

**NIVEL DE APLICABILIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE CARRERA
ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE
LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ**

JOSÉ SAÚL FIERRO LOZADA

C.c. 17.657.384

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD

CREAD FLORENCIA

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

FLORENCIA (CAQUETÁ), COLOMBIA

2014

**NIVEL DE APLICABILIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE CARRERA
ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA
GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ**

JOSÉ SAÚL FIERRO LOZADA

C.c. 17.657.384

Trabajo de grado

Requisito parcial para optar al título de

Especialista en Gestión Pública

Directora

Esp. IRAIDÉ MOLINA PERALTA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD

CREAD FLORENCIA

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

FLORENCIA (CAQUETÁ), COLOMBIA

2014

RAE

RESUMEN ANALÍTICO DEL ESCRITO

La Gobernación del Caquetá como entidad del orden territorial está sujeta al cumplimiento de la Ley 909 de 2004 por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, y gerencia pública en Colombia, en la actualidad, el ente departamental tiene una planta de personal conformada por 193 servidores públicos, estando inscritos en carrera administrativa el equivalente al 47,67% del total de la planta, lo anterior, refleja una tendencia a la reducción de los cargos de carrera administrativa en los últimos gobiernos, en procura de un mayor margen de maniobrabilidad política de la planta de personal por parte de los mandatarios regionales. Esta situación es contraria a la normatividad vigente en materia del Sistema General de Carrera Administrativa, contraría los derechos del personal de carrera y genera un indiscutible malestar en el ambiente organizacional, que afecta la eficacia de la función pública.

PALABRAS CLAVES: Carrera Administrativa, Función Pública, Ley 909 de 2004, Función Pública, Sistema Nacional de Carrera Administrativa, Empleo publico y Plan de bienestar Social.

RAE**EXECUTIVE SUMMARY OF THE WRITTEN**

The governor of Caqueta and entity territorial order is subject to compliance with Law 909 of 2004 whereby rules governing public employment are issued, the civil service and public management in Colombia, today, the departmental entity has a permanent staff consisting of 193 civil servants, civil service being enrolled in the equivalent of 47.67% of the plant, above, reflects a trend towards reducing administrative career posts in recent governments, pursuit of a greater margin of political maneuverability of the plant personnel by regional leaders. This is contrary to regulations on the General System of Civil Service, is contrary to the rights of career staff and generates an undeniable malaise in the organizational environment, which affects the efficiency of the civil service.

KEYWORDS: Administrative Career, Civil Service, Act 909 of 2004, Public Service, National Administrative Career System, Public Employment and Welfare Plan .

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	10
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del Problema.....	12
1.2. Formulación del Problema	16
2. OBJETIVOS	17
2.1. Generales	17
2.2. Específicos.....	17
3. JUSTIFICACIÓN	19
4. MARCOS DE REFERENCIA.....	21
4.1. Marco Teórico	21
4.1.1. La función pública.....	25
4.1.2. Empleo público.....	26
4.1.3. Carrera administrativa.	28
4.2. Marco Contextual	29

4.3.	Marco Conceptual	32
4.4.	Marco Legal	35
5.	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	38
5.1.	Tipo de Estudio	38
5.2.	Método de Investigación	38
5.3.	Fuentes y Técnicas para Recolección de Información	39
5.3.1.	Fuentes de información	39
5.3.2.	Población.....	41
5.3.3.	Muestra.....	42
5.3.4.	Tratamiento de la Información.....	42
6.	RESULTADOS.....	44
6.1.	Encuesta a los Servidores Públicos	44
6.2.	Entrevista a los Directores de Talento Humano y Oficina Jurídica de la Gobernación de Caquetá.....	50
6.3.	Entrevista a los Funcionarios del Sindicato y Representante de Empleados Inscritos en Carrera Administrativa.....	52
7.	DISCUSIÓN	55

CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	72
Anexo A. Entrevista al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	73
Anexo B. Entrevista al Asesor del Departamento Jurídico.....	76
Anexo C. Entrevista al Presidente del Sindicato de Empleados.....	78
Anexo D. Entrevista al Representante de los empleados inscritos en Carrera Administrativa ...	81
Anexo E. Encuesta de opinión	86
Anexo F. Plan de Mejoramiento	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cumplimiento de la Ley 909 de 2004	45
Figura 2. Empleados inscritos en Carrera Administrativa	46
Figura 3. Cargo en el que se encuentra inscrito en Carrera Administrativa	46
Figura 4. Encargo	47
Figura 5. Nivel	47
Figura 6. Eventos de bienestar social.....	48
Figura 7. Nivel de estudios	49
Figura 8. Veces en encargo	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de aplicabilidad de las disposiciones de gestión de talento humano de la Ley 909 de 2004.....	54
--	----

INTRODUCCIÓN

La regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública, es la finalidad principal de la Ley 909 de 2004 que reglamenta el empleo público, y la carrera administrativa en Colombia, teniendo aplicabilidad en las entidades del nivel territorial, entre ellas el departamento del Caquetá.

En atención a un sentimiento de inconformidad respecto de su aplicabilidad en las organizaciones de trabajadores como el Sindicato y los representantes de personal inscrito en carrera administrativa ante Comisión de Personal de la Gobernación de Caquetá, en el sentido de existir violación a los derechos de carrera contemplados en la citada Ley 909 de 2004, se propuso realizar una investigación de carácter descriptivo que diera cuenta del estado de cumplimiento y aplicabilidad del sistema general de carrera administrativa en la dirección de talento humano en la Gobernación del Caquetá, con la finalidad de ofrecer recomendaciones desde la gestión pública a una problemática derivada de la inobservancia de las disposiciones legales en materia de carrera administrativa.

A partir de un método de investigación deductivo que partió de situaciones generales como las disposiciones normativas de la carrera administrativa en Colombia, se abordó el estudio de la realidad específica de la aplicabilidad de la norma en la Gobernación de Caquetá, y mediante el empleo de técnicas de recolección primarias, el diseño y aplicación de instrumentos como son cuestionarios y entrevistas, así como la observación e interacción directa con los empleados de la Gobernación y sus representantes, tanto del nivel directivo institucional como de las

organizaciones de base, entre las que se encuentra el Sindicato, se logró analizar el nivel de cumplimiento de la Ley 909 de 2004.

En el primer capítulo del estudio el lector encontrará el planteamiento y formulación del problema que constituye la definición del problema, el capítulo segundo contiene los objetivos del estudio, tanto generales como los específicos, la tercera sección es la justificación de la investigación.

Los referentes teóricos, conceptuales y normativos en los que se cimenta esta investigación fueron abordados en el cuarto capítulo. El diseño metodológico se encuentra en la quinta sección, allí se aborda el tipo de estudio, el método, técnicas de recolección de información y sus fuentes, así mismo, se determina el universo poblacional y se cuantifica el tamaño muestral.

El sexto capítulo presenta los resultados del estudio, en ese sentido se exhibe lo obtenido en las entrevistas con los representantes institucionales como de las organizaciones de trabajadores, así mismo, los resultados de la tabulación de los cuestionarios aplicados a la muestra poblacional, para luego, abordar la discusión de los resultados en el séptimo capítulo, y finalizar con las conclusiones y recomendaciones que constituyen los apartes posteriores.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

En el marco jurídico del Estado Colombiano existen unas disposiciones normativas que tienden a regular el sistema de empleo público, así como la regulación del ejercicio laboral de los servidores públicos, sobre todo de aquellos que tienen una vinculación legal y reglamentaria, y que conforman la función pública, para garantizar los intereses generales de la sociedad, entre ellos, se destacan los funcionarios de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo y los temporales, que prestan sus servicios en las entidades públicas, entre ellas, se cuenta, la Gobernación del Caquetá que es un organismo del nivel territorial.

La investigación propuesta busca identificar los factores que pueden influir en la vinculación y desvinculación de servidores públicos que se suscitan con cada cambio de gobierno departamental, así mismo, determinar la incidencia de la Ley 909 de 2004 (Congreso de Colombia, 2004) en el direccionamiento del talento humano, y por último darle aplicación a los conocimientos adquiridos en el desarrollo del pensum académico de la especialización.

1.1 Planteamiento del problema

El gobierno nacional creó la carrera Administrativa como un complemento en el desarrollo del personal al servicio del estado colombiano, y en la actualidad la carrera administrativa ha generado estabilidad y un poco más de competencia al servidor público.

Es así que la Gobernación del Caquetá, para el año 1992, ingresa al Sistema General de Carrera Administrativa con 110 cargos; en los niveles de Asistencial, Técnico, Profesional y ejecutivo, no obstante, en enero del 2014, existen solamente 72 cargos (Gobernación del Caquetá, 2014).

Lo anterior, es un reflejo de como los gobernantes de turno, año a año buscan ajustar la planta de personal a su acomodo, hacen reestructuraciones, realizando estudios técnicos fuera de la realidad, llegan a adoptar los de otras gobernaciones, se proyectan reestructurar la estructura organizacional con el argumento de mantenerla acorde con las necesidades institucionales, modifican los manuales de funciones, requisitos y competencias, en muchas ocasiones para justificar el retiro de algunos empleados, para vincular las personas que lo apoyaron en su campaña política, olvidando que el sistema de carrera administrativa lo que busca es asegurar el mérito, como eje principal de vinculación, permanencia y ascenso en el empleo público.

Esta problemática se ve reflejada en el hecho que los cargos de mayor remuneración, al ser modificados y/o cambiar las funciones, se convierten en cargos de libre nombramiento y remoción, según lo expresan por los representantes de los funcionarios inscritos en el Sistema General de Carrera Administrativa ante la Comisión de Personal y algunas actas resultantes de las reuniones realizadas de la Comisión de Personal (encuentros que se realizan como mínimo uno (1) cada bimestre, según el reglamento interno de la Comisión de Personal de la Gobernación del Caquetá).

Aunque está claro que estas situaciones no son particulares de la Gobernación del Caquetá; en los encuentros nacionales de Comisiones de Personal, se percibe como un sentir común. Verbigracia, en contestación 06228 realizada por la Comisión Nacional de Personal el día 21 de febrero del 2008 al representante y suplente de los empleados del Municipio de Candelaria (Valle), contestación 11216 del 01 de abril del 2013 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a un peticionario anónimo del Municipio de Neiva (Huila), donde presuntamente se le han vulnerado los derechos de carrera Administrativa, así mismo, en lo expresado por el Presidente del Sindicato de Empleados de la Gobernación del Caquetá, en el diario el Líder del 04 de julio del 2013, situaciones todas que constituyen vulneración de los derechos de los empleados inscritos en el Sistema Nacional de Carrera Administrativa, que a la vez trasciende en el clima organizacional de la entidad.

Estudios realizados por el Departamento de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de los Andes y Fundación Ideas para la Paz, entre otros, el Caquetá representa o significa Conflicto Armado, violencia e inseguridad, causa imperante que desestimula la inversión privada en el Departamento, y que la realidad es que el Estado es el mayor empleador, donde la Gobernación del Caquetá a 31 de enero del 2014, cuenta con 193 cargos que conforman la planta de Personal y 210 Contratos por prestación de servicios profesionales o de apoyo a gestión a la administración pública.

Según lo argumentado por los representantes de los empleados en carrera administrativa y el Presidente del Sindicato de Empleados de la Gobernación del Caquetá, de 193 cargos que conforman la planta de personal de la Gobernación del Caquetá, han aumentado el número de

empleos Ordinarios o de libre nombramiento y remoción y que viene disminuyendo los cargos de Carrera Administrativa.

Es preocupante, así mismo, la expedición de los Decretos 00668 y 00669 del 31 de mayo del 2012 emanados del Gobernador del Caquetá, por medio de los cuales se suprimieron 18 cargos de la Planta de Personal de la Gobernación y 13 de la Planta de Administrativos de la Secretaría de Educación de la Gobernación del Caquetá, para un total de 31 cargos de Carrera Administrativa, de los niveles: Asistencial, Técnico y Profesional, despidos que fueron demandados y que se encuentran en trámite en las diferentes instancias judiciales. Hechos que no solamente atentan contra la seguridad y estabilidad en el empleo, sino contra la misma economía regional, al tratarse de despidos injustificados que acarrearán grandes indemnizaciones en caso de ser fallados a favor de los funcionarios, y que terminan siendo asumidas por el erario público, con baja o nula incidencia de la acción de repetición contra los funcionarios responsables del detrimento patrimonial del Estado.

Considerando las situaciones planteadas con anterioridad, se hace necesario indagar sobre el nivel de aplicabilidad del sistema general de carrera administrativa en la dirección del talento humano de la Gobernación del Departamento del Caquetá, a fin de proponer acciones correctivas que conduzcan a una real aplicación de las disposiciones legales que rigen este tipo de vinculación estatal, y para una mayor eficiencia en la administración pública regional, que permitan un mejoramiento de la calidad laboral del talento humano de la Gobernación del Caquetá.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Caquetá?

1. OBJETIVOS

2.1 Generales

Determinar el Nivel de la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gerencia del Talento Humano de Gobernación del departamento del Caquetá, con el propósito de brindarle a la administración alternativas de mejoramiento de la calidad laboral del talento humano de la gobernación del Caquetá.

2.2 Específicos

- Cuantificar el número de cargos por nivel y cuantos están ocupados por personal inscrito en el Sistema General de Carrera Administrativa.
- Analizar y evaluar los planes de capacitación, bienestar e incentivos aprobados para los años 2012 y 2013 de la Gobernación del Caquetá año, con el fin de determinar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 del 2004.
- Indagar si el nivel directivo de la gobernación del Caquetá, sabe cómo aplicar la Ley 909 del 2004.
- Realizar un análisis comparativo del cumplimiento de la Gobernación del Caquetá con lo establecido en la Ley 909 del 2004, con el fin de determinar el nivel de

aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Dirección de su Talento Humano.

- Proponer recomendaciones necesarias la administración departamental para un mejor manejo del talento humano de la Gobernación del Caquetá.

3. JUSTIFICACIÓN

Con la expedición de la Constitución Política de 1991 se permitió que Colombia ampliara su esfera pública, creando una nueva cultura y modernizando la administración estatal, proponiendo una gestión transparente e íntegra, que se lograría a través del buen manejo gerencial del recurso humano, el Gobierno Nacional visionó que era necesario generar nuevas prácticas gerenciales públicas, basadas en la transparencia y eficiencia administrativas, para lo cual era fundamental contar con unos servidores públicos comprometidos con la buena gestión de los recursos públicos, lo que se ve reflejado en la Carta de 1991, en donde adquiere mayor relevancia la Carrera Administrativa, y que se ve desarrollado con la expedición de las leyes 27 de 1992, 200 de 1995 y 443 de 1998 que entraron a regular la carrera administrativa, y más adelante, en el año 2004, con la promulgación de la Ley 909.

Del análisis del Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia que determinó que todos los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular (Diputados, Gobernadores, Alcaldes y Concejales), los trabajadores oficiales, vinculados a la administración por contrato de trabajo, los de libre nombramiento y remoción (Gerentes Públicos), y los demás que determine la Ley, obligatoriamente se concluye que la gobernación del Departamento del Caquetá se encuentra regulada por Ley 909 del 2004 (Congreso de Colombia), que es la norma que regula el Empleo Público, el Sistema General de Carrera Administrativa, y que constituye el eje central de la función Pública en Colombia, luego, es posible dentro del marco de una investigación académica en el ámbito de la administración pública, es pertinente y útil determinar a la luz de los presupuestos legales de la citada Ley 909

(Congreso de Colombia, 2004) cuál es el nivel de cumplimiento de la administración departamental respecto de lo allí establecido, siendo necesario un análisis que permita determinar el Nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa la Dirección del Talento Humano de la Gobernación del Caquetá.

Exhibe utilidad el estudio, en la medida en que los servidores públicos del ente territorial, puedan conocer en qué medida la Gerencia de la Gobernación del Caquetá le da cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 del 2004 en aras de exigir que el manejo de la planta de personal se dé conforme a la consagración legal.

Esta investigación que se realizará con el fin de conocer el nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Dirección del Talento Humano de la Gobernación del Caquetá, servirá a los empleados inscritos en carrera administrativa de la Gobernación del Caquetá para que exijan el cumplimiento de la Ley y a también será la base para la consolidación de generación de estrategias y recomendaciones, las cuales serán presentadas a la alta gerencia del ente, para que se tengan en cuenta en la toma de decisiones que permitan mejorar el ambiente laboral de los servidores públicos de la Gobernación del Caquetá, que están inscritos en Carrera Administrativa.

4. MARCOS DE REFERENCIA

4.1 Marco teórico

Con relación a los enfoques teóricos, esta investigación se referenciará en los planteamientos teóricos de Max Weber (1977) y su Teoría de la Burocracia, en donde se analiza la organización burocrática ideal, tratada en un aparte de su obra *Économie et société* denominado “La dominación legal en la dirección administrativa burocrática”, en este documento, se tiene que la dominación legal descansa en la validez de los siguientes postulados: a) que todo derecho pactado u otorgado puede ser estatuido de modo racional, b) que la administración supone el cuidado racional de los intereses previstos por las ordenaciones de la asociación, y c) que el que obedece solo lo hace en cuanto miembro de la asociación y sólo obedece al derecho.

Definitivamente es un ideal tipo de administración basado en la dominación ejercida por el saber, Weber analizó los modos racionales de un tipo de Estado y de burocracia capacitada y especializada, de una administración pública y un servicio civil organizado jerárquicamente. Es la racionalidad funcional y burocrática, un cambio desde la organización y la acción, orientada a valores y objetivos basados en reglas, en un estatuto legal de profesionalización, regulador de la capacidad objetiva de los servidores del Estado.

De acuerdo con la “Teoría de las Expectativas (Chavenato, 2000), la cual sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas

respecto a los sucesos futuros de su vida y que la motivación es el resultado de multiplicar tres factores:

1. Valencia: Demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo. Este nivel de deseo varía de persona a persona y en cada una de ellas puede variar a lo largo del tiempo, estando condicionada por la experiencia de cada individuo (Chavenato, 2000).
2. Expectativa: Está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. Su valor varía entre 0 y 1 ya que la expectativa es la probabilidad de ocurrencia del resultado deseado. Las expectativas dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma, si la persona considera que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo, se le asignará al mismo una expectativa alta, en caso contrario le asignará una expectativa baja (Chavenato, 2000).
3. Instrumentalidad: Está representada por el juicio que realiza la persona de que una vez realizado el trabajo, la organización lo valore y reciba su recompensa (Chavenato, 2000).

En la misma dirección la Teoría de expectativas de Víctor Vroom, se enfoca en tres relaciones:

1. Esfuerzo – Desempeño: Se refiere a la probabilidad que percibe el individuo de ejercer una cantidad determinada de esfuerzo, llevará al desempeño (Benavidez, 2009).

2. Desempeño – Recompensa: El grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado (Benavidez, 2009)..
3. Recompensa – Metas personales: El grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo” (Benavidez, 2009).

De acuerdo con Jiménez B. (2012) “Los primeros ejemplos detallados sobre sistemas de administración de funcionarios del Estado, los encontramos en los dos pueblos que heredaron la civilización Minoica, es decir, Grecia y Roma (Toynbee, 1994). De Grecia sabemos que la administración pública estaba supeditada a la organización política (politeia) particular de cada polis; de esta manera, en la *demokratia* ateniense se configuró un doble sistema de provisión de los cargos que usualmente era anual: a) Por sorteo y b) Por elección a mano alzada (Cohen, 1985). En el caso de Roma, la situación de los empleos a cargo del Estado es más compleja debido a su larga historia y a su evolución política, pero baste decir que durante la República operó un sistema de elección de los cargos a partir de dos tipos de asambleas populares: 1) *Comitia centuriata*, dominado por los acaudalados elegía los dos cónsules (anual), los dos pretores (anual) y los dos censores (cinco años); 2) *Concilia Plebis*, o asambleas de la plebe elegían cargos anuales tales como los ediles y los tribunos de la plebe. El advenimiento del Imperio concentrará la nominación en el emperador y aumentará el poder del senado, creará nuevos cargos para administrar los vastos territorios tales como los gobernadores y funcionarios provinciales (Petit, 2000). La caída del Imperio Romano occidental, marcará el decaimiento de los sistemas de empleo público, pues la nueva forma organizativa medieval basada en el contrato de vasallaje y el feudalismo no va a requerir cuerpos complejos de funcionarios, ni de ejércitos

permanentes e incluso, la misma tributación decae. Pero es la emergencia del Estado-Nacional moderno, a partir de la Baja Edad Media y el Renacimiento, la que nuevamente va a requerir legiones de funcionarios encargados de las nuevas funciones del Estado absoluto, centralizado e impositivo” (Jiménez B., 2012).

La Teoría de Maslow, tiene como premisa que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos, Maslow “postula un catálogo de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales. Y clasifica cada una de estas necesidades así:

- Fisiológicas: Son las esenciales para la sobrevivencia.
- Seguridad: Se refiere a las necesidades que consisten en estar libre de peligro y vivir un ambiente estable, y no hostil.
- Afiliación: Como seres sociales, las personas necesitan la compañía de otros semejantes.
- Estima: Incluyen el respecto a uno mismo y el valor propio ante los demás.
- Actualización: Son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales”.

Entonces el desarrollo de las teorías de la administración del talento humano que en la actualidad son aplicadas tanto en las organizaciones privadas como estatales, se realizan tareas prácticas en diferentes direcciones de la gestión humana, como el cambio organizacional, el desarrollo humano y la gestión del conocimiento, y a la vez están implementando las

competencias, que permiten que los empleados asuman nuevos roles y retos en su actividad laboral.

Por lo tanto, es de reconocer el esfuerzo del Estado colombiano para desarrollar un instrumento que mejorara las condiciones personales y laborales de los empleados de las entidades, para el año 2004, se promulgó la Ley 909 del 2004, que tiene por objeto la regulación del empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública y desde el año 2004, las diferentes administraciones departamentales han venido cumpliendo a su manera e interpretando lo establecido en la Ley 909 del 2004, es así como en la gobernación del Caquetá día a día se acentúan las diferencias entre el nivel directivo y los otros niveles, por situaciones que serán motivo de la presente investigación.

4.1.1 **La función pública.**

Si bien al hablar de la administración de los recursos humanos (hoy talento humano) se parte de unos supuestos universales, si es conveniente, no obstante, hacer la distinción respecto de su vinculación con organizaciones públicas y privadas, porque tratándose de la administración de aquellos propiamente estatales, se está hablando de la función pública como sistema de “articulación de procesos, procedimientos, normas, entre otros, de los recursos humanos encargados de administrar lo público.” (Puentes González, 2009), ello obedece a la distinción en los fundamentos de la organización pública y del servicio que presta, entendida ésta como el desarrollo de la sociedad y el mejoramiento de las condiciones de vida del colectivo social.

En ese sentido, se puede definir la función pública como “la forma de administrar el recurso humano vinculado a la gestión del Estado y sus instituciones” (Puentes González, 2009)

4.1.2 Empleo público.

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”,

Una primera aproximación a lo que es el empleo público se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Nacional, en donde se define al “servidor público” de manera genérica, incluyendo empleados y trabajadores del Estado, comúnmente conocidos como empleados públicos y trabajadores oficiales, respectivamente. Así mismo, el artículo 125 Superior, estipula como de carrera todos los empleos en los órganos y entidades del Estado, con excepción de aquellos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de los trabajadores oficiales y los demás que por ley se determine y en ese mismo sentido se pronuncia el Artículo 5° de la Ley 909 de 2004. (DAFP, 2009)

Con la expedición del Decreto 3135 de 1968 se definió claramente qué se entendía por un empleado público y qué por un trabajador oficial, en los siguientes términos: “las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y

establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

Ahora, en relación con la clasificación de los empleos de acuerdo a la naturaleza de las funciones, estos se encuentran en el Artículo 4° del Decreto 770 de 2005 para el orden nacional y en el artículo 4° del Decreto 785 de 2005 para el orden territorial. Siendo clara la existencia de los niveles: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Respecto de la forma de vinculación laboral, en el servicio público se encuentran dos; 1°- la legal y reglamentaria para los empleados públicos y 2°- el contrato de trabajo para los trabajadores oficiales. Sobre la vinculación por contrato de prestación de servicio, se debe precisar que esta no es considerada una forma de vinculación laboral, ya que estos contratos son celebrados para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, cuando dichas actividades no puedan ser desarrolladas con personal de planta, tal como dispone el artículo 32 de la ley 80 de 1993. (DAFP, 2009)

Sobre la provisión de empleos públicos, esto se puede adelantar de manera definitiva o de manera transitoria mediante el encargo o nombramiento provisional, y su término de duración dependerá de si se trata de un empleo de carrera o de uno de libre nombramiento y remoción. También existe la figura de los supernumerarios que son personas que se vinculan para atender necesidades del servicio y suplir vacancias temporales de los empleados públicos, tal como dispone el Decreto 1042 de 1978, así mismo, la ley 909 de 2004 establece que los empleos de

carácter temporal se pueden crear en las plantas de personal, previo estudio técnico que lo determine y con la correspondiente disponibilidad presupuestal. (DAFP, 2009)

4.1.3 Carrera administrativa.

La carrera administrativa se soporta en el reconocimiento de la existencia de un derecho al cargo o al puesto (De Sande Pérez-Bedmar, 2006), esa inamovilidad reconocida en el ordenamiento jurídico garantiza a los funcionarios la permanencia en sus funciones, lo que es sinónimo de imparcialidad, y permanencia en el servicio público, por encima de conveniencias políticas (De Sande Pérez-Bedmar, 2006), aunque en la actualidad, algunos autores como María De Sandé (2006) cuestionan ese derecho de permanencia por una concepción más abierta y flexible de la organización del empleo en la administración pública, en el sentido que constituye un freno a las iniciativas modernizadoras de establecimiento de un régimen flexible de gestión del personal.

Esa nueva corriente de modernización de la burocracia administrativa, se enfoca en la administración del recurso humano como un punto crucial para el cambio, en ese sentido se busca transitar “de un sistema de empleo público cooptado por el poder político (...) a sistemas de servicio civil y de carrera administrativa basados en el reclutamiento, selección –contratación y promoción” (Medina Giopp, 2005, p. 70)

En Colombia, la carrera administrativa se entiende como el “sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.” (ESAP -

CNSC, 2011, p. 1) siendo clara la connotación del mérito, inmerso en los procesos de selección bajo el entendido que se trata de la acción que convierte a una persona en digna de ser tenida en cuenta, a la par que justifica un reconocimiento o un logro. (ESAP - CNSC, 2011)

4.2 Marco Contextual

Sobre los antecedentes del Caquetá, como ente territorial, se tiene que primero fue una comisaria (Gobernación del Caquetá, 2014) que se se creó mediante decreto 642 de 17 de junio de 1912, y que mediante el decreto 963 de 14 de marzo de 1950, se elevó a la categoría de Intendencia, siendo finalmente el 15 de diciembre de 1981 mediante la ley 78 que se erigió en Departamento (Gobernación del Caquetá, 2014).

En respuesta al nuevo rol del departamento como ente coordinador, de complementariedad de la acción municipal, de intermediario entre la nación y los municipios y de prestación de servicios, el Gobernador del Departamento del Caquetá, mediante el Decreto 0151 del 12 de febrero de 1993 reestructuró la administración departamental, reorganizando todas las dependencias, en ese marco, se creó la Agencia Fiscal del Departamento del Caquetá en la ciudad de Bogotá, con el objetivo de optimizar la imagen positiva institucional del departamento ante el territorio nacional, al tiempo que creó el Despacho de la Primera Dama para dirigir y colaborar en los diferentes programas y actividades del nivel nacional o departamental. La División de Personal se modificó y se denominó Departamento de la Función Pública, a raíz de la implementación de la carrera administrativa en el departamento, también se adoptó el primer

sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos de la administración departamental del Caquetá.

Al Departamento Administrativo de Planeación se le asignaron otras competencias como es la ejecución del Plan de Desarrollo, mediante acciones coordinadas de las dependencias de la gobernación en conjunción con organismos públicos, organizaciones privadas y comunidades organizadas. Se establecieron los manuales de funciones para cada uno de los niveles jerárquicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas a los entes territoriales; se esbozaron los manuales de procesos y procedimientos con el fin de establecer el control y seguimiento a los procesos adelantados por cada secretaría.

En el año 1995, por mandato de la Ley 60 de 1993 y lo establecido en la Constitución Política en lo pertinente a los procesos de descentralización fiscal y administrativa de los entes territoriales y municipales, se efectuó la descentralización de los servicios educativos y de salud. El Departamento del Caquetá, asumió la administración de éstos, generando modificaciones en la estructura orgánica general.

Mediante el Decreto 1303 del 30 de diciembre de 1996, la Administración Departamental, adoptó una nueva planta de Personal de la Administración Central donde se estableció la nomenclatura y se fijaron las escalas salariales. Al mismo tiempo, por las nuevas competencias sobre la administración de las Obras Públicas a nivel nacional y territorial y por racionalización del gasto, se suprimieron todos los cargos de trabajadores oficiales por la modalidad de contrato indefinido. Con el Decreto 000285 del 31 de mayo del 2000, se modificaron algunos cargos de la

Planta de Personal de la Administración Central Departamental y se determinó la nueva planta de personal.

En la actualidad, la Gobernación del Caquetá es un ente territorial que cuenta con 193 cargos, donde laboran 190 empleados. La gobernadora es la señora MARTHA LILIANA AGUDELO VALENCIA, designada atípicamente para el periodo 2014 – 2015.

La estructura organizacional de la Gobernación del Caquetá es la siguiente:

1. Despacho del Gobernador
 - 1.1. Departamento Jurídico
 - 1.2. Dirección de Contratación
 - 1.3. Oficina de Recursos Humanos y Bienestar social
 - 1.4. Fondo Territorial de Pensiones
 - 1.5. Oficina de Prensa
2. Secretaría de Gobierno
3. Secretaría de Hacienda
 - 3.1. Dirección Tributaria
 - 3.2. Dirección de Tránsito y Transporte
4. Secretaría de Infraestructura
5. Secretaria de Educación
 - 5.1. Oficina de Calidad
 - 5.2. Oficina de Cobertura

- 5.3. Oficina Administrativa y financiera
- 5.4. Oficina de Planeamiento Educativo
- 6. Secretaría de Salud
 - 6.1. Subsecretaría de Salud
 - 6.2. Dirección de Salud Pública
 - 6.3. Dirección de Aseguramiento
 - 6.4. Dirección de Desarrollo de Servicios de Salud
- 7. Secretaría de Agricultura
- 8. Secretaría General
- 9. Secretaría de Planeación.

4.3 Marco Conceptual

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: Es el contenido esencial de la actividad correspondiente al poder ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado para suministrarlos de manera inmediata y permanente, a la satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello el bien general, dicha atribución tiende a la realización de un servicio público, y se somete al marco jurídico.

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO: Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con la labor.

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública, y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público.

CARGO: Conjunto de funciones con posición definida en la estructura organizacional.

DESARROLLO DEL RECURSOS HUMANO: Proceso que busca optimizar el uso de los recursos humanos en la organización, se requiere de un enfoque integrado que aborde los aspectos multidimensionales de los empleados, que van desde la mejora de las habilidades técnicas e interpersonales para el pensamiento creativo y el liderazgo.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

GESTIÓN PÚBLICA: es la aplicación de todos los procesos e instrumentos que posee la administración pública para lograr los objetivos de desarrollo o bienestar de la población.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: Búsqueda de la calidad de vida en general en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

PLANTA DE PERSONAL: Conjunto de empleados permanentes requeridos para el cumplimiento de objetivos y funciones asignadas a una entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos, establecidos mediante el Decreto 785 del 2005.

PRINCIPALISTICA o TEORIAS DE LOS PRINCIPIOS: es un concepto acuñado a partir del siglo XX, por lo cual resulta novedoso para la ciencia jurídica, a tal punto que su inclusión en el derecho se puede denominar como un cambio de paradigma. El paradigma tradicional se caracterizó por defender el concepto de legalidad y la principalistica identifica los principales postulados que permitieron estructurar una teoría jurídica basada en principios y no solamente en la ley.

SERVIDOR PÚBLICO: Es una persona que brinda un servicio de utilidad social, esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas, más allá del salario que pueda percibir por el trabajo.

SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades de acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

4.4 Marco Legal

Desde el punto de vista normativo, esta investigación se enmarcará en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, Así mismo, se considerará lo regulado en las siguientes disposiciones normativas:

- Ley 27 de 1992, por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones,
- La Ley 443 de 1998, por medio de la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones,
- La Ley 909 del 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, esta ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Establece así mismo, que quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública, que es la que debe asegurar la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. En concordancia con la Constitución Política, y la ley, establece como partes de la función pública, los siguientes empleos públicos: a) Empleos públicos de carrera; b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) Empleos

de período fijo; y d) Empleos temporales.

Así mismo, a nivel de reglamentación de las citadas leyes, se considerará:

- Decreto Ley 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 pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, que trata del régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales, que deberán en todo caso sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.
- Decreto 4500 del 2005. por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004. En el que se determinan las fases que deberán surtir los procesos de selección que se adelanten para proveer empleos de varias entidades.
- Decreto 3905 del 2009. Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa; en él que se determina que los empleos vacantes en forma definitiva del sistema de carrera general, de los sistemas específicos y especial del

Sector Defensa, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional efectuado antes del veinticuatro (24) de septiembre de 2004 a cuyos titulares a la fecha de expedición del decreto 3905 de 2009 les faltaren tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serían ofertados por la Comisión Nacional del Servicio Civil una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional. Siendo los jefes de los organismos o entidades quienes deberán reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de publicación del presente decreto, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

- Decreto 4567 del 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005. En el que se establece el procedimiento para la evaluación de las competencias laborales de quienes van a desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción en la Rama Ejecutiva del orden nacional.
- Decreto 2539 de 2005 en dónde se establecieron las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos.

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

5.1 Tipo de Estudio

La investigación se enmarcó dentro del tipo descriptivo que tiene el propósito de describir situaciones y eventos (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 1998), manifestar cómo se presentan determinados fenómenos, en este caso se trató de caracterizar, es decir, describir el estado actual de la aplicabilidad de la carrera administrativa en la gobernación del Caquetá, para ello se seleccionó una serie de cuestiones, variables o conceptos que se midieron independientemente para describir lo que se está investigando (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 1998), esto requirió un conocimiento del área investigada, es decir, del sistema general de carrera administrativa, para la formulación de las preguntas específicas que se buscó responder, de manera tal que aporten al direccionamiento del talento humano, como insumo de consulta y de toma de decisiones en la alta gerencia de la Gobernación del Caquetá.

5.2 Método de Investigación

El método que se utilizó es el deductivo, que consiste en partir de situaciones generales para llegar a situaciones concretas, que permiten describir la aplicabilidad en la actualidad de la carrera administrativa y las cuestiones en que se basa la toma de decisiones relacionadas con el direccionamiento del talento humano de la Gobernación del Caquetá, a partir de los planteamientos formulados en el marco teórico.

5.3 Fuentes y Técnicas para Recolección de Información

5.3.1 Fuentes de información

Fuentes de Información Primaria. Corresponde a las fuentes documentales, reportes, resoluciones y circulares, de igual forma, la Ley 909 del 2004, que fue objeto de análisis, para lograr realizar el comparativo de lo establecido por la Ley con lo que ejecutado por la administración departamental con relación al Sistema General de carrera Administrativa. En ese sentido, leyes relacionadas con la carrera administrativa, decretos reglamentarios, resoluciones y conceptos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y del Departamento Administración de la Función Pública.

Para esta investigación se tuvo en cuenta lo expresado por los administradores de Talento Humano de la Gobernación del Caquetá, como lo expresado por el personal inscrito en carrera administrativa, un representante de los empleados en carrera administrativa de la comisión de personal, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social de la Gobernación del Caquetá, el Presidente del Sindicato de Empleados al Servicio del Departamento del Caquetá – SINDEEMNCA, la Asesora jurídica del Despacho del Gobernador, quienes conocen y manejan información inherente a la carrera administrativa, establecida por la Ley 909 del 2004.

Fuentes de Información Secundaria. Fueron fuentes de información de ésta investigación, las normativas, como son la Constitución Nacional, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 770 de 2005, los Decretos 1227 de 2005, 4500 del 2005, 2539 de 2005, 3905 del 2009, 4567 del 2011.

Dentro de las fuentes impresas, se encuentran los documentos de Benavidez, R. M. (2009), Modelo de Expectativa del Doctor Victor Vroom, de Chavenato, I. (2000), Administración de recursos humanos; la Cartilla laboral, empleos, situaciones administrativas jornada laboral y retiro de empleados del sector público del Departamento Administrativo de la Función Pública, (2009); el libro Empleo y prestación de servicios en la administración pública de De Sande Pérez-Bedmar, M. (2006); el Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa. Editado por la Escuela Superior de Administración Pública y la Comisión Nacional del Servicio civil, el libro de Max Weber (1977) Economía y sociedad, el de Hernández Sampieri, R. F., & Baptista Lucio, P. (1998) de metodología de la investigación, el de Puentes González, G. (2009), La carrera administrativa en el marco de la función pública.

En las fuentes virtuales se encuentra la página web de la Gobernación del Caquetá. Disponible en www.caqueta.gov.co, así como de Jiménez B., W. G. (2012). Teoría y práctica del sistema de mérito a través de las reformas del Estado en Colombia. Reflexión Política, 14(28), 142-157 disponible en <http://goo.gl/dfngN8> y Medina Giopp, A. (2005). Gestión por procesos y creación de valor público. Un enfoque analítico. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Disponible en <http://goo.gl/SRJZ1D>

Técnicas o instrumentos a utilizar. La información fue recolectada de forma directa, mediante entrevistas estructuradas, que de acuerdo con Centy Villafuerte (2006) constituyen una conversación en la que previamente se establecen objetivos, tiempo de realización y la utilización de tales resultados como insumo de una investigación, las entrevistas se realizarán al

jefe de la oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social y al Asesor Jurídico de la Gobernación del Caquetá, al Presidente del Sindicato de empleados al servicio de la Gobernación del Caquetá, y al Representante de los Empleados Inscritos en Carrera Administrativa ante la Comisión de Personal, constan entre cinco (5) y diecinueve (19) preguntas.

Así mismo, se realizaron encuestas a los servidores públicos de carrera, lo que como técnica de investigación permitió formular preguntas a más personas, quienes proporcionaron información de sus condiciones laborales (Centy Villafuerte, 2006), el cuestionario diseñado consta siete (7) preguntas y de una ficha de información personal.

5.3.2 Población

La población objeto de estudio es el personal de planta de la Gobernación de Caquetá, para el año 2014 es de 193 funcionario.

En la Gobernación de Caquetá existen en total 193 cargos, de ellos 22 en el nivel directivo, 81 en el asistencial, 25 en el técnico, 61 de nivel profesional y 4 en el de asesor, y de ellos solo 92 funcionarios se encuentran inscritos en carrera administrativa, y 101 están contratados por prestación de servicios (en estos se incluyen los de libre nombramiento y remoción que corresponde al nivel directivo y asesor (26 cargos)).

5.3.3 Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó de la siguiente fórmula:

n = El tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor de confianza, el más usual es 1,96, que equivale al 95% de confianza.

e = Límite aceptable de error muestral, que varía entre 0,01 al 0,09, valor que queda a criterio del encuestador.

$$n = \frac{Z^2 N \sigma^2}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 193 * 0,5}{0,05^2 * (193-1) + 1,96^2 * 0,5^2} = \frac{185,3572}{1,4404} = 129 \text{ encuestados.}$$

5.3.4 Tratamiento de la Información

La investigación se realizó en tres fases:

- Primera fase: Coordinación con los empleados entrevistados y encuestados, para definir hora, fecha y lugar de encuentro para la aplicación de los dos instrumentos a utilizar.
- Segunda fase: Se desarrolló la entrevista estructurada a los funcionarios de la gobernación del Caquetá, los cuales son: Jefe de Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social, al Jefe

del Departamento Jurídico, al representante de los empleados de la comisión de personal y al presidente del sindicato de empleados de la Gobernación del Caquetá y se aplicó la encuesta a los 129 servidores públicos de la Gobernación del Caquetá, número de encuestas resultado del cálculo de la muestra.

- Tercera fase: Clasificación y sistematización de la información, análisis comprensivo y explicativo de la situación estudiada y presentación de resultados, el procesamiento de datos, los procedimientos de codificación, tabulación, clasificación y ordenación de la información de las entrevistas y encuestas realizadas, las cuales se consolidaron en tablas y gráficas.

La información tabulada y ordenada fue sometida a tratamientos de técnica de análisis cuantitativos y cualitativos.

6 RESULTADOS

En el diseño metodológico de la investigación se propuso realizar una serie de entrevistas y encuestas que permitieran determinar en qué medida se está dando cumplimiento en la Gobernación del Caquetá a la Ley 909 de 2004, que es la normatividad encargada de regular el sistema de carrera administrativa en Colombia, para ello, se propuso cuantificar el número de cargos por nivel , identificado la cantidad ocupada por personal inscrito en el Sistema General de Carrera Administrativa, conocer y evaluar los planes de capacitación en cuanto al cumplimiento de la normatividad, determinar el nivel de conocimiento de la Ley 909 de 2004 en el nivel directivo de la Gobernación de Caquetá, comparando el cumplimiento que la Gobernación le da a la Ley respecto de lo que ella misma ordena, con la finalidad de efectuar recomendaciones que permitan una mejor gestión del talento humano de la entidad. A continuación se presentan los resultados obtenidos con cada uno de los instrumentos aplicados:

6.1 Encuesta a los Servidores Públicos

En total se adelantaron 129 encuestas a igual número de servidores públicos de la Gobernación del Caquetá. Él instrumento se aplicó en el mes de Junio de 2014, previa realización de una prueba piloto equivalente al 5% del total de la muestra. Los comentarios sobre los resultados obtenidos anteceden a la representación gráfica.

En primera instancia, se indagó por la opinión que se tiene entre los funcionarios respecto del cumplimiento que la Entidad da a la Ley 909 de 2004, se encontró que en un 57% de los casos se considera que no es así, mientras el restante 43% expresa que se da aplicabilidad.

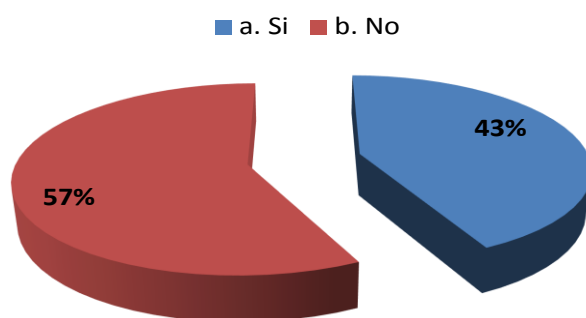


Figura 1. Cumplimiento de la Ley 909 de 2004.

Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

De los 129 servidores públicos encuestados, el 71% manifestó estar inscrito en Carrera Administrativa, mientras el 29% refirió no estarlo.

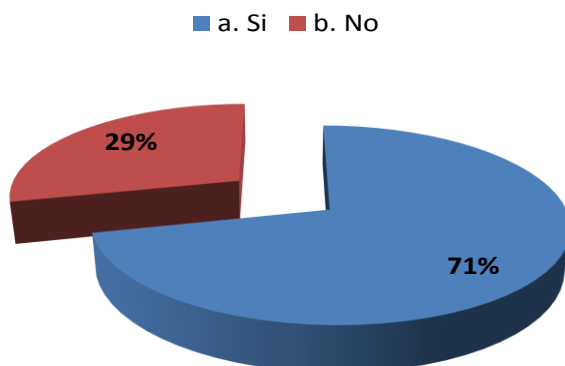


Figura 2. Empleados inscritos en Carrera Administrativa.

Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

Del 71% que corresponde a los empleados inscritos en carrera administrativa, el 42% se encuentra en un cargo de técnico operativo, el 29% en el de auxiliar administrativo, el 14% como auxiliar de servicios y el restante 15% en el cargo de profesional universitario.

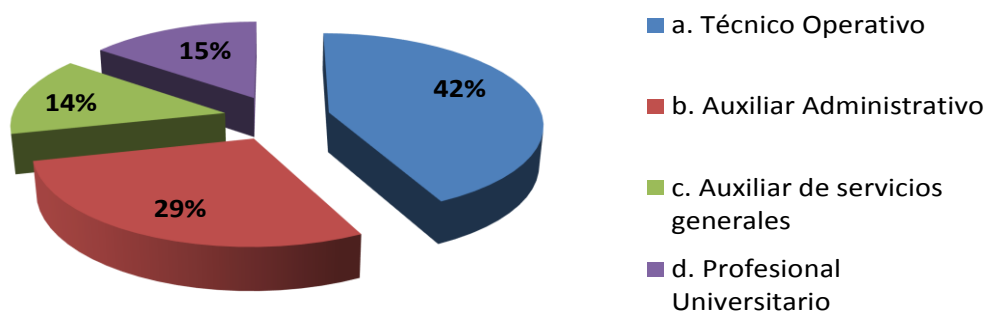


Figura 3. Cargo en el que se encuentra inscrito en Carrera Administrativa.

Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

Actualmente el 29% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en encargo, y el restante 71% se encuentra en el cargo de carrera en el que está inscrito.

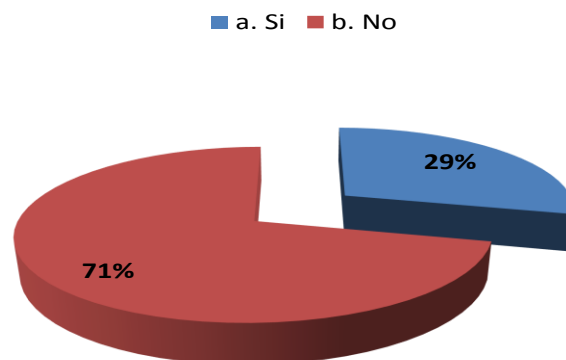


Figura 4. Encargo.

Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

Del 29% de los funcionarios que actualmente se encuentran en encargo y que respondieron a la encuesta, un 65% corresponde a encargo en el nivel asistencial, 24% en el técnico y 11% en el profesional.

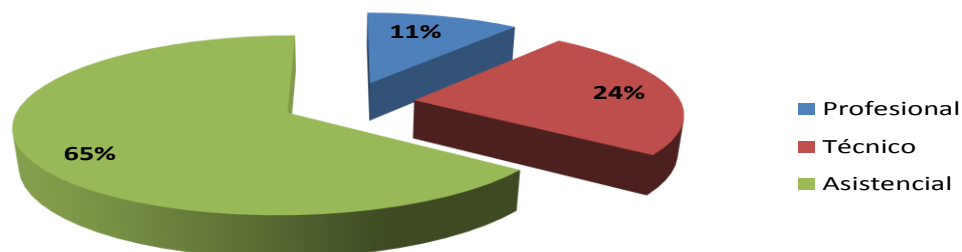


Figura 5. Nivel.

La clasificación de niveles de carrera administrativa corresponde a los niveles asesor, directivo, profesional, técnico y asistencial. Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

De acuerdo con los encuestados, la Gobernación del Caquetá realiza muy pocos eventos de bienestar social, el 41% manifestó que entre 0 y 1 eventos se realizaron en el año inmediatamente anterior, mientras el 44% refirió que se trató de un rango más elevado de entre dos y 3 eventos, mientras que el restante 15% afirmó que se habían realizado entre 4 y 5 eventos en 2013.

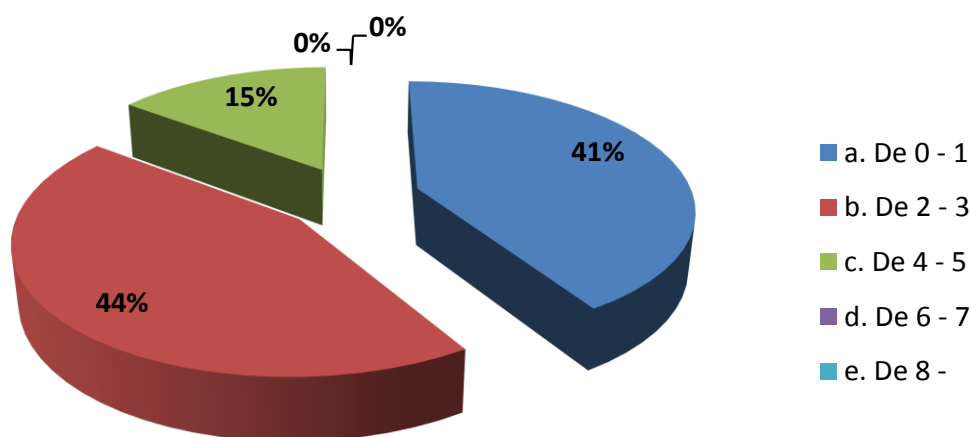


Figura 6. Eventos de bienestar social.

Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

Al preguntar a los servidores públicos de la gobernación del Caquetá por su nivel de estudios, se encontró que el 14% de los encuestados es bachiller, el 7% técnico, un 15% tecnólogo, un 29% alcanzó el nivel de pregrado y el restante 35% ha llegado a nivel de postgrado.

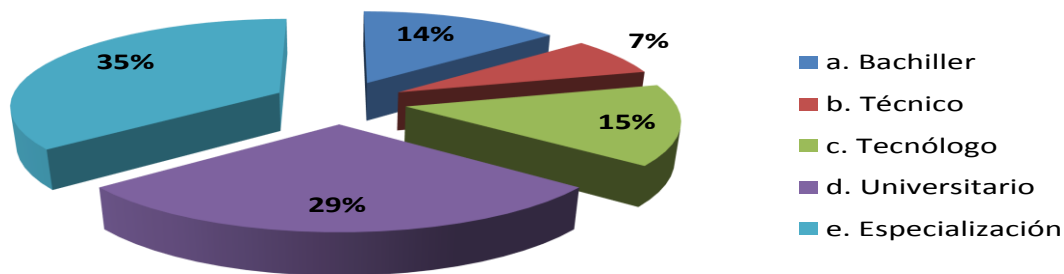


Figura 7. Nivel de estudios.

Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

En relación con la frecuencia con la que se ha sido objeto de encargo desde que fuera inscrito en carrera administrativa, se encontró que nunca lo ha sido el 37% de la población encuestada, lo ha sido una vez el 17%, dos veces el 15%, tres veces el 6% y 4 veces un 25%.

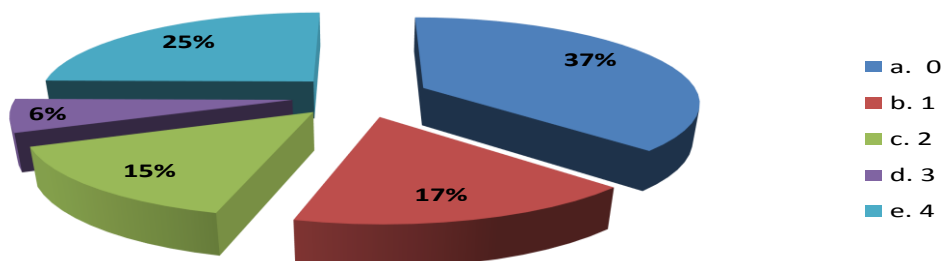


Figura 8. Veces en encargo.

Fuente: Encuesta de opinión sobre la aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gobernación del Caquetá. 2014.

6.2 Entrevista a los Directores de Talento Humano y Oficina Jurídica de la Gobernación de Caquetá

De estas dos entrevistas, que constituyen la posición oficial o institucional, se recoge que en la percepción de los dos funcionarios entrevistados en junio de 2014, la Gobernación del Caquetá da cumplimiento a la Ley 909 de 2004, no obstante, al indagar por aspectos específicos regulados por la norma, se observa que no se ha dado el trámite respectivo. La sistematización de estas entrevistas constituyen los anexos A y B del documento.

De acuerdo con el responsable de la oficina de Talento Humano, la Gobernación tiene una planta de personal conformada por 193 cargos, distribuidos en el nivel directivo (22), asistencial (81), técnico (25), profesional (61) y asesor (4), de esa totalidad de cargos, 116 son de carrera administrativa, se trata de un 60,10% del total de la planta de personal, no obstante, solo 92 funcionarios se encuentran inscritos en carrera administrativa (47,67%) y de ellos, 42 (21,76%) tienen en la actualidad un encargo, en el nivel profesional (6), en el técnico (11) o en el asistencial (25).

Se observa una tendencia a la reducción de los cargos de carrera administrativa, en el año 2012 se tenían 98 cargos, en el 2013 hubo 80 y en el 2014 la cifra se redujo a 76 cargos. Al indagar al funcionario por ese suceso, éste reconoce que en la actual administración se han suprimido 22 cargos de carrera: *“Se suprime generalmente cuando hay una vacancia definitiva, (pensión, retiro, renunciaciones,) pasando a ser cargos de libre nombramiento y remoción.”*

En lo concerniente a la revisión de aspectos puntuales de la Ley 909 de 2004 se indagó por el plan de capacitación, planes de previsión de recursos humanos, por los planes de incentivos y el de bienestar social, sin embargo, la Gobernación no los ha implementado o solo lo ha hecho parcialmente, como en el caso de los incentivos en dónde *“se hace un reconocimiento al mejor empleado de Carrera Administrativa”* o en el caso de bienestar social, en el que se admite, *“no se le da un cumplimiento del 100%”*.

Tampoco se reconoce que en el diseño de los empleos se considere la descripción del contenido funcional del empleo, tampoco se ha creado un procedimiento para proveer los cargos de libre nombramiento y remoción, ni se logra visualizar en los procesos de selección los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad de ingreso, publicidad, transparencia y garantía de imparcialidad, a excepción de aquellos que son provistos por la Comisión Nacional del Servicio Civil; pues manifiesta el funcionario *“esos cargos permiten como su nombre lo indica «libre nombramiento», y con ello un mayor margen de escogencia y libertad al Gobernador para su designación”*.

Otro aspecto importante, es que la designación en un encargo no obedece a la calificación de la evaluación de desempeño, ya que es una elección subjetiva del gobernador. En la actual administración seis (6) cargos que eran de carrera pasaron a ser de libre nombramiento y remoción.

En la actualidad la entidad afronta cincuenta y dos (52) procesos relacionados con el retiro de servidores públicos, con unas pretensiones que ascienden a la suman de \$2.000 millones. No

obstante, no se ha realizado ninguna acción de repetición, si bien se ha efectuado el llamado en garantía en dos oportunidades. El responsable del área jurídica de la gobernación manifiesta que *“en el momento en que ingresó la actual administración, lo términos para incoar las acciones ya estaba prescrito”*.

6.3 Entrevista a los Funcionarios del Sindicato y Representante de Empleados Inscritos en Carrera Administrativa

Una opinión diferente a la expuesta por la Entidad a través del Jefe de la Oficina Jurídica y de la de Recursos Humanos, es la que se observa en las declaraciones del representante del Sindicato y del representante de los empleados inscritos en carrera administrativa, que fueron encuestados en junio de 2014, quienes consideran que no se está dando cabal cumplimiento en la Gobernación de Caquetá a la ley que regula la Carrera Administrativa en Colombia. La sistematización de estas entrevistas corresponde a los anexos C y D del documento.

El Sindicato de empleados al servicio del departamento del Caquetá (SIMDEEMCA) cuenta con 72 afiliados, de los cuales 53 se hallan inscritos en carrera administrativa, si bien, el sindicato presentó pliego de peticiones en el año 2013, éste no les fue aprobado.

El representante del sindicato considera que hace falta justicia en la aplicación de la ley 909 de 2004 *“No se le da aplicabilidad al art. 24, tampoco se premia ni se dan estímulos a los empleados, en términos de capacitación, no se ha implementado, no hay un plan de capacitación*

ni de estímulos e incentivos. Los reconocimientos solo son pecuniarios y eso es contrario a la ley, se premia grupos de trabajo con incentivos pecuniarios y en los de carrera no pecuniarios, lo cual no se ha dado. En el 2013 se hizo pero no acorde a la norma (solo se dio un estímulo pecuniario), usando un método que no es el correcto, se hizo por secretarias y sin tener en cuenta la evaluación del desempeño, no hubo transparencia, igualdad ni equidad”.

Por otra parte, manifiesta el representante de los empleados inscritos en carrera administrativa ante la Comisión de Personal, que a él no se le tiene en cuenta en la toma de decisiones ni se atienden sus solicitudes, en calidad de representante de esa colectividad, manifiesta que solamente en este año 34 funcionarios le han remitido comunicaciones para que *“los tengan en cuenta en encargos, para informar que las funciones que cumplen no son las que son (más de la cuenta), porque les están violando los derechos de carrera, o porque no se le da cumplimiento al encargo conforme al artículo 24 de ley 909.”* Así mismo, informa que desde el pasado 5 de agosto le solicitó a la presidenta de la comisión de personal de la Gobernación de Caquetá *“que les cite para tratar esos asuntos”*, pues desde *“octubre del año pasado no se reúne la comisión. Y cuando lo hizo los argumentos de la administración para no atender las solicitudes básicamente son que estamos en Ley 550, que no hay plata, que si hay empate el jurídico desempata... siempre pierden los trabajadores, además los representantes del gobierno le dan voz al secretario técnico cuando él no tiene voz ni voto. Pero opina y decide.”* Al indagarse por el total de funcionarios que han presentado quejas con respecto a la vulneración de los derechos de carrera administrativa, la representante de los empleados manifestó que se trataba de 28 funcionarios que han efectuado reclamaciones inherentes al precepto consagrado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que es el que se refiere al derecho a ser encargado en un empleo,

siempre que se acredite tener las aptitudes y se reúna los requisitos, para tal efecto, el encargo debería recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, y eso es lo que manifiestan los funcionarios a la Comisión, porque no se está acatando esta disposición normativa.

Existe en ambas instituciones de base, descontento frente a la ausencia de encargos a nivel directivo, para los servidores de carrera administrativa, y frente a la tendencia a la supresión de los cargos de carrera, ya se han presentado quejas respecto a la vulneración de derechos de carrera administrativa, que no han sido estimadas por la administración departamental.

7 DISCUSIÓN

Para llegar a determinar el nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en la Gerencia de Talento Humano de la Gobernación de Caquetá, se han tomado aquellos apartes de la Ley 909 de 2004 que hacen alusión expresa a la gestión de personal, para verificar punto a punto el cumplimiento.

Tabla 1

Nivel de aplicabilidad de las disposiciones de gestión de talento humano de la Ley 909 de 2004

Precepto Normativo	Cumplimiento	Observaciones
Principios de la función pública (art. 2)	El cumplimiento es parcial para la administración, no obstante, para los funcionarios, no se observa un interés claro de la administración por desarrollar la función pública teniendo en cuenta los principios constitucionales que la rigen, además, de existir descontento respecto de la ausencia del criterio de mérito, de las cualidades personales y de la capacidad profesional al momento de efectuar selección o designaciones de personal. Como el	El nivel de aplicabilidad de los principios rectores de la función pública en el SGCA en TH en la Gobernación de Caquetá apenas llegaría a un 20%

	hecho de que tampoco se considere a la capacitación como un medio para aumentar los niveles de eficacia.	
Sobre la gestión de las unidades de personal de las entidades (Art. 15)	Dentro de las funciones de la oficina de talento humano de la Gobernación del Caquetá se ha presentado un cumplimiento parcial de la disposición normativa, toda vez que los proyectos de planta de personal, planes de formación y capacitación manual de funciones y requisitos, se encuentran desactualizados, no se formulan con la periodicidad anual que demanda la norma, por otro lado, si bien existe un registro sistematizado de los recursos humanos, en la visita realizada en junio de 2014 se evidenció que no permite combinar información, y filtrar en una medida que permita cabalmente constituirse en insumo para la toma de decisiones.	El nivel de cumplimiento de la oficina de talento humano se estima en un 50%, pues a pesar de incumplir con buena parte de las funciones, si se realiza evaluación del desempeño y se definen los perfiles de los empleos, se tiene la base de datos de personal y se está actualizando el manual de funciones respecto de los nuevos cargos que ha creado

		la actual administración.
Comisiones de personal (Art. 16)	Si bien existe comisión de personal, ésta no se reúne desde octubre de 2013, aunque la norma indique que sesionará por lo menos una vez al mes, igualmente no se le da cumplimiento al precepto normativo al permitir que persona diferente al Jefe de Control Interno dirima las controversias, en caso de empate, como al hecho de no poder los representantes de los empleados ejercer el derecho a convocar a sesión a la Comisión. Y lo más importante, al no sesionar la comisión no está cumpliendo sus funciones, no vela por la legalidad de los procesos de selección, no está resolviendo reclamaciones en materia de selección de personal y evaluación del desempeño, ni participa del diseño	Respecto de la comisión de personal, esta apenas existe, por lo que se asigna un nivel de cumplimiento del 10%

	de planes de formación, capacitación, estímulos y seguimiento de personal.	
Planes y plantas de empleos (Art. 17)	La entidad no da cumplimiento a ésta disposición. No elabora ni actualiza anualmente planes de previsión de recursos humanos.	El nivel de cumplimiento es nulo (0%).
Encargo (art. 24)	En relación con la posibilidad de acceder a encargos, consagrada en la Ley 909 de 2004 como un derecho del funcionario que ocupa el cargo inmediatamente anterior del vacante, siempre que cumpla los requisitos legales exigidos para ello, es donde más se presenta inconformidad y quejas de los funcionarios respecto de la violación de derechos de la carrera administrativa.	En este aspecto se observó que la entidad no da cumplimiento por tanto se asigna un porcentaje de 0%
Evaluación del desempeño (Art. 38)	La evaluación del desempeño no pasa de ser un mero requisito legal, cuando debe ser un instrumento a tener en cuenta para la capacitación, el ascenso y	Aunque se realiza la evaluación de desempeño, esta no constituye una herramienta de gestión

	la permanencia en carrera, y el otorgamiento de incentivos.	del talento humano de la Gobernación de Caquetá, razón por la que se asigna un porcentaje de cumplimiento de 20%
Promedio de cumplimiento		El promedio total de los niveles de cumplimiento del articulado inherente a gestión de talento humano es de 16.66%

Nota: En el ítem precepto normativo se presenta la nominación tal como se encuentra en la norma 909 de 2004, al final de cada cita se identifica el número de artículo al que corresponde. El nivel de cumplimiento se desprende de la información recolectada con los instrumentos aplicados: entrevistas estructuradas, encuesta y revisión de documentos.

Como se desprende de la tabla anterior, el cumplimiento de la Gobernación de Caquetá de los presupuestos normativos de la Ley 909 de 2004 es bastante limitado, en promedio del 16,66%, se está cumpliendo con una mediana rigurosidad respecto de las funciones de la oficina de personal, y en lo que tiene que ver con la observancia de los principios rectores de la carrera administrativa, comisiones de personal, planes y plantas de empleo, capacitación, encargo y

evaluación del desempeño el balance es deficiente, por lo que se deberá realizar un seguimiento importante, por parte de la oficina de control interno de la entidad, así mismo, por los estamentos directivos de la Gobernación, en términos de realizar un acompañamiento al área de talento humano, para el efectivo cumplimiento de las disposiciones de la ley de carrera administrativa.

En relación con la principalística que recoge el artículo segundo de la citada disposición normativa, existe un claro desconocimiento por parte de los representantes de la entidad, de los principios fundamentales de la función pública como son igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, al menos en lo relacionado con la selección y nombramiento de servidores de libre nombramiento y remoción, pues el criterio de mérito, el de las calidades personales y el de la capacidad profesional, no constituyen elementos sustantivos de los procesos de selección de ese personal, cosa contraria a los nombramientos efectuados luego del proceso de concurso de la Comisión Nacional del Registro Civil. Y es que tal como lo manifiesta el artículo primero de la Ley 909 de 2004, la aplicabilidad de sus disposiciones no es exclusiva de los servidores de carrera administrativa, también lo es de los de libre nombramiento y remoción.

Respecto de las funciones que asigna la Ley 909 de 2004 a las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se evidencia un cumplimiento muy bajo, toda vez que, conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la gobernación debería:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; y no se ha hecho, incluyendo en ello la elaboración y actualización anual de planes de previsión de recursos humanos.

- Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, lo que se ha hecho parcialmente; siendo un proceso que debe concluirse, a fin de que exista claridad en las funciones que cada persona al interior de la entidad debe adelantar, evitando así conflictos de competencia y respetando el derecho que le asiste a cada funcionario de saber para qué fue contratado y poder desarrollar ese mandato, sobre la base de un sustento legal, garantizando la transparencia y la justicia en los procesos de selección, al existir los requisitos del cargo con antelación al requerimiento de personal.
- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, no se ha hecho, y es importante en la medida en que permite el desarrollo y el crecimiento personal del talento humano.
- Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil; se ha implantado pero los resultados de la evaluación no se utilizan para la designación de encargos o ascensos, situación que genera un clima organizacional poco gratificante, en ese sentido, se debe trabajar para dar un mejor ambiente laboral a los funcionarios, sobre la base de la equidad, la igualdad de oportunidades de acceso a los cargos y la justicia, que solo devienen del uso adecuado de la evaluación del desempeño para la asignación de encargos y ascensos.

En la Gobernación de Caquetá existen en total 193 cargos, de ellos 22 en el nivel directivo, 81 en el asistencial, 25 en el técnico , 61 de nivel profesional y 4 en el de asesor, y de ellos solo 92 funcionarios se encuentran inscritos en carrera administrativa, es decir, el 47,67% de la planta

total de cargos. Este resultado es evidente en cuanto a la tendencia al desmantelamiento de la carrera administrativa en el ente territorial, que en principio fue creado con una vocación de permanencia de los funcionarios públicos. No menos importante, el hecho de existir un sentimiento generalizado de insatisfacción, especialmente en los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, respecto de la tendencia a suprimir dichos cargos, lo que produce inseguridad por la falta de estabilidad en el empleo, así como la pérdida de institucionalidad al convertirse el ente gubernamental en un escenario para el nombramiento de funcionarios de acuerdo a los afectos del gobernante de turno y no de la finalidad de la función pública, cual es el bienestar de todos los ciudadanos, al contar con servidores públicos idóneos, para los cargos que deben ofrecer la satisfacción de sentidas necesidades de la sociedad.

Uno de los resultados que se esperaba obtener con la investigación planteada era el de analizar y evaluar los planes de capacitación, bienestar e incentivos aprobados para el de para los años 2012 y 2013 en la Gobernación del Caquetá, con el fin de determinar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 del 2004; no obstante, tal como se pudo constatar, la entidad no ha expedido un plan de capacitación desde el año 2008, tampoco cuenta con planes de bienestar ni de incentivos, excepto lo mencionado ya, sobre la escogencia del mejor empleado de carrera administrativa, que tampoco se adelanta con la rigurosidad exigida en la norma, ante esta imposibilidad de analizar documentos que en el decir de la administración se encuentran en proceso de actualización, no sobra anotar, que no se está dando el debido cumplimiento de la ley de carrera administrativa por parte del ente territorial.

Cuando se indagó a los directivos de la oficina de personal como de la jurídica de la Gobernación por el cumplimiento de la normatividad contenida en la Ley 909 de 2004, en ambos casos se obtuvo manifestaciones positivas en términos de darse el cumplimiento de dichos preceptos. No obstante, producto del análisis de los instrumentos de recolección de información y del proceso de investigación, se puede afirmar que no se tiene claridad respecto de lo que la norma exige o que no se dispone de los medios necesarios (recursos humanos, técnicos ni financieros) y suficientes para darle cabal cumplimiento.

En tal sentido, es imperativo que la entidad abogue por el respeto a la norma, y por la garantía de los derechos de los funcionarios de carrera administrativa, en la finalidad de ofrecer una gerencia pública idónea y coherente con las necesidades del pueblo caqueteño.

CONCLUSIONES

Con la expedición de la Ley 909 de 2004 el Congreso de la República pretendió regular la carrera administrativa, el empleo público, y la gerencia pública en todas las entidades del Estado, no se trata entonces de una disposición de menor importancia en un Estado Social de Derecho, es precisamente, la norma rectora de la función pública, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades de acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso, esta es una disposición garantista del derecho de los trabajadores, y de la posibilidad de desarrollo y crecimiento personal al interior de un este estatal, no obstante, en la Gobernación de Caquetá el nivel de aplicabilidad es mínimo, se desconoce fundamentalmente los principios rectores de la carrera administrativa, que en esencia deberían orientar cada una de las actuaciones de la administración, en lo relativo a la gestión de su talento humano y especialmente al de carrera. Así mismo, se desconoce gran parte de las funciones consagradas por ley a la oficina de recursos humanos, entre ellas, lo relacionado con la planificación del talento humano, su capacitación, bienestar y evaluación de desempeño. En la misma medida, la Comisión de Personal no es funcional, toda vez que la periodicidad asignada por ley para sesionar no se cumple, ni su finalidad ni los roles se respetan; al igual que el derecho al encargo.

La Gobernación del Caquetá en la actualidad exhibe una planta de personal de 193 cargos, siendo 116 de carrera administrativa, no obstante, solo 92 funcionarios, es decir, el 47.67% se encuentran inscritos, lo que le deja un considerable campo de maniobra al gobernante de turno para el nombramiento de personal no de acuerdo al mérito o capacidades e idoneidad que debe

evidenciarse en la función pública, sino de acuerdo a afectos políticos y personales, que no es el deber ser en una entidad que debe asegurar a la sociedad el disfrute de unas garantías y derechos mínimos para la convivencia pacífica.

Si bien es este estudio se pretendió un mayor grado de profundidad y análisis en las respuestas obtenidas por parte de los entrevistados, también se ha de indicar que la sistematización presentada en los Anexos corresponde exclusivamente a aquello que quienes participaron en el estudio le aportaron al mismo y a su mirada institucional, si bien, las respuestas son sucintas, de ellas, así como de las demás fuentes de información se pudo llegar al conocimiento del nivel de aplicabilidad de la Ley 909 de 2004 en la Gobernación de Caquetá.

RECOMENDACIONES

Dar un cabal cumplimiento a la Ley 909 de 2004 mejorará las condiciones de prestación del servicio de la Gobernación de Caquetá, para ello es relevante que se empodere a las áreas responsables de requerimientos legales para que asuman esa labor, en ese sentido, se debe realizar un seguimiento desde la oficina de Control Interno al cumplimiento de la normatividad, como al acompañamiento desde el área de planeación y presupuestos que permita asignar presupuestos a actividades de salud ocupacional y bienestar social que en la actualidad no disponen de rubros propios, así mismo, darle la importancia que merece la representación de los empleados ante instancias como la Comisión de Personal de la Gobernación, que es un órgano creado por la Ley 909 de 2004 y que busca la retroalimentación permanente entre funcionarios y directivos, dentro de un ambiente de transparencia, equidad y justicia en la administración del personal de carrera.

Es importante que la Comisión de Personal de la Gobernación de Caquetá informe a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todos los sucesos que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos, dando cumplimiento al numeral tercero del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, para que de esa manera la Comisión asuma el conocimiento del asunto o envíe un delegado en la búsqueda por preservar la función pública y la garantía de los derechos de los servidores.

Para dar cumplimiento a la normatividad vigente, en materia de recursos humanos, la Gobernación deberá elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos

que contengan i) el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, para así poder de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; ii) la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; iii) la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado, iv) mantener actualizada la planta global de empleo necesaria para el cumplimiento eficiente de las funciones de la Gobernación, teniendo en cuenta para ello las medidas de racionalización del gasto.

En relación con los nombramientos en encargo, es importante que la Gobernación del Caquetá observe lo contemplado en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en donde se estipula que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados, mientras se realiza el respectivo concurso, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. Así mismo, deberá nombrarse en el encargo al empleado que además de cumplir los anteriores requisitos, se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad. En el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, al presentarse vacancia temporal o definitiva podrán ser encargados a empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. Acatar esta disposición además de cumplir la normatividad, mejorará considerablemente el clima organizacional, y la percepción general de justicia soportada en los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad de ingreso,

publicidad, transparencia y garantía de imparcialidad que deben ser el soporte de la función pública en cualquier entidad.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Benavidez, R. M. (22 de Septiembre de 2009). *Modelo de Expectatiuva del Doctor Victor Vroom*. Obtenido de <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/619711/Motivacion-El-Modelo-de-Expectativas-de-Victor-Vroom.html>

Chavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. BOGOTA D.C.: MCGRAWHILL.

Congreso de Colombia. (23 de Septiembre de 2004). Ley 909. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 45.680.

DAFP. (2009). *Cartilla laboral, empleos, situaciones administrativas jornada laboral y retiro de empleados del sector público*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

De Sande Pérez-Bedmar, M. (2006). *Empleo y prestación de servicios en la administración pública*. Valladolid: Lex-Nova.

ESAP - CNSC. (2011). *Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.

Gobernación del Caquetá. (13 de febrero de 2014). caqueta.gov.co. Obtenido de <http://www.caqueta.gov.co>

Gobernación del Caquetá. (31 de Enero de 2014). *Reporte de planta de Personal*. Florencia, Caquetá, Colombia: Gobernación del Caquetá (Documento en Excell).

Hernández Sampieri, R. F., & Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la Investigación Científica* (Segunda Edición ed.). México: Mc Graw Hill.

Jiménez B., W. G. (2012). *Teoría y práctica del sistema de mérito a través de las reformas del Estado en Colombia. Reflexión Política*, 14(28), 142-157. Disponible en internet en <http://goo.gl/dfngN8>

Medina Giopp, A. (2005). *Gestión por procesos y creación de valor público. Un enfoque analítico*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Disponible en <http://goo.gl/SRJZ1D>

Puentes González, G. (2009). *La carrera administrativa en el marco de la función pública*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.

Weber, M. (1977). *Economía y sociedad*. Bogotá D.C.: Fondo de cultura Económica.

ANEXOS

Anexo A. Entrevista al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

ENTREVISTA ESTRUCTURADA AL JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ, CON RELACIÓN A LA APLICABILIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ.

Florencia,

Doctor(a)
Jefe Oficina de Recursos Humanos y Bienestar Social
Gobernación del Caquetá.

Atento saludo Señor Jefe Recursos Humanos de la Gobernación del Caquetá.

Con el fin de determinar el nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en el talento humano de la Gobernación del Caquetá, Respetuosamente solicito contestar con sinceridad y precisión las preguntas que a continuación encontrará.

Así mismo, le informo que la presente entrevista se realiza para obtener información relacionada con el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 del 2004 o Ley de Carrera Administrativa y su aplicabilidad, información que servirá de base a la administración departamental para realizar las mejoras y ajustes pertinentes con respecto al manejo del talento humano que labora para la Gobernación del Caquetá, también servirá de referencia para la formulación de los diferentes planes y programas que debe ejecutar la administración departamental en pro de los empleados inscritos en carrera administrativa y que la Ley lo señala.

También le informo que el responsable de la entrevista es un (1) estudiante próximo a optar el título de especialista en Gestión Pública de la universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y que estará altamente agradecido a su aporte profesional.

PREGUNTA 1. *¿Considera usted que la Administración y manejo del talento humano de la Gobernación del Caquetá se realiza conforme lo establece la Ley 909 del 2004? Si, aunque es claro que no se le da cumplimiento en un 100%. Desde 2008 no se ha vuelto a actualizar el plan de capacitación, el año pasado se hizo algo de estímulos (en un sentido pecuniario) de acuerdo a la evaluación del desempeño. Tampoco se ha escogido al mejor funcionario, aunque es de aclarar que la administración tiene hasta el 30 de noviembre para designarlo. Se evalúa el 01 de febrero de 2004 y se tiene hasta el 30 noviembre para dar el reconocimiento.*

PREGUNTA 2. ¿Cuántos cargos conforman la planta de personal de la Gobernación del Caquetá? *193*

PREGUNTA 3. ¿De la Planta de Personal, cuántos cargos son del Nivel Asistencial, del Nivel Técnico, del Nivel Profesional, del Nivel Asesor y del Nivel Directivo?

Directivo: 22

Asistencial: 81

Técnico: 25

Profesional: 61

Asesor: 4

PREGUNTA 4. ¿De la Planta de Personal, cuántos cargos son de Carrera Administrativa? *148 cargos de carrera*

PREGUNTA 5. ¿Del total de funcionarios, cuántos están inscritos en carrera administrativa? *87 inscritos, provisionales 61.*

PREGUNTA 6. ¿Del total de empleados inscritos en carrera administrativa, cuántos están encargados en el nivel directivo, en el nivel Profesional, en el nivel Técnico y en el nivel asistencial?

Directivo: 0

Asistencial: 25

Técnico: 11

Profesional: 6

PREGUNTA 7. ¿Para el año 2012, cuántos cargos eran cargos de carrera administrativa? *98*

PREGUNTA 8. ¿Para el año 2013 cuántos cargos eran de carrera administrativa, y para el año 2014, cuántos cargos son de carrera administrativa? *En 2013: 80, en el año 2014: 76. Se suprime generalmente cuando hay una vacancia definitiva, (pensión, retiro, renunciaciones,) pasando a ser cargos de libre nombramiento y remoción.*

PREGUNTA 9. ¿La Gobernación del Caquetá, para el año 2014 cuenta con el plan de Capacitación, según lo establecido por la Ley 909 del 2004? *No. Desde 2008 no se ha actualizado, pero ese proceso se está adelantando.*

PREGUNTA 10. ¿La Gobernación del Caquetá maneja programas de incentivos, que beneficie a los empleados de carrera administrativa ¿Cuáles? *Uno solo, el mejor empleado de Carrera Administrativa.*

PREGUNTA 11. *¿En esta entidad existe un plan de bienestar social para sus empleados? Sí, pero no se cumple 100%. No hay plan como tal pero hay actividades de bienestar social, campeonatos intersecretarias, o de pingpong, aunque este rubro no cuenta con asignación presupuestal.*

PREGUNTA 12. *¿En la Gobernación del Caquetá, los encargos o ascensos de los funcionarios de carrera administrativa se realizan por la calificación de la evaluación de desempeño? Es una herramienta a tener en cuenta pero no es así, es un cupo por afecto o afines.*

PREGUNTA 13. *¿En la administración actual, cuantos cargos de carrera se han suprimido de la planta de cargos de la Gobernación del Caquetá? 22.*

PREGUNTA 14. *¿En la administración actual cuantos cargos de carrera administrativa pasaron a ser de libre nombramiento y remoción? 6.*

PREGUNTA 15 *¿En la administración actual se han elaborado y actualizado anualmente planes de previsión de recursos humanos? No.*

PREGUNTA 16 *¿En el diseño de cada empleo se ha considerado: La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; y el perfil de competencias que se requiere, como el tiempo de duración en aquellos empleos que son de tipo temporal? No.*

PREGUNTA 17 *¿Cómo se provee los empleos de libre nombramiento y remoción, cuál es el procedimiento que se surte? El gobernador decide, esos cargos permiten como su nombre lo indica «libre nombramiento», y con ello un mayor margen de escogencia y libertad al Gobernador para su designación.*

PREGUNTA 18 *¿Cómo se provee los empleos de carrera administrativa, cuál es el procedimiento? Por concurso de la CNSC*

PREGUNTA 19 *¿Cómo se visualiza en los procesos de selección para el ascenso e ingreso a empleos públicos de carrera en la gobernación del Caquetá, los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad de ingreso, publicidad, transparencia, y garantía de imparcialidad? No aplica.*

Anexo B. Entrevista al Asesor del Departamento Jurídico



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**ENTREVISTA ESTRUCTURADA AL ASESOR DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO
DE LA GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ CON RELACIÓN A LA APLICABILIDAD
DEL SISTEMA NACIONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN
DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ.**

Florencia,

Doctor(a)

Asesor Jurídica Gobernación del Caquetá.

Atento saludo

Con el fin de determinar el nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en el talento humano de la Gobernación del Caquetá, Respetuosamente solicito contestar con sinceridad y precisión las preguntas que a continuación encontrará.

Así mismo, le informo que la presente entrevista la realizo para obtener información relacionada con el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 del 2004 o Ley de Carrera Administrativa y su aplicabilidad, información que servirá de base a la administración departamental para realizar las mejoras y ajustes pertinentes con respecto al manejo del talento humano que labora para la gobernación del Caquetá, también servirá de referencia para la formulación de los diferentes planes y programas que debe ejecutar la administración departamental en pro de los empleados inscritos en carrera administrativa y que la Ley lo señala.

También le informo que el responsable de la entrevista es un (1) estudiante próximo a optar el título de especialista en Gestión Pública de la universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y que estará altamente agradecido a su aporte profesional.

PREGUNTA 1. *¿Considera usted que la Administración y manejo del talento humano de la Gobernación del Caquetá se realiza conforme lo establece la Ley 909 del 2004? Sí. Se tiene vinculada una planta de personal que atiende estos requerimientos.*

PREGUNTA 2. *¿Cuál es el número de procesos judiciales que enfrenta la Gobernación del Caquetá con relación al retiro de servidores públicos? Cincuenta y dos (52).*

PREGUNTA 3. *¿En cuánto estima el valor financiero de las contingencias judiciales que a la fecha afronta la Gobernación del Caquetá, razón a los servidores públicos que han sido*

despedidos o retirados de la entidad? *En aproximadamente dos mil millones de pesos (\$2.000.000.000)*

PREGUNTA 4. ¿Cuántas acciones de repetición – Ley 678 del 2001, ha instaurado la Gobernación del Caquetá en procura de recuperar los recursos públicos que se han visto comprometidos en los procesos judiciales por retiro o despido de servidores públicos? *Ninguna, pues en el momento en que ingresó la actual administración, lo términos para incoar las acciones ya estaba prescrito.*

PREGUNTA 5. ¿Cuántos son los procesos judiciales causados por retiro o despido de servidores públicos de la Gobernación del Caquetá, en que se ha hecho uso de la figura de llamamiento en garantía? *Dos (2)*

Anexo C. Entrevista al Presidente del Sindicato de Empleados



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**ENTREVISTA ESTRUCTURADA AL PRESIDENTE DEL SINDICATO DE
EMPLEADOS AL SERVICIO DE LA GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ CON
RELACIÓN A LA APLICABILIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE CARRERA
ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA
GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ.**

Florencia,

señor(a)

Presidente Sindicato de Empleados al Servicio del
Departamento del Caquetá

Atento saludo,

Con el fin de determinar el nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en el talento humano de la Gobernación del Caquetá, Respetuosamente solicito contestar con sinceridad y precisión las preguntas que a continuación encontrará.

Así mismo, le informo que la presente entrevista la realizo para obtener información relacionada con el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 del 2004 o Ley de Carrera Administrativa y su aplicabilidad, información que servirá de base a la administración departamental para realizar las mejoras y ajustes pertinentes con respecto al manejo del talento humano que labora para la gobernación del Caquetá, también servirá de referencia para la formulación de los diferentes planes y programas que debe ejecutar la administración departamental en pro de los empleados inscritos en carrera administrativa y que la Ley lo señala.

También le informo que el responsable de la entrevista es un (1) estudiante próximo a optar el título de especialista en Gestión Pública de la universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y que estará altamente agradecido a su aporte profesional.

PREGUNTA 1. *¿Considera usted que la Administración y manejo del talento humano de la Gobernación del Caquetá se realiza conforme lo establece la Ley 909 del 2004? No. No se le da aplicabilidad al art. 24, tampoco se premia ni se dan estímulos a los empleados, en términos de capacitación, no se ha implementado, no hay un plan de capacitación ni de estímulos e incentivos. Los reconocimientos solo son pecuniarios y eso es contrario a la ley, se premia grupos de trabajo con incentivos pecuniarios y en los de carrera no pecuniarios, lo cual no se ha dado. En el 2013 se hizo pero no acorde a la norma (solo se dio un estímulo pecuniario pecuniario), usando un método que no es el correcto, se hizo por secretarías y sin tener en cuenta la evaluación del desempeño, no hubo transparencia, igualdad ni equidad.*

PREGUNTA 2. ¿Cuántos afiliados tiene el SINDEEMCA? *Setenta y dos (72).*

PREGUNTA 3. ¿Del total de afiliados al Sindicato del cual usted es el presidente, cuantos están inscritos en carrera administrativa? *Cincuenta y tres (53).*

PREGUNTA 4. ¿Presentaron pliego de peticiones año 2013 a la Administración Departamental por parte del Sindicato? *Sí.*

PREGUNTA 5. ¿Cuántos puntos del pliego de peticiones fueron aprobados por la Administración Departamental? *Ninguno.*

PREGUNTA 6. ¿Cuántos empleados de carrera administrativa están encargados en cargos del nivel Directivo a la fecha? *Ninguno.*

PREGUNTA 7. ¿Cuántos empleados de carrera administrativa están encargados en cargos del nivel Profesional a la fecha? *Cinco (5).*

PREGUNTA 8. ¿Cuántos empleados de carrera administrativa están encargados en cargos del nivel Técnico a la fecha? *Nueve (9).*

PREGUNTA 9. ¿Cuántos empleados de carrera administrativa están encargados en cargos del nivel asistencial a la fecha? *Veintitrés (23).*

Pregunta 10. ¿Qué porcentaje de cumplimiento de la Ley 909 del 2004 (Carrera Administrativa, le da la Administración actual? *30%*

PREGUNTA 11 ¿Tiene conocimiento de que en la administración actual se hayan elaborado y actualizado anualmente planes de previsión de recursos humanos? *No.*

PREGUNTA 12 ¿Tiene conocimiento de que en el diseño de cada empleo se ha considerado: La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; y el perfil de competencias que se requiere, como el tiempo de duración en aquellos empleos que son de tipo temporal? *Sí.*

PREGUNTA 13 ¿Cómo provee la administración los empleos de libre nombramiento y remoción, cuál es el procedimiento que se surte? *No lo sé.*

PREGUNTA 14 ¿Cómo se provee los empleos de carrera administrativa, cuál es el procedimiento? *Concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

PREGUNTA 15 ¿Cómo se visualiza en los procesos de selección para el ascenso e ingreso a empleos públicos de carrera en la gobernación del Caquetá, los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad de ingreso, publicidad, transparencia, y garantía de imparcialidad? *Que el acceso se da por concurso de méritos.*

Anexo D. Entrevista al Representante de los empleados inscritos en Carrera Administrativa



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

ENTREVISTA ESTRUCTURADA A LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL DE LA GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ CON RELACIÓN A LA APLICABILIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL CAQUETÁ.

Florencia,

señor(a)

Representante de los Empleados Inscritos
en Carrera Administrativa ante la Comisión de Personal
Gobernación del Caquetá.

Atento saludo,

Con el fin de determinar el nivel de aplicabilidad del Sistema General de Carrera Administrativa en el talento humano de la Gobernación del Caquetá, Respetuosamente solicito contestar con sinceridad y precisión las preguntas que a continuación encontrará.

Así mismo, le informo que la presente entrevista la realizo para obtener información relacionada con el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 del 2004 o Ley de Carrera Administrativa y su aplicabilidad, información que servirá de base a la administración departamental para realizar las mejoras y ajustes pertinentes con respecto al manejo del talento humano que labora para la gobernación del Caquetá, también servirá de referencia para la formulación de los diferentes planes y programas que debe ejecutar la administración departamental en pro de los empleados inscritos en carrera administrativa y que la Ley lo señala.

También le informo que el responsable de la entrevista es un (1) estudiante próximo a optar el título de especialista en Gestión Pública de la universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y que estará altamente agradecido a su aporte profesional.

PREGUNTA 1. *¿Considera usted que la Administración y manejo del talento humano de la Gobernación del Caquetá se cumple conforme lo establece la Ley 909 del 2004? No en su totalidad, en un 40%.*

PREGUNTA 2. *¿Cuántos empleados de carrera administrativa han escrito a la comisión de personal solicitando se le tenga en cuenta para ascenso? Este año 34, para que los tengan en*

cuenta en encargos, para informar que las funciones que cumplen no son las que son (más de la cuenta), porque les están violando los derechos de carrera, o porque no se le da cumplimiento al encargo conforme al artículo 24 de ley 909. El 5 de agosto se le solicitó a la presidenta de la comisión que les cite para tratar esos asuntos. Desde octubre del año pasado no se reúne la comisión. Y cuando lo hizo los argumentos de la administración para no atender las solicitudes básicamente son que estamos en Ley 550, que no hay plata, que si hay empate el jurídico desempata... siempre pierden los trabajadores, además los representantes del gobierno le dan voz al secretario técnico cuando él no tiene voz ni voto. Pero opina y decide.

PREGUNTA 3. *¿Cuántos empleados de carrera administrativa han presentado quejas con respecto a la vulneración de los derechos de carrera administrativa? 28 efectuando reclamaciones sobre el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.*

PREGUNTA 4. *¿En esta administración Cuántos cargos de carrera administrativa se han suprimido? Dieciocho (18)*

PREGUNTA 5. *¿Cuántos empleados inscritos en carrera administrativa están encargados en cargos de libre nombramiento y remoción? Dos (2)*

PREGUNTA 6. *¿Cuántos empleados inscritos en carrera administrativa están encargados en empleos de mayor nivel? Unos veinticinco (25)*

PREGUNTA 7. *¿El plan de capacitación institucional aprobado para el año 2014, cuenta con la apropiación presupuestal? Aún no. Ese plan no está actualizado, el último aprobado fue el del año 2008.*

PREGUNTA 8. *¿La Gobernación del Caquetá cuenta con plan de Bienestar e incentivos vigencia 2014 aprobado? Aún no. Ni siquiera existe presupuesto para el nombramiento del profesional encargado de Salud Ocupacional, mucho menos para las actividades que éste debería promover, como pausas activas y otras actividades de integración, se trabaja con aportes de los proveedores.*

PREGUNTA 9. *¿Para el año 2013, cuantas actividades programadas de Bienestar Social se realizaron? Tres (3) correspondientes a pausas activas, otro aspecto es que a las familias no se les ha vinculado tampoco.*

PREGUNTA 10. *¿La administración departamental tiene en cuenta y acepta las solicitudes de usted presenta como representante de los empleados de carrera? No, se ha escrito y no se ha recibido contestación.*

PREGUNTA 11. *¿El Manual de Funciones y Competencias laborales esta actualizado con los cambios de la administración? No. Desde el 2010 no se ha actualizado, se está compilando las diferentes áreas. Procesos y procedimientos se está actualizando.*

Anexo E. Tabulación de la encuesta de opinión

1. ¿Considera usted que la administración departamental cumple con lo establecido por la ley 909 de 2004?

a. Si	55	43%
b. No	74	57%
	129	100%

2. ¿Es usted un empleado inscrito en carrera administrativa?

a. Si	92	71%
b. No	37	29%
Total	129	100%

3. Escriba aquí, el cargo en el cual está inscrito en carrera administrativa

a. Técnico Operativo	55	43%
b. Auxiliar Administrativo	37	29%
c. Auxiliar de servicios generales	18	14%
d. Profesional Universitario	19	15%
Total	129	100%

4. ¿Está usted en un encargo?

a. Si	37	29%
b. No	92	71%
Total	129	100%

Nivel

Profesional	4	3%
Técnico	9	7%
Asistencial	24	19%
Total	37	29%

5. ¿En el año 2013, la administración departamental cuantos eventos de bienestar social realizó?

a. De 0 - 1	53	41,09%
b. De 2 - 3	57	44,19%

c. De 4 - 5	19	14,73%
d. De 6 - 7	0	0,00%
e. De 8 -	0	0,00%
Total	129	100,00%

6. ¿Marque con una X, el nivel de estudio que en la actualidad tiene?

a. Bachiller	18	13,95%
b. Técnico	9	6,98%
c. Tecnólogo	19	14,73%
d. Universitario	37	28,68%
e. Especialización	46	35,66%
Total	129	100,00%

7. Número de veces que ha estado encargado, desde que está inscrito en carrera administrativa?

a. 0	48	37,21%
b. 1	22	17,05%
c. 2	19	14,73%
d. 3	8	6,20%
e. 4	32	24,81%
Total	129	100,00%

Anexo F. Plan de mejoramiento

<i>HALLAZGOS</i>	<i>ESTRATEGIA</i>	<i>ACTIVIDAD</i>	<i>INDICADOR CUMPLIMIENTO</i>	<i>RESPONSABLE</i>
En la Gobernación de Caquetá el nivel de aplicabilidad de la ley 909 del 2004, es mínimo, se desconoce fundamentalmente los principios rectores de la carrera administrativa, que en esencia deberían orientar cada una de las actuaciones de la administración, en lo relativo a la gestión de su talento humano y especialmente al de carrera.	<i>PROMOCION DE LA LEY</i>	<i>Reuniones de socialización de la ley sus principios Material de promoción de la ley a nivel interno</i>	<i>Cantidad de reuniones programas / Cantidad de reuniones programadas</i>	<i>Coordinador de Gestión del talento humano</i>
Se desconoce gran parte de las funciones consagradas por ley a la oficina de recursos humanos, entre ellas, lo relacionado con la planificación del talento humano, su capacitación, bienestar y evaluación de desempeño.	<i>ORGANIZACIÓN Y PLANEACIÓN</i>	Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; incluyendo en ello la elaboración y actualización anual de planes de previsión de recursos humanos Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad	<i>Número De planes elaborados/ Numero de planes programados</i>	<i>Coordinador de Gestión del talento humano</i>
La Comisión de Personal no es funcional, toda vez que la periodicidad asignada por ley para sesionar no se cumple, ni su finalidad ni los roles se respetan; al igual que el derecho al encargo.	<i>ORGANIZACIÓN Y OPERACION</i>	<i>Realizar convocatoria mensual para activar la comisión de personal y así dar cumplimiento a la ley.</i>	<i>Número de veces que sesionó el comité/número de veces sesiones programadas</i>	<i>Coordinador de Gestión del talento humano</i>