



LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA
FÍSICA DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA EN EL PERÍODO 2012 – 2015.
TENDENCIA HACIA LA MERITOCRACIA O LA POLITOCRACIA

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS

ANA GLADYS CARO DÍAZ
ÁNGEL GABRIEL PAREJA VANEGAS
EMILCE VANEGAS MADERO

ASESORA
EDILMA RENTERÍA RODRÍGUEZ
MAGISTER EN EDUCACIÓN

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD EDUCACIÓN A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE PROYECTOS
BELLO – ANTIOQUIA
2015

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bello – Antioquía, noviembre de 2015

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN	VII
1. PRESENTACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	9
1.1 Breve reseña histórica	9
1.2 Elementos corporativos	9
1.2.1 Misión.....	9
1.2.2 Visión	10
1.2.3 Valores.....	10
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2.1 Descripción del problema.....	11
2.2 Formulación del problema.....	13
3. JUSTIFICACIÓN	14
4. OBJETIVOS	16
4.1 Objetivo general.....	16
4.2 Objetivos específicos	16
5. MARCO TEÓRICO.....	17
5.1. Marco conceptual	17
5.1.1 Estabilidad laboral	17
5.1.2 Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)	18
5.1.3 Servidor público.....	19
5.1.4 Meritocracia.....	19
5.1.5 Politocracia.....	21
5.1.6 Flexibilidad contractual	22

5.1.7	Identidad histórica	22
5.1.8	Planes de desarrollo estratégicos.....	23
5.1.9	Convocatorias laborales sector público	23
5.2	Marco referencial	24
6.	DISEÑO METODOLÓGICO	32
6.1	Enfoque	32
6.2	Tipo de estudio	32
6.3	Método de estudio	32
6.4	Población.....	33
6.4.1	Diseño muestral	34
6.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	35
6.5.1	Fuentes directas.....	35
6.5.2	Fuentes indirectas	35
6.6	Sesgos de información y selección	35
6.7	Consideraciones éticas.....	35
Secreto profesional		35
Reserva de la identidad.....		35
6.8	Descripción de las variables de la SIF	36
6.8.1	Diagrama de variable	36
6.8.2	Operacionalización de las variables	37
7.	SISTEMATIZACIÓN Y Análisis de las variables	38
7.1	Estabilidad Laboral Meritocracia o Politocracia	38
7.1.2	Vinculación por modalidad	39
7.2	Importancia de la Estabilidad Laboral para el Desarrollo de Planes de Gobierno.....	40
7.3	Influencia de la Estabilidad Laboral en la afectación de la Identidad Histórica	42

7.3.1 Alto riesgo de pérdida de la Identidad Histórica.....	46
8. CONCLUSIONES.....	48
9. RECOMENDACIONES	50
10. CRONOGRAMA.....	52
Bibliografía	53
Anexo: Encuesta.....	57

AGRADECIMIENTOS

A Dios que puso en mi camino un ángel encargado de abrir la puerta que me condujo a lograr satisfactoriamente el cumplimiento de esta meta.

A la Dirección Administrativa y Financiera de la Secretaría de Infraestructura Física de La Gobernación de Antioquia, por su valioso apoyo en el suministro de la información necesaria para el desarrollo de esta investigación.

A la Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaria de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia, por el aporte brindado.

A la Universidad Minuto de Dios, por su servicio humanista que permite que más colombianos logremos avanzar profesionalmente con una formación desde el ser.

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron con su experiencia y conocimiento en la terminación de este proyecto.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca analizar la Estabilidad Laboral en la Secretaría de Infraestructura Física (SIF) de la Gobernación de Antioquia, durante el período 2012-2015 para con los hallazgos determinar si la vinculación laboral en dicha organización tiende hacia la meritocracia o politocracia, reflexionando sobre los factores, causas y consecuencias que inciden en la Estabilidad Laboral de la entidad.

Para el desarrollo de la investigación, fue necesario recurrir a un profuso y heterogéneo estado del arte, el cual se caracteriza por la dispersión de la información y casi nulos informes estadísticos acerca de la Estabilidad Laboral del sector público tanto a nivel nacional como global.

Adicionalmente, se revisaron los contenidos teóricos más importantes tanto de la Ley 909 de 2004 y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) ya que la Ley es la que rige la vinculación laboral al sector público por meritocracia y la CNSC el ente regulador.

Del mismo modo se analizó la base de datos de la planta de personal de la SIF; una herramienta valiosa para la validez del estudio.

Esta monografía no pretende inclinaciones políticas favorables o desfavorables al gobernante de turno, ni puede definir en su totalidad las implicaciones que tiene para la entidad la falta de Estabilidad Laboral; pero representa un esfuerzo por identificar los aspectos más relevantes y presentar algunos hallazgos iniciales respecto a las implicaciones que tiene para las empresas del sector público la problemática abordada.

ABSTRACT

The present research work will analyze the stability of employment in the Secretaria of infrastructure physical (SIF) of the Government of Antioquia, within period 2012-2015.

For with the findings to determine if the entailment labor of this organization tends toward meritocracy or politocracia, thinking about the factores, causes and consequences than affect in the Stability Labor of the entity.

For the development of research, it was necessary to resort to a profuse and heterogeneo State of the art, which is characterized by dispersing information and almost zero statistical reports about the stability of labor yet public both nationally and globally.

Additionally we reviewed the most important theoretical contents from both of The law 909 of 2004 and the law of the National Service Commission Civil (CNSC) already that the legislation which governs labour linking them to the public sector for meritocracy and the CNSC regulatory body.

Similarly analyzed the database from the plant of personal of the SIF; a valuable tool for the validity of the study.

This monograph does not political leanings favorable or unfavorable to the ruling of the day, or can define all the implications that has for the lack of job security entity; but it represents an effort to identify the most relevant aspects and present some initial findings with respect to the implications that has for companies in the public sector the approached problems.

INTRODUCCIÓN

Laborar en el sector público es un tema que atañe a los ciudadanos colombianos, ya que vincularse a él, es sinónimo de Estabilidad Laboral e ingresar a él hace parte del derecho de igualdad de todo Estado de derecho como reza en el Artículo 1° de la Constitución de 1991 *“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”*.

Adicionalmente, con la consagración del principio del mérito en el artículo 1259 como criterio único y exclusivo de selección de los servidores públicos del Estado, la carta política artículo 125, constituye a su vez una declaración de intenciones en la que sobresale un interés preciso y expícito por dotar de la máxima transparencia, probidad e imparcialidad de los aspectos relacionados con la selección y vinculación de las personas a la administración estatal.

Para dar cumplimiento a ese mandato la Constitución de 1991, Artículo 130, da vida a la CNSC, organismo encargado de velar por el cumplimiento de los artículos antes mencionados, por medio de la meritocracia o convocatorias públicas para vincularse al servicio del Estado bajo la modalidad de carrera administrativa, la cual es garantía de La Estabilidad Laboral en el sector oficial.

Sin embargo, contrario a la legislación, históricamente en el país la vinculación al sector oficial ha carecido de igualdad y equidad, siendo evidente un dualismo entre la norma y su aplicabilidad, *“El dualismo reinante en esta materia obedece, en buena medida, a los efectos de las sentencias C- 030/97 y C-372/99 de la Corte Constitucional. La primera impide que hayan más eventos de incorporación extraordinaria en carrera administrativa y la segunda declara la inexequibilidad de*

la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil dada por la Ley 443/98, único órgano competente para adelantar los procesos de selección de los empleados de carrera”.

Dicho de otro modo “... ***En otras palabras, la provisión por méritos de los empleos de carrera en el país es la historia de las legislaciones, pero no la historia de las realizaciones.***” (Hernández, 2005), quién para la fecha del congreso era el director de la CNSC.

De acuerdo a los estudios encontrados en el estado del arte, esta investigación representa un abrebocas para conocer la realidad acerca de la vinculación por meritocracia, en la cual la Secretaría de Infraestructura de la Gobernación de Antioquia en el período 2012-2015, puede ser tan solo una muestra de la realidad del país en general.

LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA EN EL PERÍODO 2012 – 2015. TENDENCIA HACIA LA MERITOCRACIA O LA POLITOCRACIA

1. PRESENTACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

1.1 BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Su fundación data de 1830, cuando se crea el Departamento de Antioquia mediante Ley de la Nación. A partir de entonces, incluso hasta poco finales de siglo, ha habido cambios jurídicos, además de sumas y disputas territoriales. Únicamente después de la Constitución de 1886 se puede hablar contundentemente de la creación del Departamento de Antioquia. Y es apenas entre los siglos XIX al XX, que Antioquia define contundentemente las tipologías que le otorgan una identidad propia.

“La gestión del Departamento de Antioquia, se enmarca en los principios constitucionales y las normas legales y ordenanzas que lo desarrollan dentro de los cuales las Secretarías, los Departamentos Administrativos y las Gerencias, son organismos de carácter administrativo que tienen como objetivo garantizar la ejecución de planes y programas de desarrollo económico, social, la asesoría técnica y la dirección y coordinación de la acción del sector bajo su responsabilidad”.(tomado de www.antioquia.gov.co)

1.2 ELEMENTOS CORPORATIVOS

1.2.1 Misión

Según la Constitución Política, “son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la

participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato.

1.2.2 Visión

En el año 2015 El Departamento de Antioquia será una organización territorial modelo en gestión pública, sobre la base de su legalidad, transparencia y del buen cuidado de los bienes públicos a su haber.

1.2.3 Valores

Para el cumplimiento de su misión, la administración del Departamento de Antioquia, a través de sus funcionarios, buscará la aplicación de los siguientes valores corporativos:

- Velar por el desarrollo integral del servidor público como factor dinamizador de la gestión pública, y porque sus relaciones laborales se desarrollen en ambientes de respeto, confianza, trabajo en equipo y con vocación de servicio.
- El mejorar continuamente los procesos con parámetros de calidad, oportunidad y máxima cobertura, para la satisfacción de las necesidades de la comunidad, a través de la prestación del servicio público.
- Fundamentar la confianza pública en las instituciones que la conforman a través de la transparencia, la moralidad y la ética, en el desarrollo de la gestión departamental.
- Desarrollar la gestión del departamento generando espacios y mecanismos de participación ciudadana.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El tema de la estabilidad laboral de los servidores públicos a nivel global es un problema que incide en la administración de los gobiernos democráticos, ya que dependiendo del porcentaje de vinculación en este sector, se pueden analizar qué tan participativas son las democracias de los países, o por el contrario aún hoy en pleno siglo XXI continúa primando más el factor politocracia, contradiciendo la teoría de un “*Estado Moderno*”. (Utopía y praxis latinoamericana. Año 7,, 2002, pág., 121-124)

Históricamente las investigaciones que se han realizado sobre la estabilidad laboral en el sector público a nivel mundial han sido abordadas desde la óptica jurídica y no desde un análisis político administrativo. En España se habla de estabilidad laboral desde hace aproximadamente dos décadas, es decir, a partir de la crisis económica y en América Latina desde la década de los 70. (Márquez, 2006)

El discurso de los países de Latino América en materia de estabilidad laboral, se encuentra bien alejado de la realidad cuando pretenden mostrar una meritocracia en todos los cargos de carácter público, cuando lo que predominan son los intereses cruzados de parte de los dirigentes del país; llámense congresistas, gobernadores, alcaldes, diputados, concejales, que buscan como pagar favores a aquellos que apoyaron su candidatura por medio de politocracia laboral.

En un informe del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), en 2002; de acuerdo a un estudio realizado Para de América Latina y el Caribe, (CLAD) brinda reseñas que siguen el avance de la dimensión del sector público (esencialmente en cuanto al número de empleados públicos) hasta los años 1980 y 1990 en algunos países latinoamericanos. Los informes del CLAD para los años 1999 se ajustan a diez países latinoamericanos, aunque se precisa que se tardaron casi

veinte años en recoger datos estadísticos sobre el empleo público en la región. Peter Heller y Alan Tait (1983)” fue el primero en elaborar el conjunto más completo hasta entonces de datos estadísticos internacionales sobre empleo y salarios en el sector público“... (BID. Carlson, Ingrid; Payne, J. Mark., 2002). El informe del BID citado anteriormente refleja datos estadísticos detallado por países acerca del porcentaje de personas con vinculación al sector público, tomando como base el total de la población de cada país: Argentina 4.8%, Brasil 3.3%, Chile 1.0%, Uruguay 5.9%, México 4.3%, Bolivia 2.2%, Colombia 1.2%, Ecuador 2.6%, Perú 3.2%, Venezuela 5.7%, dice que el promedio para Latinoamérica está en 3.1%. Cabe aclarar que el año más reciente del que se tengan datos es de 1999. Esto nos habla sobre la problemática que se vive hoy tanto a nivel mundial como regional

La estabilidad laboral estatal siempre ha sido un aspecto coyuntural para la sociedad en general, que siempre ha estado marcado por la base de las relaciones políticas, es por ello que a través de la historia los gobiernos han buscado de acuerdo a una administración fundamentada en un “*Estado Moderno*”, legislar órganos que regulen la transparencia y la equidad en el nombramiento de los servidores públicos, organismos responsables de dar cuenta sobre la capacidad de respuesta ante las demandas sociales; por eso a nivel mundial existen organismos que controlan la vinculación al sector público, para el caso colombiano el organismo que la regula es la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), regida por la “Ley 909 de 2004”

Sin embargo, Colombia continúa estando lejos de ser un “*Estado Moderno*” en materia de vinculación laboral estatal; si partimos de evidencias claras que a la hora de ser contratado, prima la politocracia sobre la meritocracia; para la fecha del último estudio que se tiene del CLAD (1999), Colombia con una población de 39.730.800 habitantes, tan solo contaba con 146.234 personas vinculadas al sector público. No obstante cabe reconocer que se ha tenido un gran avance en lo referente a la profesionalización de los funcionarios a la hora de contratarlos, ya

que estos deben cumplir con la normatividad vigente de la CNSC, aunque la vinculación de los mismos, sea producto de la politocracia.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de estabilidad laboral de los servidores públicos en la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia y la incidencia en el desarrollo eficaz de los planes estratégicos y la identidad histórica de la misma?

3. JUSTIFICACIÓN

Determinar la estabilidad laboral de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia, es un tema coyuntural que atañe no solamente a los servidores departamentales, sino en general a todos los funcionarios estatales del país, ya que a pesar de existir un órgano como lo es la Comisión Nacional del servicio Civil (CNSC), regulado por las “*Leyes 23 de 1992 y 909 de 2004*”, dicha estabilidad está bien fragmentada, lo que incide directa o indirectamente en el desempeño funcional de los servidores públicos y por consiguiente en la eficacia y eficiencia de los planes estratégicos de las empresas del Estado. Porque la alta rotación del personal, implica inversión de tiempo y dinero en la capacitación del nuevo servidor para que se apropie del cargo a desempeñar.

La perspectiva de esta investigación es mostrar a través de una investigación descriptiva transversal, que de acuerdo a los diferentes modelos de vinculación que se manejan en la Gobernación de Antioquia, la rotación del personal en el período 2012-2015 ha ido aumentando, afectando esto, o solo la eficacia de los proyectos estratégicos, sino también la falta de credibilidad en el Estado por parte de los ciudadanos, que ven vulnerados sus derechos de tener un empleo digno de acuerdo a su profesionalización por la falta de estabilidad laboral, y de regulaciones que den cuenta de una verdadera vinculación a los órganos estatales por meritocracia y no por politocracia como viene ocurriendo en niveles que ganan cada día mayor terreno.

Parece ser que la discusión respecto a esta problemática ha perdido importancia, ya que globalmente la crisis del Estado y de la sociedad latinoamericana es manejada por burocracias, por ello para superar esa crisis los gobernantes adoptan diversas estrategias de flexibilidad laboral diseñadas desde los escenarios de la nueva gerencia pública, argumentando que estas pueden suplir la ineficiencia que vienen generando los entes del Estado. Es decir, que la

falta de estabilidad laboral en la sociedad se está convirtiendo en factor de atraso en cuanto al desarrollo económico y social.

Buscamos que el resultado de esta investigación sea publicada en revistas indexadas, y así abrir un debate sobre cómo se encuentra la estabilidad laboral estatal hoy en nuestro país, que genere la continuación de investigaciones más amplias, desde una propuesta estadística acerca del desfase entre lo que proponen la “*Ley 909 de 2004*”, y la realidad que se está viviendo; puesto que los órganos responsables de mostrar estadísticas como lo es el SIGEP (Sistema de Información de la Gestión Pública), se encuentra a penas en etapa de actualización, ya que anteriormente las estadísticas eran manejadas por el SUIP (Sistema único de información personal del gobierno), creado en el segundo mandato del gobierno de Uribe, y a la fecha la información que estaba allí contenida no se encuentra a disposición del ciudadano, por el contrario, para la alimentación de la base de datos del SIGEP, se responsabilizó a cada servidor público desde el año 2014, para que sean los mismos funcionarios quienes suban la información a la página, pero las entidades gubernamentales no verifican si dichos servidores han cumplido o no con este requisito.

Es decir, del tema de la estabilidad laboral hay mucho por investigar en beneficio de conocer la realidad de vinculación estatal, que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos colombianos de acuerdo a su profesionalización y a lo estipulado en el artículo 130 de la constitución nacional de 1991.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de estabilidad laboral de los servidores públicos en la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia y la incidencia en el desarrollo eficaz de los planes estratégicos y la identidad histórica de la misma.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar La estabilidad laboral de los servidores públicos de la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia, en el período 2012 – 2015. Tendencia hacia la meritocracia o la politocracia.
- Analizar la influencia que tiene el grado de Estabilidad Laboral en la eficacia del desarrollo de los planes estratégicos de esa entidad en el período de gobierno 2012- 2015.
- Analizar la influencia de la Estabilidad Laboral con la Identidad Histórica de la entidad.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. MARCO CONCEPTUAL

5.1.1 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral “es la cualidad de algo estable. Así, la palabra estable proviene del vocablo latino *stabilis*, y puede tener; entre otros los siguientes significados:

- Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer
- Que permanece en un lugar durante mucho tiempo

Si aplicamos estas acepciones a la estabilidad laboral, ésta se traduciría en confianza al trabajador de permanecer en el empleo”. (RAE, 2011)

Al respecto Fausto Migueléz, (2004) dice que “En términos intergeneracionales esa norma de estabilidad no sólo permite que los hijos puedan mejorar la estela de los padres, sino mejorar respecto a aquellos. La gran transformación los años 80 es que esta norma -ción de social se empieza a resquebrajar o en ciertos países directamente se rompe. Y ese debilitamiento no tiene que ver sólo con las transformaciones en las empresas y en el trabajo, sino con contextos económicos y políticos mucho más generales. (Migueléz, Fausto, 2004).

En general el término estabilidad laboral, alude a la probabilidad que un empleado permanezca vinculado a la misma empresa por tiempo indefinido, dicha estabilidad cobra importancia a nivel nacional, ya que de acuerdo al porcentaje de empleos estables en cada país se determina el nivel socioeconómico este.

Por lo anteriormente expuesto, el debilitamiento que se vive en la mayoría de los países industrializados, ha hecho que el término “crisis en la estabilidad laboral” aparezca como el más empleado al definir el estado social actual y que la “exclusión social” se haya convertido en el mal por excelencia (Grieu, 1998).

Las implicaciones de esta “crisis en la estabilidad laboral” a largo plazo supone, no solo un desafío profesional, sino un camino de obstáculos a superar. Muchos trabajadores se ven obligados a flexibilizar sus expectativas laborales, dejando en un segundo plano sus intereses, preferencias, formación, metas profesionales, etc. para lograr una incorporación rápida que les salve de una situación crítica. En la coyuntura actual, son muchas las personas que están dispuestas a la precariedad, a los bajos salarios y a la sobreexplotación horaria con tal de poder conseguir un puesto laboral estable que les permita contar con los ingresos mínimos para cubrir las necesidades básicas, porque vivimos en una sociedad donde la igualdad social se ha convertido en un sueño inalcanzable para muchos (Rodríguez, 1992), generalmente los menos cualificados, los más desfavorecidos y con menos recursos. Estas condiciones han obligado a reorientar los procesos de Orientación Profesional. Así, es necesario introducir en la práctica orientadora nuevas perspectivas y estrategias que permitan al Estado en modelos de contratación que brinden mayor estabilidad laboral y al logro de un mayor equilibrio entre las preferencias profesionales y los determinantes que regulan la vida económica y social (Sobrado y Cortés, 2009).

5.1.2 Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

Según el artículo 130 de la Constitución Política, es *"responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*. Gracias a dicho órgano, a partir de la *"Ley 27 de 1992"*, año en el cual se dio aplicación al artículo en mención, se empezaron a realizar los concursos públicos para ingresar a laborar en las diferentes instituciones del Estado colombiano, buscando con ello la equidad y estabilidad laboral. Ciertamente la CNSC ha contribuido a mejorar en un buen porcentaje las condiciones de los servidores públicos vinculados en carrera administrativa, especialmente desde la vigencia de *"Ley 909 de 2004"*, aunque la carrera administrativa como tal existe desde 1938.

“La Ley 909 de 2004”, le da la potestad a la CNSC, para gerenciar de acuerdo a los principios científicos el manejo de los servidores públicos, tanto del orden nacional como territorial para que inspeccione el debido cumplimiento de la “Ley 27 de 1992”acogiéndose al principio de la meritocracia.

Para Longo (2007) “El servicio civil implica una administración profesional dirigida y controlada, pero no patrimonializada, por la política y protege el empleo público frente a prácticas de padrinazgo y/o clientelismo. Al respecto el profesor Oscar Oszlak (2001:2) señala que las reglas del sistema de servicio civil —garantizan a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos, su vocación democrática y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en las diferentes instancias de la carrera funcionarial, lo cual debe reflejarse en un cuerpo normativo especial” (Longo, 2007).

5.1.3 Servidor público

Se le denomina servidor público a toda a aquella persona que ocupe un cargo al servicio del gobierno, tanto del orden nacional como territorial y que cumplen tareas de índole intelectual, llámense profesionales, contador, licenciado, secretaria, auxiliar administrativo, aseadora, conductor, es decir, todos los empleados en general, no importando el nivel o clasificación de desempeño

5.1.4 Meritocracia

Citando a Orlando Albornoz, La meritocracia es sinónimo de conocimientos o prácticas, que se jerarquizan y estratifican de acuerdo a principios de excelencia y competencia, dirección y capacitación, para la toma de decisiones. Una sociedad o institución es meritocrática, en la medida que se orienta por valores de máxima calificación que le permitan desarrollar un orden sistémico en función de objetivos realizables. Lo contrario supone desorden y caos y una movilidad social errática y compulsiva. (Revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social, 2002) , cómo dice Michel Young, características propias de sociedades altamente estratificadas. En otras palabras, es el ingreso a los empleos del Estado mediante

un concurso de méritos, determinado por la evaluación de competencias, habilidades y compitiendo en igualdad de condiciones para todos los ciudadanos. “una sociedad meritocrática, es una sociedad organizada alrededor de los principios de logro, mientras que la sociedad tradicional que somos se apoya más en valores adscriptivos y de lealtad”. (Albornoz, 2002).

La institucionalización de la meritocracia es un dato observable en todas las economías de mercado exitosas, con independencia de la naturaleza autoritaria o democrática de unas y otras (Prats, 200), el establecimiento en Colombia del postulado constitucional de mérito como único criterio de selección de los servidores del Estado, se constituye en una herramienta a través de la cual es factible garantizar la promoción e incluso la construcción de un modelo de desarrollo económico sostenible y sustentable.

Es pertinente anotar como dato histórico relevante que para el año 1938, año en el cual se crea la carrera administrativa en Colombia con la Ley 165 de 1938, en ese entonces el presidente de la República, General Rafael Uribe afirmaba que: *“La elección de los empleados, sea hecha por quien fuere y por el sistema que fuere, debe recaer en aquellos ciudadanos que tengan competencia para su puesto, es decir, carácter, habilidad técnica, experiencia, honradez, posición social, y buenos antecedentes, que los coloque en posibilidad de servir mejor que cualquier otro, el cargo que se trate. El gobierno que rehúse o arrebatase el empleo a un ciudadano dotado de esas prendas y lo entregue a otro que carezca de ellas siempre será —llámese como se llamare— un detestable gobierno, porque de cualquier cosa podrá jactarse, menos de administrar rectamente los intereses del pueblo; y porque contraponer intereses especiales a los intereses públicos, de suerte que en el conflicto triunfen los primeros sobre los segundos, es volver contra el pueblo las funciones que él ha confiado y paga para que se le sirva [...] si los puestos públicos sólo son de unos pocos personajes o de un grupo habrá caciquismo, habrá oligarquía, todo menos democracia... Hay que fundar carrera: la diplomática, la consular, la judicial, la*

militar, la docente o del profesorado, y otras por el estilo, como único medio de estimular el estudio, la honradez y el celo y formar verdaderos servidores de la patria. Valen infinitamente más pocos empleados, idóneos y bien retribuidos, que muchos mediocres y mal pagados” (Bohorquez Méndez, 2015)

La carrera administrativa modificada en la actualidad con la Ley 909 de 2004 brinda los siguientes beneficios:

A no ser removido del cargo que desempeñen, excepto por falta a los deberes consignados en el código disciplinario de la función pública, mediante un procedimiento especial en que sea oído. El derecho a la inamovilidad no comprende el período de prueba.

A ser ascendidos en caso de que se halle vacante un cargo de mejores condiciones dentro de la jerarquía especial del ramo, según sus méritos y su competencia;

A disfrutar del beneficio del Fondo de la Vivienda;

A ser beneficiario de un 50% semestral para cubrir sus estudios desde pregrado hasta doctorado, siempre y cuando su evaluación de desempeño sea sobresaliente,

A Prestaciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedad; y

A gozar de vacaciones remuneradas, seguros de vida, pensiones de jubilación, primas extra legales y demás beneficios que determinen las leyes.

5.1.5 Politocracia

El término hace referencia a una democracia restringida, permeada por grupos políticos con intereses particulares y sin ánimo de equidad estatal. La politocracia configura una democracia restringida, de corte neoconservador, que despolitiza el concepto de ciudadanía, deslegitima la intervención del Estado, acota el terreno

de la política, libera a la economía de las intervenciones políticas y deteriora el alcance y sentido de lo público. (Quintana, 2006)

Expresado en otros términos la politocracia se contrapone al Estado Social de Derecho en cual mediante un principio de autonomía “las personas deben gozar de los mismos derechos y, por consiguiente, cargar con los mismos deberes, en el momento de especificar el marco político que genera y limita las oportunidades a su disposición: es decir, deben ser libres e iguales en la determinación de las condiciones de sus propias vidas, siempre y cuando no dispongan de este marco para negar los derechos de los demás. (Held, 1977)

5.1.6 Flexibilidad contractual

Según Strazz, (2006), en su artículo, describe la flexibilidad contractual como la introducción de modalidades alternativas de contratación de personal, toda ellas más flexibles, que implican una relajación de la garantía de estabilidad laboral, identificada como un elemento de rigidez que dificulta el desempeño eficaz del aparato público.¹

O como lo describe Fausto Migueléz, cuando se habla de flexibilización “En realidad se trata de la utilización flexible en lo que respecta a contratación, tiempo de trabajo y condiciones de trabajo, llegando a la des-contratación temporal o definitiva cuando convenga. Como si de un proceso histórico inapelable se tratase, se suele agregar que el trabajo y el empleo estables son fenómenos de la primera fase del capitalismo, mientras que en el momento actual ha de predominar la flexibilidad porque la realidad y la vida en su totalidad serían flexibles”.

5.1.7 Identidad histórica

El término hace referencia a la tradición cultural intangible; entendida esta como una construcción heredada del tiempo social de una generación a otra. “El patrimonio intangible está en todos los aspectos de los bienes culturales. Y es la base de la identidad, la creatividad y la diversidad cultural. Es un patrimonio vivo,

¹ Ibid, pág. 60

continuamente recreándose, que cobra vida a través de los seres humanos y de sus prácticas y formas de expresión. Mediante las manifestaciones patrimoniales significativas la gente recuerda y reconoce su pertenencia a un grupo social y a una comunidad". (Arevalo, 2012)

"Una tradición verdadera no es testimonio de un pasado caduco; es fuerza viva que anima e informa el presente. Lejos de implicar la repetición de lo que fue, la tradición supone la realidad de lo que perdura... Un patrimonio que se recibe a condición de hacerlo fructificar antes de transmitirlo a los descendientes". (Stravinsky, Igor, 1952).

5.1.8 Planes de desarrollo estratégicos

Según Camelo, Milton "El Plan Nacional de Desarrollo define la hoja de ruta para los hacedores de política en Colombia y establece una serie de supuestos económicos para los próximos cuatro años. Este documento persigue dos objetivos: primero, evalúa cuantitativamente la consecución de las metas propuestas económicas de los últimos planes de gobierno; segundo, utiliza un modelo alternativo, construido con base en la teoría macroeconómica tradicional, para realizar un análisis de las implicaciones de corto, mediano y largo plazo de los supuestos del Plan nacional de Desarrollo actual. Los resultados muestran que las metas económicas son ambiciosas dadas las condiciones estructurales de la economía colombiana, por lo que se requieren estímulos adicionales en inversión y productividad para alcanzar los objetivos planteados". (Camelo R.Milton, 2011)

5.1.9 Convocatorias laborales sector público

Hace referencia a los procesos mediante los cuales se invita al público en general a concursar de la selección de puestos de trabajo en el sector oficial, los cuales se eligen por absoluta meritocracia. En Colombia la entidad encargada de convocar a dichos concursos es la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a partir de la Ley 27 de 1992, y que sufrió una gran reforma en 2004 con la Ley 909.

Cada convocatoria va acompañada de un texto escrito que contiene de manera precisa las bases del concurso.

5.2 MARCO REFERENCIAL

Haciendo una exhaustiva revisión de la literatura del tema que nos concierne respecto a la estabilidad laboral en el sector público a nivel global, encontramos que las investigaciones que se han hecho puntualmente a nivel global sobre la estabilidad laboral, históricamente han sido abordadas desde la óptica jurídica; en España se habla de estabilidad laboral desde hace aproximadamente dos décadas y en América Latina desde la década de los 70.

En Colombia puntualmente, encontramos estudios enmarcados en la carrera administrativa, su normatividad y el beneficio que trae a los servidores públicos, pero en dichos estudios se deja a un lado las otras clases de vinculación en el sector público diferentes a la carrera administrativa.

Y en el DANE, no encontramos informes estadísticos que apoyen la investigación, los datos encontrados están abordados desde la microeconomía, donde describen los diferentes renglones de la economía, su decaimiento y su influencia en el aumento de la informalidad laboral.

Encontramos un estudio realizado por investigadores españoles, que dan cuenta a nivel global de las investigaciones puntuales que se han hecho del tema que nos atañe. Según Arranz y García –Serrano “En Estados Unidos, hay una gran cantidad de trabajos realizados durante las décadas de los ochenta y los noventa del siglo XX. Dada la relevancia de la cuestión y la disparidad de resultados entre los distintos trabajos realizados hasta la fecha por diversos autores con distintas fuentes estadísticas, en 1999 se dedicó un monográfico del

Journal of Labor Economics a estudiar el tema, tratando de aunar esfuerzos entre los investigadores con objeto de intentar reconciliar los resultados”².

Así, los trabajos realizados con la “Current Population Survey (CPS) suelen encontrar que no se han producido cambios (o, sí se han producido, han sido pequeños) en la distribución de las duraciones durante las décadas de los setenta y los ochenta (Farber, 1995; Diebold et al., 1996, 1997). Sus resultados insinúan que difícilmente existe certeza de que se haya producido un descenso de la proporción de trabajadores con antigüedad menor de un año durante los años ochenta y los noventa del siglo XX.

“En el Reino Unido, al igual que en Estados Unidos, los resultados acerca de la estabilidad en el empleo son diferentes según el tipo de base de datos utilizada en el análisis.: Labour Force Survey (LFS) o General Household Survey (GHS). Gregg y Wadsworth (1995), a partir de datos agregados de la LFS, encuentran que la estabilidad en el empleo aumenta a lo largo del período 1975-1993 al incrementarse la duración media de los empleos. Por el contrario, Burgess y Rees (1996, 1998), con datos de la GHS para el mismo periodo de estudio, detecta síntomas opuestos porque las proporciones de trabajadores en empleos de corta (inferiores a un año) y larga duración (superiores a cinco años) permanecen estables”³.

Recientemente, Gregg y Wadsworth (2002), utiliza ambas bases de datos para las décadas de los años ochenta y noventa y encuentra evidencia de un aumento de la inestabilidad en el empleo, principalmente en determinados colectivos como varones y mujeres sin niños.

²Instituto de estudios fiscales. P.T.N., volumen 4. 2004

³ *Ibíd.*, 64

Similares resultados observan otros autores con otras bases de datos. Por ejemplo, Booth et al (1999) con el British Household Panel Survey (BHPS) aprecian que la inestabilidad en el empleo ha crecido en las últimas décadas del siglo XX porque la longitud media de los periodos de empleo de los individuos que entraron en el mercado de trabajo en dichas décadas es inferior a la de los ocupados de principios y mediados del siglo.

En otros países europeos, la evidencia parece apuntar a un mantenimiento o una ligera reducción de la estabilidad laboral. Por ejemplo, en el caso alemán Wilkelmann y Zimmerman (1998) utilizan datos procedentes del German Socioeconomic Panel (GSOEP), concluyendo que en el periodo 1974-1994 se ha producido un mantenimiento de la estabilidad laboral” (Instituto de estudios fiscales. P.T.N., volumen 4., 2004).

Según Cebrián (2006), Las diferentes reformas laborales que se han puesto en marcha en España desde el año 1997 han tenido muy en cuenta estos efectos negativos asociados a la finalización de una relación laboral y han tratado de buscar la estabilidad a través del fomento de la contratación indefinida.

Sin embargo los resultados conseguidos no han sido totalmente satisfactorios, pues la temporalidad no se ha reducido en la medida que cabía esperar. La persistencia de la temporalidad y su resistencia a disminuir llevó a la idea de que no bastaba con la reducción de la brecha de costes para aumentar lo suficientemente el número de contratos indefinidos (Estudios de economía aplicada, 2012).

Cebrian, (2006), en otro artículo escribe que a pesar de las diferentes reformas que ha hecho España en la búsqueda por alcanzar unos niveles más altos de estabilidad laboral, estos no han mostrado mayores logros; “ no cabe duda de que en España se han firmado muchos contratos indefinidos, algo más de 10 millones

desde el año 2005 pero, sin embargo, sólo representan el 10 por ciento del total de la contratación registrada, ya que el peso de los contratos temporales, ha continuado siendo muy elevado. Esta circunstancia cuestiona la eficacia de las políticas activas llevadas a cabo para fomentar la estabilidad contractual y recomienda investigar cuáles son los motivos que pueden explicar tales resultados”. (Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública, 2011).

Según Lassierra, (2009) “Las elevadas y persistentes tasas de desempleo en los años 70 y 90 en los países occidentales han originado un intenso debate sobre la política del empleo. La visión keynesiana del mercado del trabajo, tan útil en la instrumentación de la política económica durante los años de la posguerra hasta la crisis de los 70, dio paso a un período de indefinición de la política de empleo en tres grandes objetivos: la política de fomento del empleo, el reparto del trabajo y la flexibilidad laboral.

En cuanto a la primera, por ejemplo en nuestro país se han implementado programas para el fomento del empleo mediante el establecimiento de nuevas modalidades de contratación; programas en los presupuestos públicos para atender a determinados colectivos de desempleados; subvenciones, modificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales a la contratación; fomento del empleo desde el sector público.

La flexibilidad persigue adaptar el factor trabajo a los cambios en el mercado de los productos en las empresas (A. Recio, 1991.) Las medidas citadas anteriormente constituyen alguna forma de flexibilización. Su instrumentación es diversa al comprender las políticas macroeconómicas, las reformas jurídicas y políticas microeconómicas”. (Acciones e investigaciones sociales, 1.995)

Continuando con la problemática de la estabilidad laboral en España, Guamán dice “la tensión político- normativa entre estabilidad en el empleo y precariedad

laboral no es algo novedoso, de hecho, las formas de trabajo precario han acompañado siempre a la relación laboral asalariada. No obstante, es un hecho incontrovertido que la tendencia expansiva del trabajo inestable o precario se ha incrementado en los últimos años.”⁴... El autor en otro aparte se refiere a que la crisis económica por la que está pasando el país es una de las causas de la flexibilización de las normas laborales españolas.

Conviene detenernos a mirar que pasa en América, para lo cual, De la Cueva citado en Cotidiano 2011 dice: “La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas, de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo. Porque si hay estabilidad en el empleo hay seguridad en el porvenir.”⁵ En estos términos Trejo dice que la estabilidad presentaría una doble naturaleza “permitiría al trabajador por un lado, conservar su empleo y por otro, ver respetados sus derechos de antigüedad en la empresa, los cuáles son la base de un gran número de derechos y garantías ofrecidas por el derecho del trabajo” (Barbagelata, 1984). Lo que nos lleva a inferir que los derechos laborales van en descenso.

Iberro Cisneros, (2010) respecto a la estabilidad y flexibilidad laboral “se considera que rasgos excesivamente protectores en tal legislación pueden ocasionar limitaciones a la creación de empleo; mientras que, en contraste, regulaciones flexibles pueden ser mecanismos idóneos para que empresas puedan adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado laboral. De esta forma, las empresas tienen la posibilidad de adaptar su plantilla en función de las diversas alteraciones en la demanda de productos.

La mayoría de los análisis se centran en explicar que este tipo de medidas, con el propósito inicial de mejorar y proteger las condiciones de empleo de los

⁴ Guamán, Adoración. En: UV_INV_PRECOM 12-80271, “Crisis económica y reformulación de las normas que regulan las relaciones de trabajo”

⁵ Trejo Sánchez, Karina. Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación mexicana.; El cotidiano. 2011, (170). redalyc.org/articulo.oa?id=32520935009

trabajadores, tiende a provocar en la práctica mayores costes para los empleadores, por lo que al no fomentarse tiene repercusiones negativas sobre la ocupación (OCDE, 2002). Otros análisis empíricos más específicos matizan que la legislación de protección al empleo tiende a favorecer una baja tasa de despido pero también una larga duración en el desempleo, por lo que los efectos sobre la tasa de paro suelen ser ambiguos (Ibarra Cisneros, 2010)

Históricamente en Colombia, la vinculación laboral estatal ha sido y continúa siendo un tema burocrático; el ingreso al sector estatal se da por el pago de favores políticos del gobernante de turno. Aunque la Constitución política de 1991 plantea que es necesario gobernar bajo los lineamientos de un Estado moderno “*construye las condiciones de posibilidad de la paz, el orden y la seguridad de la vida moderna occidental*” (Revista de Estudios Sociales, 2012), apoyado en organismos capaces de administrar bajo los principios del respeto y la eficacia humana con transparencia; brindando igualdad de oportunidades a los ciudadanos de acuerdo al talento, formación y espíritu de servicio.

De acuerdo a un informe del DANE, Córdoba Currea, (2011) cita lo siguiente “según la interpretación del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) “...la duración del contrato no debe exceder los tres años consecutivos, a pesar de ser renovable indefinidamente...”. También porque le permite al empleador reorganizar su equipo de trabajo sin mayores traumatismos. Para el trabajador es deseable porque le permite tener certidumbre de sus ingresos durante el año y le disminuye el costo de oportunidad de su movilidad laboral, en especial para los trabajadores más educados: “No obstante, los cambios sociales han determinado que los valores de estabilidad y el sentido de pertenencia a la empresa en los trabajadores más educados sean reemplazados por otros como la oportunidad de aprender permanentemente a través de una alta rotación en el empleo, o a que la identidad se construya en función de la historia académica y laboral y no de la pertenencia a una empresa en particular” (Valencia, 2003) Citado en Procuraduría (2011, 82).

Córdoba Currea, (2011); de acuerdo a la investigación sobre la segmentación del mercado laboral urbano en Colombia expresa que “Para darle una calificación al nivel de estabilidad que lleva consigo el empleo para el trabajador se utilizó el reporte que hace el mismo trabajador en la encuesta sobre la estabilidad de su empleo. Es así como, si el trabajador declara que su trabajo es muy inestable obtuvo una calificación de CERO; si tiene un trabajo inestable de 0, 330,33; si es estable de 0, 330,33y si es muy estable de UNO”⁶

Aristizábal-Gómez, haciendo un análisis de la estabilidad del empleo en Colombia, cita a De la Cueva (2004), para quien la estabilidad en el empleo es una institución propia del derecho del trabajo, la cual se puede caracterizar como el derecho a conservar el trabajo durante todo el tiempo que este subsista y así poder percibir los beneficios correspondientes. Según este autor, la estabilidad en el empleo es una garantía reconocida por la legislación del trabajo y propia a este; se trataría de una manifestación de la “justicia social” que permitiría al trabajador tener una “certeza del presente y del futuro”. Dicha visión de la estabilidad ha permitido tratar de encontrar un fundamento de la estabilidad que excluye los criterios de derecho común, y su influencia en la doctrina latinoamericana ha sido considerable (Macías, 1995)⁷.

Posso Manuel, citando a Carrasco, Farné (2003) plantea que “a la hora de medir la calidad del empleo el indicador más común es la remuneración. Sin embargo, insiste en que un análisis adecuado de la calidad del empleo debe tener en cuenta múltiples dimensiones relacionadas con el bienestar, además de los beneficios salariales, como lo son la seguridad social, la seguridad en el empleo, el número de horas trabajadas a la semana, la estabilidad laboral, la asociación sindical, entre otras. (...), comparó los resultados del índice entre Colombia y

⁶ Córdoba Currea, Claudia Carolina. En: DANE. Documentos de trabajo. La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos. 2012. www.dane.gov.co/candane_2014/images/DT_DANE/segmentacion_del_mercado_laboral.pdf

⁷ Aristizábal-Gómez, Kelly. Revista vol. 13. núm. 14 julio – diciembre 2011. www.Dialnet-LaEstabilidadEnElEmpleoUnAnalisisDeSusAlcancesYLim-4231918.pdf

Chile, lo que mostró claramente que Chile se encuentra en una posición sustancialmente mejor que Colombia. Mientras que en Chile los puestos buenos y malos son minoritarios, y la concentración se genera en empleos con condiciones intermedias (Rodgers y Reinecke, 1998), en Colombia los buenos empleos son muy pocos y el deterioro se extiende a una gran cantidad de empleos, concluye el autor. ” (Farmé, 2010)

Calderón Hernández, haciendo un análisis del talento humano y como es su trato en el sector público, hace referencia que a pesar de existir en Colombia la Carrera Administrativa, la cual está encaminada a velar por la eficacia del desempeño de los servidores públicos, en igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos de los funcionarios, dice que “la existencia de esta normatividad no es garantía de que la gestión de los procesos de personal haya sido transparente en el país: “Así pues, teórica y prácticamente, puede existir un servicio civil sin Carrera Administrativa, como en Colombia, donde existe sólo el primero, pues la Carrera Administrativa se regula en las normas pero en la práctica no opera” (Younes, 1998: 177)⁸

⁸ Calderón Hernández, Gregorio. Cuadernos de administración. Vol. 17, número 18. Bogotá. Diciembre, 2014

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 ENFOQUE

El enfoque metodológico es empírico analítico cuantitativo, ya que permite examinar los datos de forma numérica, permitiendo tener claridad sobre las variables abordadas siendo posible definir y limitar dichas variables, para de esta forma determinar la incidencia que existe entre ellas, que al final darán cuenta de los hallazgos encontrados.

6.2 TIPO DE ESTUDIO

La perspectiva epistemológica, de esta investigación se hará desde un modelo descriptivo transversal. Ya que se busca determinar mediante el análisis de las variables cual es la estabilidad laboral en la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia, en el período 2012-2015. Se describirán de acuerdo con Cerda (1988).

El enfoque será empírico analítico cuantitativo descriptivo, se recogerán y analizarán datos cuantitativamente sobre variables, almacenados en la base de datos de vinculación del personal de la Secretaría de Infraestructura Física de la entidad y descriptivos del resultado de la encuesta que se aplicará a los servidores de la SIF. Se describirán de acuerdo con Cerda (1988), “aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, ósea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás” (p.71)⁹

6.3 MÉTODO DE ESTUDIO

Para su estudio se utilizará la estrategia metodológica de tipo cuantitativo, recurriendo a la base de datos de la planta de personal de la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación, con el propósito de extraer evidencias

⁹ Bernal, César A. Metodología de la investigación. 3 ed. Colombia.2010

estadísticas confiables que den cuenta de la estabilidad laboral de dicha entidad. El análisis de la base de datos permite una rápida exploración de la población objeto de estudio sobre los factores de interés.

Igualmente, se explorarán datos descriptivos por medio de la encuesta. La combinación de técnicas facilita el análisis integral del problema de estabilidad laboral en la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación.

Ante lo expuesto, con esta investigación cuantitativa descriptiva pretendemos hacer apreciaciones, comentarios y propuestas sobre lo hallado durante toda la investigación. No hay una intervención de parte de nosotros como grupo, solamente sugerencias para los entes legislativos sobre la necesidad apremiante de reformar las leyes vigentes “23 de 1993 y 909 de 2004”

6.4 POBLACIÓN

La población objeto de estudio, son los 233 servidores públicos que conforman la planta de cargos de la Secretaría de Infraestructura Física (SIF), la cual según decreto 2575 de 2008 tiene las siguientes funciones:

- Formular, adoptar y controlar las políticas, planes generales, programas y proyectos de obras de infraestructura física para la construcción, mejoramiento y mantenimiento de los distintos sistemas o modos de transporte que se requieran para el desarrollo de las actividades económicas, productivas y sociales del Departamento
- Propiciar el mejoramiento y expansión de la infraestructura vial y de cables aéreos, como un medio para apoyar la integración social de los habitantes del Departamento de Antioquia
- Definir políticas de infraestructura física, acordes con las políticas nacionales y el Plan de Desarrollo del Departamento de Antioquia
- Coordinar con las entidades del orden territorial y nacional, la realización o cofinanciación conjunta de obras de infraestructura física

- Formular y evaluar el Plan Estratégico de la Secretaría de Infraestructura Física.

En total la Gobernación de Antioquia cuenta con trece (13) secretarías: Secretaría General; Gobierno; Hacienda; Gestión Humana y Desarrollo Organizacional; Educación; Salud y Protección Social; Agricultura y Desarrollo Rural; Productividad y Competitividad; Minas; Participación Ciudadana y Desarrollo Social; Equidad de Género para las Mujeres; Medio Ambiente; dos (2) Departamentos Administrativos – Planeación; Sistema de Prevención Atención y Recuperación de Desastres. Seis (6) Gerencias: Control Interno; Indígena; Negritudes; Seguridad Alimentaria y Nutrición de Antioquia; Infancia Adolescencia y Juventud, por último Gerencia de Servicios Públicos.

6.4.1 Diseño muestral

El diseño para la investigación “La estabilidad Laboral en la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia en el período 2012-015. Tendencia hacia la meritocracia o la politocracia”, se abordó desde el censo total a toda la población de la Secretaría de Infraestructura Física (SIF), teniendo como instrumento la base de datos de la planta de personal de la SIF. Con el análisis de esta base de datos se agrupó el total de servidores públicos en tres grupos: Carrera administrativa, Provisionalidad, y otros.

Y la aplicación de la encuesta con una muestra del 30% de cada una de los tipos de vinculación agrupados así; 30% de carrera administrativa, 30% provisionalidad y 30% de otro tipo de vinculación. Para seleccionar el 30% de cada grupo primero se analizó la base de datos de la planta de personal de la SIF, seleccionando aleatoriamente a los funcionarios a quienes aplicar la encuesta.

6.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

6.5.1 Fuentes directas

Las técnicas que se utilizará será la observación en campo de la SIF, el análisis de la base de datos de la planta de personal de la SIF y la encuesta.

6.5.2 Fuentes indirectas

La observación indirecta estará mediado por el marco teórico consultado en páginas científicas online, información tanto a nivel global como regional, de los estudios que se han realizado que nos sirvieron de referencia para el desarrollo de la investigación.

6.6 SEGOS DE INFORMACIÓN Y SELECCIÓN

No existen sesgos pues se analizó el 100% de la base de datos del personal vinculado a la SIF y de acuerdo a ese análisis se tomó la muestra de funcionarios dividido según el tipo de vinculación en igual porcentaje: 30% Carrera Administrativa, 30% Provisionalidad, 30% otro tipo de vinculaciones.

6.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS

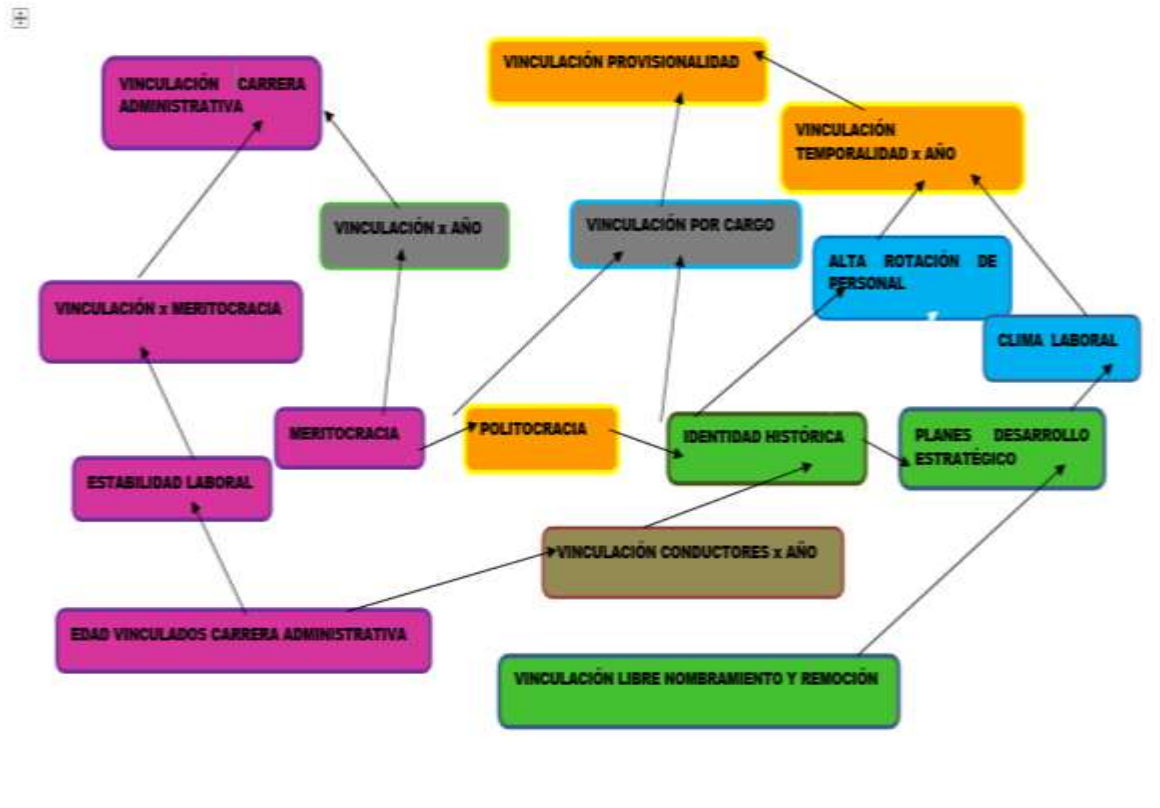
Se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas que permitieron la viabilidad de la investigación y el respeto de los derechos de las personas que participan de ella. Entre las consideraciones estuvieron: la privacidad, el anonimato y la confidencialidad. A cada participante de la investigación se le dio a conocer los objetivos de la misma y el instrumento que se aplicó.

Secreto profesional: la información que se obtendrá durante el desarrollo de la investigación, será utilizada solo para fines investigativos, los cuales sirven para presentar los resultados al final de la investigación.

Reserva de la identidad: a la hora de la digitación de los datos y el análisis de las variables, no se manejarán nombres propios.

6.8 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES DE LA SIF

6.8.1 Diagrama de variable



6.8.2 Operacionalización de las variables

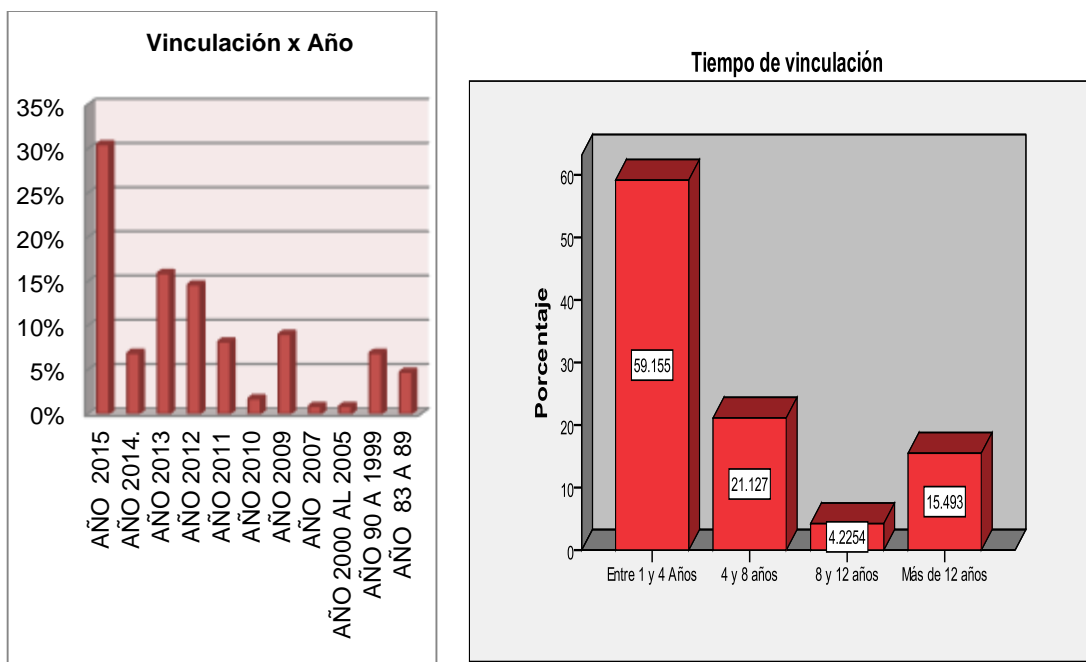
Objetivo	Variable	Categorías	Naturaleza	
Determinar la estabilidad laboral de los servidores públicos de la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia, en el período 2012 – 2015. Tendencia hacia la meritocracia o la politocracia	1	Estabilidad laboral Meritocracia o Politocracia	1.Vinculación por año y cargo	Cuantitativa
			2.Vinculación en Carrera Administrativa por año	Cuantitativa
			3.Vinculación en Carrera Administrativa por rango de edad	Cuantitativa
			4.Vinculación provisionalidad por año	Cuantitativa
			5.Vinculación temporalidad y año	Cuantitativa
			6.Vinculación libre nombramiento y remoción	Cuantitativa
			7.Conductores vinculados por año	Cuantitativa
			8.Importancia Estabilidad Laboral	Cualitativa
			9.Vinculación por Meritocracia	Cualitativa
			10. Vinculación por Politocracia	Cualitativa
Analizar la influencia que tiene el grado de Estabilidad Laboral en la eficacia del desarrollo de los planes estratégicos de esa entidad en el período de gobierno 2012- 2015	2	Influencia Estabilidad Laboral en Planes de Desarrollo Estratégicos	1. Desarrollo Eficaz de Planes de Gobierno x Alta Rotación	Cualitativa
			2.Participación Alta en Planes de Desarrollo Estratégico según vinculación	Cualitativa
			3.Clima Laboral favorable x Alta Rotación	Cualitativa
			4.Clima Laboral Negativo x Alta Rotación	Cualitativa
			5.Participación Baja en Planes de Desarrollo Estratégico según vinculación	Cualitativa
			6.Influencia Negativa Clima Laboral x Baja Estabilidad Laboral	Cualitativa
			7.Vinculación x Politocracia	Cualitativa
Analizar la influencia de la Estabilidad laboral con la identidad histórica de la entidad	3	Influencia Estabilidad Laboral Identidad Histórica	1.Perdida Identidad Histórica x Alta Rotación	Cualitativa
			2.Fortalecimiento Identidad Histórica x Alta Rotación	Cualitativa
			3.Afectación Identidad Histórica por Alta rotación	Cualitativa

7. SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS VARIABLES

Las variables están conformadas en tres grupos a saber, Estabilidad laboral Meritocracia o Politocracia; Influencias de la Estabilidad Laboral en los Planes de Desarrollo Estratégico e Influencia de la Estabilidad Laboral en la Identidad Histórica. Estas serán abordadas comparando el resultado del análisis de la base de datos planta de personal de la SIF, con el resultado de la encuesta.

7.1 Estabilidad Laboral Meritocracia o Politocracia

Para analizar esta variable, se presentan dos gráficas, la primera es sobre la fecha de vinculación de los servidores de la SIF, la segunda el tiempo de vinculación de los mismos.

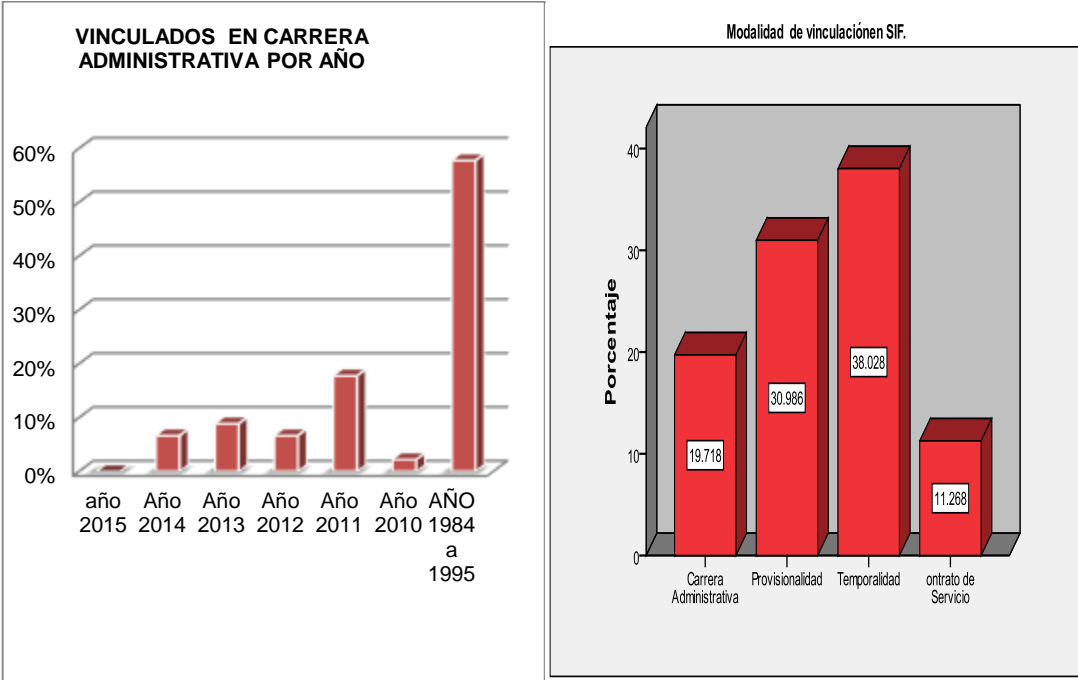


Se observa que la mayor vinculación se ha dado en el año 2015 con un total de 30% de la planta de personal y es visible como a partir del período 2012 se da la mayor vinculación de funcionarios así; año 2012 un 15%, año 2013 un 16%, año 2014 un 7%, para un total de 59.1% en el actual período de gobierno.

Esta mayor vinculación puede estar dada por el cambio de administración del gobernante que empezó su período en año 2012, que normalmente llega con su equipo de colaboradores. Se evidencia alta vinculación por Politocracia.

7.1.2 Vinculación por modalidad

Para esta variable, se presentan dos gráficas, la primera muestra la vinculación de servidores vinculados en carrera administrativa por año, tomando como muestra el 100% de la población; la segunda los diferentes tipos de vinculación existentes en la SIF.



La vinculación en Carrera Administrativa es alta en el periodo de 1984 a 1995 con 58%, y en el año 2011 con 18 %, época en la cual se realizó el concurso de Carrera Administrativa de acuerdo a normatividad vigente. En los años de 2012 se dio una vinculación de 7%, en el 2013, una vinculación del 9%.

De la muestra representada por un 30% de cada uno de los tipos de vinculación, únicamente 45 servidores públicos equivalente al 19% de la población total tienen vinculación en Carrera Administrativa; el 81% restante

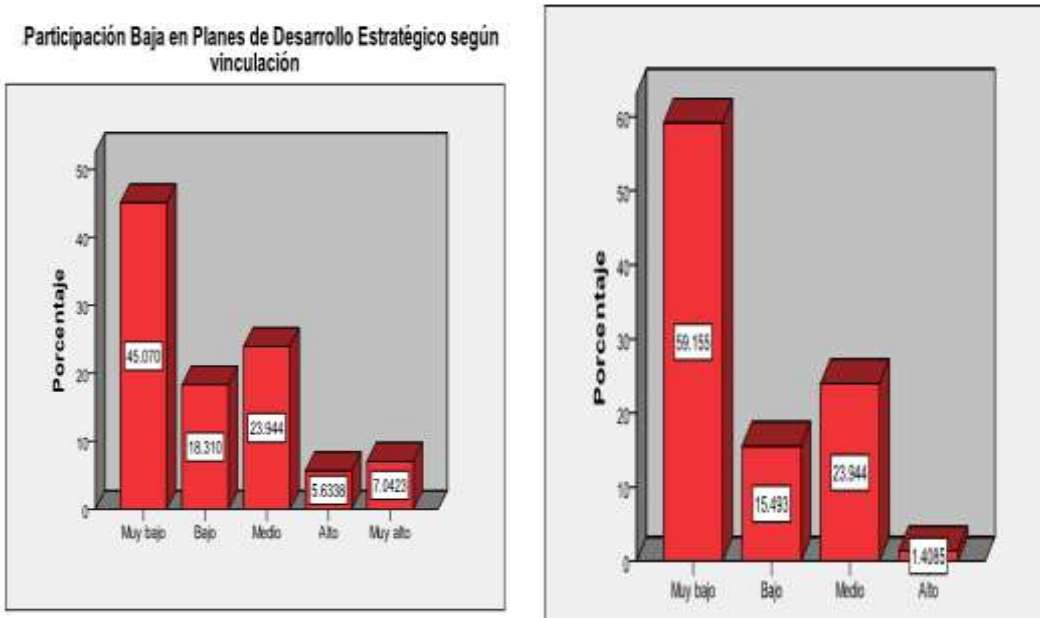
corresponde a 31% cargos de Provisionalidad, 5% Libre Nombramiento y Remoción, (Provistos por periodo administrativo, contando con una relativa estabilidad durante el período del actual Gobernador), otro tipo de vinculación alto es el de contrato laboral 19%, Contratista por Proyectos Específicos 6%, conductores 5%, los cargos de Temporalidad 15%. Esto muestra que los concursos de carrera administrativa se realizan con muy poca frecuencia, para el caso de las entidades solo se realizaron hace diez años, además la mayor forma de vinculación es por temporalidad; la cual se caracteriza por pago a favores políticos del mandatario de turno y carece del principio de equidad y meritocracia como lo manda la Constitución Nacional de 1991 en el artículo 130, lo que vulnera el Estado de derecho.,

Adicional a lo anteriormente expuesto puede ocasionar la pérdida de Identidad Histórica de la organización, entendida esta como “El patrimonio intangible, un patrimonio vivo, continuamente recreándose, que cobra vida a través de los seres humanos y de sus prácticas y formas de expresión. Mediante las manifestaciones patrimoniales significativas la gente recuerda y reconoce su pertenencia a un grupo social y a una comunidad”. (Arevalo, 2012).

7.2 Importancia de la Estabilidad Laboral para el Desarrollo de Planes de Gobierno

Para esta variable, se presentan dos gráficas, la primera muestra la baja participación de los servidores en los Planes de Desarrollo; la segunda la alta participación de los servidores en los Planes de Desarrollo Estratégico de acuerdo a su vinculación laboral, en ambas gráficas se tiene en cuenta el tipo de vinculación laboral.

Participación Alta en Planes de Desarrollo Estratégico según vinculación



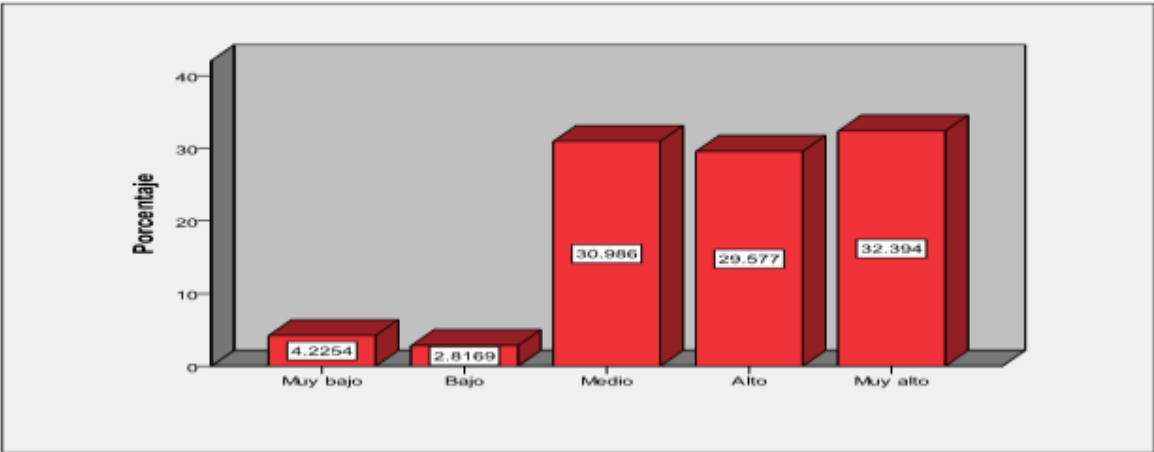
Al preguntar a los encuestados si la SIF capacita constantemente a sus funcionarios para el desarrollo eficaz de los programas. ¿En qué nivel puede afectar la alta rotación de personal el seguimiento de dichas capacitaciones?. La gráfica muestra que 59.1 % de los servidores consideran que la afectación es alta, además el 45.% de los encuestados responde que su participación al iniciar un nuevo gobierno es bajo, puesto que la planta de personal varía significativamente, lo que implica invertir nuevamente en capacitaciones para poder empoderarse del puesto de trabajo, conllevando esto a dos situaciones importantes: la primera retraso en el inicio de desarrollo de programas y la segunda invertir presupuesto en la formación del personal, que en definitiva significa que las capacitaciones son una inversión infructuosa que va en detrimento de las arcas de la organización, toda vez que las capacitaciones implican un costo – beneficio; entonces si consideramos el alto porcentaje de rotación, el beneficio es poco, ya que actualmente el 80% de los servidores tienen vinculación diferente a carrera administrativa, es decir, lo más probable es que sean desvinculados de la entidad al finalizar este gobierno; lo que implica que en 2016 al iniciar el nuevo

mandatario, éste tendrá que invertir nuevamente en los servidores que se vincularán a la entidad.

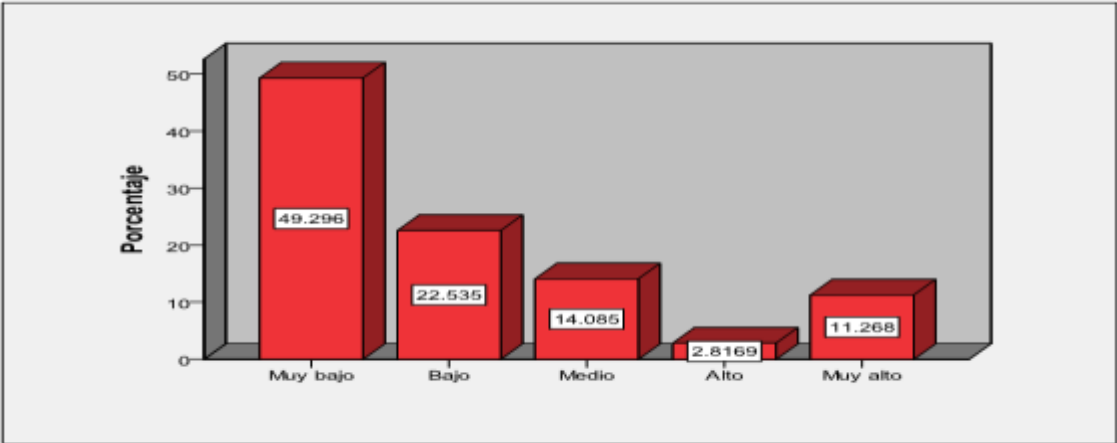
7.3 Influencia de la Estabilidad Laboral en la afectación de la Identidad Histórica

Para esta variable, se presentan dos gráficas, en la primera se analiza la afectación de la Identidad Histórica debido a la alta rotación de personal; en la segunda se analiza lo contrario, en qué porcentaje favorece la alta rotación de personal la identidad histórica de la SIF.

Afectación Identidad Histórica x Alta rotación



Fortalecimiento Identidad Histórica x Alta Rotación



El 61.96% de los servidores consideran que la alta rotación de personal puede afectar negativamente la Identidad Histórica de la SIF.

Al invertirles la pregunta, interrogándoles en qué nivel consideran que la Alta Rotación de personal fortalecería la Identidad Histórica de la organización, el 49.2% responden que sería baja. Lo que da mayor validez al análisis, ratificando que la falta de Estabilidad Laboral influye negativamente en la Planeación Estratégica de la organización al igual que se corre el riesgo de afectar su Identidad Histórica; puesto que el Recurso Humano en la gerencia de hoy es considerado como parte de la estrategia de negocio, el cual trae consigo un costo - beneficio. Las organizaciones invierten en el bienestar de sus colaboradores esperando fortalecer su patrimonio intangible. En el caso de la SIF, si al finalizar el período de gobierno actual se desvincularán de la organización aproximadamente el 59% de los servidores, esto indudablemente afecta altamente la Identidad Histórica.

Para dar claridad a la inversión que hace la entidad en planes de capacitación, se solicitó información a los funcionarios responsables de gestionar dicho plan, obteniendo la siguiente respuesta, *“Anteriormente, la Gobernación tenía un contrato con el Instituto Tecnológico de Metropolitano (ITM), donde se dictaban diplomados de 150 horas con un costo de un millón (\$1.000.000) por persona, pudiendo solo capacitar al personal de carrera administrativa en cumplimiento de la Ley; para capacitar personal de temporalidad o contratistas se buscó un recurso a través de la escuela de formación virtual.*

La Gobernación tiene todo el conocimiento y los insumos para los cursos, pero se contrata por \$30 millones de pesos la vitalización del curso, que consiste en llevarlo a que sea pedagógico y androgénico (Para adultos) con posibilidad de capacitación a 4.000 servidores por curso. Requiere de personal

denominado facilitadores que son los encargados de programar las cohortes y servir de orientadores a los inscritos.

En el actual período de gobierno 2012 – 2015, con el propósito de resolver un problema histórico de formación y capacitación para los servidores públicos, debido a la inequidad para los beneficios de los procesos de formación del personal adscrito a la Gobernación, en razón del tipo de vinculación y de su ubicación en el territorio antioqueño, se creó la Escuela de Formación Institucional para brindar programas de Alta Calidad con muchos recursos humanos y tecnológicos, con pocos recursos económicos y diseñados a la medida de las necesidades institucionales. Es así como se crearon 4 cursos virtuales: Inducción y Re-inducción, Supervisión e Interventoría de Contratos, Sistema Integrado de Gestión y Evaluación del Desempeño, cuenta con tres video- tutoriales: Mercurio, ¿cómo ser un tutor virtual? y tips sobre evaluación del desempeño, además de un libro electrónico. También tiene herramientas como chats y foros. Además, contamos con cuatro cursos más: Seguridad y Salud en el Trabajo, Cultura de la Comunicación, Atención a la Ciudadanía e Inducción Docentes. La cobertura será para cuatro mil empleados y veintidós mil maestros con temas de capacitación en tiempo real.”

Los logros más representativos obtenidos a través del curso virtual son los siguientes:

- Aprendizaje interactivo y personalizado.*
- Herramienta amigable.*
- Información de fácil comprensión y de gran utilidad.*
- Acompañamiento permanente por parte de los tutores.*
- Contenidos actualizados, acorde con la ley y las políticas de la entidad.*
- Manejo del tiempo, en consideración a que se puede acceder a los contenidos del curso en los horarios seleccionados por cada uno de los estudiantes, atendiendo a sus compromisos laborales.*

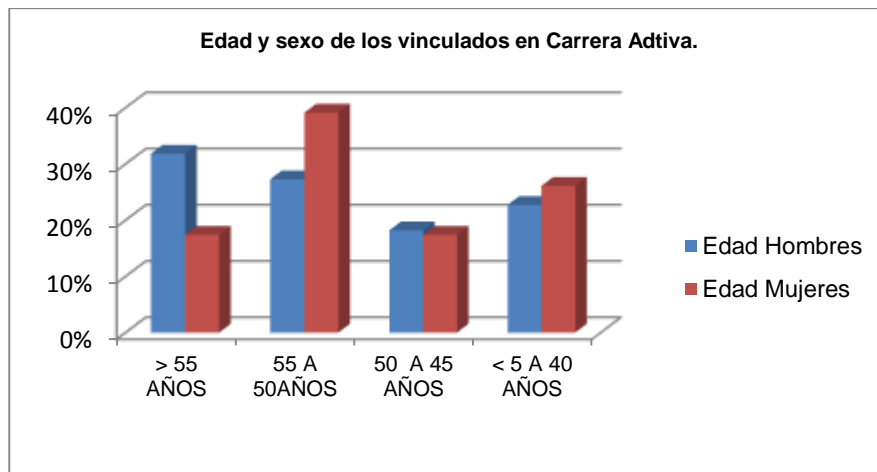
La forma en que se estructuró el curso virtual ha facilitado que se repliquen las políticas internas adoptadas por la entidad con el plus que la información trasciende a la práctica, puesto que facilita la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la realización del curso, al servicio de los fines estatales.

Así mismo, ha favorecido el desarrollo de competencias en la tecnología, aprendizajes autónomos, intercambio de experiencias y retroalimentación. Otro de los beneficios más tangibles del curso virtual consiste en que puede dirigirse a servidores públicos con diferentes tipos de vinculación que dificultaban su acceso a la capacitación, por ejemplo los que permanecen en campo para el cumplimiento de sus funciones, aquellos que no laboran directamente en el CAD (Centro Administrativo Departamental), los que no son de Carrera Administrativa ni de Libre Nombramiento y Remoción, entre otros.

Adicionalmente, con personal vinculado en cualquier modalidad, según sus fortalezas, se programan exposición de temas, charlas o cursos cortos de capacitación, requiriendo de una persona encargada de la logística y planeación de los temas, sirviendo de multiplicadores internos del conocimiento.” (Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaria de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia, 2015).

7.3.1 Alto riesgo de pérdida de la Identidad Histórica

Esta variable, es analizada por medio de la edad y sexo de los servidores vinculados en carrera administrativa diferenciando el sexo.



Se observa; del total de personas de Carrera Administrativa un 62 % está en un rango de 1960 al 1969, ósea, personal mayor de 55 años, y 18% entre 50 y 55 años. Los funcionarios jóvenes son muy pocos, apenas alcanzan un 20%.

Esta gráfica da cuenta del nivel de Estabilidad Laboral de los servidores en la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia y la incidencia en el Desarrollo Eficaz de los Planes Estratégicos, al igual que la Identidad Histórica de la misma; ya que al analizar la gráfica en un contexto general del tema que nos concierne, vemos que de los 45 funcionarios vinculados actualmente en Carrera Administrativa, 30 ya cumplieron la edad de jubilación, o están en prejubilación, lo que conlleva a una masiva desvinculación de la entidad en un futuro muy cercano con las consecuencias que dicha realidad implica para las categorías analizadas.

Es significativo el análisis de esta variable toda vez que “ Una de las preocupaciones contemporáneas de mayor relevancia en la gestión del talento humano en el sector público, está ligada a la efectividad del sistema de administración de personal; en relación con el funcionamiento del aparato

burocrático, el manejo transparente y probo de los asuntos a cargo del Estado y el reconocimiento y respeto de derechos y garantías a los ciudadanos; como supuestos básicos de consolidación institucional y democrática”. (Bohórquez Méndez, 2015)

8. CONCLUSIONES

Los resultados de este trabajo investigativo muestran que durante el período de estudio en la SIF, la vinculación es mayor al 59%, estas vinculaciones son temporales, por contrato, por proyecto, Libre Nombramiento y Remoción, se infiere que este personal será desvinculado de la entidad al finalizar este gobierno, lo que continuaría agravando la Estabilidad Laboral en la SIF.

Desde la reforma de la Ley 909 de 2004, la CNSC ha realizado un total de 333 concursos por meritocracia, dichas convocatorias corresponden a concursos para ingresar a la carrera docente, a los Institutos para el Desarrollo como INPEC, INVIMA, ICA, INVIAS; los Departamentos Administrativos como el DANE, DAPRE, DPS, entre otros. Cada concurso presenta un intervalo de 2 a 3 años aproximadamente. Es importante resaltar que del total de 333 convocatorias, tan solo dos (2) corresponden a concursos de entes territoriales. El primero de ellos fue la llamada convocatoria 001 de 2005, con la cual se dio inicio a la vigencia de la Ley, y el segundo fue ofertado por las Contralorías Territoriales en 2013, siendo los departamentos y los municipios los organismos donde se concentra el mayor número de habitantes y con mejores salarios.

En conclusión, con relación a la influencia que tiene la baja Estabilidad Laboral tanto en la Planeación Estratégica de la organización como en el riesgo del detrimento de su Identidad Histórica; con el resultado de esta investigación se evidencia que debido a la alta rotación de personal el patrimonio intangible de La Gobernación se encuentra en amenaza de pérdida, puesto que el Recurso Humano en la gerencia de hoy es considerado como parte de la estrategia de negocio, el cual trae consigo un costo - beneficio. Las organizaciones invierten en el bienestar de sus colaboradores esperando fortalecer su patrimonio intangible. En el caso de la SIF, si al finalizar el período de gobierno actual se desvincularán de la organización aproximadamente el 59% de los servidores, esto indudablemente afecta altamente la Identidad Histórica.

Adicionalmente, de acuerdo a los hallazgos encontrados tanto a partir del análisis de la base de datos de la planta de cargos de la SIF, como de la encuesta, vemos que La Tendencia de la Estabilidad Laboral en la SIF de la Gobernación de Antioquia en el período 2012 – 2015 es hacia la Politocracia. Es decir, el ingreso por meritocracia al sector laboral del Estado exige transformaciones culturales las cuales los legisladores están tardíos en empezar a trabajar.

9. RECOMENDACIONES

Este trabajo investigativo expone necesidades de revisar en qué estado se encuentra la meritocracia en Colombia planteada en la Ley 909 de 2004, la cual según la Ley está orientada al servicio de igualdad de la ciudadanía. A pesar de la regulación de la Ley, ésta aún tiene muchos vacíos, entre ellos no existe reglamentación que estipule cada cuantos años los entes gubernamentales están obligados a realizar convocatorias públicas; vulnerando en parte el derecho de los colombianos a competir en igualdad de condiciones por un empleo público.

Por lo anterior es pertinente citar “ *se echan en falta los documentos e informes técnicos oficiales o de agencias del gobierno que reflejen y expongan el tema del empleo público desde una óptica diferente a la jurídica o de la tradicional enunciación de los agregados económicos generales, y por ende, difícilmente puede esperarse que desde la academia se construyan investigaciones detalladas o que se elaboren informes, monografías o artículos al respecto, cuando claramente no existe una fuente de información capaz de suministrar con certeza, fiabilidad y precisión los datos cuantitativos relacionados con el empleo público. Pero quizá el problema más grave sea la escasa gestión con la que se llevan estos asuntos, bien por la omisión en el cumplimiento de sus funciones por parte de las instituciones encargadas de la consolidación y actualización de los sistemas de información relativos al empleo público, o bien por la manifiesta incapacidad técnica y gerencial de las mismas a la hora de intentar subsanar dicha carencia con la alusión recurrente a la consabida limitación presupuestal*”. (Bohórquez Méndez, 2015)

Por tanto, con el resultado de esta investigación nos proponemos invitar a otros investigadores a continuar ahondando en el tema de la meritocracia en Colombia, buscando que con el resultado de estas, los entes gubernamentales planeen estrategias de mejoramiento a los sistemas de vinculación en el sector público.

Igualmente, extender la invitación a los dirigentes políticos regionales para que presenten proyectos de que reglamenten la Ley 909 de 2004, en los aspectos que aún no se ha legislado tales como, definir la periodicidad de las convocatorias a los entes territoriales, para suplir las vacantes de aquellos servidores en carrera administrativa que por una u otra razón se retiran de la entidad. De no realizasen dichas reformas, Colombia seguirá inmersa en la vinculación por politocracia, la cual cada día según esta investigación es más alta, en definitiva la meritocracia en Colombia es una falacia.

Finalizamos diciendo que la problemática de la meritocracia es un tema de índole nacional “... de los 50.000 empleados gubernamentales existentes en la época, menos de 1.500 pertenecían a la carrera administrativa y un reducido número de los mismos había ingresado a ella por concurso de méritos” (Mendoza, 1986:55

10. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	TIEMPO EN MESES			
	Agosto	Sept	Oct.	Nov.
Definición del tema y título de la propuesta				
Planteamiento del problema, justificación y objetivos				
Rastreo del estado del arte				
Elaboración del marco teórico				
Presentación de avance de la investigación				
Diseño de instrumentos				
Recolección de datos				
Procesamiento de datos				
Análisis de datos				
Revisión y corrección del trabajo				
Presentación del trabajo final				
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: #c6e0b4; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></div> Actividades cumplidas </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: #ffff00; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></div> Actividades por cumplir </div>				

BIBLIOGRAFÍA

- Acciones e investigaciones sociales, N. 3-6. (1.995). *Dialnet-NotasSobreParticipacionYFlexibilidadEnLaRelacionLa-170183%20(1).pdf*.
Obtenido de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170183.
- Acciones e investigaciones sociales, Número 3, págs. 53-68. (1.995). *Dialnet-NotasSobreParticipacionYFlexibilidadEnLaRelacionLa-170183%20(1).pdf*. (I, Productor) Obtenido de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170183.
- Acciones e investigaciones sociales, Número 3, págs. 53-68. (1.995). *Dialnet-NotasSobreParticipacionYFlexibilidadEnLaRelacionLa-170183%20(1).pdf*. (J. M. Lasierra Esteban, Productor) Obtenido de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170183.
- Albornoz. (2002). (*Utopía y praxis latinoamericana*. Año 7, pág., 121-124).
- Arevalo, Javier Marcos. (Andes vol.23 no.2 Salta jul./dic. 2012). *El patrimonio como representación colectiva: la intangibilidad de los bienes culturales*. Obtenido de Scielo.com.
- BID. Carlson, Ingrid; Payne, J. Mark. (abril de 2002). <http://publications.iadb.org/>.
- Bohorquez Méndez, M. A. (2015). <http://eprints.ucm.es/29644/1/T35932.pdf>.
- Bohórquez Méndez, M. A. (2015). Tesis Doctoral. Implementación de la meritocracia en Colombia (1938 - 2010). Barcelona, Madrid.
- Camelo R.Milton. (2011). *Scielo.com*.
- DESARROLLO Y SOCIEDAD. Pág., 191 a 234. (Enero/junio de 2010). scielo.org.co/pdf/dys/n65/n65a07.pdf.
- Dirección de Desarrollo Humano de la Secretaria de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia. (2015). Medellín.
- Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal. (Junio de 2011). scielo.org.ar. (D. y. estatal, Editor)

- Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal. (Junio de 2011). *scielo.org.ar*. (D. y. estatal, Editor, & Lacoviello Mercedes , Strazza Luciano)
- El cotidiano, núm 170. , pp. 79-87. México. (2011). <http://www.redalyc.org/pdf/325/32520935009.pdf>.
- El cotidiano, núm 170. , pp. 79-87. México. (2011). www.redalyc.org/pdf/325/32520935009.pdf.
- Estud. front vol.11 Número. 21 Mexicali. (enero/junio de 2010). scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612010000100003&lang=pt.
- Estud. front vol.11 Número. 21 Mexicali. (enero/junio de 2010). scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612010000100003&lang=pt.
- Estud. front vol.11 Número. 21 Mexicali. (enero/junio de 2010). scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612010000100003&lang=pt. (M. A. Ibarra Cisneros, Productor)
- Estudios de economía aplicada, V. 3. (2012). <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/339765>.
- Estudios de economía aplicada, Vol. 30, Nº 1, 26 págs. (2012). dialnet.unirioja.es/ejemplar/339765.
- Estudios de economía aplicada, Vol. 30, Nº 1, 26 págs. (2012). <http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/339765>. (I. Cebrián, Productor, & Gloria Moreno)
- Farme. (2010). *DESARROLLO Y SOCIEDAD*. Pág., 191 a 234, 2010.
- Farmé. (2010). <http://www.redalyc.org/pdf/1691/169115617007.pdf>.
- Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública, 1. 1.-1. (Marzo de 2011). http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/hac_pub/198_4.pdf.

Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública, 198: 103-127. (Marzo de 2011).

www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/hac_pub/198_4.pdf.

Held, D. (1977). En D. held, *La democracia y el orden global. Del Estado moderno al gobierno cosmopolita* (pág. 276). Barcelona: Paidós.

Hernández, P. A. (Octubre de 2005). X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública,. Santiago, Chile.

Ibarra Cisneros, M. A. (2010). *Elmeskov, 1998)*” (*Estud. front vol.11 Número. 21 Mexicali*).

Instituto de estudios fiscales. P.T.N., volumen 4. (2004).
www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2004_04.pdf.

Instituto de estudios fiscales. P.T.N., volumen 4. (2004).
www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2004_04.pdf.

Longo, F. (Octubre - Noviembre de 2007).

OCDE. (1988). (Longo, Productor)

Puentes González, J. (2009). Bogotá, Colombia: CEPI, (Centro de Estudios Político Internacionales). Universidad del Rosario.

Quintana, O. (2006). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-56122005000200002&lang=pt.

Revista de Estudios Sociales. (Enero/Abril de 2012). scielo.org.co.

Revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social. (2002). Obtenido de dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=9559.

Revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social. (2002). Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=9559>.

Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, , N° 13, págs. 17-36. (2004).
dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039475.

Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, , N° 13, págs. 17-36. (2004).
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039475>. (Migueléz, Fausto)

Utopía y praxis latinoamericana. Año 7,. (Junio de 2002, pág., 121-124). *Dialnet-
LosVerticesDeLaMeritocracia-2733959.pdf*.

Utopía y praxis latinoamericana. Año 7,. (Junio de 2002, pág., 121-124). *Dialnet-
LosVerticesDeLaMeritocracia-2733959.pdf*. (O. Albornoz, Productor)

Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social, IN°. 17, 2002 , págs. 121-124. (2002). Los vértices de la meritocracia.

ANEXO: ENCUESTA



**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS
2015**

ENCUESTA

Respetados servidores:

Como aspirantes a Especialistas en Gerencia de Proyectos, solicitamos su colaboración para responder la presente encuesta, que busca recolectar información tendiente a evaluar la Estabilidad Laboral en la Secretaría de Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia en el período 2012 – 2015.

Tendencia hacia la meritocracia o politocracia. Para ello, se pide señalar con una X la respuesta con la cual se identifica.

1. Seleccione bajo cual modalidad se encuentra vinculado en la Secretaría de Infraestructura Física (SIF)

Carrera administrativa Provisionalidad Temporalidad Contrato de Servicios

2. Seleccione que Tiempo de vinculación lleva en la Gobernación de Antioquia

Entre 1 Y 4 años 4 Y 8 8 Y 12 Más de 12

Los siguientes ítems constituyen una afirmación en relación a los parámetros con los cuales se orienta su desempeño como Servidor Público. Marque en el casillero que corresponda a su opinión, asignándole una valoración según el grado de importancia que usted le da a estos postulados. **Dé un valor de 1 a 5, lo que equivale:**

1. Muy bajo
2. Bajo
3. Medio
4. Alto
5. Muy alto

ITEMS	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
3	El término Estabilidad Laboral alude a: Permanecer en un lugar durante mucho tiempo, es decir confianza en el trabajador de permanecer en el empleo, en el caso del sector público desde la normativa jurídica. Que conocimiento tiene del tema.					
4	El objetivo principal de la Estabilidad laboral, en términos intergerenciales permite al servidor proyectarse de forma más segura desde lo profesional, económico y familiar. Qué importancia le merece dicho tema.					
5	La meritocracia es sinónimo de conocimientos o prácticas, que se jerarquizan y estratifican de acuerdo a principios de excelencia y competencia, dirección y capacitación, para la toma de decisiones. Considera usted que la vinculación al sector público debe ser por meritocracia.					

6	La Identidad Histórica de las organizaciones según algunos autores tiene total relación con el patrimonio vivo y cobra vida a través de los seres humanos, de sus prácticas y formas de expresión. Mediante dichas manifestaciones la gente recuerda y reconoce su pertenencia a un grupo social y a una comunidad. Entonces en qué nivel considera usted que la alta rotación de personal en la SIF puede afectar la Identidad Histórica.							
7	El término politocracia alude a una democracia restringida permeada por grupos políticos con intereses particulares. Considera usted que la vinculación al sector público debe ser por politocracia.							
8	Al terminar el actual período de gobierno 2012-2015, la planta de personal de la SIF, según análisis de la base de datos de la planta de personal puede rotar hasta en un 80%. En qué nivel considera usted que esto sería positivo para el fortalecimiento de la Identidad Histórica de la entidad.							
9	Teniendo clara la afirmación del ítem anterior, cuando existe una alta rotación, en qué medida la organización continuaría haciendo las mismas cosas que ha hecho, con base en los valores interiorizados.							
10	Al iniciar cada período de gobierno, le permiten aportar poco a la planeación inicial de los Programas de Desarrollo Estratégicos de la administración.							
11	La alta rotación de personal en la SIF crea un clima laboral favorable.							
12	Si la planta de personal de la SIF rotara hasta el 80% o más. Consideras que esto afectaría negativamente la organización.							
13	La SIF capacita constantemente a sus funcionarios para el desarrollo eficaz de los programas. En qué nivel puede afectar la alta rotación de personal el seguimiento de dichas capacitaciones.							
14	La falta de Estabilidad Laboral influye negativamente en el clima laboral de la SIF.							
15	Al iniciar un nuevo período de gobierno su participación en los Planes de Gobierno es alta.							