

**PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN  
DEL CHOCÓ 2012-2015**

**JHON FERLEY PALACIOS PALACIOS  
LILIA DUQUE SERNA  
YAHAYRA MILENA QUEJADA CAÑADAS**

**UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA  
FACULTAD DE DERECHO  
ESPECIALIZACION EN DERECHO ADMINISTRATIVO  
FEBRERO DE 2018**

**PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN  
DEL CHOCÓ 2012-2015**

**JHON FERLEY PALACIOS PALACIOS  
LILIA DUQUE SERNA  
YAHAYRA MILENA QUEJADA CAÑADAS**

**Asesora  
INGRID REGINA PETRO GONZÁLEZ**

**UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA  
FACULTAD DE DERECHO  
ESPECIALIZACION EN DERECHO ADMINISTRATIVO  
FEBRERO DE 2018**

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	7
1. PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DEL CHOCO 2012-2015.....	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	8
2.1 Formulación del problema.....	10
3. JUSTIFICACION .....	11
4. OBJETIVOS.....	12
4.1 Objetivo general .....	12
4.2 Objetivos específicos.....	12
5. MARCO DE REFERENCIA.....	13
5.1 Marco histórico.....	13
5.2 Marco teórico.....	15
5.2.1 Competencia laboral en la selección de personal .....	15
5.2.2 Procedimiento en la selección.....	17
5.2.3 La entrevista de selección .....	18
5.2.4 La selección final .....	19
5.3 Marco jurídico .....	19
5.4 Marco conceptual .....	21
5.5 Estado del arte .....	23
6. DISEÑO METODOLÓGICO .....	28
6.1 Tipo de estudio .....	28
6.2 Método de investigación.....	28
6.3 Instrumentos de recolección de la información.....	28
6.4 Técnicas de análisis de la información .....	29
6.5 Población y muestra.....	29
6.5.1 Muestra .....	29
6.6 Etapas de la investigación.....	30

6.7 Delimitación .....	30
6.7.1 Tiempo .....	30
6.7.2 Espacio .....	30
6.7.3 Recursos económicos .....	30
7. DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ 2012-2015. ....	31
7.1 Encuesta sobre el proceso de selección del recurso humano en la Gobernación del Chocó. ....	31
7.2 Matriz DOFA.....	43
8. ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA FORMA EN QUE SE ABORDÓ EL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ 2012-2015.....	44
8.1 Análisis .....	44
9. NIVEL DE SATISFACCIÓN PERCIBIDO POR EL RECURSO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ CON RELACIÓN AL MANEJO DE LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN EN LA ENTIDAD.....	67
CONCLUSIONES .....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	79
ANEXOS.....	85
Anexo 1. esquemas temáticos.....	85
Anexo 2. personal investigativo .....	86
Anexo 3. presupuesto .....	86
Anexo 4. resultado e impactos esperados .....	87
Anexo 5. estrategias de divulgación de resultados de investigación.....	87
Anexo 6. Cronograma.....	88
Anexos 7. Formatos de encuesta sobre el proceso de selección del recurso humano en la gobernación del chocó .....	89

## Lista de tablas

Tabla 1. Problemática proceso de vinculación.....	9
Tabla 3. Cargo.....	31
Tabla 4. Horario.....	32
Tabla 5. Tipo de contrato.....	32
Tabla 6. Salario.....	32
Tabla 7. compatibilidad de funciones con el cargo.....	33
Tabla 8. Grado de satisfacción.....	34
Tabla 9. Recepción hoja de vida.....	35
Tabla 10. Entrevistas.....	36
Tabla 11. Aplicación de pruebas psicotécnicas.....	36
Tabla 12. Información sobre su contratación.....	36
Tabla 13. EPS.....	38
Tabla 14. AFP.....	38
Tabla 15. ARP.....	38
Tabla 16. Actividades de selección.....	39
Tabla 17. Consideraciones sobre capacitación.....	41
Tabla 18. Matriz DOFA.....	43
Tabla 19. Secretaría a la que pertenece.....	68
Tabla 20. Tiempo de trabajo en la Gobernación.....	69
Tabla 21. Nivel de satisfacción.....	70
Tabla 22. Valoración nivel de satisfacción.....	71
Tabla 23. Información sobre el jefe.....	73
Tabla 24. Valoración de aspectos.....	75
Tabla 25. Sentimiento de progreso en el trabajo.....	77
Tabla 26. Personal investigativo.....	86
Tabla 27. Presupuesto de la investigación.....	86

## Lista de graficas

Grafica 1. Información sobre proceso de selección .....	33
Grafica 2. Funciones y responsabilidades que desempeña .....	34
Grafica 3. Grado de satisfacción .....	35
Grafica 4. Cumplimiento de horarios en proceso de selección .....	37
Grafica 5. Información oportuna sobre seguridad social .....	39
Grafica 6. Implementación de mejoras en proceso de selección.....	40
Grafica 7. Igualdad de condiciones en proceso de selección .....	41
Grafica 8. Desempeño de la capacitación .....	42
Grafica 9. Secretaría al a que pertenece .....	68
Grafica 10. Tiempo de trabajo en la Gobernación .....	69
Grafica 11. Nivel de satisfacción .....	70
Grafica 12. Valoración nivel de satisfacción .....	71
Grafica 13. Información sobre el jefe.....	74
Grafica 14. Nivel de satisfacción .....	76
Grafica 15. Sentimiento de progreso en el trabajo .....	77

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como propósito fundamental analizar el proceso **de vinculación del recurso humano en la gobernación del chocó 2012-2015**.

Se realizó una investigación descriptiva, por medio de datos cuantitativos obtenidos a través de encuestas y entrevistas aplicadas a funcionarios y directivos de la Gobernación del Chocó, las cuales serán materializadas, en las cualidades de los fenómenos a estudiar.

En su interior después de los fundamentos problemáticos y teóricos se desarrollan tres capítulos: **un diagnóstico del proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015**, un estudio jurídico sobre la forma en que se abordó el proceso de vinculación **del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015**, y se identifica el nivel de satisfacción percibido por el recurso humano de la Gobernación del Chocó con relación al manejo de los procesos de vinculación en la entidad.

## **1. PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DEL CHOCO 2012-2015**

### **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Múltiples factores han venido afectando el proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó, en el periodo 2012-2015, el cual se realiza en la Secretaria General, específicamente en la oficina de talento humano, entre los cuales se destacan la utilización de malos procedimientos de vinculación del recurso humano y selección inadecuadas forma de incorporación de los funcionarios públicos en la carrera administrativas, malas prácticas para orientar y corregir los errores cometidos y estímulos, además de fenómenos asociados a la débil planificación de los procesos y procedimientos utilizados en la vinculación de los empleados públicos. Situación que se viene manifestando en exceso de recurso humano, déficit de mobiliarios y equipos de oficina.

La anterior situación obedece a factores como: incidencia de factores políticos partidistas, falta de capacitación de funcionarios, debilidad en la formación del recurso humano dedicados a las actividades relacionadas con los procesos y procedimientos para generar los empleos públicos en la Gobernación del Chocó. De continuar esta situación el factor político seguirá siendo decisivo en la toma de decisiones en lo que respecta a la vinculación de los empleados de la Gobernación del Chocó, continuaran presentándose fallas de tipo administrativo y de planificación en la forma de vincular a los funcionarios públicos en la administración departamental.



Para solucionar esta situación se hace necesario que el sector político disminuya gradualmente su incidencia en el empleo público departamental, que se capacite el recurso humano encargado de este componente, que se implementen procesos de planificación estratégicas en la secretaria general de tal manera que se puedan desarrollar actividades para planear, hacer, verificar y actuar frente al empleo público.

Dicha situación problemática se presenta de la siguiente forma en la matriz, que a continuación se relaciona:

**Tabla 1. Problemática proceso de vinculación**

Situaciones problemáticas	problemas	Síntomas	causas	pronostico	Control al pronostico
Condiciones del planteamiento del problema, en el proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó.	utilización de malos procedimientos de vinculación del recurso humano y selección inadecuadas, forma de incorporación de los funcionarios públicos en la carrera administrativa, malas prácticas para orientar y corregir los errores cometidos y estímulos, además de fenómenos asociados a la débil planificación de los procesos y procedimientos utilizados en la vinculación de los empleados públicos.	exceso de recurso humano, déficit de mobiliarios y equipos de oficina	La anterior situación obedece a factores como: incidencia de factores políticos partidistas, falta de capacitación de funcionarios, debilidad en la formación del recurso humano dedicados a las actividades relacionadas con los procesos y procedimientos para generar los empleos públicos en la gobernación del choco	De continuar esta situación el factor político seguirá siendo decisivo en la toma de decisiones en lo que respecta a la vinculación de los empleados de la gobernación del choco, continuaran presentándose fallas de tipo administrativo y de planificación en la forma de vincular a los funcionarios públicos en la administración departamental.	Para solucionar esta situación se hace necesario que el sector político disminuya gradualmente su incidencia en el empleo público departamental, que se capacite el recurso humano encargado de este componente, que se implementen procesos de planificación estratégicas en la secretaria general de tal manera que se puedan desarrollar actividades para planear, hacer, verificar y actuar frente al empleo público, además de controlar el exceso del recurso humano.

Fuente: Investigadores

## **2.1 Formulación del problema**

¿De qué manera funcionó el proceso de vinculación de los empleados en el área de talento humano de la Gobernación del Chocó en el periodo 2012-2015?

### 3. JUSTIFICACION

Consciente de la importancia que hoy reviste el tema de la **vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó** como una estrategia para afrontar los nuevos retos de la administración moderna, el presente estudio tiene repercusiones prácticas sobre las diferentes actividades que deben desarrollar los actores social, políticos estatales, aportando información valiosa que servirá de material de reflexión y acción sobre el que hacer de los mismos, en caso de presentarse amenazas a las posiciones de los funcionarios de la Gobernación del Chocó para generar acciones tendientes a promover y practicar actividades orientadas al mejoramiento continuo del empleo público como una dimensión humana, fundamental que debe aprovecharse para el desarrollo de procesos ágiles y oportunos frente a la solución de cualquier inconveniente presentado.

De otro lado es de interés este proyecto, porque en él se ponen en prácticas conocimientos teóricos prácticos recibidos en la especialización de derecho administrativo, que actualmente ofrece la Universidad libre de Pereira.

Desde el punto de vista profesional la experiencia adquirida en la realización de esta investigación específicamente con la temática de **vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó** facilita la posibilidad a los beneficiarios para un mejor acercamiento de las dificultades y problemas presentes y futuros para el mejoramiento del proceso administrativo.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo general**

Analizar el proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó en el período 2012-2015

### **4.2 Objetivos específicos**

- Realizar un diagnóstico del proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015.
- Hacer un estudio jurídico sobre la forma en que se abordó el proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015.
- Identificar el nivel de satisfacción percibido por el recurso humano de la Gobernación del Chocó con relación al manejo de los procesos de vinculación en la entidad.

## 5. MARCO DE REFERENCIA

### 5.1 Marco histórico

En el marco histórico que se presenta la investigación titulada proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015, incluye varias investigaciones, que se han realizado antes del inicio de la misma, destacando aspectos fundamentales que se consideran, la hacen compatible con esta.

Un primer trabajo corresponde a **Ofelia Antonieta Poot del Bozque, (2015)**, quien realizó la investigación denominada **proceso de contratación del personal**, en este trabajo se manejaron teorías sobre el proceso de reclutamiento, selección y contratación, la investigación se enmarco dentro de un proyecto factible, desarrollando entrevistas, en dicho trabajo de recomienda que en el proceso de selección se deben utilizar una serie de técnicas como: la entrevista, las pruebas psicométrías y los exámenes médicos etc. (Bozque, 2015)

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, ya que propone un material de instrucción para la vinculación laboral de los empleados, así como una descripción detallada de lo que se debe hacer en una vinculación laboral. (Bozque, 2015)

Un segundo trabajo de **Víctor Manuel Camargo Cadena (2014)**, se denomina **importancia de los procesos de selección de personal y vinculación en empresas**, se trata de un trabajo factible, en este estudio se concluye que:

La entrevista es la herramienta más acertada en el proceso de selección de personal.

La entrevista es la prueba donde se obtiene detalles importantes del candidato como

lo son el aspecto físico, movimientos motores, presentación personal y expresión de sentimientos, que estos se evalúan de observar al individuo ya que este los expresa con su actitud, la experiencia, la destreza, la idoneidad, la preparación y la intuición suelen ser de gran utilidad, para el proceso. Empleando las herramientas con las que cuentan los profesionales del proceso. (Cadena, 2014)

Este trabajo se relaciona con la investigación planteada, ya que demuestra la importancia del proceso de selección de personal y creación en empresas. (Cadena, 2014)

Un tercer trabajo de **Paula Ariza y Silvia Puyana (2013)**, lleva por título **la relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una institución educativa**, se trata de una investigación en la que se plantea:

la relación entre la vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro trabajadoras de una institución educativa. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre los distintos tipos de vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro trabajadoras de Pontificia Universidad javeriana, para lo cual se planteó una entrevista semi-estructurada como instrumento metodológico de recolección de la información. (Puyana Mantilla & Ariza Rueda, 2013)

Se concluye en esta investigación no recomendar a la empresa llevar a cabo contrataciones temporales o con intermediarios laborales, pues ella trae efectos directo en la satisfacción laboral, toda vez que el trabajador se encuentre inconforme e insatisfecho con su realidad, lo que puede llegar a producir inconveniente en el ámbito laboral y al funcionamiento inadecuado de la información. (Puyana Mantilla & Ariza Rueda, 2013)

Se relaciona con el trabajo propuesto por cuanto en este se plantean y analizan las diferentes formas de vinculación laboral.

## **5.2 Marco teórico**

El marco teórico que incluye la investigación titulada proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015, contiene el sustento teórico en la cual se basa la misma.

### **5.2.1 Competencia laboral en la selección de personal**

#### 5.2.1.1. Objetivos de la selección

De manera específica las competencias son clave en procesos como el reclutamiento y selección de personal. Para poder implementarlas es necesario comenzar con este paso y paralelamente, definir la visión de la empresa; es decir, hacia donde se quiere ir en un plazo corto, mediano o largo. En segundo término, la misión y objetivos, que significa los fines que se persiguen y la forma de alcanzarlos (**Alles, 2002**).

El reclutamiento y selección de personal, es el procedimiento por el cual se atrae, contrata e incorpora gente a un puesto determinado de la empresa. Este es un paso de suma importancia debido a que deben encontrarse candidatos adecuados que reúnan características afines al puesto. Frecuentemente la contratación y retención de candidatos resulta insatisfactoria y sumamente costosa. Algunos expertos opinan que se tendría mayor éxito si las características requeridas para la posición fueran cuidadosamente analizadas antes de comenzar el reclutamiento (**Pamenter, 1999**).

El objetivo de la selección por competencias es encontrar al candidato que se ajuste completamente con las competencias requeridas para el puesto. De igual manera, este tipo de selección permite identificar las diferencias que existen entre las competencias del candidato seleccionado y las requeridas para el puesto, aportando información que sirva para realizar una inducción y capacitación más concreta, disminuyendo el tiempo de preparación en el individuo para desempeñarse con eficiencia (Gjelsvik, 2002).

La selección por competencias es un proceso complejo que no puede basarse en una o dos entrevistas para elegir al candidato adecuado; en la actualidad es necesario hacer uso de varias herramientas para tomar una decisión adecuada. El uso de pruebas de inteligencia, pruebas de habilidades, cuestionarios de personalidad, entrevistas laborales y de conductas, son los mejores aliados para reconocer las competencias del candidato en cuestión y verificar si éstas coinciden en gran medida con las establecidas por la empresa, incrementando la eficiencia en la selección de personal (Hensdill, 2000).



### 5.2.2 Procedimiento en la selección

El reclutamiento es un paso importante que va ligado con la selección de candidatos, por lo que se vuelve un aspecto sumamente costoso si no se establece qué perfil se desea y se planifica en tiempo y forma. Por eso, **Pamenter (1999)**, aconseja que:

El reclutamiento se establezcan las competencias básicas para la posición vacante; esto es, que si se desea seleccionar a alguna persona que ya pertenece a la organización (reclutamiento interno), se compare su perfil de competencias con el perfil vacante y se determine si es candidato a moverse de puesto. También deberán considerarse las condiciones de capacitación a fin de incrementar los niveles de competencia requeridos y sumar las competencias que demanda la vacante.

Para el reclutamiento externo, la situación se complica pues habrá que establecerse nuevamente las competencias básicas que se presentarán a los diferentes medios de comunicación o redes informales (radio, televisión, periódicos, revistas, ferias de empleo, agencias de colocación), para descartar a aquellas personas que no cubren el perfil básico, de las que son candidatos al puesto. Paso seguido es la identificación de los mejores candidatos para la entrevista (**Pamenter, 1999**).

### 5.2.3 La entrevista de selección

La entrevista bajo este concepto consiste en detectar con preguntas, conductas observables en empleos pasados relacionándolas con la competencia que se desee detectar y evaluar. **Ríos Cantú (2001)**, define entrevista de la siguiente manera:

Es una forma de comunicación entre dos o más personas en la que se busca obtener información suficiente acerca de las características personales, experiencia, conocimientos e interés del solicitante del empleo, con el objeto de predecir con cierta certeza, si podrá desempeñar con éxito las responsabilidades del puesto vacante.

Indiscutiblemente estas preguntas cambian dependiendo de la competencia que se desee identificar, así como de la situación en la que se ponga al candidato.

Además de los elementos que deben considerarse en la entrevista semi estructurada para identificar competencias, es necesario el conocimiento de los siguientes datos para enriquecer este procedimiento. A continuación, se presentan tales aspectos. **Ríos Cantú, 2001.**

1. Rapport (generar confianza). Preguntar datos generales: Nombre, edad, lugar de nacimiento, dirección, teléfono, estudios, actividades extras o pasatiempos.
2. Historia de trabajo. Trabajos anteriores, puesto que se ocupaba, descripción de funciones. Hacer uso del SMART mencionado.

3. Otras preguntas acerca de competencias tales como liderazgo, grado de energía, modo de vida, adaptación al trabajo, tolerancia al estrés, subordinación, naturaleza social o emocional, etc.

#### 5.2.4 La selección final

Una vez que se han entrevistado y evaluado a los mejores candidatos, viene la decisión final en la que se cita al candidato idóneo para informarle que ha sido elegido para ocupar el puesto. A partir de este momento se asegura su ingreso mediante la presentación de los documentos necesarios para la empresa y la firma del contrato. De igual forma se le hace saber cuáles son las políticas de la empresa, reglamentos, horarios de trabajo, sueldo y prestaciones (Chiavenato, 2011)

### 5.3 Marco jurídico

El marco jurídico que sustenta la investigación denominada proceso de vinculación del recurso humano en la gobernación del Chocó 2012-2015, contiene las principales normas relacionadas con la temática entre las cuales se incluyen leyes, el PND 2018, decretos y sentencias.

Norma	Que regula
<b>Ley 909 de 2004</b>	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (LEY 909 DE 2004. Diario Oficial 45.680 de septiembre 23 de 2004, 2004)
<b>La Ley 909 de 2004, artículo 14</b>	estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar

	<p>sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio. (LEY 909 DE 2004: artículo 14, 2004)</p>
<b>PND 2015 – 2018</b>	<p>Empleo público fortalecido Servicio público de excelencia, que opere bajo marcos normativos modernos y que regule con ideales niveles de certidumbre las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, dignificando su labor y aumentando la confianza de los ciudadanos en el Estado (Presidencia de la República de Colombia, 2015)</p>
<b>Ley 1712 de 2014</b>	<p>por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. (LEY 1712 DE 2014, Diario Oficial 49084 , 2014)</p>
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	<p>por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública Compiló todas las normas que regulas las situaciones administrativas del funcionario público (DECRETO 1083 DE 2015, 2015)</p>
<b>Ley 734 de 2002</b>	<p>por la cual se expide el Código Disciplinario Único. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)</p>
<b>Decreto 2482 de 2012</b>	<p>por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión (DECRETO 2482 DE 2012, Diario Oficial 48634, 2012)</p>
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	<p>Este decreto tiene por finalidad la creación (sic) del sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (DECRETO 1567 DE 1998, Diario Oficial, 1998)</p>
<b>Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005</b>	<p>Establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a razones técnicas que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. De igual forma, el Artículo 66 del mismo Decreto establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia (Decreto 1227 de 2005: artículo 65, 2005)</p>
<b>Ley 797 de 2003 modificó la Ley 100 de 1993</b>	<p>en el régimen de transición. Sentencia 1037 de 2003 adiciona inclusión en nómina (LEY 797 DE 2003, Diario Oficial No. 45.079, 2003)</p>
<b>Sentencia C-614/09</b>	<p>CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Prohibición de celebración para ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución. (Sentencia C-614/09, 2009)</p>
<b>Radicación número: 76001-23-3 1-000-2001-00663-01</b>	<p>RECLAMACIONES LABORAL ADMINISTRATIVAS CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. (Radicación número: 7600123-3100020010066301 , 2006)</p>
<b>Sentencia C-372/99</b>	<p>Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 5, 14, 21, 24, 26, 27, 37, 38, 44, 45, 48 (todos en forma parcial), 51, 52, 73, 74, 75, 76, 77 y 79 de la Ley 443 de 1998</p>
<b>Sentencia C-501/05</b>	<p>PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CARRERA</p>

	ADMINISTRATIVA-Concepto (Sentencia C-501/05, 2005)
<b>Sentencia C-563/00</b>	CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO (Sentencia C-563/00, 2000)
<b>Sentencia C-422/12</b>	DISPOSICIONES REFERIDAS A EMPLEOS DE SUPERNUMERARIOS CONTENIDOS EN NORMA ACUSADA (Sentencia C-422/12, 2012)
<b>Sentencia No. C-555/94</b>	Principio de primacía de realidad sobre formalidades establecidas por sujetos de relaciones laborales/relación de trabajo (Sentencia No. C-555/94, 1994)
<b>Radicación No. 1603 CONSEJO DE ESTADO SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL</b>	Situación de las personas vinculadas por órdenes de prestación de servicios y por nombramientos provisionales frente al nuevo estatuto de carrera docente. (Radicación No. 1603, 2004)

Fuente: Investigadores con base a normatividad colombiana

#### 5.4 Marco conceptual

**Vinculación:** su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección. (Funcion Pública, 2005)

**Inducción:** vinculados los nuevos servidores y de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

**Evaluación del periodo de prueba:** “adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación”. (Funcion Pública, 2005)

**Formación y Capacitación:** procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales. (Funcion Pública, 2005)

**Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes. (Funcion Pública, 2005)

**Sistema de Estímulos:** a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social. (Funcion Pública, 2005)

**Desvinculación o retiro:** el ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia en tiempos de modernización del Estado, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. Así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida. (Funcion Pública, 2005)

## 5.5 Estado del arte

Estudios, como el de **Aon Consulting (2002)**, indicaban un avance en la toma de conciencia por parte de la dirección de recursos sobre la necesidad de contribuir a la efectividad organizacional, no sin señalar que las actividades del área seguían más orientadas a lo operativo que a lo estratégico. **Por su parte, la Price Waterhouse (2002)** encontró efectos positivos de la inversión en recursos humanos sobre los resultados organizacionales; en concreto que una mayor inversión en servicios de recursos humanos favorecía la productividad. (Calderón Hernández, Naranjo Valencia, & Álvarez Giraldo, 2010)

Otro estudio reciente de Calderón (2008), realizado en una muestra de empresas colombianas de diferentes sectores y tamaños, concluyó que las áreas de gestión humana sí generan valor para las empresas en cinco dimensiones: proyección organizacional (orientación estratégica), gestión del cambio, infraestructura organizacional (eficiencia y eficacia), liderazgo de las personas y responsabilidad social. (Calderón Hernández, Naranjo Valencia, & Álvarez Giraldo, 2010)

Una investigación denominada **rastreo jurisprudencial de las decisiones tomadas por el tribunal administrativo de caldas respecto a las vinculaciones laborales de funcionarios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios al departamento de caldas, durante el período comprendido entre el año 2012 y 2013** cuyos autores son **Juliana Mendieta Nieto y Camila Serna Arango**; tiene como Objetivo Realizar un rastreo a los procesos que cursan en la jurisdicción contenciosa de caldas, referentes a las vinculaciones laborales de funcionarios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, para

determinar las causas que originan ese número de demandas de nulidad y restablecimiento de derecho; actividad que cumpliremos en el periodo comprendido entre octubre de 2012 y octubre de 2013. (Mendieta Nieto & Serna Arango, 2014)

Este trabajo usa como metodología la hermenéutica, basada en la investigación sobre las formas de vinculación de personal al Estado, especialmente los que se contratan a través de la figura de contrato de prestación de servicios. (Mendieta Nieto & Serna Arango, 2014)

Se concluye que no existe duda entonces que cuando es el Estado quien impone la modalidad de trabajo, escogiendo a su arbitrio la contratación estatal para evitar el pago de derechos laborales al trabajador que ha sometido a subordinación realizando las mismas labores que los del personal de planta, ineludiblemente en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, deberá reconocerse la condición de servidor público con derecho al pago de salarios y prestaciones sociales, sin que pueda operar la figura de la prescripción extintiva de estos derechos que solo nacen a partir de la sentencia. (Mendieta Nieto & Serna Arango, 2014)

Otra investigación denominada **vinculación de los servidores públicos a la carrera administrativa** cuyo autor es **Yancy Johanna Núñez Arias**; tiene como objetivo se busca dar una mirada al desarrollo de la carrera administrativa en Colombia, cuáles han sido las razones de la utilización de provisionalidad, la no realización de convocatorias a concurso de mérito y por último dar una mirada a la legislación aplicada en otros países. (Arias, 2015)



Como metodología se examinaron diferentes fuentes de información nacional e internacional para comprender el fenómeno tecnológico por el que obligatoriamente debe pasar la administración y los mismos ciudadanos, dando pasos agigantados a la aplicación de las diferentes políticas de gobierno nacional frente a este tema. (Arias, 2015)

Se concluye que la Constitución, la jurisprudencia y las leyes, han instituido como regla general en la administración pública el sistema de carrera administrativa como medio idóneo para proveer el talento humano al servicio del Estado, previendo algunas excepciones taxativas a esta regla, como lo son los cargos de libre nombramiento y remoción, los de elección popular, los trabajadores oficiales, los empleados temporales; no obstante, para la provisión de empleos de carrera, se ha previsto por el ordenamiento jurídico, los nombramientos en provisionalidad en dichos cargos. (Arias, 2015)

Otro trabajo denominado **los trabajadores de hecho**, cuyo autor es **Leonel David Osorio Mendoza**; tiene como objetivo establecer si los trabajadores de hecho tienen derecho al pago de salario y prestaciones sociales por haber prestado sus servicios de manera subordinada a favor del Estado, sin importar su forma de vinculación en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades.

En esta investigación se usaron técnicas de investigación como uso de la consulta de las fuentes formales del derecho administrativo laboral, jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado para determinar cuál es la doctrina jurídica predominante que se ha desarrollado frente el tema.

Se concluye que efectivamente los trabajadores de hecho si tienen los mismos derechos en cuanto a los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores con una vinculación en forma ya

que estos están directamente relacionados con la prestación del servicio más que con el modo o la legalidad de la vinculación.

La investigación denominada **vinculación laboral a la administración pública** realizada por **Darío Chaur González**; tiene como propósito Este documento tiene como propósito fundamental atender una problemática recurrente que se presenta en las distintas entidades de la administración pública, en tanto se desconocen cuáles son las distintas formas previstas en la constitución y la ley para proveer los empleos públicos. (Gonzalez)

En esta investigación se concluye que Si dentro de los tres (3) meses siguientes el servidor público no ha puesto fin a la situación que dio origen a la inhabilidad o incompatibilidad, procederá su retiro inmediato, sin perjuicio de las sanciones a que por tal hecho haya lugar. (Gonzalez)

Un artículo denominado **diferenciación entre ingreso y ascenso en la función pública colombiana** como garantía de un actuar eficaz de los diferentes órganos estatales realizado por **Mónica Lilly Serrato Moreno** publicado el 3 de octubre de 2014, por objetivo tiene hacer una diferenciación entre ingreso y ascenso en la función pública colombiana como garantía de un actuar eficaz de los diferentes órganos estatales. (Moreno, 2014)

Se concluye que Una de las mayores fortalezas del concurso cerrado es por supuesto la movilidad: el fomento de la promoción interna permite desplazamiento al interior de cada nivel, si se abre la posibilidad de rotarse horizontalmente entre grados y remuneración, y la de

movilidad vertical, cuando la promoción sea un ascenso, cambio de nivel, mayor rango, mayor salario. Sin duda, la promoción interna motiva, cultiva y beneficia al empleado. Un empleado motivado es un empleado comprometido con el servicio, y un empleado que presta un buen servicio contribuye al buen funcionamiento de la administración, la hace eficaz y eficiente, la pone de frente al ciudadano, desarrolla los objetivos institucionales, satisface las necesidades de los administrados y entrega como resultado el cumplimiento de los fines esenciales de un Estado de derecho, social y garantista. (Moreno, 2014)

Un artículo denominado la **gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación**; cuyos autores son **Gregorio Calderón Hernández, Julia Clemencia Naranjo Valencia y Claudia Milena Álvarez Giraldo**, publicado el 11 de abril 2007; tiene como objetivo abordar inicialmente y de manera sintética las relaciones entre la modernización empresarial y la gestión humana en el país. (Calderón Hernández, Naranjo Valencia, & Álvarez Giraldo, revistas javeriana, 2010)

Se concluye que La investigación en gestión en Colombia se enmarca en tres corrientes de pensamiento; la perspectiva sociológica, la humanista y la estratégica. Desde esta última se vincula el área de gestión humana y sus prácticas al logro de los objetivos y metas estratégicos de la organización y se reconoce la importancia de los activos intangibles como fuente de competitividad empresarial. (Calderón Hernández, Naranjo Valencia, & Álvarez Giraldo, revistas javeriana, 2010)

## **6. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **6.1 Tipo de estudio**

Se realizó una investigación descriptiva a partir de datos cuantitativos logrados por medio de encuestas y entrevistas aplicadas a funcionarios y directivos de la Gobernación del Chocó, las cuales serán materializadas, en las cualidades de los fenómenos a estudiar.

### **6.2 Método de investigación**

El método de este trabajo se prefigura el uso de una metodología mixta según Claudio Muñoz Poblete (2013)

el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. Por lo cual, se usan métodos de los enfoques cuantitativos y cualitativos e intervienen datos cuantitativos y cualitativos y viceversa. (Muñoz, 2013)

### **6.3 Instrumentos de recolección de la información**

La investigación se desarrolló utilizando encuestas y entrevistas dirigidas a funcionarios y administrativos involucrados en el proceso de selección y posterior vinculación en la Gobernación del Chocó.

## 6.4 Técnicas de análisis de la información

Para el análisis se utilizará la distribución de frecuencias estadísticas, los gráficos estadísticos y el programa SPSS.

## 6.5 Población y muestra

En la presente investigación denominada proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015, se definió la población correspondió al número total de funcionarios de la organización que a la fecha de la misma estaba en 378 empleados.

### 6.5.1 Muestra

La fórmula para población finita, es decir, para menos de 100.000 sujetos, que para el caso de la misma están representados en los funcionarios así:

A continuación, se detallan los indicadores de la fórmula:

n= muestra =

N= Población = 378

Z= Nivel de Confianza = 1,96 - 96%  $2^{\wedge}$

E= Grado de error = 0,05 - 5% 3,8416

p= Población éxito = 0,5 - 50% 0,0025

q= Población de fracaso = 0,5 - 50%

n= 
$$\frac{N*(3,8416) * 0,50 * 0,50}{(N-1)*0,0025+3,8416*0,5*0,5} = 190$$

n= 190 encuestas a realizar

## **6.6 Etapas de la investigación**

- Revisión documental y bibliográfica
- Diseño de los instrumentos cuestionarios y entrevistas
- Realización de trabajo de campo
- Procesamiento y análisis de la información
- Presentación de resultado

## **6.7 Delimitación**

### **6.7.1 Tiempo**

Para realizar el proyecto sobre los procesos de vinculación en la secretaria general de la Gobernación de Chocó se tendrá en cuenta el periodo comprendido entre los años de 2012 – 2015.

### **6.7.2 Espacio**

Se tomó como delimitación la Gobernación del departamento del Chocó.

### **6.7.3 Recursos económicos**

Este proyecto contará con 8.200.000 m/c.

## **7. DIAGNÓSTICO DEL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ 2012-2015.**

Para el desarrollo del diagnóstico, se realizó una encuesta dirigida a los funcionarios de la administración departamental, al igual que se estructuró la matriz de planificación DOFA, identificando el análisis interno con las debilidades y fortalezas, y el análisis externo con las amenazas y las oportunidades.

### **7.1 Encuesta sobre el proceso de selección del recurso humano en la Gobernación del Chocó.**

Para dar cumplimiento al primer objetivo del trabajo, (realizar un diagnóstico del proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015) se realizaron encuestas, dirigidas a funcionarios y directivos de la Gobernación del Chocó, con la finalidad de encontrar información relevante que permita conocer las causas que afectan el proceso de vinculación del recurso humano en dicho ente territorial.

#### **1. Dentro del proceso de selección y vinculación fue informado sobre los siguientes aspectos:**

**Tabla 2. Cargo**

Cargo		
Alternativa	Respuesta	%
Si	190	100
No	0	0
Total	190	100

Fuente investigadores

**Tabla 3. Horario**

Horario		
Alternativa	Respuesta	%
Si	190	100
No	0	0
Total	190	100

Fuente investigadores

**Tabla 4. Tipo de contrato**

Tipo de Contrato		
Alternativa	Respuesta	%
Si	190	100
No	0	0
Total	190	100

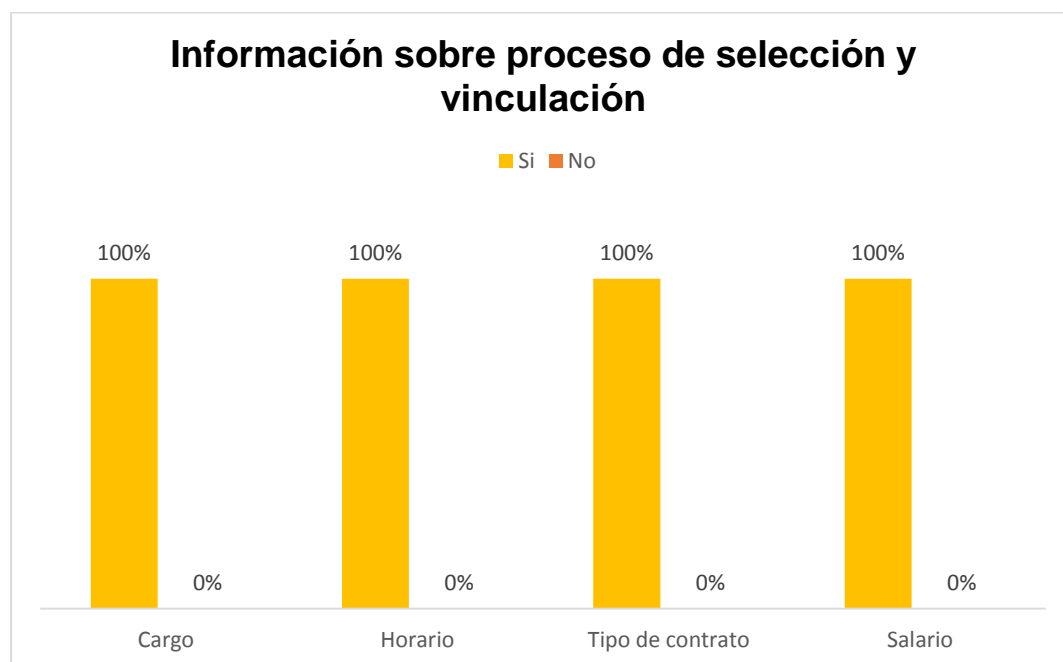
Fuente investigadores

**Tabla 5. Salario**

Salario		
Alternativa	Respuesta	%
Si	190	100
No	0	0
Total	190	100

Fuente investigadores



**Grafica 1. Información sobre proceso de selección**

**Fuente investigadores**

De acuerdo a los resultados obtenidos de esta pregunta, el 100% de los participantes del proceso de selección fueron informados por los aspectos tales como: cargo, horario, tipo de contrato y salario

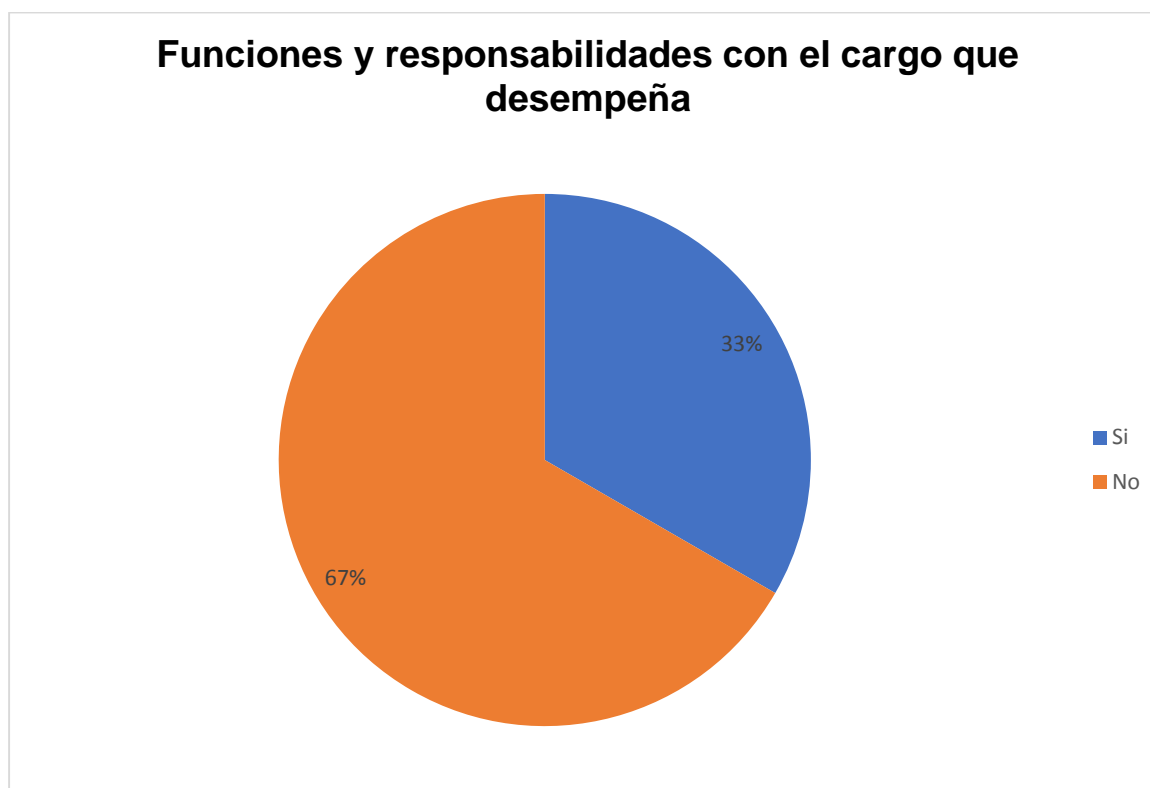
**2. ¿El cargo al cual se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña?**

**Tabla 6. compatibilidad de funciones con el cargo**

Alternativa	Respuesta	%
Si	75	39
No	115	61
Total	190	100

**Fuente investigadores**

**Grafica 2. Funciones y responsabilidades que desempeña**



Fuente investigadores

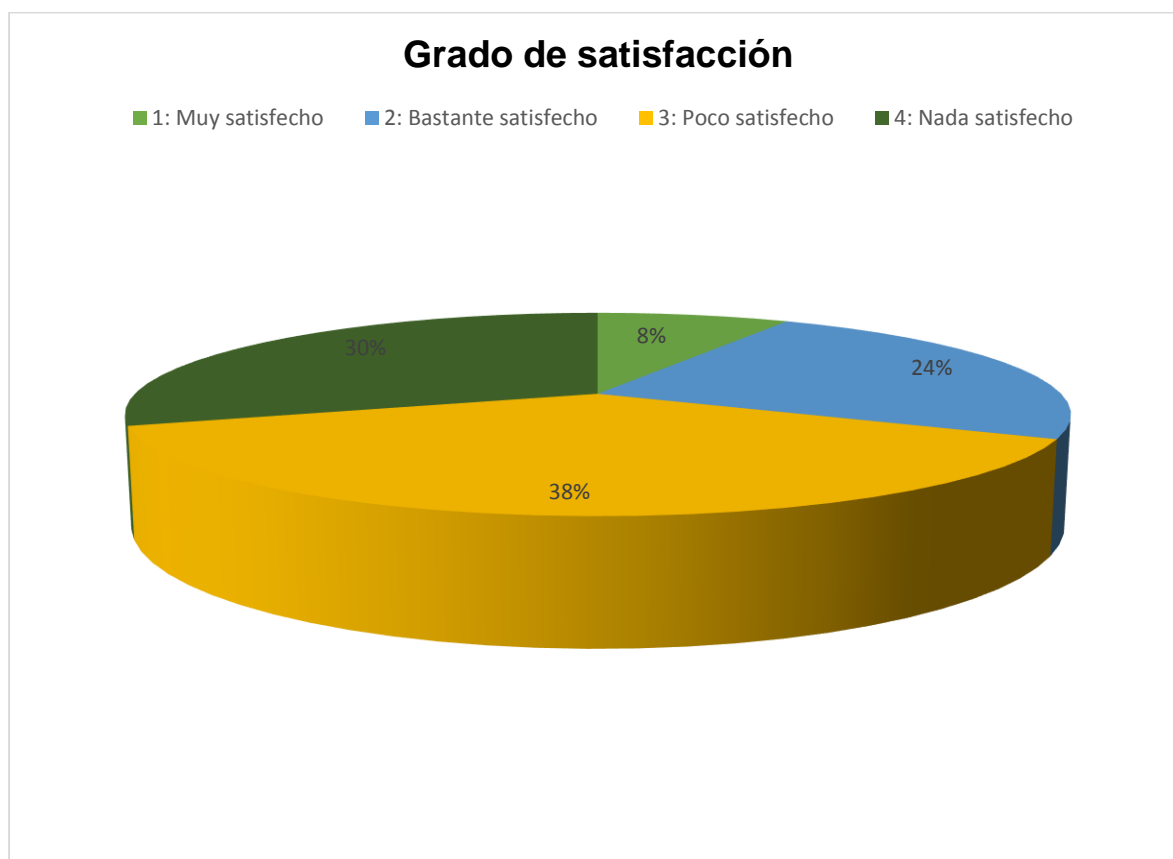
En consecuencia, a los resultados a esta pregunta por parte de los encuestados podemos establecer que el 67% equivalente a 115 personas manifestaron que actualmente desempeñan funciones que no son acordes con su cargo, mientras el 33% restante desempeña funciones acordes a su cargo.

**3. Como se sintió en el proceso de selección con relación a lo que usted esperaba. Por favor califique su grado de satisfacción.**

**Tabla 7. Grado de satisfacción**

	1: Muy satisfecho	2: Bastante satisfecho	3: Poco satisfecho	4: Nada satisfecho
Grado de satisfacción	15	46	72	57

Fuente investigadores

**Grafica 3. Grado de satisfacción**

Fuente investigadores

De acuerdo a esta pregunta podemos concluir que un 38% de los encuestados se sintieron poco satisfechos con los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección llevado a cabo por la Gobernación del Chocó, el 24% manifestaron estar nada satisfecho con dicho proceso de reclutamiento y solo el 8% estuvo bastante satisfecho.

**4. Señale sí o no, si en las actividades desarrolladas dentro de su proceso de selección se cumplieron los horarios informados por el área de selección y vinculación**

**Tabla 8. Recepción hoja de vida**

Recepción de hoja de vida		
Alternativa	Respuesta	%
Si	136	71
No	54	29

Total	190	100
-------	-----	-----

Fuente investigadores

### Tabla 9. Entrevistas

Entrevistas		
Alternativa	Respuesta	%
Si	0	0
No	190	100
Total	190	100

Fuente investigadores

### Tabla 10. Aplicación de pruebas psicotécnicas

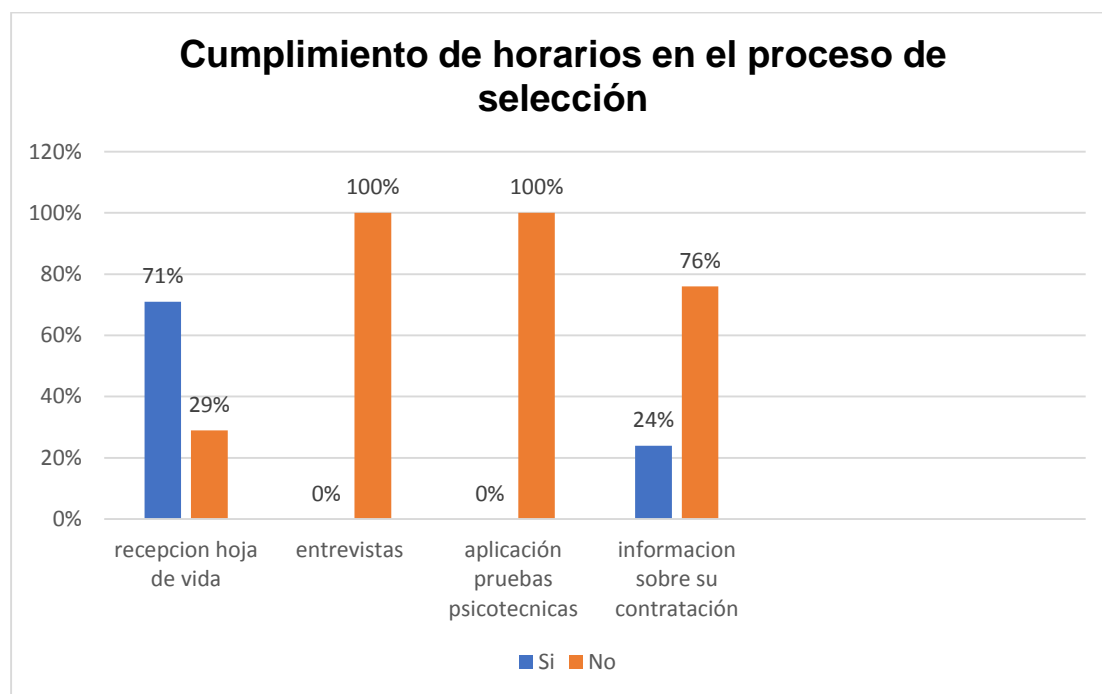
Aplicación de pruebas psicotécnicas		
Alternativa	Respuesta	%
Si	0	0
No	190	100
Total	190	100

Fuente investigadores

### Tabla 11. Información sobre su contratación

Información sobre su contratación		
Alternativa	Respuesta	%
Si	45	24
No	145	76
Total	190	100

Fuente investigadores

**Grafica 4. Cumplimiento de horarios en proceso de selección**

**Fuente investigadores**

Según los resultados a esta pregunta por parte de los encuestados podemos mencionar que en el proceso de recepción de hojas de vida el 71% aseveró que si se cumplió con el horario informado para dicho trámite, mientras el 29% opinó lo contrario; para el caso de las entrevistas el 100% de los encuestados manifestó que no se dio cumplimiento del horario para este procedimiento, el mismo porcentaje de respuesta se presentó en el proceso de aplicación de pruebas psicotécnicas; de otro lado los datos permitieron inferir que el 24% de los encuestados respondieron que la información sobre su contratación fue puntual y se dio el normal desarrollo del mismo, mientras que el 76% aseveró que no fue así.

5. La información recibida sobre sus afiliaciones a la seguridad social fue adecuada, oportuna y le fue entregada copia radicada de la misma.

**Tabla 12. EPS**

EPS		
Alternativa	Respuesta	%
Si	26	14
No	164	86
Total	190	100

Fuente investigadores

**Tabla 13. AFP**

AFP		
Alternativa	Respuesta	%
Si	0	0
No	190	100
Total	190	100

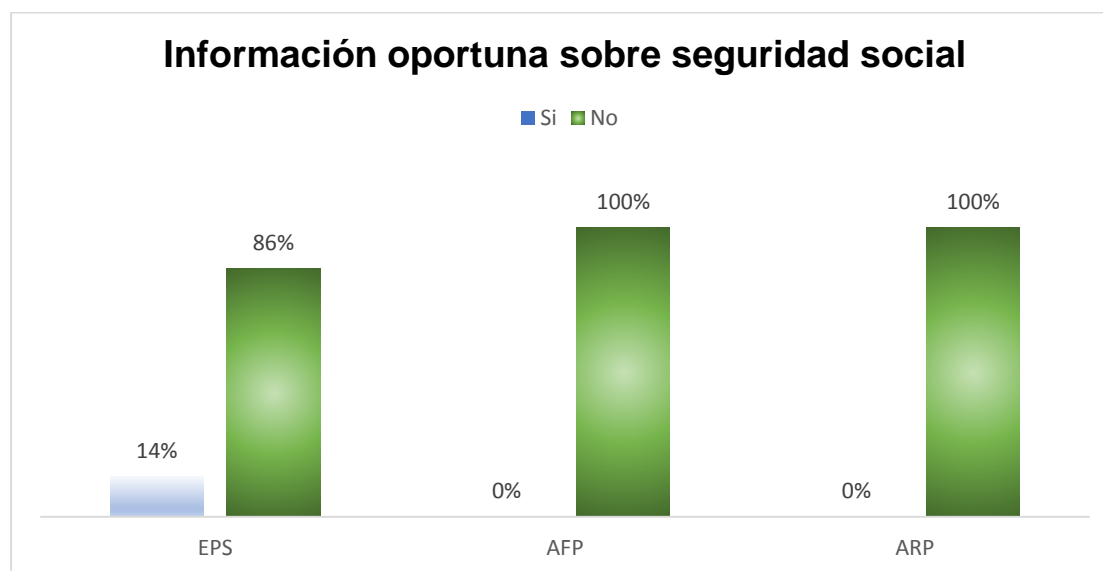
Fuente investigadores

**Tabla 14. ARP**

ARP		
Alternativa	Respuesta	%
Si	0	0
No	190	100
Total	190	100

Fuente investigadores

### Grafica 5. Información oportuna sobre seguridad social



Fuente investigadores

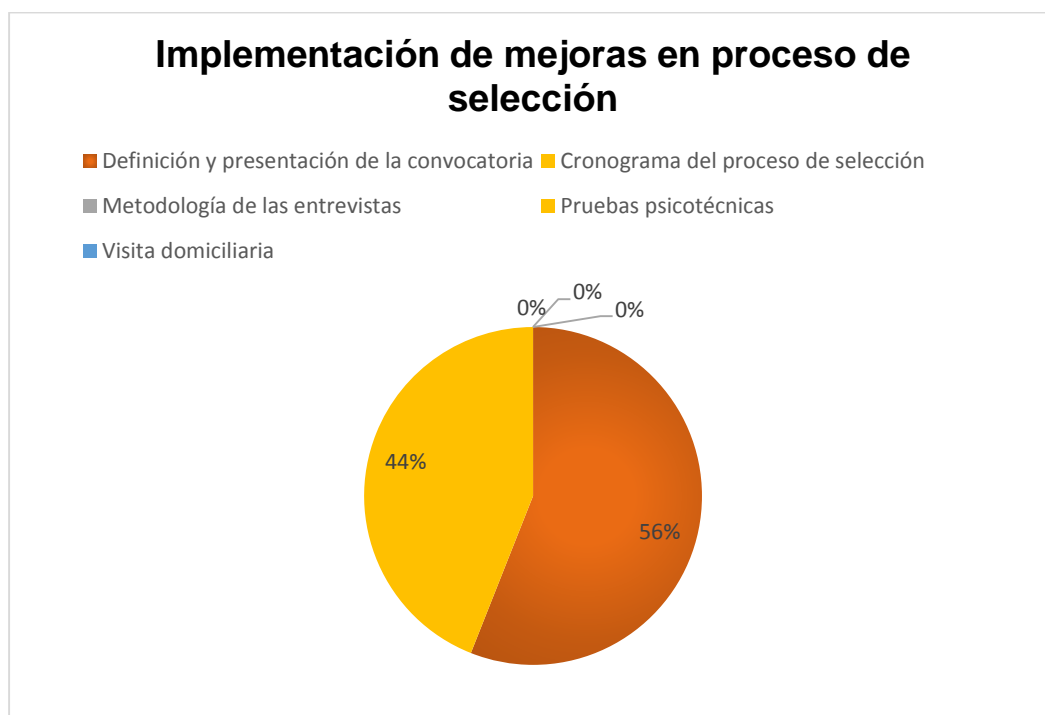
De acuerdo a esta pregunta los resultados obtenidos muestran que un 86% no recibió información oportuna y adecuada sobre su afiliación a una EPS, mientras el 26% restante si la recibió; en cuanto a la AFP Y ARP, el 100% de los encuestados (190 personas) aducen no haber recibido información adecuada y copia de radicado de la misma.

### 6. Indique cuál de las siguientes aspectos requieren fortalecimiento institucional

**Tabla 15. Actividades de selección**

Alternativa	Respuesta	%
Aspectos relacionados con la convocatoria	106	56
Etapas para la selección y vinculación del recurso humano	84	44
Dinámica en el desarrollo de la entrevista	0	0
Pruebas psicotécnicas	0	0
Visita domiciliaria	0	0
Otro (por favor especifique)	0	0
Total	190	100

Fuente investigadores

**Grafica 6. Implementación de mejoras en proceso de selección**

Fuente investigadores

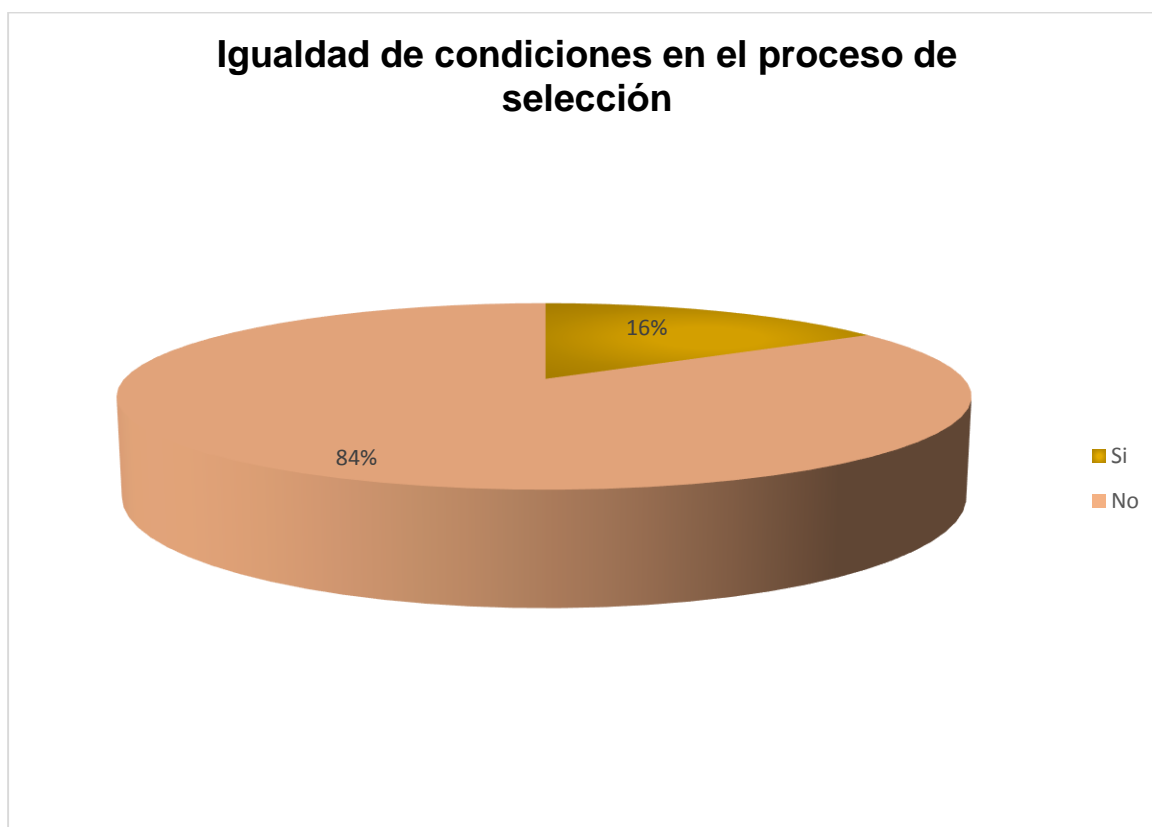
De las 190 personas encuestadas (100%), el 56% equivalente 106 personas consideraron que deberían realizar mejoras en la definición y presentación de la convocatoria, esto debido a la poca difusión de las mismas, mientras que el 44% consideraron necesarias las mejoras en el cronograma del proceso de selección.

### 7. ¿En el proceso de selección existió discriminación?

Alternativa	Respuesta	%
Si	30	16
No	160	84
Total	190	100

Fuente investigadores



**Grafica 7. Igualdad de condiciones en proceso de selección**

Fuente investigadores

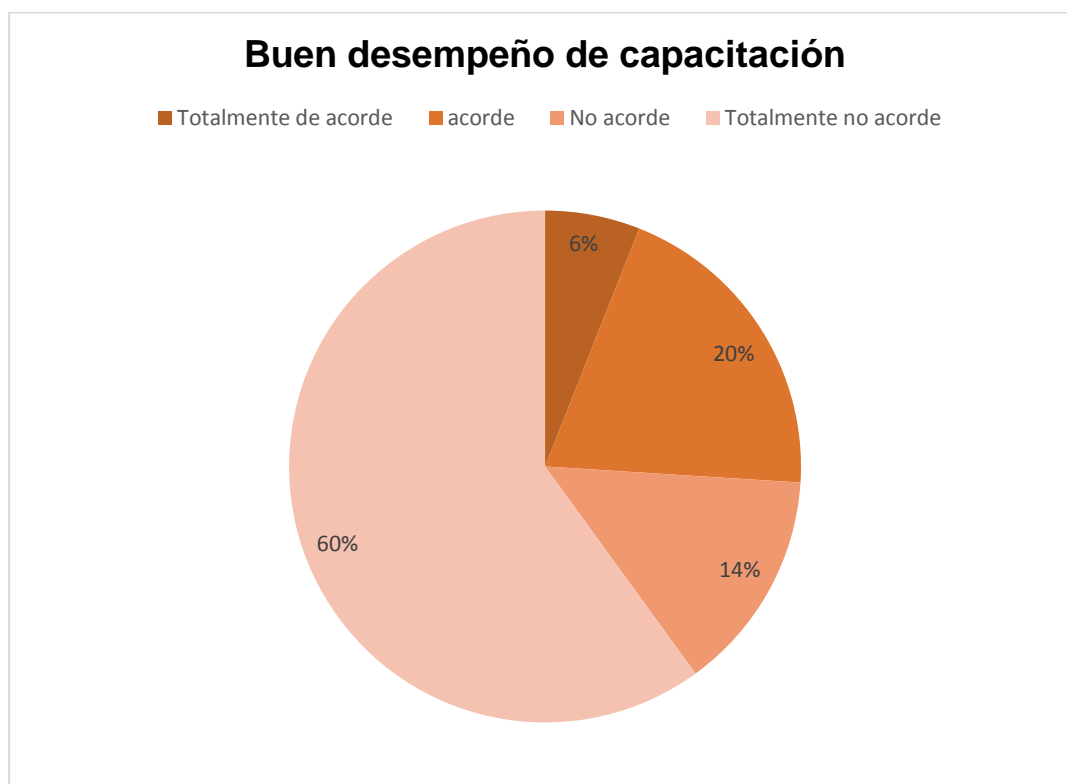
De los datos obtenidos de la encuesta el 84% consideró que no tuvieron las mismas condiciones frente a los demás participantes en el proceso de selección y solo el 16% restante, equivalente a 30 personas manifestaron que si se presentó igualdad en este procedimiento.

**8. ¿Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo?**

**Tabla 16. Consideraciones sobre capacitación**

Alternativa	Respuesta	%
Totalmente de acorde	12	6
Acorde	38	20
No acorde	27	14
Totalmente no acorde	113	60
Total	190	100

Fuente investigadores

**Grafica 8. Desempeño de la capacitación**

Fuente investigadores

El 60% de los encuestados afirmaron estar totalmente no acorde con la capacitación recibida para desempeñar el cargo, debido a que se les proporcionó información poco clara sobre las funciones a desarrollar, por el contrario, el 20% manifestó estar acorde con dicho proceso.

Es de anotar, que sumando las personas que están totalmente no acorde y no acorde, se alcanza un porcentaje del 74%, lo cual refleja que la mayoría de los consultados están en desacuerdo en este aspecto del proceso de selección realizado por la Gobernación del departamento del Chocó, esto indica que se deben implementar mejoras, para la optimización de este proceso.

## 7.2 Matriz DOFA

En el siguiente cuadro se muestra la matriz DOFA, que describe los factores presentes en este ente territorial.

**Tabla 17. Matriz DOFA**

<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas de capacitación docentes, en innovaciones educativas.</li> <li>- No utilizan planes estratégicos.</li> <li>- Procesos y procedimientos no están definidos.</li> <li>- No existe una cultura organizacional definida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a las nuevas tecnologías.</li> <li>- Posibilidades de capacitación del recurso humano.</li> <li>- Confianza de la comunidad en la administración.</li> <li>- Facilidad de acceso a las tecnologías.</li> <li>- Oferta laboral calificada.</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de recursos, físicos, humanos.</li> <li>- Afán de superación de sus funcionarios.</li> <li>- Niveles altos de remuneración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajo sentido de pertenencia.</li> <li>- Estabilidad Política.</li> <li>- Percepción desfavorable por parte de la ciudadanía de los servidores público.</li> </ul>

Fuente investigadores

## **8. ESTUDIO JURÍDICO SOBRE LA FORMA EN QUE SE ABORDÓ EL PROCESO DE VINCULACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ 2012-2015.**

### **8.1 Análisis**

Para el análisis de la información desde el punto de vista legal, se hace necesario partir de los conceptos trabajadores oficiales y empleado público así:

#### **Vinculación laboral a la administración pública-formas**

*Para la Corte la vinculación a la administración pública puede efectuarse mediante (i) un vínculo reglamentario o contractual de los cuales surge una relación laboral que origina prestaciones sociales o (ii) mediante un contrato de prestación de servicios del cual derivan no derivan derechos prestacionales ni beneficios de tipo labora. Sin embargo, de acuerdo a la jurisprudencia de esta Corporación es posible que de facto el contrato de prestación de servicios cambie su naturaleza hacia un vínculo de carácter laboral, cuando se acreditan materialmente la prestación personal, continuada, subordinada y remunerada de un servicio. (Sentencia T-426/15, 2015).*

## **De la vinculación laboral**

En la Gobernación del Chocó, se presentan dos formas de vinculación laboral al servicio público: por nombramiento y mediante contacto. En este punto es necesario precisar que la modalidad de vinculación con la administración pública mediante contratos de prestación de servicios no es laboral. Estos contratos se celebran para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad cuando éstas no puedan ser desarrolladas con personal de planta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la **Ley 80 de 1993**. (Funcion Pública, 2005)

## **La vinculación legal y reglamentaria**

Los empleados públicos vinculados con la administración departamental del Chocó tienen una relación legal y reglamentaria que se materializa en un acto administrativo de nombramiento por medio de un decreto, el cual, para materializarse, la persona nombrada debe posesionarse. El Decreto 1950 de 1973, en su artículo 46 establece frente a la posesión del empleado. (Funcion Pública, 2005)

**Artículo 46°.-** Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aceptación de un empleo, la persona designada deberá tomar posesión.

Este término podrá prorrogarse si el designado no residiere en el lugar del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, pero en todo caso la prórroga no podrá exceder de noventa (90) días y deberá constar por escrito. (Funcion Pública, 2005)

### **La vinculación contractual**

La diferencia en la modalidad de vinculación, como contratistas o como servidores públicos, encuentra justificación en las necesidades mismas de la administración, no en la calidad y probidad de las personas, para una y para otra el Estado está en la obligación de seleccionar aquellas personas naturales que acrediten las mejores condiciones profesionales, éticas y morales, lo que hace indispensable que cuente con instrumentos técnicos eficaces para el efecto, como el formato único de hoja de vida y el correspondiente registro de los mismos en el sistema único de información de personal, instrumentos que como tales bien pueden utilizarse para la selección de unos y otros, sin que ello implique que los primeros se confundan o asimilen con los segundos, o que las consecuencias jurídicas que se derivan de la vinculación como servidores públicos se extiendan a los contratistas. El hecho de que un mismo instrumento de selección y control se utilice para unos y otros, de ninguna manera desvirtúa la condición de contratistas que tienen las personas que se vinculen a la administración a través de contratos de prestación de servicios, quienes, como lo ha dicho esta

Corporación no son servidores públicos. La decisión del legislador, de imponer el diligenciamiento del formato único de hoja de vida y su registro en el Sistema Único de Información de Personal, tanto a los servidores del Estado como a las personas que celebren o aspiren a celebrar contratos de prestación de servicios con el mismo, en nada contradice el ordenamiento superior. (Sentencia C-326/97, 1997)

### **De la provisión de los empleos**

**La provisión de empleos en la gobernación del choco se hace de conformidad con el Artículo 24°.del decreto 1950 de 1973** - El ingreso al servicio se hace por nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción y por nombramiento en período de prueba o provisional para los que sean de carrera. (Funcion Pública, 2005)

El movimiento del personal en servicio se puede hacer por:

1. Traslado,
2. Encargo (Funcion Pública, 2005)

### **Empleos de carrera administrativa**

La provisión de los empleos están contemplados en el Decreto 1227 DE 2005 (abril 21) por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. (Funcion Pública, 2005)

**Artículo 7°.** Modificado por el art. 1, Decreto Nacional 1894 de 2012. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

7.1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial. (Funcion Pública, 2005)

7.2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. (Funcion Pública, 2005)

7.3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. (Funcion Pública, 2005)

7.4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente para el cargo y para la entidad respectiva. (Funcion Pública, 2005)

7.5. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles vigente, resultado de un concurso general. (Funcion Pública, 2005)



7.6. Con la persona que haga parte del Banco de Lista de Elegibles, de acuerdo con el reglamento que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil. (Funcion Pública, 2005)

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad. (Funcion Pública, 2005)

**Artículo 8°.** Mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos, estos podrán ser provistos mediante encargo a empleados de carrera, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004. (Funcion Pública, 2005)

El término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses, salvo autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando el concurso no se hubiere culminado en el término previsto en el presente decreto, caso en el cual este se extenderá hasta que se produzca el nombramiento en período de prueba. (Funcion Pública, 2005)

**Nota:** El texto subrayado fue declarado NULO mediante fallo del Consejo de Estado 9336 de 2012. (Funcion Pública, 2005)

## **Empleos de libre nombramiento y remoción**

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de Libre Nombramiento y Remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

### **Encargo.**

Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

### **Supernumerarios**

Los supernumerarios se vinculan atendiendo las necesidades de servicio para suplir vacancias temporales de los empleados públicos, en especial en casos de licencias o vacaciones, así como para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978. (Funcion Pública, 2005)

## Empleos de carácter temporal

El artículo 21 de la Ley 909 de 2004 establece que los organismos y entidades públicas podrán contemplar, excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a determinadas condiciones, con sustento en un estudio técnico que así lo determine, para lo cual se contará con apropiación y disponibilidad presupuestal destinados a cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales. (LEY 909 DE 2004)

## **Del ingreso a la institución**

### Artículo 16 del ingreso

De acuerdo con diferentes conceptos emitidos por la función pública, en el ingreso a la institución se deben presentar diferentes etapas:

Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

- Inducción: vinculados los nuevos servidores y de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

- Evaluación del periodo de prueba: adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005)

### **Reglamento interno de trabajo**

Actualmente si existe un Reglamento Interno de Trabajo, el cual se da a conocer a los funcionarios que ingresan a la Gobernación ya sea por contrato desde el momento en el que ingresan y tienen vinculación con la administración departamental.

### **Del retiro del servicio**

Se encuentran establecidas en la LEY 909 DE 2004 (septiembre 23) Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4500 de 2005, Reglamentada por el Decreto Nacional 3905 de 2009, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4567 de 2011.

**Artículo 41. Causales de retiro del servicio.** El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. (Sentencia C-501/05 , 2005)

b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. (Sentencia C-501/05 , 2005)

c) **Inexequible**. Reglamentado por el Decreto Nacional 3543 de 2004 Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada; Sentencia de la Corte Constitucional C-501 de 2005 (Sentencia C-501/05 , 2005)

d) Por renuncia regularmente aceptada.

e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; declarado exequible por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-501 de 2005**, en el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. (Sentencia C-501/05 , 2005)

f) Por invalidez absoluta.

g) Por edad de retiro forzoso.

h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; Literal declarado exequible por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-1189 de 2005**, en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el

inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio. (Sentencia C-501/05 , 2005)

j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen. (Sentencia C-501/05 , 2005)

k) Por orden o decisión judicial

l) Por supresión del empleo

m) Por muerte

n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**Parágrafo 1°. Inexequible.** Se entenderá que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento grave de una o algunas funciones asignadas al funcionario afecten directamente la prestación de los servicios que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante resolución motivada que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexo causal entre este y la afectación del servicio; contra la cual procederán los recursos del Código Contencioso Administrativo. (Sentencia C-501/05 , 2005)

El uso indebido o arbitrario por parte del nominador de esta facultad acarreará las sanciones contempladas en el Código Único Disciplinario. (Sentencia C-501/05 , 2005)

**Parágrafo 2º.** Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. (Sentencia C-501/05 , 2005)

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (LEY 909 DE 2004). (Sentencia C-501/05 , 2005)

## **Artículo 18 situación administrativa**

### Definición

En términos generales, Situación Administrativa puede definirse como el Estado en que se encuentran los empleados públicos frente a la Administración en un momento determinado. El Decreto 1950 de 1973, por el cual se reglamentan los Decretos – Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil, señala que los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: (Delgadillo & Vera, 2017)

- a) servicio activo
- b) En licencia
- c) En permiso
- d) En comisión
- e) Ejerciendo las funciones de otro empleo por encargo.
- f) Prestando servicio militar
- g) En vacaciones
- h) Suspendido en ejercicio de sus funciones. (Funcion Pública, 2005)

### **1. Servicio activo**

Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo en el cual ha sido nombrado y posesionado. (Funcion Pública, 2005)

### **2. Licencia**

Esta situación administrativa permite que el empleado se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad. Conforme a la legislación laboral vigente, aplicable a los empleados públicos, las licencias pueden ser: por maternidad, por enfermedad y licencia ordinaria. (Funcion Pública, 2005)

Un empleado se encuentra en licencia ordinaria cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo por solicitud propia. De acuerdo con los artículos



61 y 62 del Decreto 1950 de 1973, los empleados tendrán derecho a licencia a solicitud propia, sin remuneración, por 60 días al año, continuos o discontinuos, la cual podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más si existe justa causa a juicio de la autoridad competente. Sin embargo, si la solicitud de licencia no obedece a razones de fuerza mayor o de caso fortuito la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. (Funcion Pública, 2005)

### **3. Permiso**

El permiso es una situación administrativa en la cual se puede encontrar el empleado público.

De conformidad con el artículo 21 del Decreto 2400 de 1968, Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, el artículo 74 del Decreto 1950 de 1973 por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil y el numeral 6 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, los empleados públicos tienen derecho a solicitar permiso remunerado hasta por tres (3) días. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014)

### **4. Encargo**

El encargo es una figura que se encuentra contenida en el Decreto 1950 de 1973 como situación administrativa (art. 58) y como una forma de provisión de empleos

en caso de vacancia temporal o definitiva de éstos (art.23). La misma norma, en sus artículos 34 a 36 dispone que hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo que se encuentra vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

## **5. Vacaciones**

Dentro de nuestra legislación están concebidas como una prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en el reconocimiento de tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haber servido a la administración durante un (1) año. ( Arciniegas Gómez, Manrique Manrique, & Duarte Bocigas, 2009)

### **Clasificación y límite de las sanciones**

Artículo 44. Clases de sanciones. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones: (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

Numeral declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-124 de 2003, Ver Sentencia de la Corte Constitucional C-181 de 2002, Ver Concepto del

Consejo de Estado 1810 de 2007, Ver Sentencia de la Corte Constitucional C-028 de 2006. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

NOTA: El texto en cursiva fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-500 de 2014. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas. Numeral declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-124 de 2003. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

3. Suspensión, para las faltas graves culposas. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

4. Multa, para las faltas leves dolosas. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

Parágrafo. Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones. (LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 , 2002)

## En la jornada y horario de trabajo Artículo 19

### Jornada laboral

La jornada laboral en la administración pública comprende el período de tiempo durante el cual los empleados se encuentran a disposición de la administración en desarrollo de las funciones que les corresponde ejercer. Su fijación es de origen legal, no solamente con el fin de que el servicio se preste dentro de un determinado espacio de tiempo, sino para que el empleado disponga de un tiempo razonable para su descanso. (Departamento Administrativo de la Funcion Publica, 2009)

El art. 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 establece fija la jornada semanal de los empleados en 44 horas semanales y le otorga al jefe de la entidad u organismo la facultad para establecer el horario de trabajo. La mencionada norma consagra: (Departamento Administrativo de la Funcion Publica, 2009)

jornada diurna está comprendida entre las 6 A.M. y las 6 P.M. y la jornada nocturna de las 6 P.M. a las 6 A.M. (Artículo 35 del Decreto 1042 de 1978 para empleados públicos y artículo 1 de la Ley 64 de 1946 para trabajadores oficiales), no obstante, las actividades normales de trabajo tienen una jornada de 8 a 12 y de 2pm a 6 pm. (Departamento Administrativo de la Funcion Publica, 2009)

El Artículo 34 del Decreto 1042 de 1978, establece que la jornada ordinaria nocturna es la que de manera habitual empieza y termina entre las 6 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente. (Departamento Administrativo de la Funcion Publica, 2009)

Artículo 26 de la evaluación del desempeño.

De acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil

Los representantes legales de las administraciones municipales y departamentales deben adoptar el sistema tipo de evaluación, cuando aún no cuentan con sistema propio aprobado, y aplicarlo integralmente de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos expedidos por esta comisión. (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2017).

Los representantes legales de las administraciones municipales y departamentales deben someter a aprobación de la Comisión, sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba. Dichos instrumentos deben contener las directrices fijadas por la Comisión. Una vez aprobado el sistema propio, este debe ser aplicado en la siguiente vigencia para los diferentes períodos de evaluación. (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2017).

Es de anotar que la Gobernación del Chocó aún no cuenta con un sistema de evaluación de desempeño propio.

## Plan de bienestar social del empleado

La oficina de gestión de Recursos Humanos formulará y propondrá a la Alta Dirección los programas y proyectos de desarrollo y bienestar del personal sobre la base de las necesidades sociales de los funcionarios y servidores a fin de que éstos ejecuten su trabajo en las mejores condiciones de calidad y atención a sus necesidades de seguridad y bienestar. (Ministerio de Salud del Gobierno del Perú, 2006)

Actualmente la gobernación del choco cuenta plan de bienestar para los empleados en la cual se contempla una serie de actividades q no solo benefician a sus empleados y también a sus familiares.

## Seguridad y salud ocupacional

### Artículo 28

#### Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La Institución establecerá las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los funcionarios, servidores y usuarios; promocionará la salud ocupacional de los empleados desarrollando para ello un programa de Seguridad y Salud Ocupacional mediante la prevención y eliminación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005)

Para tal efecto se debe nombrar un coordinador de salud ocupacional, conformar una brigada de emergencia y un comité paritario de salud ocupacional (COPASO). (Decreto 1443 DE 2014, 2014)

La seguridad y salud en el trabajo en la gobernación del Chocó cuenta con su plan anual de seguridad y salud en el trabajo.

De los derechos, deberes y prohibiciones de los servidores

Artículo 31.

De los derechos

Los contemplados en la Constitución, el código único disciplinario y demás leyes y reglamentos, son derechos de todo servidor público.

Artículo 32 de los deberes.

Los deberes consignados en la Ley 734 de 2002 se integrarán a este código.

Artículo 33 de las prohibiciones

Para los funcionarios públicos le está prohibido incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución los tratados internacionales ratificados por el Congreso las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y

los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo. (LEY 734 DE 2002)

## Capítulo XX de la falta disciplinaria

### Artículo 34 falta disciplinario

Por falta disciplinaria se entiende la realización, ejecución o materialización de una conducta o comportamiento inadecuado previamente establecida en la ley de manera clara, expresa y cierta, con la que se violen sustancialmente y sin justificación algunos deberes funcionales del servidor público.

El artículo 23 de la ley 734 de 2002 establece: Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por Cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el Artículo 28 de la misma ley. (LEY 734 DE 2002).



## **Requisitos como funcionarios para a la Gobernación**

### **Posesión:**

1. copia de la comunicación
2. copia del decreto de nombramiento
3. diligenciamiento del formato único de hoja de vida e inscrita en el SIGEP
4. soportes de estudios y certificaciones de experiencias
5. certificado de antecedentes (disciplinarios, judicial, fiscales)
6. copia de cedula de ciudadanía
7. copias de libreta militar (hombre)
8. afiliación a seguridad social (salud pensión ARP)
9. afiliados al fondo nacional de ahorros
10. paz y salvo administrativo
11. deflación extra proceso de no tener embargo por alimento
12. licenciamiento del formato de declaración juramentada de bienes y rentas
13. Rut
14. número de cuenta
15. exámenes medico expedido por la EPS para el cual se afilia (cinco días después)

16. 2 fotos fondo blanco

### **Contratistas**

1. copia del contrato u orden de prestación del servicio
2. certificado de disponibilidad presupuestal
3. formato único de hoja de vida
4. certificado de antecedentes (disciplinarios, judiciales y fiscales)
5. copia de cedula de ciudadanía
6. acreditar la afiliación al SSSS
7. paz y salvo administrativo
8. soportes de estudios y certificaciones de experiencias
9. declaración extra proceso de no tener embargo por alimento
10. diligenciamiento de los formatos de declaración juramentada de bienes rentas, contrato de prestación del servicio mayor de tres meses.
11. número de cuenta
12. copia de la tarjeta militar para hombres.
13. póliza de cumplimiento
14. propuesta debidamente firmada. (Requisitos como funcionarios para a la Gobernación , 2017)

## **9. NIVEL DE SATISFACCIÓN PERCIBIDO POR EL RECURSO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL CHOCÓ CON RELACIÓN AL MANEJO DE LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN EN LA ENTIDAD.**

Para el análisis de la satisfacción laboral de los empleados de la gobernación del Chocó, se parte del concepto de satisfacción laboral, concretamente la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. (Torres, 2007).

### **Encuesta sobre el nivel de satisfacción del recurso humano en la gobernación del chocó.**

Con esta encuesta se busca cumplir con el objetivo número tres de la investigación (identificar el nivel de satisfacción percibido por el recurso humano de la Gobernación del Chocó con relación al manejo de los procesos de vinculación en la entidad), para conocer qué tan satisfecho se siente el recurso humano de la Gobernación

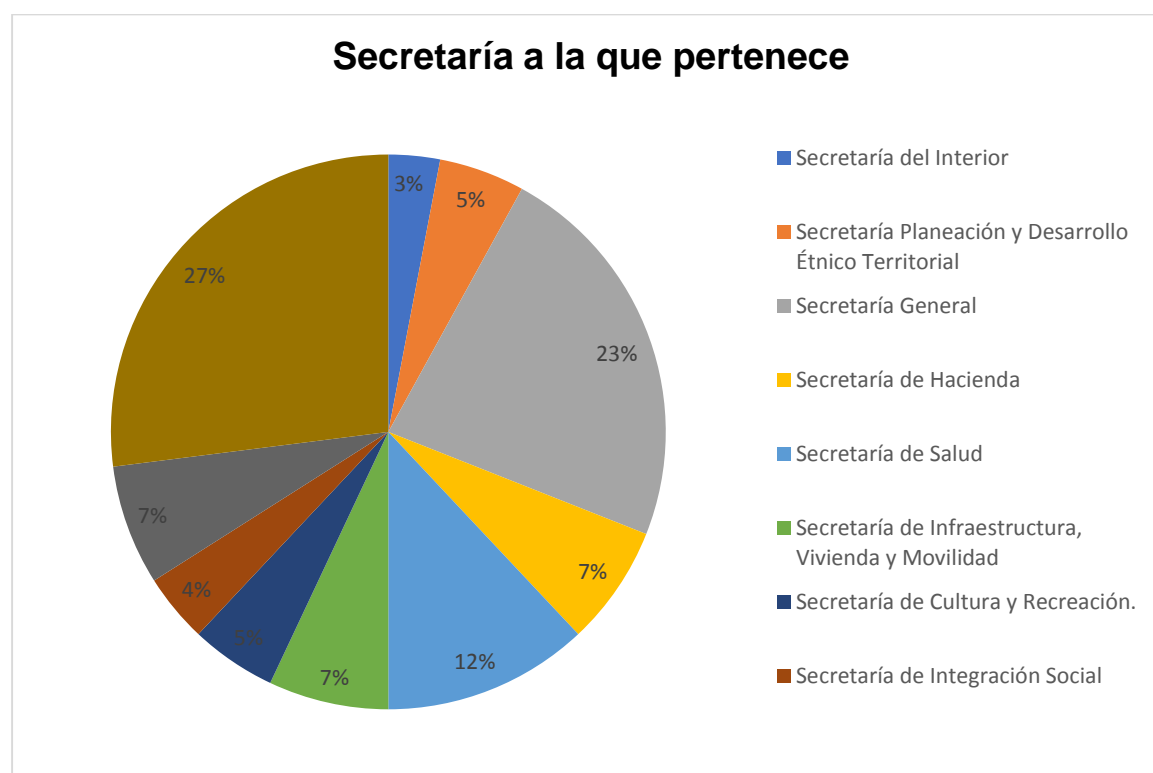
### 1. Por favor selecciona la secretaría a la que perteneces:

**Tabla 18. Secretaría a la que pertenece**

Alternativa	Respuesta	%
Secretaría del Interior	6	3
Secretaría Planeación y Desarrollo Étnico Territorial	10	5
Secretaría General	44	23
Secretaría de Hacienda	13	7
Secretaría de Salud	23	12
Secretaría de Infraestructura, Vivienda y Movilidad	13	7
Secretaría de Cultura y Recreación.	9	5
Secretaría de Integración Social	8	4
Secretaría de Desarrollo Económico y Recursos Naturales	13	7
Secretaría de Educación en Administración Temporal	51	27
Total	190	100

Fuente investigadores

**Grafica 9. Secretaría a la que pertenece**



Fuente investigadores

De conformidad con los resultados de la encuesta se puede deducir que del 100% de los consultados el 27% pertenecen al área o secretaría de educación de la Gobernación del Chocó, el 23% desarrolla sus labores en la secretaría general, el 12% se encuentran adscritos a la secretaría de salud, y por ultimo con menor porcentaje de personal están las secretarías de hacienda (7%), infraestructura, vivienda y movilidad (7%), desarrollo económico (7%), cultura y recreación (5%), planeación y desarrollo étnico-territorial (5%), integración social (4%) y la secretaría del interior (3%).

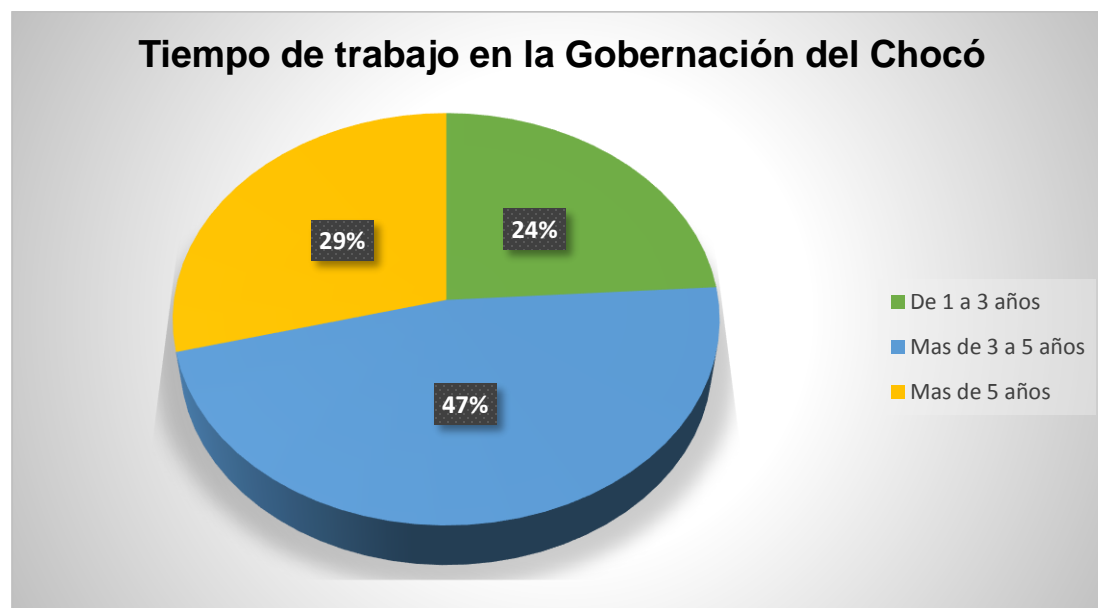
## 2. ¿Cuánto tiempo hace que trabajas en la Gobernación del Chocó?

**Tabla 19. Tiempo de trabajo en la Gobernación**

Alternativa	Respuesta	%
De 1 a 3 años	45	24
Más de 3 a 5 años	90	47
Más de 5 años	55	29
total	190	100

Fuente investigadores

**Grafica 10. Tiempo de trabajo en la Gobernación**



Fuente investigadores

De acuerdo a los resultados obtenidos para esta pregunta se puede concluir que el 47% (90 personas) tienen más de 3 a 5 años de experiencia desarrollando funciones en la Gobernación del Chocó, el 29% está en dicho ente territorial desde hace más de 5 años, y el 24% restante desempeña labores desde hace 1 año a 3 años.

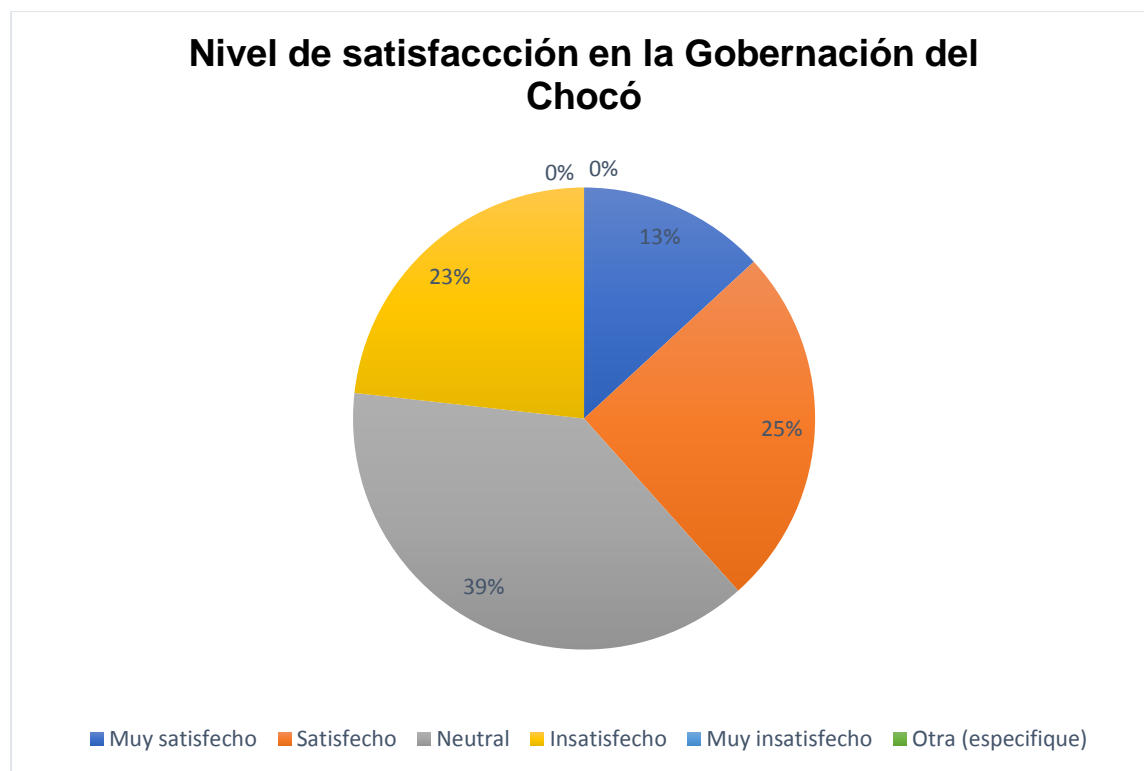
### 3. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la administración departamental?

**Tabla 20. Nivel de satisfacción**

Alternativa	Respuesta	%
Muy satisfecho	25	14
Satisfecho	48	25
Neutral	73	38
Insatisfecho	44	23
Muy insatisfecho	0	0
Otra (especifique)	0	0
Total	190	100

Fuente investigadores

**Grafica 11. Nivel de satisfacción**



Fuente investigadores

Teniendo en cuenta el resultado a esta pregunta por parte de los encuestados podemos mencionar que un 39% se encuentra en un estado neutral frente al nivel de satisfacción con la administración temporal, el 25% opinó sentirse satisfecho desempeñando sus funciones en la Gobernación del Chocó, por otro lado, el 23% aduce estar insatisfecho, y solo el 13% manifestó sentirse muy insatisfecho con dicho ente territorial.

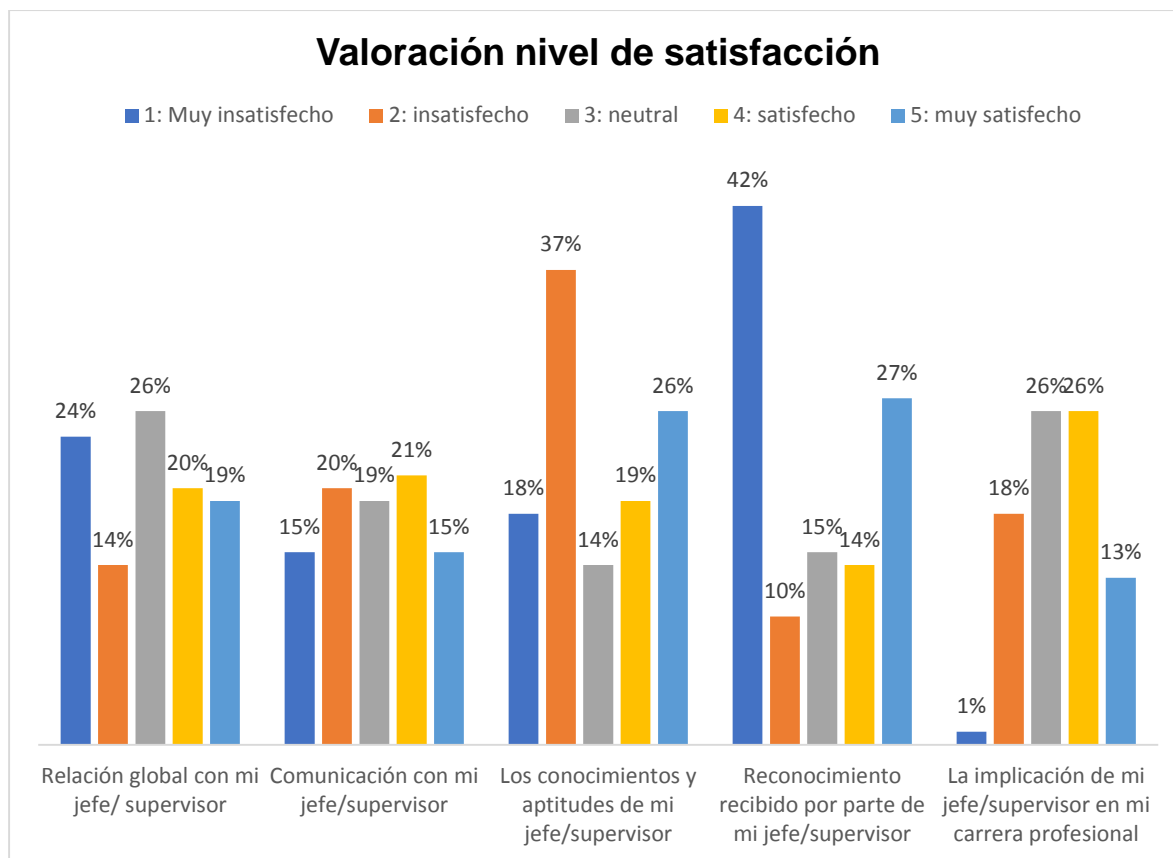
**4. A continuación, valora tu nivel de satisfacción con tu jefe o superior inmediato, siendo 1 muy satisfecho, 2 insatisfecho, 3 neutral, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho.**

**Tabla 21. nivel de satisfacción**

	1: Muy insatisfecho	2: insatisfecho	3: neutral	4: satisfecho	5: muy satisfecho	Total
Relación con mi jefe/ supervisor	45	28	35	80	2	190
Comunicación con los superiores	26	39	70	20	35	190
Los conocimientos y aptitudes de mi jefe/supervisor	49	36	27	29	49	190
Reconocimiento	39	40	36	26	49	190
La implicación de mi jefe/supervisor en mi carrera profesional	37	28	49	52	24	190

Fuente investigadores

**Grafica 12. Valoración nivel de satisfacción**



#### Fuente investigadores

De los resultados obtenidos se puede establecer que el 24% de los encuestados está muy insatisfecho con la relación global con el jefe/supervisor, el 26% es neutral en cuanto a este aspecto, el 20% opinó estar satisfecho con la relación que mantienen con su jefe y el 14% precisó estar insatisfecho en la relación con su jefe.

Del 100% de los encuestados (190 personas) el 21% respondieron estar satisfechos con la comunicación que manejan con su jefe/supervisor, por otro lado, el 20% consideraron estar insatisfechos con la comunicación que llevan a cabo con su jefe, y por último el 15% manifestaron estar muy insatisfechos.



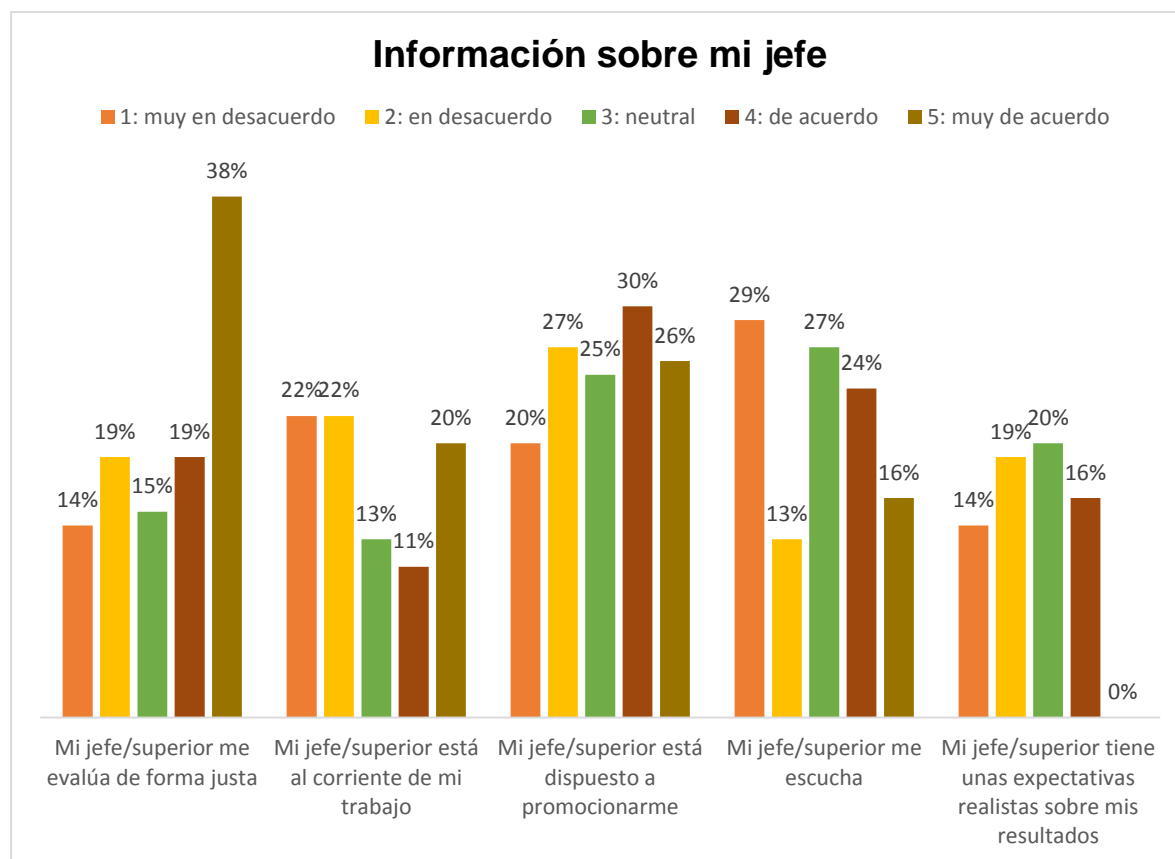
En cuanto al reconocimiento recibido por parte del jefe/supervisor se puede observar que el 42% respondió estar muy insatisfecho, esto en parte a que no reciben una gratificación por parte de su jefe, cuando desempeñan de manera óptima sus labores, por el contrario, el 27% se encuentra muy satisfecho con su jefe en este aspecto.

**5. Califique su apreciación a su jefe, donde 1: muy en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: neutral, 4: de acuerdo, 5: muy de acuerdo**

**Tabla 22. Información sobre el jefe**

	1: muy en desacuerdo	2: en desacuerdo	3: neutral	4: de acuerdo	5: muy de acuerdo	Total
las evaluaciones son justas	26	42	39	56	27	190
mi jefe/hace seguimientos	36	42	51	24	37	190
Mi jefe/superior está dispuesto a promocionarme	28	25	47	52	38	190
Mi jefe/superior me escucha	36	22	57	45	30	190
Mi jefe/ tiene sexpectativas realistas sobre mis resultados	72	39	49	30	0	190

**Fuente investigadores**

**Grafica 13. Información sobre el jefe****Fuente investigadores**

De acuerdo con los resultados entregados por la encuesta para esta pregunta se puede concluir que para el 35% de los consultados están muy de acuerdo con la forma en que los evalúa su jefe o superior inmediato, mientras que el 19% consideraron estar de acuerdo sobre esta afirmación, y con el mismo porcentaje se encuentran las personas que manifiestan estar en desacuerdo sobre la forma de evaluación que realiza el jefe inmediato; por otro lado se refleja que el 30% afirma estar de acuerdo que el jefe/superior inmediato está dispuesto a promocionarle o darle un ascenso en la gobernación del Chocó, el 27% dice estar en desacuerdo con esta afirmación y el 25% restante opinó estar muy en desacuerdo en este aspecto; en otro aspecto se puede deducir, que el 27% toma una posición neutral sobre si su jefe/superior lo escucha, el 24%

aduce que estar de acuerdo con esta aseveración, debido a que sus jefe si los escucha, y por el contrario 13% manifiesta estar en desacuerdo, lo que significa que sus jefe no los escucha.

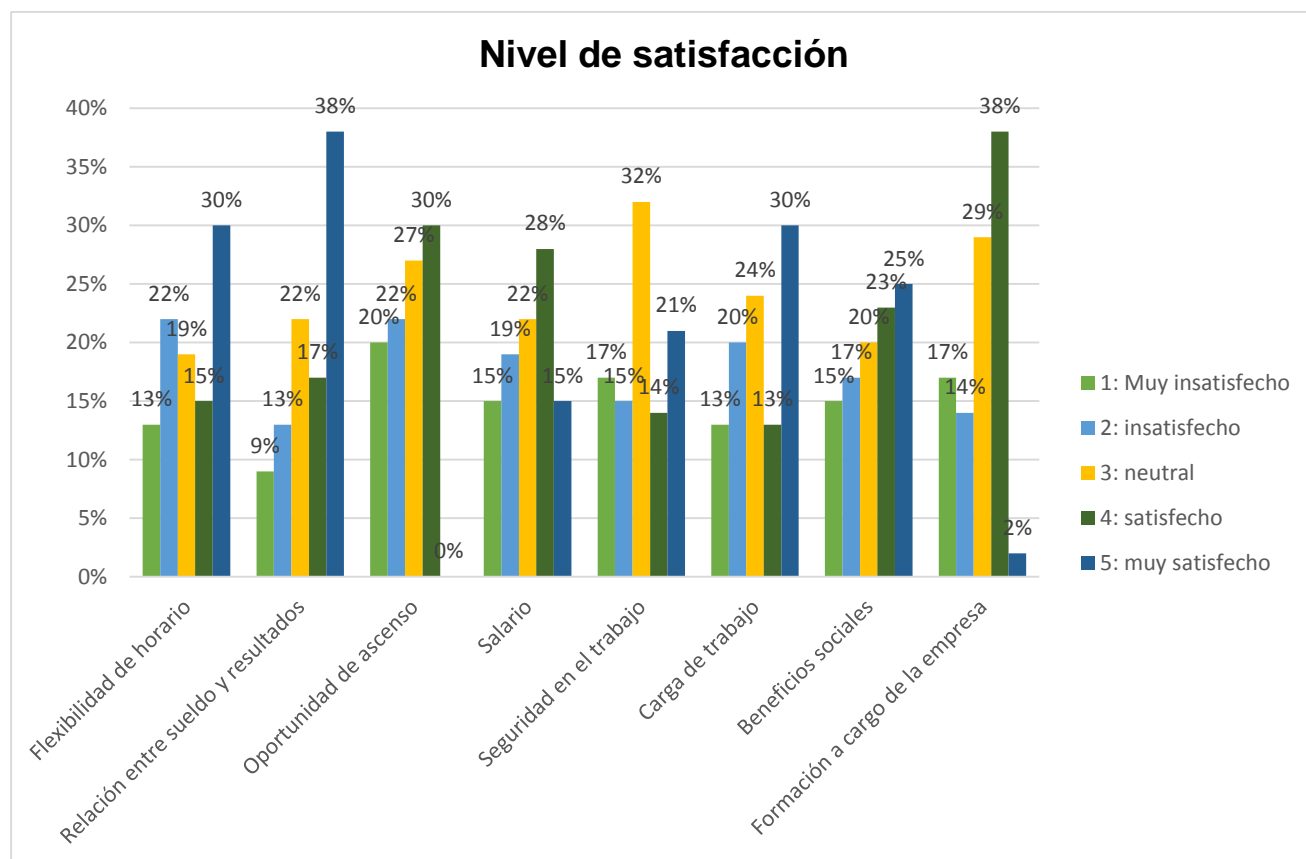
**6. Por favor, valora tu nivel de satisfacción con los siguientes aspectos, donde siendo 1: muy satisfecho, 2: insatisfecho, 3: neutral, 4: satisfecho y 5: muy satisfecho.**

**Tabla 23. Valoración de aspectos**

	1: Muy insatisfecho	2: insatisfecho	3: neutral	4: satisfecho	5: muy satisfecho	Total
Flexibilidad de horario	25	42	37	29	57	190
Relación entre sueldo y resultados	18	25	42	33	72	190
Oportunidad de ascenso	39	42	51	58	0	190
Salario	29	36	42	54	29	190
Seguridad en el trabajo	32	29	61	27	41	190
Carga de trabajo	24	38	46	24	58	190
Beneficios sociales	29	32	38	44	47	190
Formación a cargo de la empresa	32	26	56	72	4	190

Fuente investigadores

**Grafica 14. Nivel de satisfacción**



**Fuente investigadores**

Del 100% de los encuestados, el 30% se siente muy satisfecho con la flexibilidad de horario, por el contrario, el 22% opinaron estar insatisfecho con la flexibilidad del horario de trabajo en la gobernación del Chocó, y el 13% restante dice estar muy insatisfecho en este aspecto; para el caso de oportunidad y ascenso se siente satisfecho, debido a que las oportunidades de promoción están garantizadas, el 27% considera neutral este caso, y el 22% dicen estar insatisfechos por las escasas oportunidades de ascenso; por otro lado, el 28% de los consultados se siente satisfecho en el aspecto del salario por cuanto percibe que su trabajo en la Gobernación del Chocó es bien remunerado, el 22% toma una posición neutral el salario, por

cuanto le es indiferente este tema y por último el 19% siente insatisfecho, debido a que considera muy baja la remuneración en dicho ente territorial.

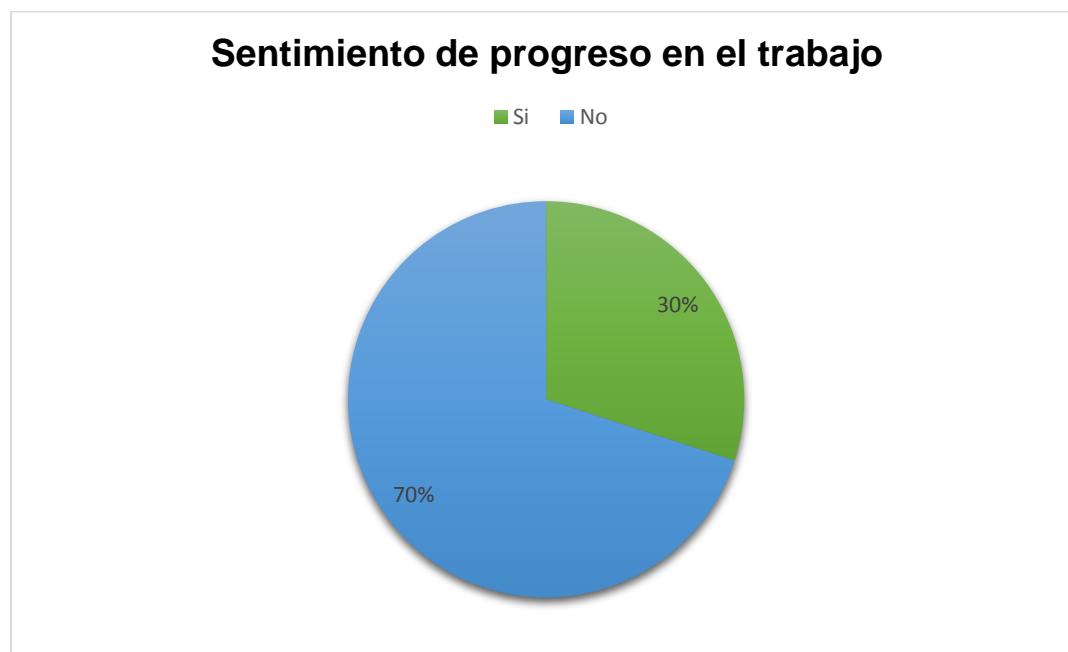
### ¿Tu trabajo te hace sentir realizado (a)?

**Tabla 24. Sentimiento de progreso en el trabajo**

Alternativa	Respuesta	%
Si	57	30
No	133	70
Total	190	100

Fuente investigadores

**Grafica 15. Sentimiento de progreso en el trabajo**



Fuente investigadores

En consecuencia, a los resultados a esta pregunta por parte de las personas encuestadas podemos inferir que el 70% no se siente realizado en su puesto de trabajo haciendo énfasis en su aspecto personal y laboral. Mientras que un 30% se siente realizado, pero manifiesta que su sentimiento hace referencia al aspecto económico y laboral.

## CONCLUSIONES

En la investigación denominada proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015, se concluyen los siguientes aspectos:

En el proceso de vinculación del recurso humano de la Gobernación del Chocó, más que criterios académicos y profesionales predominan los criterios de filiación política.

No se da una adecuada información en el proceso de vinculación y ajuste sobre aspectos relevantes para el desarrollo de las funciones encomendadas (cargo, salario, horario, tipo de contrato).

Un significativo porcentaje de los funcionarios vinculados consideraron que dentro del proceso vinculación del recurso humano de la Gobernación del Chocó no se cumplieron sus expectativas.

Es recomendable que se realicen acciones de mejora en el marco de proceso de selección en las siguientes actividades: definición y presentación de la convocatoria, cronograma del proceso de selección, metodología de las entrevistas, pruebas psicotécnicas y visita domiciliaria

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arciniegas Gómez, M. C., Manrique Manrique, R., & Duarte Bocigas, J. A. (julio de 2009).

*funciónpublica.gov.co*. Obtenido de

<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/374.pdf/1ebc4dec-9170-4e24-9188-fa0d475b206e>

Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (diciembre de 2010).

*scielo.org.co*. Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922010000200002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922010000200002)

Decreto 1950 DE 1973 (Presidencia de la República 24 de septiembre de 1973).

Ley 80 DE 1993 (Congreso de la Republica de Colombia 28 de octubre de 1993).

Sentencia No. C-555/94 (Corte Constitucional 6 de diciembre de 1994).

Sentencia C-326/97 (Corte Constitucional 10 de julio de 1997).

DECRETO 1567 DE 1998, Diario Oficial (Presidencia de la República de Colombia 5 de agosto de 1998).

Sentencia C-372/99 (Corte Constitucional 26 de mayo de 1999).

Sentencia C-563/00 (Corte Constitucional 17 de mayo de 2000).

Ley 734 de 2002, Diario Oficial 44699 del 5 de febrero de 2002 (Congreso de la Republica de Colombia 5 de febrero de 2002).

LEY 734 DE 2002, Diario Oficial 44699 (Congreso de Colombia 5 de Febrero de 2002).

Sentencia C-948/02 (Corte Constitucional 2002).

LEY 797 DE 2003, Diario Oficial No. 45.079 (Congreso de Colombia 29 de enero de 2003).

LEY 909 DE 2004. Diario Oficial 45.680 de septiembre 23 de 2004 (Congreso de Colombia 23 de Septiembre de 2004).

LEY 909 DE 2004: artículo 14 (Congreso de Colombia 23 de Septiembre de 2004).

Radicación No. 1603 (CONSEJO DE ESTADO 17 de septiembre de 2004).

Decreto 1227 de 2005: artículo 65 (Presidente de la República 21 de abril de 2005).

Sentencia C-501/05 (Corte Constitucional 17 de mayo de 2005).

Sentencia C-501/05 (Ministerio de Educación Nacional 2005).

Radicación número: 76001233100020010066301 (Consejo de Estado 23 de febrero de 2006).

Sentencia C-614/09 (Corte Constitucional 2 de septiembre de 2009).

DECRETO 2482 DE 2012, Diario Oficial 48634 (Presidencia de la República de Colombia 3 de diciembre de 2012).

Sentencia C-422/12 (Corte Constitucional 6 de junio de 2012).

Decreto 1443 DE 2014 (Presidencia de la República de Colombia 31 de julio de 2014).

LEY 1712 DE 2014, Diario Oficial 49084 (Congreso de Colombia 6 de Marzo de 2014).

DECRETO 1083 DE 2015 (Presidencia de la República de Colombia 26 de mayo de 2015).

Sentencia T-426/15 (Corte Constitucional 8 de julio de 2015).



Requisitos como funcionarios para a la Gobernación (Gobernación del Chocó 1 de diciembre de 2017).

Alcaldía municipal de Planadas-Tolima. (17 de marzo de 2017). *planadastolima.gov.co*.  
Obtenido de <http://planadas-tolima.gov.co/index.shtml?apc=Cvxx--1363690&x=1369000>

Arias, Y. N. (2015). *repository.unimilitar.edu.co*. Obtenido de  
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7108/1/trabajo%20de%20grado%20.pdf>

Bozque, O. A. (1 de Octubre de 2015). *Monografias.com*. Obtenido de  
<http://www.monografias.com/trabajos14/contratacion/contratacion.shtml>

Cadena, V. M. (2014). *repository unimilitar*. Obtenido de  
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12447/1/TRABAJO%20DE%20tesis.pdf>

Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (diciembre de 2010).  
*revistas javeriana*. Obtenido de  
[revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/download/.../1228](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/download/.../1228)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital de las organizaciones*.  
Mexico D.F: McGraw hill/interamericana editores S.A de C.V.

Comisión Nacional del Servicio Civil. (16 de noviembre de 2017). *portalterritorial.gov.co*.  
Obtenido de <http://www.portalterritorial.gov.co/moi.shtml?apc=zaxx--76420&x=84654>

Competencias laborales. (2002 b). *Catarina Udlap*. Obtenido de  
[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/estevez\\_b\\_fl/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/estevez_b_fl/capitulo2.pdf)

Competencias laborales. (2002). *Catarina Udlap*. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/estevez\\_b\\_fl/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/estevez_b_fl/capitulo2.pdf)

Definicion. (s.f.). *definicion.mx*. Obtenido de <http://definicion.mx/joven/>

Definicion.de. (2008-2016). *definicion.de*. Obtenido de <http://definicion.de/territorio/>

DefinicionABC. (2007-2016). *definicionabc.com*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/general/construccion.php>

Delgadillo, S. L., & Vera, L. C. (5 de marzo de 2017). *prezi.com*. Obtenido de <https://prezi.com/atwo-imuvoie/situaciones-administrativas/>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (abril de 2005). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de [http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074\\_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf)

Departamento Administrativo de la Funcion Publica. (junio de 2009). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/374.pdf/1ebc4dec-9170-4e24-9188-fa0d475b206e>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (15 de diciembre de 2014). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=62919>

Funcion Pública. (Abril de 2005). *Función Pública*. Obtenido de [http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074\\_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf)

Fundación Propaz. (s.f.). *irenees.net*. Obtenido de <http://www.irenees.net/>

Gonzalez, D. C. (s.f.). *monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos94/formas-vinculacion-laboral-administracion-publica/formas-vinculacion-laboral-administracion-publica.shtml>

Junta de Andalucía. (s.f.). Obtenido de [www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/dgoes/scripts/INTERES/](http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/dgoes/scripts/INTERES/)

Mendieta Nieto, J., & Serna Arango, C. (2014). *ridum.umanizales.edu.co*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1848/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Salud del Gobierno del Perú. (2006). *minsa.gob.pe*. Obtenido de [ftp://ftp2.minsa.gob.pe/normaslegales/2006/RIT\\_ADM\\_C%20MINSAs.pdf](ftp://ftp2.minsa.gob.pe/normaslegales/2006/RIT_ADM_C%20MINSAs.pdf)

Moreno, M. L. (3 de octubre de 2014). *revistas.uexternado.edu.co*. Obtenido de <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/3999/4398>

Muñoz, C. (octubre de 2013). *revista salud publica Chile*. Obtenido de [www.revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/download/28632/30389](http://www.revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/download/28632/30389)

Portugal Flórez, M. G. (07 de Abril de 2016). *promonegocios.net*. Obtenido de <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/cultura-concepto.html>

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Departamento Nacional de Planeación*.

Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%201%20internet.pdf>

Puyana Mantilla , S. M., & Ariza Rueda, P. (29 de Noviembre de 2013). *Repositorio javeriana*.

Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15719/PuyanaMantillaSilviaMaria2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, C. (6 de abril de 2016). *Alcaldía de Bogotá, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte*.

Obtenido de <http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/cual-es-el-papel-del-arte-en-la-construccion-de-paz>

*irenees.net*. (s.f.). Obtenido de [http://www.irenees.net/bdf\\_fiche-analyse-782\\_es.html](http://www.irenees.net/bdf_fiche-analyse-782_es.html)

Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte de Bogotá; Movimiento Cultural Artistas por la paz;

Alta Consejería para los derechos de las víctimas, la paz y la Reconciliación. (6 al 12 de Abril de 2016). Primera Cumbre Mundial de Arte y Cultura para la paz de Colombia. Bogotá D.C., Colombia.

UNESCO. (2016). [www.unesco.org](http://www.unesco.org). Obtenido de

<http://www.unesco.org/new/es/santiago/culture/world-heritage/>

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. esquemas temáticos**

#### **Capítulo I: Planteamiento del Problema**

1.1 Descripción y formulación del Formulación del problema

1.2 Objetivo de la investigación

1.2.1 general

1.2.2 específicos

1.3 I.3 Justificación

1.2.3 metodología

#### **Capítulo II: Revisión de literatura**

#### **Capítulo III: Marco Teórico**

#### **Capítulo IV: Marco Teórico**

#### **Capítulo V: diagnóstico del proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015**

#### **Capítulo VI: estudio jurídico sobre la forma en que se abordó el proceso de vinculación del recurso humano en la Gobernación del Chocó 2012-2015**

**Capítulo VII:** Identificación del nivel de satisfacción percibido por el recurso humano de la Gobernación del Chocó con relación al manejo de los procesos de vinculación en la entidad.

### Anexo 2. personal investigativo

**Tabla 25. Personal investigativo**

Asesor (a)	Investigadores	Encuestadores
Doctora: Ingrid Regina Petro González	Jhon Ferley Palacios Palacios Lilia Duque Serna Yahayra Milena Quejada Cañadas	<b>DOS</b>

Fuente: investigadores

### Anexo 3. presupuesto

**Tabla 26. Presupuesto de la investigación**

Concepto	Financiado	Por financiar	Subtotal
<b>1 Personal</b>	\$ 4.800.000		
• Investigadores	\$ 600.000		600 000
• Asesor		\$ 450.000	2.800.000
• Secretaria			\$ 600.000
• Auxiliar de sistemas			\$ 600.000
			\$ 450.000
<b>2 Materiales</b>			
• Fotocopias		\$ 350.000	\$ 350.000
• Papelería		\$ 250.000	\$ 250.000
<b>3 Costos Indirectos</b>			
• Computador		\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
• Teléfono		\$ 300.000	\$ 300.000
• Internet		\$ 300.000	\$ 300.000
<b>Total</b>	\$ 5.400.000	\$ 3.500.000	8.900.000

Fuente: investigadores

#### **Anexo 4. resultado e impactos esperados**

Evaluación del proceso de vinculación **del recurso humano en la gobernación del choco 2012 - 2014.**

Aprovechamiento de las buenas prácticas y experiencias en otras instituciones y/o organizaciones.

Mejor formación de los responsables de la vinculación de los funcionarios en la gobernación del choco.

Mayor y mejor uso de informaciones y procesos y procedimientos para la toma de decisiones.

Mejor colaboración a escala nacional, regional e interregional entre las partes competentes en el ámbito del trabajo decente.

Mejora de la cantidad y calidad de las estadísticas sobre vinculación del recurso humano.

Se aspira que el proyecto impacte con el fin de crear una cultura de buenas prácticas para la vinculación del recurso humano en la gobernación del chocó.

#### **Anexo 5. estrategias de divulgación de resultados de investigación**

- Informes de avances de la investigación
- Presentación de informes finales
- Seminarios y talleres Académicos
- Publicaciones en Revistas indexadas
- Evaluación y retroalimentación

## Anexo 6. Cronograma

TAREAS	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Preparación del Anteproyecto	■	■	■	■																		
Presentación y aprobación del proyecto					■	■	■	■														
Prueba piloto									■	■	■	■										
Ajustes del anteproyecto										■	■	■										
Aplicación del formulario											■	■	■	■								
Procesamiento de la información													■	■	■	■						
Análisis de la información																	■	■	■	■		
Preparar informe preliminar de resultados																		■	■	■		
Ajustes a las recomendaciones del asesor																				■	■	
Presentación del informe final																					■	■

Fuente investigadores



## **Anexos 7. Formatos de encuesta sobre el proceso de selección del recurso humano en la gobernación del chocó**

Con carácter académico se está realizando la investigación denominada **proceso de selección del recurso humano** en la **Gobernación Del Chocó**, y usted ha sido seleccionado para responder las siguientes preguntas.

Los resultados de la presente investigación serán manejados con estricta confidencialidad, a la vez los mismos serán divulgados en las diferentes dependencias de la Gobernación del Chocó.

- 1. Dentro del proceso de selección y vinculación fue informado sobre los siguientes aspectos:**

Cargo	
Si	
No	
Total	

Horario	
Si	
No	
Total	

Tipo de Contrato	
Si	
No	
Total	

Salario	
Si	
No	
Total	

2. ¿El cargo al cual se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña?

Si \_\_\_

No \_\_\_

3. El proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas por usted. Por favor califique su grado de satisfacción.

	1: Muy satisfecho	2: Bastante satisfecho	3: Poco satisfecho	4: Nada satisfecho
Grado de satisfacción				

4. Señale si o no en las actividades desarrolladas dentro de su proceso de selección se cumplieron los horarios informados por el área de selección y vinculación

Recepción de hoja de vida	
Si	
No	
Total	

Entrevistas	
Si	
No	
Total	

Aplicación de pruebas psicotécnicas	
Si	
No	
Total	

Información sobre su contratación	
Si	
No	
Total	

- 5. La información recibida sobre sus afiliaciones a la seguridad social fue adecuada, oportuna y le fue entregada copia radicada de la misma.**

EPS	
Si	
No	
Total	

AFP	
Si	
No	
Total	

ARP	
Si	
No	
Total	

- 6. Señale en cuál de las siguientes actividades considera que el área de selección debe implementar acciones de mejora**

Definición y presentación de la convocatoria	
Cronograma del proceso de selección	
Metodología de las entrevistas	
Pruebas psicotécnicas	
Visita domiciliaria	
Otro (por favor especifique)	
Total	

- 7. Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección.**

Si \_\_

No \_\_

8. **¿Considera que la capacitación recibida en la inducción para su cargo fue adecuada para el buen desempeño del mismo?**

Totalmente de acorde	
acorde	
No acorde	
Totalmente no acorde	
Total	

## Formato de encuesta sobre el nivel de satisfacción del recurso humano en la gobernación del chocó

Con carácter académico se está realizando la investigación denominada **proceso de selección del recurso humano en la gobernación del chocó**, y usted ha sido seleccionado para responder las siguientes preguntas.

Los resultados de la presente investigación serán manejados con estricta confidencialidad, a la vez los mismos serán divulgados en las diferentes dependencias de la Gobernación del Chocó.

### 1. Por favor selecciona la secretaría a la que perteneces:

Secretaría del Interior	
Secretaría Planeación y Desarrollo Étnico Territorial	
Secretaría General	
Secretaría de Hacienda	
Secretaría de Salud	
Secretaría de Infraestructura, Vivienda y Movilidad	
Secretaría de Cultura y Recreación.	
Secretaría de Integración Social	
Secretaría de Desarrollo Económico y Recursos Naturales	
Secretaría de Educación en Administración Temporal	
Total	

### 2. ¿Cuánto tiempo hace que trabajas en la Gobernación del Chocó?

De 1 a 3 años	
Mas de 3 a 5 años	
Mas de 5 años	
total	

**3. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la administración departamental?**

Muy satisfecho	
Satisfecho	
Neutral	
Insatisfecho	
Muy insatisfecho	
Otra (especifique)	
Total	

**4. A continuación, valora tu nivel de satisfacción con tu jefe o superior inmediato, siendo 1 muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 neutral, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho.**

	1: Muy insatisfecho	2: insatisfecho	3: neutral	4: satisfecho	5: muy satisfecho	Total
Relación global con mi jefe/supervisor						
Comunicación con mi jefe/supervisor						
Los conocimientos y aptitudes de mi jefe/supervisor						
Reconocimiento recibido por parte de mi jefe/supervisor						
La implicación de mi jefe/supervisor en mi carrera profesional						

**5. Qué tal se ajustan las siguientes informaciones a tu jefe o superior inmediato, donde 1: muy en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: neutral, 4: de acuerdo, 5: muy de acuerdo**

	1: muy en desacuerdo	2: en desacuerdo	3: neutral	4: de acuerdo	5: muy de acuerdo	Total
Mi jefe/superior me evalúa de forma justa						
Mi jefe/superior está al corriente de mi trabajo						
Mi jefe/superior está dispuesto a promocionarme						
Mi jefe/superior me escucha						
Mi jefe/superior tiene unas expectativas realistas sobre mis resultados						

**6. Por favor, valora tu nivel de satisfacción con los siguientes aspectos, donde siendo 1: muy satisfecho, 2: insatisfecho, 3: neutral, 4: satisfecho y 5: muy satisfecho.**

	1: Muy insatisfecho	2: insatisfecho	3: neutral	4: satisfecho	5: muy satisfecho	Total
Flexibilidad de horario						
Relación entre sueldo y resultados						
Oportunidad de ascenso						
Salario						
Seguridad en el trabajo						
Carga de trabajo						
Beneficios sociales						
Formación a cargo de la empresa						

**7. ¿Tu trabajo te hace sentir realizado (a)?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_