales como las siguientes,

De acuerdo con la ley 1286/09 Art.7 estas funciones generales se vienen a concretar mediante las funciones especiales de Colciencias a saber:

- Las que tienen que ver con la formulación de políticas públicas en CTI de corto, mediano y largo plazo, y que están directamente relacionadas con la parte axiológica de la ley, es decir el fomento de la investigación para edificar una sociedad basada en el conocimiento, la innovación y la competitividad. Por ello debe presentar programas

¹ Aparte declarado condicionalmente exequible por la C-702/1999 MP: Fabio morón Díaz. el actor manifiesta que el aparte "personas privadas" viola el Art. 123 CN por cuanto asigna ccompetencias públicas permanentes al sector privado y a los particulares, siendo que la carta política solo permite invertir a los particulares de competencias publica en forma temporal. La corte remitiéndose a la sentencia C-286 de 1996 argumenta que el ejercicio permanente de la función pública por particulares como los casos de notarios, las autoridades indígenas en ejercicio de funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial y la prestación de servicios públicos entre otros, es avalado por la misma constitución, ya que esta no trae una regla absoluta y rígida que impida en cualquier caso el ejercicio de funciones públicas permanentes por personas privadas, sin embargo cuando estos convenios entre autoridades administrativas y particulares se prorrogan indefinidamente violan el Art. 123 CN.porque "la asignación de función publica y su ejercicio por el particular contratado, a través de prórogas sucesivas de 5 años, lo cual constituye una forma soterrada de burlar el carácter excepcional y el consiguiente límite temporal a que supeditó el Constituyente de 1991" así se declara el aparte bajo constitucionalidad condicionada en el entendido de que la ley que regule su ejercicio debe hacer que el período de ejercicio de la función pública por el particular sea determinado y determinable en el tiempo

² A este respecto la resolución 00339 de 2010 conforma las instancias básicas del sistema de desarrollo administrativo el sector de CTI como un conjunto de políticas, mecanismo, programas administrativos y organizacionales para la gestión y manejo de los recursos humanos, físicos y financieros de las entidades de la administración publica.

³ También se ha creado el comité de dirección por resolución 00853 de2010, el comité técnico de sostenibilidad del sistema por resolución 01425 de 2009

del plan nacional de CTI ante el gobierno nacional, y adoptar políticas nacionales para el desarrollo científico y tecnológico enmarcadas todas estas dentro de la ley del plan nacional de desarrollo y las pautas trazadas por el gobierno. No. 1, 2, 3, y 5

- Funciones que buscan la “democratización” de la ciencia y la tecnología, esto es generar estrategias de apropiación social de la ciencia, y propiciar espacios necesarios donde los avances tecnológicos se relacionen con los sectores productivo y social de manera que se consolide una sociedad basada en la productividad, la competitividad, el pleno empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de los colombianos. No. 4, 6.
- En lo que respecta a la consolidación del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación SNCTI, debe velar por su articulación con otros actores del sistema así como orientar su operatividad mediante modificaciones que realice a su estructura, planes y programas. No. 7 y 15
- Sobre la financiación de sus gestiones y la inversión de los recursos, el departamento debe propiciar la creación de instrumentos financieros como la inversión para la investigación y el desarrollo científico de los distintos actores privados, nacionales, e internacionales, una vez obtenidos estos recursos debe establecer criterios en la asignación del gasto público en sectores y temas que requieran mayor prioridad, que deben coordinarse con el plan nacional de desarrollo y los documentos Conpes de política CTI sobre destinación de recursos. No. 9, 11, 16, 17 y 18.
- El departamento debe articular y coordinar a la política nacional los programas de CTI de las entidades territoriales igual que los planes y la cooperación interinstitucional e internacional en cuanto a financiamiento, educación, competitividad y demás temas que vienen al caso. No 12, 13, 14 y 21
- Apoyar a personas e instituciones por su aporte a la ciencia mediante estímulos y reconocimientos, de esa forma se aprovecha el talento nacional. No 8, 19 y 22.

6. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES APLICABLE A LOS DIRECTORES DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO (CONSTITUCIONAL Y LEGAL).

6.1 Nociones de inhabilidad e incompatibilidad. Para el análisis del marco legal y constitucional de las inhabilidades es necesario delimitar la noción de una y otra sanción por tener consecuencias jurídicas diversas. Según la jurisprudencia las inhabilidades son situaciones de hecho, previas a la elección, que impiden a un ciudadano postularse válidamente para ser elegido a un cargo o corporación pública, para la Corte constitucional *“Las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas. También han sido definidas por esta Corporación como aquellos requisitos negativos para acceder a la función pública, los cuales buscan rodear de condiciones de transparencia, imparcialidad, igualdad y moralidad en el acceso y la permanencia en el servicio público”*¹. Mientras que las incompatibilidades hacen referencia a las actuaciones que le están prohibidas realizar al funcionario durante el desempeño del cargo o con posterioridad, so pena de quedar sometido al régimen disciplinario correspondiente, se tienen en razón de tener unas condiciones diferentes y responsabilidades especiales del funcionario público, en aras de que éste no pueda valerse de su posición para obtener beneficios particulares pecuniarios.

6.2 Marco constitucional y legal del Régimen de inhabilidades e incompatibilidades. Los directores de departamentos administrativos no tienen un régimen específico de inhabilidades e incompatibilidades, por tanto se rigen por las prohibiciones constitucionales generales como los Artículos 4, 6, 90, 92 CN que establecen la relación entre los funcionarios públicos como ciudadanos y el Estado y específicos, tales como los artículos 126, 127; además del desarrollo legal de éstas disposiciones constitucionales en los aspectos que les conciernen a los empleados públicos de todo orden de la administración, fundamentalmente el Código Disciplinario Único- Ley 734/2002 y la Ley 190/ 1995 dictada con el fin de preservar la moralidad en la administración pública y para erradicar la corrupción administrativa.

¹ Corte Constitucional. Sentencia C -671-2004.

Existen artículos vinculantes de manera genérica para todos los funcionarios públicos en materia de incompatibilidades como el Art.121 y 122 de la Constitución Nacional que constituyen el marco del accionar legítimo de las funciones públicas y el segundo, que enfatiza en las actividades económicas, y para tal fin prevé la obligación de declaración de renta por parte de los funcionarios públicos, antes de tomar posesión, después de ello o cuando así lo requieran autoridades competentes como la Contraloría. Y que de igual manera prescribe las consecuencias jurídicas y administrativas de una condena a un servidor público por delitos contra el patrimonio del estado que redundan en la inhabilidad de ejercer cargos públicos y las sanciones penales correspondientes, se entiende adicionalmente, como delitos contra el patrimonio del Estado aquellos que produzcan de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público. Así mismo en el régimen constitucional se encuentra que el Art. 126 de la Constitución establece la prohibición a los funcionarios públicos de nombrar como empleados a personas con las que tengan parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados en matrimonio o unión permanente o dicha prohibición se extiende a las personas vinculadas bajo los mismos lazos pero para su designación. Se entiende por la caracterización anterior que esta es una inhabilidad que proviene de un hecho precedente y de una condición que no se puede eliminar o evitar al momento de nominación por parte del Presidente de la República por tanto resulta aplicable al Director del Departamento Administrativo, que al ser un empleado de libre nombramiento y remoción no está sujeto a ninguna excepción de ingreso por merito a la que habría lugar si el cargo fuese de carrera administrativa. Se continúa con una incompatibilidad dispuesta en el Art. 127 en la prohibición a los servidores públicos de celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos. Esta incompatibilidad resulta de relevante importancia en la dirección de los departamentos administrativos, porque su estructura orgánica les da plena autonomía para el desempeño de sus funciones financieras siguiendo las orientaciones del Plan de desarrollo y por tanto se constituiría en una de las excepciones que contempla el artículo pero que tiene límite en la aplicación del Estatuto Contractual del Estado - Ley 80/1993. Seguida la prohibición del Art. 128 CN sobre el empleo y asignación únicos del servidor público que ya se mencionará en el régimen salarial y prestacional. Y el requerimiento del Art. 129 que dispone la necesidad de autorización gubernamental previa sin la cual *“los servidores públicos no podrán aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros u organismos internacionales, ni celebrar contratos con ellos”*.

Las anteriores son las disposiciones constitucionales vinculantes más importantes en esta materia, porque se ha suscitado un amplio debate jurisprudencial sobre el marco constitucional de las inhabilidades y el alcance del marco legal de las mismas en relación a la potestad legislativa para configurarlas, situación que se ha definido en la prohibición al legislador de modificar o alterar el alcance del régimen de inhabilidades fijado directamente por la Carta Política, por ello dentro de la ley a desarrollar 734/2002, se entienden incluidas las anteriores disposiciones constitucionales, pero adicionalmente se prevén las siguientes inhabilidades para el desempeño de cargos públicos y que deben ser sobrevinientes a la ejecutoria del fallo: **I) Haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político, II) Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción, III) Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma, IV) Haber sido declarado responsable fiscalmente”**. (Art. 38 Ibídem).

Dentro de otras incompatibilidades aplicables a los Directores de departamento administrativo en razón de que son genéricas, está la del Art. 39 que prohíbe *“adquirir o intervenir directa o indirectamente, en remate o venta de bienes que se efectúen en la entidad donde labore o en cualquier otra sobre la cual se ejerza control jerárquico o de tutela o funciones de inspección, control y vigilancia”*. Existe una figura que está incluida en el Título IV del presente estatuto y es el *conflicto de intereses* que se le puede presentar a un funcionario público, cualquiera sea

su nivel, y que corresponde a que debe declararse impedido ante una situación donde pugnen interés general de la administración y el interés particular del funcionario. (Art. 40 Ibídem).

Por lo tanto, la violación de inhabilidades o incompatibilidades constituye falta disciplinaria de distinto orden (gravísima, grave o leve) y es generadora de consecuencias jurídicas por existir una estrecha relación¹ entre el régimen de inhabilidades que está orientado a garantizar la absoluta transparencia de las personas que se han de vincular a la función pública y, por otra parte, el régimen disciplinario que implica la imputación de faltas y la imposición de sanciones a quienes infringen sustancialmente sus deberes funcionales y afectan la función administrativa. Por tanto, la violación al régimen de incompatibilidades e inhabilidades puede conducir a distintos efectos, según los casos, como la nulidad del nombramiento del Director del departamento administrativo y la imposición de las pertinentes sanciones penales o disciplinarias como la destitución del mismo cargo.

7. RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DEL DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO.

Es necesario iniciar aclarando que este aspecto se desarrolla de manera genérica, pues el único departamento administrativo que tiene un régimen salarial y prestacional específico es el DAS, por tanto los funcionarios de los demás departamentos administrativos se rigen según disposiciones varias relativas a la función pública y en el caso específico, por tratarse del Director del Departamento Administrativo, se hace referencia a los empleos de libre nombramiento y remoción en el nivel directivo de conformación de la administración central de la rama ejecutiva.

La Constitución Nacional dispone en el Art. 150 en su numeral 19 literal e) la competencia del Congreso de la República para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, esta potestad es desarrollada en la Ley 04 de 1992, que delega a su vez dicha acción en el gobierno nacional para la fijación salarial y prestacional a los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional a la cual pertenecen los departamentos administrativos y otros, atendiendo a criterios generales para el funcionamiento de la administración pública como la modernización, tecnificación y eficiencia de la administración pública; la sujeción a la política macroeconómica y fiscal y la racionalización de los recursos públicos; así como la atención a las circunstancias específicas que correspondan a la naturaleza de las funciones, las responsabilidades y calidades exigidas para su desempeño y el establecimiento de rangos de remuneración para los cargos según los niveles en cada rama. Éste último aspecto es regulado en el Decreto 2489/2006 que establece el sistema de clasificación de empleos públicos pertenecientes a la Rama Ejecutiva, de acuerdo a la cual se fija la asignación básica correspondiente, que según decreto del gobierno nacional le corresponde un incremento anual a realizar durante los primeros diez días del mes de enero, y según esta potestad también se pueden modificar otros factores salariales y prestacionales como viáticos, gastos de representación y comisiones. También resulta aplicable a los Directores de departamento administrativo la disposición de que un funcionario perteneciente a la administración central no puede percibir una remuneración anual superior a la de los miembros del Congreso Nacional y la prohibición general para desempeñar varios cargos públicos ni recibir más de una asignación salarial del Tesoro Público, desarrollo de la ley 4° de 1992 del mandato constitucional en su Art. 128.

El **régimen salarial** de los empleados públicos vinculados por acto administrativo como los directores de departamento administrativo se rigen por el Decreto 1042/1978 en los aspectos relativos a jornada de trabajo para la correspondiente asignación mensual fijada en la escala de remuneración aunque los directores de departamento administrativo por ejercer nivel directivo tienen excepción a la jornada laboral fijada sin que ello implique recargo adicional o de horas extras, según lo dispuesto en las excepciones. Éste mismo decreto fija los factores salariales de los funcionarios públicos, los cuales corresponderán (salvo las excepciones de auxilios de transporte y alimentación) también a los directores de departamentos administrativos y que son: asignación básica mensual; gastos de representación, correspondientes a los niveles

¹ Discusión desarrollada en la sentencia C-391/2002.

directivos como éste cargo y que se fijan de manera específica según decreto especial; la prima técnica a la cual tiene derecho el director de Departamento Administrativo aplicable en razón de ser nivel directivo y estar nombrado de carácter permanente en esta Rama del Poder Público. Este factor salarial se reconoce y liquida con previa disponibilidad presupuestal acreditada por el Jefe de Presupuesto del Departamento Administrativo, según lo dispuesto en el Decreto 1336/2003; la prima de servicios; la bonificación de servicios prestados y los viáticos percibidos por ser funcionarios en comisión frecuente atendiendo a que en su nivel directivo suelen ser permanentes.

Para el **régimen prestacional** se rigen según Decreto 1045/1978 que es la norma general y tienen ámbito de aplicación en la administración pública del orden nacional como los departamentos administrativos. Las prestaciones sociales que se reconocen y pagan de acuerdo a los factores salariales específicos fijados en el mismo decreto son: vacaciones; prima de vacaciones; prima de navidad y la cesantía, cuya única excepción al pago o retención del pago de la misma es una falta disciplinaria del empleado público siempre y cuando haya sentencia condenatoria por constituir peculado, cohecho u otras faltas incompatibles con la función pública.

Finalmente, como es sabido, los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de la estabilidad laboral que tienen los de carrera administrativa, por tanto el Director de Departamento Administrativo no tiene derecho al pago de indemnización alguna al estar sometido a la voluntad discrecional del nominador. Del mismo modo tampoco tiene derecho al plan de retiro compensado establecido en el artículo 4º del Decreto 1660/1991, pues es injustificado el pago de una compensación pecuniaria por retiro a un funcionario que dada la naturaleza de su vínculo con la administración, sabe de antemano, que puede ser desvinculado sin que se le reconozcan derechos y prestaciones sociales distintas a las ya mencionadas.

8. RÉGIMEN DE SUSPENSIÓN Y DESTITUCIÓN DEL CARGO DE DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO (PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO).

Entre las causales de retiro que fija la ley 909/04 para el retiro de un empleado de libre nombramiento y remoción se encuentran **I)** la declaratoria de insubsistencia, que en razón de la facultad discrecional del cargo no debe ser motivada y **II)** la destitución como consecuencia de un proceso disciplinario. Este procedimiento administrativo está regulado en la ley 734/02 y otorga al sujeto procesal juzgado todos los derechos del debido proceso del Art. 29 CN, la competencia de juzgar al funcionario público la tiene el Procurador General de la Nación, y el encargado de ejecutar la sanción impuesta es el nominador, en este caso el Presidente de la República.

Ahora bien, la **destitución** es una sanción disciplinaria que implica **I)** la terminación de la relación del servidor público con la administración **II)** la desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 (anti clientelismo) y 278 (desvinculación del cargo al funcionario que incurra de manera manifiesta en violación de la constitución y la ley; evidente e indebido provecho patrimonial en ejercicio de su cargo; obstaculizar las investigaciones de la Procuraduría o autoridad jurisdiccional; por negligencia en las investigaciones disciplinarias de los empleados o en la denuncia de hechos punibles que tenga conocimiento); **III)** la terminación del contrato de trabajo, y **IV)** la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo. (Art. 45 ley 734/02). Y la suspensión es una sanción disciplinaria que implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial que consiste en la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo. Esta tiene un límite temporal que no será inferior a un mes ni superior a doce meses. (Art. 46 y 47 Ibídem). Adicionalmente para los dos tipos de sanciones existen criterios de graduabilidad según el alcance de la afectación de la falta, la culpabilidad, la contribución en la investigación disciplinaria, entre otros, que sirven para fijar la duración de la suspensión o inhabilidad por destitución del director de departamento administrativo.

El proceso administrativo¹ de compone de una indagación preliminar, la investigación disciplinaria y la evaluación de la investigación disciplinaria que conduzca a la procedencia o improcedencia de los cargos para cerrar el archivo definitivo en el fallo que constituye cosa juzgada y se hace la respectiva notificación² de la decisión, con una carga probatoria dentro del procesos que permita determinar con certeza a la existencia de la falta o a la responsabilidad del investigado. Igualmente subsiste la posibilidad de interponer recursos de reposición, apelación y queja, por escrito para que sean tramitadas y sean ejecutoriadas. Entonces, ya encontrada la responsabilidad disciplinaria del Director de Departamento Administrativo se procede a la ejecución de las sanciones correspondientes por parte del Presidente de la República en un plazo de 10 días a partir de la notificación del fallo, además de la competencia de hacer el debido registro en la División de Registro y Control de la Procuraduría de las sanciones penales y disciplinarias, las inhabilidades, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas, para efectos de la expedición del certificado de antecedentes que es requerido para el ejercicio de la función pública.

9. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES.

En razón a que Colciencias como departamento administrativo es una figura nueva creada en 2009, no existen suficientes fuentes doctrinarias y jurisprudenciales al respecto, esto hace que la investigación limite una profundización del tema, sin embargo esto demuestra la importancia de este tipo de investigaciones y trabajos en relación con un tema tan trascendental como el de la administración pública.

Particularmente en el régimen de incompatibilidades e inhabilidades dentro de la figura del conflicto de intereses existe la consideración acerca del carácter netamente subjetivo de esta figura, que por tanto al ser la ley un factor objetivo de regulación tiene limitado su alcance y efectividad, que bien podría aplicarse en razón de una denuncia de terceros o cuando el hecho ya se haya agotado en una falta disciplinaria.

En el régimen salarial y prestacional de los directores de departamento administrativo existe mucha dispersión de disposiciones de manera que el régimen de los empleados públicos no es más que un trabajo de compilación de normas y decretos que por ser genéricos debe entenderse, tienen una aplicación extensiva. Ésta es una falla del legislador al no expedir un régimen especial para el empleado público en la materia que se organice según los niveles de la administración.

Por otra parte resulta un tanto ambiguo que la ejecución de la sanción por faltas disciplinarias cometidas por los directores de departamento administrativo que en su naturaleza misma son empleados de libre nombramiento y remoción este supeditada o en facultad del presidente el mismo que los nombro por sus afinidades políticas, en ese sentido podría tornarse borroso el control administrativo y disciplinario que debe hacerseles a estos funcionarios, la ejecución de la sanción al igual que la investigación debería estar en cabeza de la procuraduría para garantizar así una parcialidad efectiva.

En este mismo orden de ideas el cumplimiento de las funciones que la ley prevé para los directores de departamento administrativo y demás dependencias esta muy sujeta a las órdenes del gobierno nacional siendo así que se diluye la autonomía en el ejercicio de sus funciones

¹ Este proceso administrativo también es posible hacerlo si se suscitan circunstancias específicas determinadas por la ley en un proceso verbal especial.

² Existen varios tipos de notificaciones que deben hacerse de manera personal al funcionario: en los autos de apertura de indagación preliminar y de investigación disciplinaria, el pliego de cargos y la comunicación del sentido del fallo, según el Capítulo Segundo de Notificaciones y comunicaciones de la ley 734/02.

CONCLUSIONES

La promulgación de la ley 1286 de 2009 se enmarca dentro un proceso por consolidar un sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación que ya había empezado en 1990 con la ley 29 por la cual se fomenta la investigación científica y el desarrollo tecnológico, sin embargo es necesario entender que la transformación que sufrió Colciencias a departamento administrativo se encuentra en función exclusiva del desarrollo productivo y económico, dejando sin el respaldo suficiente otros sectores que también contribuirían al desarrollo del país, esto es bien explicable si se atiende a toda la filosofía y políticas que desde un inicio defendió gobierno nacional anterior. Pues bien se trata bajo esta perspectiva de crear todas las condiciones favorables para que Colombia pueda competir dentro del mercado internacional porque de los beneficios que se obtengan de esa participación va a ser posible el crecimiento económico y por ende el bienestar general de la población, según esta lógica cuyos resultados desastrosos son mas que tangibles pues los índices de pobreza y desempleo se han disparado a pesar de que el PIB y el crecimiento de la economía han ascendido en cifras, lo que no se refleja en la equitativa distribución de la riqueza, el desarrollo viene desde afuera y no como debería ser primero fortaleciendo la industria y el comercio interno, para ello como lo definió el presidente saliente en su política anticíclica la competitividad y la productividad dependen de unas buenas herramientas tecnológicas y científicas que fomenten la infraestructura pero sobre todo para que garanticen la llamada confianza inversionista, desde luego en el sentido de garantizar seguridad a la inversión privada extranjera, en consecuencia hay una relación directa entre ciencia y seguridad porque a través de la investigación se logra el fortalecimiento de las fuerzas armadas que son indispensables en la seguridad democrática, la búsqueda de la paz nacional y de allí para la confianza inversionista. Particularmente se fomentaran espacios de investigación en la aeronáutica y la ingeniería dirigida al fortalecimiento de las fuerzas armadas a través de políticas a largo plazo, sin embargo ¿dónde queda el desarrollo social, la justicia y equidad social si la industria nacional no merece apoyo, se esperara que estos lleguen gracias a la inversión extranjera que por lo general solo trae capitales especulativos?

Todos estos análisis se desprenden de la simple lectura de la ley 1286/09, por cuanto relega el papel de la ciencia y la tecnología en la superación de la inequidad social y de la pobreza, y concentra todos sus esfuerzos en la competitividad y la productividad nacional dándole valor agregado a los productos de origen nacional para que puedan competir el orden internacional, en ese sentido la ciencia, tecnología e innovación se centra en el sector privado y el fomento de la educación técnica, pero no una educación co-responsable con el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos de los sectores mas oprimidos sino como medio para garantizar la participación de unos pocos sectores en el mercado mundial, por eso es que se explica que los estudiantes, los jóvenes investigadores, los profesores no tengan representatividad segura en estos procesos de CTI.

Otro problema es que el conocimiento, el amor al saber y la preocupación al investigación se los ha reducido en una simple mercantilización; por tal motivo este va a ser un punto de reflexión para las personas investigadoras, ya que lo esencial de dichas personas tiene que ser, el ser críticos frente a un tipo de condiciones que están establecidas, en un modelo que intenta simplemente reducir todo a un interés simplemente económico, por lo cual Ernesto Sábato hace una reflexión muy acertada a la situación actual de la academia, diciendo:

"La educación no esta independizada del poder, y por lo tanto, encauza hacia la formación de gente adecuada a las demandas del sistema. Esto es en un sentido inevitable, porque de lo contrario formaría a magníficos desocupados, magníficos hombres y mujeres excluidos del mundo del trabajo. Pero si esto no se contrabalancea con una educación que muestre lo que está pasando y a la vez, promueva el desarrollo de las facultades que están deteriorándose, lo perdido será...EL SER HUMANO". (SÁBATO: 2005)

BIBLIOGRAFIA

A.A.V.V. DECRETOS: 1336/2003; 1045/1978; 1042/1978; 2489/2006; 770/2005; 1904/09; 1905/09; 585/91

A.A.V.V. RESOLUCIONES: 00339/10; 01425/09; 00853/10

A.A.V.V. LEYES: 1286/02; 734/02; 04/92; 909/04; 190/ 1995; 29/1990

GOMEZ SIERRA, Francisco. Constitución Política de Colombia. Anotada. Bogotá: Leyer, 2008.

SABATO, Ernesto. La resistencia. Buenos Aires: Seix Barral. 2005

SENTENCIAS: C-329/03; C-391/2002; C-671/2004; C-702/1999

PAGINAS WEB:

1. <http://www.Colciencias.gov.co/>
2. <http://www.udenar.edu.co/derechopublico/>