Vigilada Mineducación

CUANDO LA ESTABILIDAD NO ES SUFICIENTE. CAUSAS DE RENUNCIAS DE FUNCIONARIOS A LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA (CONVOCATORIA 429/2016)

VENU KARIDY CHAMORRO CALDERA

Trabajo de Grado

Asesora:

María Fernanda Ramírez Brouchoud

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de Finanzas, Economía y Gobierno

Maestría en Gobierno y Políticas Públicas

Medellín

2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 4
LA IMPORTANCIA DEL SERVICIO CIVIL 6
EL SERVICIO CIVIL EN COLOMBIA. 8
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 15
RESULTADOS 17
La gobernación de Antioquia y la convocatoria 429 de 2016 18
Entrevistas con los funcionarios 24
ANALISIS Y DISCUSIÓN 41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 45
REFERENCIAS 47
ANEXOS 52

LISTA DE GRÁFICAS Y TABLAS

Gráfico 1. Número de funcionarios inscritos en carrera administrativa, CNSC 2022 9
Gráfico 2. Distribución del empleo público de acuerdo al DAFP 2022..... 10
Gráfico 3. Comportamiento de los inscritos a concurso de méritos, CNSC 2023 11
Gráfico 4. Comportamiento proceso de selección 429 CNSC 2022 18

Tabla 1. Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019, resultado servidores hombres..... 14
Tabla 2. Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019, resultado servidoras mujeres..... 14
Tabla 3. Agrupación y codificación por categorías 16
Tabla 4. Comportamiento de entidades en la convocatoria 429..... 19
Tabla 5. Número de funcionarios ingresados por la convocatoria 429 que renunciaron a la Gobernación de Antioquia 21
Tabla 6. Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019, resultado para funcionaros de 6 a 24 meses de vinculación 23

INTRODUCCIÓN

Esta investigación partió del interés por conocer de cerca algunos casos de funcionarios que ingresaron a la Gobernación de Antioquia por medio de la convocatoria 429 de 2016 y renunciaron a la carrera administrativa. La observación de este fenómeno generó una pregunta central frente al tema y es la siguiente:"¿Por qué si es tan difícil ingresar por mérito a la carrera administrativa, se decide renunciar?", la cual desencadenó otra serie de interrogantes, unos básicos por ejemplo, "¿Qué lleva a renunciar a una de las formas de empleo con mayor vocación de estabilidad en un país donde hay tanto desempleo e informalidad?", y otros mucho más complejos relacionados con el funcionamiento de la entidad y también del empleo público en general.

Todo lo anterior desde la mirada empírica de quien ha sido contratista del estado, por una orden de prestación de servicios, con lo que esto implica, desde no tener prestaciones laborales, hasta hacer el "lobby" político para poder tener la orden de prestación de servicios, y la inestabilidad laboral acompañada de períodos sin remuneración entre contrato y contrato. Al ser consciente de estas situaciones, y haber participado en la convocatoria objeto del estudio y en algunas otras, avivaron la curiosidad académica frente al tema y llevaron a considerar relevante y meritorio realizar la investigación.

Para comenzar, es importante plantear que el servicio civil es un elemento fundamental para el funcionamiento del aparato estatal con independencia del país y del modelo de administración pública que se utilice, ya que es a través del mismo que la acción pública del estado llega a los ciudadanos; son los funcionarios, los que mediante su accionar logran materializar los fines esenciales del Estado, estas afirmaciones tienen asidero en la copiosa literatura que se ha producido al respecto, de autores colombianos, latinoamericanos, norteamericanos y europeos, entre ellos, Sanabria (2015), Isaza (2014), Longo (2008), Villoria (2008), Oszlak (2009), Prats (2005), y Ramió (2008), entre otros. Además del aporte de diferentes organismos multilaterales como el BID (2014) y la OCDE (2014), de los cuales se traerán argumentos en este sentido, y especialmente, los que hacen énfasis en dos componentes esenciales para esta investigación, la profesionalización del servicio civil y el mérito, los cuales en el caso colombiano se reflejan en la carrera administrativa y en los concursos de méritos.

En Colombia se le ha dado relevancia al servicio civil con las características mencionadas de profesionalización y mérito, particularmente a partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, que en su artículo 125 establece: "*Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera"*, este artículo de la norma superior ha impulsado el desarrollo de la gestión del talento humano al servicio del estado, desde el aspecto normativo, y desde el arreglo institucional para el funcionamiento del mismo.

En el aspecto normativo el hito más relevante del desarrollo mencionado es la ley 909 de 2004, que regula el empleo público en Colombia en general, y particularmente la carrera administrativa y los concursos de méritos para el ingreso a la misma (profesionalización y

mérito). Desde el arreglo institucional se ha buscado fortalecer el Servicio Civil en la dimensión de la carrera administrativa y la meritocracia con la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), ordenada en el artículo 130 de la constitución Política, entidad que, junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), regulan el empleo público en Colombia.

La importancia del Servicio Civil se ha visto remarcada por la adopción de una política nacional de empleo público, formulada por el DAFP, y específicamente por hacer al Talento Humano el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG[1]), establecido por medio del Decreto 1499 de 2017, de obligatoria observancia de todas las entidades estatales.

A pesar de los avances realizados, en Colombia se han tenido serias dificultades en la implementación de la carrera administrativa y más aún para la meritocracia, una prueba de ello es que, pese al mandato constitucional, solo el 45% de los funcionarios del estado en 2021 estaban inscritos en carrera administrativa, según datos del DAFP y la CNSC[2]; de estos servidores no se cuenta con información precisa acerca del número ingresado por meritocracia.

En desarrollo del proceso de implementación de la carrera administrativa y el ingreso a la misma por meritocracia, en el año 2016 se llevó a cabo la convocatoria 429 por parte de la CNSC con el fin de proveer por medio de concurso de méritos, cargos de carrera administrativa en diferentes entidades del Departamento de Antioquia, entre ellas la Gobernación de Antioquia, cuya lista de elegibles quedó en firme en julio de 2019 y el grueso de los cargos fueron provistos consecuentemente en el segundo semestre de 2019[3].

Mediante este proceso meritocrático fueron provistos 694 cargos en carrera administrativa en la Gobernación de Antioquia, y de acuerdo con la Secretaria de Talento Humano de la entidad, con corte a marzo de 2023 habían renunciado 65 de estos funcionarios, lo que equivale aproximadamente al 10% de los cargos provistos.

Teniendo en cuenta la importancia de la meritocracia y la carrera administrativa para el servicio civil y por ende para el funcionamiento del estado, y para el conglomerado social, cobra relevancia el hecho de que funcionarios que ingresaron a la Gobernación de Antioquia, por medio de un concurso de méritos particularmente dispendioso[4], que además carga con la dificultad histórica característica de este tipo de procesos en Colombia[5],

[1] MIPG es el referente para todos los sistemas de Gestión de Calidad de las entidades estatales, de hecho, para todos los funcionarios estatales es obligatorio realizar los módulos de MIPG en el sitio Web del DAFP, y aprobar una prueba de conocimientos sobre el mismo.

[2] Datos recuperados de https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/servidores-publicos-en-el-estado y de https://www.cnsc.gov.co/observatorio/datos-de-interes. Esta situación se analiza con más detalle, en un apartado posterior de este trabajo.

[3] Los funcionarios tenían 3 meses para posesionarse en los respectivos cargos una vez notificados del nombramiento por parte de la correspondiente entidad.

[4] El concurso de méritos dio inicio formalmente en agosto de 2019 con la firma de los acuerdos de la convocatoria por parte de la CNSC y culminó el proceso con la publicación de las listas de elegibles en julio de 2019, es decir el proceso duró casi tres años, en parte porque fue demandado por algunas de las entidades participantes y como resultado el Consejo de Estado suspendió el concurso durante casi un año.

[5] Sobre estas dificultades se profundizará más adelante en este trabajo, pero, como un dato de contexto, la carrera administrativa se estableció en Colombia desde 1938 con la ley 165, y solo hasta 2005 se realizó el primer concurso de méritos para acceder a la misma.

renuncien a sus cargos de carrera administrativa en menos de dos años de haber sido inscritos en la misma[6].

Por lo anteriormente expuesto resulta importante indagar sobre las causas de este fenómeno, particularmente desde la percepción de los funcionarios que renunciaron, ya que como se ha mencionado, en Colombia es difícil ingresar a la función pública en carrera administrativa, debido a que los concursos se realizan esporádicamente y la competencia es elevada. Para ilustrar esta situación en el presente caso, basta con decir que para proveer cargos por concurso de méritos en la Gobernación de Antioquia sólo se han hecho dos convocatorias, una en el año 2005 y otra en el año 2016, en esta última se presentaron en promedio 19 personas por cargo ofertado[7].

En ese orden de ideas, se puede considerar un logro profesional ganar el derecho a pertenecer a la carrera administrativa por concurso de méritos. Además de la satisfacción personal que se pueda producir, también es importante tener presente el contexto del país en donde el desempleo para enero del año 2023 fue del 13.7 % según datos oficiales del DANE, y pocos empleos ofrecen los beneficios y sobre todo la estabilidad laboral de la carrera administrativa.

Indagar por los motivos de estos funcionarios para tomar la decisión de renunciar, ayuda a arrojar luces sobre las situaciones que llevan a la pérdida del talento humano, que por definición está más calificado para ocupar los diferentes cargos, las cuales pueden estar relacionadas con posibles fallos en la gestión del talento humano en la institución, más allá del aspecto formal de este, o con causas generales como la estructura del empleo público en sí mismo.

En el desarrollo de esta investigación se encontró que las causas de la renuncia de los funcionarios corresponden a factores personales, como temas familiares o cambio de empleo por mejores ingresos, entre otros; también se encontraron factores que se presentan en general en la administración pública colombiana como la imposibilidad de ascender o el estancamiento profesional y factores ligados a la entidad tales como un choque con la cultura institucional, el clima laboral, frustración profesional y prevalencia de factores políticos sobre los técnicos en el quehacer de la entidad, entre otras.

LA IMPORTANCIA DEL SERVICIO CIVIL

De la experiencia y el sentido común surge con claridad una concepción general de que el talento humano y por lo tanto su gestión, es un pilar fundamental de las organizaciones, ya sea de la empresa privada o de las entidades públicas, siendo estas últimas sobre las que se enfocará este texto.

Para soportar la premisa de la relevancia del talento humano entendido como servicio civil en la gestión del estado, es necesario retomar algunos referentes teóricos, haciendo

[6] La inscripción en la carrera administrativa se efectúa tras superar el periodo de prueba que dura seis meses.
[7] Esta referencia se hace como un promedio general basado en la respuesta de la CNSC, pero de lo observado empíricamente y por la distribución de los cargos, es muy posible que las ofertas para los cargos mejor remunerados tuviesen muchos más participantes para una sola vacante.

especial énfasis en la carrera administrativa y especialmente en el ingreso a la misma por meritocracia.

Para comprender el papel del servicio civil, debemos saber que el mismo ha sido fundamental en el desarrollo histórico de los estados, sus formas de gobierno y la manera como estos persiguen sus fines esenciales y, a su vez, se reinventa para materializarlos. Así para Longo (2014), el Servicio Civil moderno se relaciona

> con la producción histórica de cinco fenómenos; a) la separación de lo público y lo privado; b) la separación de lo político y lo administrativo; c) el desarrollo de la responsabilidad individual; d) la seguridad en el empleo; y e) la selección por mérito e igualdad" (Longo, 2004, p. 71).

Estos fenómenos históricos pueden asociarse a las características fundamentales que un gran número de autores han atribuido a la función pública como son: su implementación a través de un sistema de carrera o equivalente, y el mérito de los funcionarios. Dependiendo del modelo administrativo y de los autores se pueden sumar características como la eficiencia, la vocación de servicio público, ser totalmente reglado y jerarquizado (burocracias weberianas) o por el contrario contar con flexibilidad y una gestión más horizontal (Nueva gerencia pública).

Es necesario delimitar este talento humano dentro del sector público, para lo cual es útil la precisión que nos brindan los conceptos de "Servicio Civil o Función pública, entendidos como el conjunto de normas, reglas, valores, rutinas y procesos que, a través de su interacción, dan cuenta de la configuración de un modelo de empleo público profesional" (Salvador y Ramio en Longo, 2008. p. 90).

El servicio civil es trascendental para las sociedades, tomándolo a partir de la definición dada, como el talento humano del estado en un modelo profesional, entendido esto último como carrera. Atendiendo a la filosofía política el servicio civil está ligado a la idea misma de justicia, en cuanto el acceso a este puede determinar la medida en que una sociedad es más o menos justa, esto se evidencia desde diferentes autores con sus respectivos puntos de vista, por ejemplo Rawls en Teoría de la justicia (1971) propone como uno de los principios de la justicia el principio liberal de igualdad de oportunidades, que establece la necesidad de que haya puestos abiertos, no solo para obtener el beneficio social y económico de los mismos, sino también por la autorrealización al ejercer deberes sociales.

Así mismo a través de numerosos autores y en los diversos modelos de administración pública, desde el modelo burocrático tradicional o Weberiano, hasta la Nueva gestión Pública, se recalca la importancia de la función pública o el servicio civil[8] profesional, desde diferentes enfoques y fines más pragmáticos que el de la justicia misma, presente en la mayoría de las constituciones políticas del mundo y fundamental en la colombiana.

[8] Los conceptos de servicio civil y función pública en la literatura en general son tratados como equivalentes, en el caso colombiano los conceptos son diferenciados incluso desde el arreglo institucional existiendo el DAFP, que se encarga del sistema de Planeación y Gestión del Talento humano, y de otra parte la CNSC, que se encarga específicamente del cuerpo de funcionarios en lo referente a la carrera administrativa y el ingreso a la misma.

Es así como el servicio civil, para Prats (2005), contribuyó a brindar seguridad jurídica en Norteamérica a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con el cambio del sistema de patronazgo en donde los funcionarios servían a los intereses de su partido, a un modelo burocrático con funciones definidas por la normatividad (pp. 6 -7).

De igual forma el adecuado funcionamiento del servicio Civil según Evans y Rauch (2007) contribuye a mejorar el crecimiento económico. Para el BID, (2014) es el responsable del diseño y la implementación de las políticas públicas, aporta a la reducción de la pobreza y crea confianza en el estado, de acuerdo con Villoria, (2008) también puede reducir la corrupción al interior del estado, y en términos generales “sirve al bien común, al interés general, a la producción de “valor público”, y a la “felicidad pública” (Oszlak, 2009, p.3).

Una vez evidenciada la importancia del Servicio Civil y las características de este que debe ser profesional y meritocrático, es posible afirmar que las personas que componen el mismo tienen un papel fundamental en el funcionamiento del estado y en la oportuna prestación de sus servicios y la consecución de sus fines.

EL SERVICIO CIVIL EN COLOMBIA.

En el caso colombiano la implementación del servicio civil profesional tiene un largo camino recorrido en cuanto al factor temporal, pero al igual que la mayoría de los países latinoamericanos de acuerdo al BID (2014), ha tenido un profuso desarrollo legislativo, pero en comparación, una baja implementación del sistema de carrera administrativa y el ingreso a la misma por meritocracia. Así las cosas, en el índice de calidad del servicio civil elaborado en el año 2014 por el organismo multilateral, Colombia contó con 54 puntos de 100 posibles, dejando en evidencia las falencias institucionales en este aspecto.

Esta situación se reafirma en diferentes publicaciones oficiales como el Documento de Política de Empleo Público (2018) del DAFP, que recoge las dificultades expuestas por organismos como el BID, y la OCDE, pero además hace un análisis de la situación de la carrera administrativa y los concursos de méritos de la siguiente forma:

> Las convocatorias y concursos realizados por la CNSC han tenido un cambio importante en los últimos años. En el periodo de 2006 a 2015 se realizaban concursos individuales en entidades con pocas vacantes que generaban altos costos monetarios, (en promedio de $7,8 millones de pesos por vacante) y tomaban un tiempo muy largo (promedio de 2 años). Sin embargo, desde el 2016 la CNSC viene realizando concursos que agrupan varias entidades con muchas vacantes y los costos han tendido a descender a un promedio de $2,3 millones de pesos por vacante). No obstante, es necesario continuar avanzando hasta lograr que los concursos de carrera administrativa produzcan listas de elegibles en un tiempo menor, de manera que las vacantes en las entidades públicas sean provistas en los tiempos establecidos en la normatividad vigente DAFP (2018, p.34).

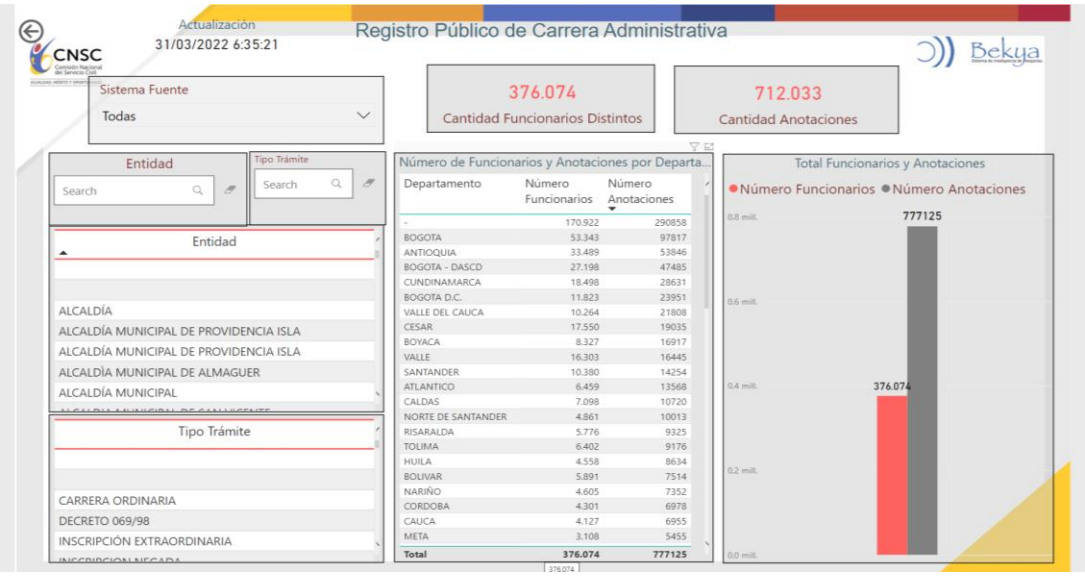
En igual dirección, el texto La Trayectoria Histórica del Servicio Civil y la Función Pública en Colombia del DAFP (2018) hace un análisis histórico del tema desde 1821 hasta 2018, y concluye lo siguiente acerca de la carrera administrativa:

En lo tocante a la carrera administrativa, sobresalen, por un lado, los frecuentes cambios normativos, y por otros las dificultades técnicas y financieras de la Comisión Nacional del Servicio Civil no solo para la realización de los concursos para la provisión de vacantes de cargos de carrera administrativa, sino también en lo relativo a la producción de La trayectoria histórica del servicio civil y la función pública en Colombia información en esta materia. Sorprende además la carencia de datos fiables sobre los empleados inscritos en la carrera administrativa en las dos últimas décadas.

Señalemos por último que la pertenencia a la carrera administrativa ciertamente ha contribuido a la estabilidad de los servidores públicos, pero escasamente ha permitido la promoción de estos a cargos de nivel superior (DAFP, 2018, p.280).

Prueba de la dificultad de la implementación de la carrera administrativa, referida en los diferentes escritos académicos, se evidencia en que, con corte a diciembre de 2021 según el observatorio de carrera de la CNSC se encontraban inscritos en el registro de carrera administrativa 376.071[9] personas, cifra que contrasta con los 841.822 funcionarios que reporta el DAFP[10], es decir que solo el 44.7% de los funcionarios del estado colombiano están inscritos en carrera administrativa, contraviniendo lo estipulado por el artículo 125 de la constitución de 1991 que establece: "*Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera".*

Gráfico 1. Número de funcionarios inscritos en carrera administrativa, CNSC 2022

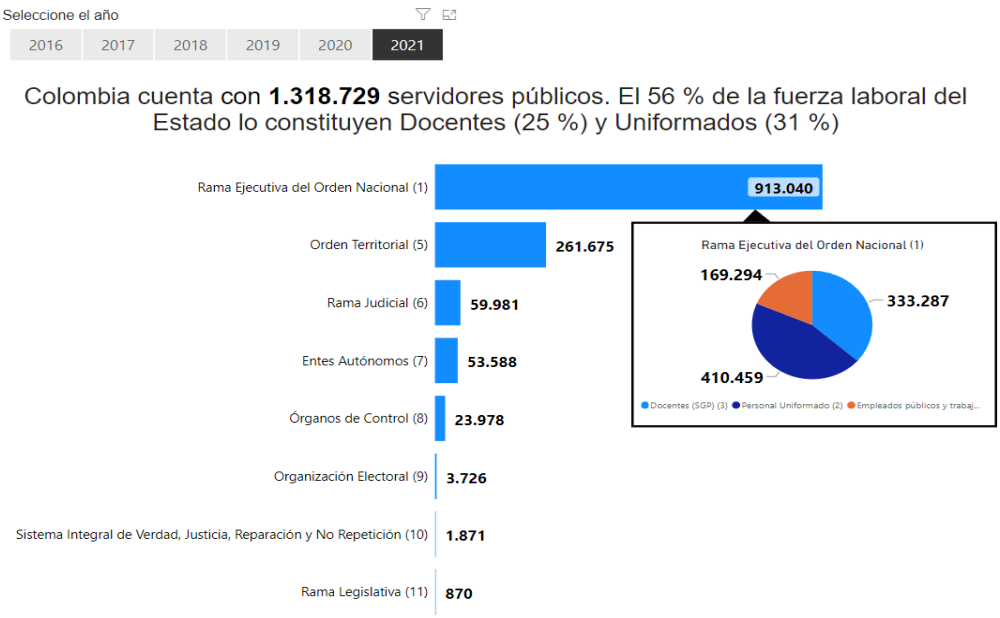


Fuente: Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/observatorio/datos-de-interes

[9] De este número de inscritos en Carrera administrativa no se discrimina los que obtuvieron el derecho a el registro por concurso de méritos. Imagen 1 CNSC.

[10] El DAFP, Reporta 1.318.729 funcionarios para 2021, dentro de los cuales se incluyen los uniformados y los funcionarios de la Rama Judicial los cuales no se tienen en cuenta para este ejercicio por tener sistemas de carrera especiales y no registrarse en el Registro de Carrera Administrativa, ver imagen 2 del DAFP (2021)

Gráfico 2.Distribución del empleo público de acuerdo al DAFP 2022



Fuente: Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/servidores-publicos-en-el-estado

En lo concerniente al mérito, el panorama es más desolador aún, pues no ha sido posible encontrar un dato fidedigno sobre cuántos de los inscritos en carrera administrativa ingresaron a la misma por meritocracia, lo cual afianza lo señalado por Isaza (2014, p. 17), cuando afirma que “la mayoría de las personas que trabajan con el Estado Colombiano no son seleccionadas por méritos en procesos neutrales y objetivos” situación que va en contravía de una función pública fortalecida porque tal y como lo indica la OCDE:

> El servicio público colombiano parece tener un problema estructural, por el hecho de que un número significativo de empleados de carrera, que fueron reclutados antes de la implementación del reclutamiento con base en méritos, no se corresponde necesariamente con las actuales necesidades de habilidades. (OCDE, 2014, Anexo A. p. 329)

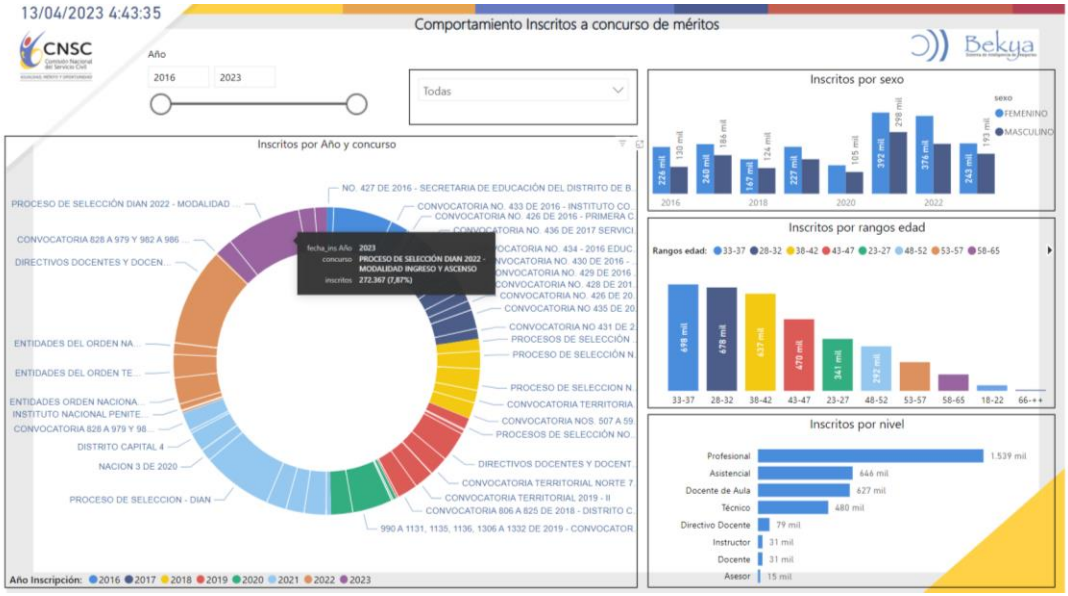
Sobre lo que sí se cuenta con información disponible, es lo referente a la meritocracia y al comportamiento de los concursos de méritos realizados a partir de la promulgación de la Ley 909 de 2004, que reglamenta los mismos.

Desde el año 2005 hasta el año 2021[11], se ofertaron por concurso de méritos 257.784 vacantes de las cuales fueron provistas 50.354, que representan el 20% de vacantes ocupadas, situación que refleja una muy baja proporción en el cumplimiento de los requisitos de méritos de los aspirantes, dato que se torna relevante si se tiene en cuenta que a los concursos realizados entre el año 2016 y 2021 se inscribieron 2.294.064

[11] Este es el último año consolidado en el sitio del Observatorio de Carrera Administrativa de la CNSC, al cual se puede acceder en la siguiente dirección electrónica: https://www.cnsc.gov.co/observatorio/datos-de-interes

ciudadanos, para abril de 2023 se encontraban inscritos 2.552.268, cifras que demuestran lo difícil que puede ser acceder a un cargo de carrera administrativa en el estado colombiano, tanto por lo exigente de los requisitos (dentro de los que se encuentra aprobar el examen de conocimientos), como por la gran cantidad de aspirantes en competencia, ejemplo de ello fue el concurso de la DIAN de 2023 al que se inscribieron 272.367 personas

Gráfico 3. Comportamiento de los inscritos a concurso de méritos, CNSC 2023



Fuente: Recuperada de https://www.cnsc.gov.co/observatorio/datos-de-interes

Del análisis de literatura presentado anteriormente, se concluye la importancia capital de un servicio civil profesional y fortalecido, al igual que la débil implementación del mismo en Colombia. Ahora bien, al confrontar estas situaciones con el fenómeno de la renuncia de funcionarios ingresados a la carrera administrativa por mérito, surgen dos cuestiones que vale la pena analizar:

- La primera es el posible costo o implicaciones administrativas que tiene para el estado colombiano en general y para la entidad en particular, la renuncia de los funcionarios nombrados por mérito, esto apoyado sobre el marco legal nacional y el desarrollo teórico que indican que la función pública debe ser meritocrática.
- La segunda gira en torno al porqué renuncian los funcionarios que ingresaron por mérito a la carrera administrativa, si como se ha expuesto suficientemente, acceder a esta es complejo y, en términos profesionales, teóricamente representa importantes ventajas, e indagar si estas causas se relacionan con el funcionamiento de la entidad.

Para abordar el primer interrogante, es importante tener en cuenta que la burocracia no siempre ha sido la forma predominante de llevar a cabo la gestión pública, antes de esta, existían modelos de administración pre burocráticos como el patronazgo que cual “suele fijarse en 1828 con la victoria del presidente Andrew Jackson cuya campaña giró sobre la necesidad de dar representatividad al gobierno y hacer accesibles los empleos públicos al

commonman." (Prats, 2000, p.4). Este modelo funcionó porque dio acceso a la administración pública al "hombre común", siempre mediado por la pertenencia a un partido político, al que se debía retribuir mediante obtención de votos, sin embargo este sistema se degeneró hasta convertirse en el sistema de despojos en donde los empleados perseguían sus propios intereses, debido a la imposibilidad de control de los mismos por parte de sus jefes políticos, lo que hizo necesario un cambio de modelo administrativo dando paso a la burocracia como una forma de proporcionar seguridad jurídica para los administrados, esta se caracteriza como lo afirman Evans, y Rauch (2007), por ser meritocrática y tener un sistema de carrera establecido.

La implementación de la burocracia estableció un servicio civil desligado de lealtades individuales, con un sistema reglado apegado a la normatividad, no obstante esta mejora, se evidenció con el tiempo un desgaste de esta forma de administración pública tal y como lo indica Sanabria (2015) citando a Merton (1952), "Aunque en principio el modelo burocrático fue una adecuada respuesta ante las ingentes presiones políticas sobre la nómina estatal, las rigideces ocasionadas por el modelo burocrático generaron diferentes "buropatologías"(p.7). Como respuesta a estas "buropatologias" surgió la nueva gestión pública (NGP) que como lo explica Sanabria (2015):

> Emergió con fuerza redefiniendo un conjunto de valores para la gestión en el sector público, privilegiando especialmente la eficiencia. Valores como la efectividad y la orientación a resultados, la creación de valor público y la orientación al servicio al cliente por parte de los funcionarios, emergieron como nuevos paradigmas deseables en las entidades públicas. (p. 200)

Sin importar que se aborde desde el modelo burocrático o desde los modelos de nueva gestión pública, la debilidad del Servicio Civil repercute directamente en el correcto funcionamiento del estado, como lo afirma Ramírez (2009) "En la mayoría de los casos latinoamericanos, la inexistencia de una planta de administradores superiores permanentes de carrera, es decir, de un servicio civil profesional, ha tenido consecuencias desfavorables, sobre todo en la introducción de reformas de tipo NPM." (Ramírez, 2009, p. 131)

Para complementar el análisis anterior y entender el estado de la función pública de cara a las diferentes teorías de administración es importante saber que "la administración pública en América Latina requiere, en principio, completar la tarea del modelo Weberiano de consolidar un núcleo estratégico formado por una burocracia profesional" (Ramírez, 2009, p. 131), es decir se está más cerca, pero aun en falta de implementar adecuadamente un modelo burocrático Weberiano, que genere un modelo de Nueva Gestión Pública.

La segunda pregunta gira en torno al porqué renuncian los funcionarios que ingresan por mérito a la carrera administrativa, que como se ha expuesto anteriormente brinda beneficios profesionales entre los que se encuentra la estabilidad laboral, la cual de acuerdo a la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019, (realizada por el DANE), es la principal razón para que los funcionarios permanezcan en sus cargos, siendo el factor más relevante para el 54,4 % de las servidoras mujeres, y para el 48.9% de los servidores hombres.

La renuncia de los funcionarios nombrados por mérito adquiere relevancia, debido a que históricamente la provisión de cargos de carrera administrativa por concurso de méritos ha sido especialmente difícil de llevar a cabo, como lo indica Martínez Cárdenas (2010)

> *aunque formalmente la primera Ley de Carrera de Administrativa fue expedida en 1938, es decir, hace más de siete décadas, hasta el año 2004 se intentó realizar un amplio concurso de méritos para ingreso a más de cien mil empleos públicos estatales, el que hasta la fecha no ha podido concluir por la presión ejercida por diversos actores, (p. 03)*

En el año 2014 la OCDE realizó un amplio estudio sobre la administración pública en Colombia, en el cual se incluyó un anexo completo sobre la gestión de los recursos humanos en el estado colombiano y una de sus conclusiones fue la siguiente:

> Si bien los principios básicos enunciados en la legislación de 2004 que regula el sistema de empleo público son sólidos, la puesta en práctica del nuevo sistema de reclutamiento desde 2005 ha demostrado ser difícil y no ha producido los resultados esperados (OCDE, 2014, p. 394).

En este estudio de la OCDE se identifican una serie de falencias de la función pública colombiana, en donde tal vez la más relevante, estaba relacionada con el factor subjetivo de los funcionarios y por ende de incidir en su decisión de permanecer o no vinculados al sector público es que “el sistema parece estar diseñado de una manera que limita las oportunidades de progresión de carrera dentro del servicio público” (OCDE, 2014, Anexo A. p. 330), sigue el organismo multilateral su análisis de la siguiente forma:

> Como resultado de ello, muchos servidores públicos parecen verse confinados a trabajos estrechamente definidos, con pocas perspectivas de ascenso o progresión salarial. Este sistema tiene el efecto de convertir una herramienta de motivación clave —la oportunidad de ser ascendidos o de tener movilidad— en algo que no está disponible para la administración (OCDE, 2014, Anexo A. p 330).

Con relación a esto, la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI 2019) realizada a funcionarios del nivel nacional, contiene datos importantes que corroboran lo informado por la OCDE, como puede observarse en las siguientes tablas de la mencionada encuesta, tanto en hombres como en mujeres, dentro de las motivaciones o razones para permanecer en el empleo público están las perspectivas de ascenso o la asignación salarial, pero en un porcentaje muy bajo, lo cual concuerda con los argumentos expuestos en la documentación revisada.

Tabla 1. Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019, resultado servidores hombres

	¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)	Total	%
C08C_1	Estabilidad laboral.	13210	48,9
	cve%	1,2	1,0
	ic(+-)	303,0	0,9
C08C_2	Posibilidades de obtener experiencia.	2096	7,8
	cve%	3,3	3,2
	ic(+-)	135,7	0,5
C08C_3	Perspectivas de ascenso.	1551	5,7
	cve%	4,1	4,1
	ic(+-)	125,5	0,5
C08C_4	Asignación salarial.	1041	3,9
	cve%	5,4	5,4
	ic(+-)	110,8	0,4
C08C_5	Incentivos y reconocimientos laborales.	544	2,0
	cve%	7,6	7,6
	ic(+-)	81,5	0,3
C08C_6	Vocación por el servicio público.	5803	21,5
	cve%	1,9	1,8
	ic(+-)	216,6	0,8
C08C_7	Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	1875	6,9
	cve%	3,5	3,5
	ic(+-)	129,7	0,5
C08C_8	Ninguna de las anteriores.	889	3,3
	cve%	5,0	5,0
	ic(+-)	87,5	0,3
C08C_T	Total	27008	100,0
	cve%	0,7	0,0
	ic(+-)	347,6	0,0

Fuente:DANE, EDI 2019

Fuente: DANE 2019.

Tabla 2. Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019, resultado servidoras mujeres

	¿Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)	Total	%
C08C_1	Estabilidad laboral.	16399	54,4
	cve%	1,0	0,8
	ic(+-)	305,4	0,8
C08C_2	Posibilidades de obtener experiencia.	2511	8,3
	cve%	2,8	2,7
	ic(+-)	135,8	0,4
C08C_3	Perspectivas de ascenso.	1324	4,4
	cve%	4,3	4,2
	ic(+-)	110,9	0,4
C08C_4	Asignación salarial.	1192	4,0
	cve%	4,7	4,6
	ic(+-)	109,8	0,4
C08C_5	Incentivos y reconocimientos laborales.	526	1,7
	cve%	7,2	7,1
	ic(+-)	74,0	0,2
C08C_6	Vocación por el servicio público.	5026	16,7
	cve%	2,0	1,9
	ic(+-)	194,6	0,6
C08C_7	Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	2213	7,3
	cve%	3,1	3,1
	ic(+-)	135,8	0,4
C08C_8	Ninguna de las anteriores.	938	3,1
	cve%	4,5	4,5
	ic(+-)	82,8	0,3
C08C_T	Total	30129	100,0
	cve%	0,6	0,0
	ic(+-)	347,6	0,0

Fuente:DANE, EDI 2019

Fuente: DANE 2019.

A partir de la información recabada del material académico y de diferentes entidades oficiales, ha sido posible cimentar las bases y diseñar los instrumentos de recolección de información de esta investigación, para lograr entender el fenómeno en el caso específico de la Gobernación de Antioquia.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El objetivo principal de la investigación es determinar los motivos de la renuncia de los funcionarios ingresados por meritocracia (convocatoria 429 de 2016) y si los mismos tienen relación con el funcionamiento de la entidad, o se deben a factores relacionados con la función pública en general.

Como objetivos secundarios se tiene, en primer lugar, que, a partir de la identificación de los motivos de la renuncia de los funcionarios, se puede obtener información relevante sobre el funcionamiento de la Gestión del Recurso Humano de la entidad (GRH), y, en segundo lugar, se pueden realizar recomendaciones que mejoren la GRH, lo cual redundaría en beneficio de la entidad y de sus funcionarios.

La investigación utiliza un enfoque cualitativo, debido a que “la ruta cualitativa resulta conveniente para comprender fenómenos desde la perspectiva de quienes los viven y cuando buscamos patrones y diferencias en estas experiencias y su significado” (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018, p. 9)., Se considera que este enfoque es el más adecuado para indagar por el objetivo principal de la investigación, esto es, encontrar las causas de la renuncia de los funcionarios ingresados por meritocracia (convocatoria 429 de 2016) a la Gobernación de Antioquia, desde una perspectiva de las motivaciones individuales, es decir, haciendo énfasis en un enfoque humano y personal.

De otra parte, a partir de estas experiencias se busca obtener información relevante sobre la Gestión del Recurso Humano en la entidad y con base en los hallazgos proponer alternativas de solución a la problemática de la renuncia de los funcionarios públicos, problemática que ha sido sustentada en la revisión de literatura; sin embargo en este punto es necesario mencionar que dentro de la revisión bibliográfica no se encontró nada relacionado con el tema específico de la investigación, lo más cercano son dos tesis de grado (Vargas, 2015 ;Caro et al., 2015) acerca de la estabilidad laboral de los funcionarios públicos o su permanencia en la función pública, pero desde un espectro general no limitado a la carrera administrativa o al ingreso por mérito.

Adicionalmente, siguiendo lo propuesto por Sampieri y Hernández (2018), se reconoce una posición de proximidad al tema por parte del investigador toda vez que se encuentra vinculado como funcionario de carrera en la entidad objeto de la investigación.

Para la recolección de información se elevaron derechos de petición a la CNSC, al DAFP, a la Gobernación de Antioquia y a la alcaldía de Medellín, de igual forma se usaron base de datos de estas mismas entidades y de otras del orden nacional como el DANE y el DNP.

Por último, se realizaron entrevistas cualitativas, las cuales, como indica Corbetta (2007) no buscan una representatividad estadística sino, una representatividad sustantiva, en la

que se define el nivel de profundización y el número de estas de acuerdo con el interés que representan para la investigación, buscando "percibir el fenómeno social estudiado con los ojos y los sentimientos de los entrevistados" (Corbetta, 2007, p. 347). Siguiendo a este autor se decidió aplicar entrevistas semiestructuradas debido a que, "esta forma de realizar la entrevista concede amplia libertad tanto al entrevistado como al entrevistador, y garantiza al mismo tiempo que se van a discutir todos los temas relevantes y se va a recopilar toda la información necesaria" (Ibid, p. 357).

Las entrevistas se realizaron a nueve personas que ingresaron por concurso de méritos a la Gobernación de Antioquia, específicamente mediante la convocatoria 429 de 2016 y que renunciaron voluntariamente, se complementaron las entrevistas con un funcionario de la Secretaría de Talento Humano relevante para la investigación en razón de sus funciones, la directora de personal de la misma Secretaría de la Gobernación de Antioquia y una experta académica en el tema indagado, para un total de doce entrevistas aplicadas.

Para el análisis de la información obtenida se realizó como lo plantean Bonilla y Rodríguez (1995) un avance secuencial que avanza progresivamente, pasando de lo 'obvio' a niveles cada vez más profundos de la situación que se examina" (p.136).

Para esto, según la metodología de las mismas autoras se acopió toda la información de manera escrita que para el caso de esta investigación, se conforma por las transcripciones de las entrevistas, las respuestas a los derechos de petición elevados y los extractos de los documentos leídos, esto constituiría el 'universo de análisis' de la investigación.

Posteriormente se procede a realizar una "etapa de codificación y categorización inductiva, cuyo fin es reducir el volumen de datos ordenándolos en torno a patrones de respuesta" (Bonilla y Rodríguez, 1995. p.239), y una vez realizado este paso se procede a agrupar los mismos en categorías deductivas, como se muestra en la siguiente tabla a manera de ejemplo.

Tabla 3. Agrupación y codificación por categorías

CATEGORIA DEDUCTIVA	PROPOSICIONES AGRUPADAS POR TEMAS	CATEGORIAS INDUCTIVAS	CODIGOS
Proceso en la convocatoria 429	- Fui personero 8 años en un municipio, Eh y trabajé en la rama judicial (E3)[12] - - (¿ha trabajado en el sector público?) No, nunca. (E7)	Experiencia en lo publico	Exp-Pub
	- Yo he. Me presenté a varias convocatorias (E3) - Se había presentado a otras convocatorias) No está, esa era la primera vez (E7)	Experiencia en convocatorias	Exp-Conv
	- Bueno, yo siempre he sido un creyente del mérito y Siempre digamos que los cargos que he estado en mi vida profesional siempre han sido en **razón** al mérito (E3) - Yo estaba muy pendiente de las convocatorias que hace la Comisión	Decisión de presentarse	Desc-pres

[12] Al diseño de tabla propuesta Bonilla y Rodríguez, (1995) se le ha agregado un código que identifica al entrevistado con el fin de identificar la secuencia o cadena de sucesos que llevaron a los mismos a tomar la decisión de renunciar.

		Nacional. Quería pasar como cambiar de aires y en esos momentos pues se presentó como la oportunidad de validar esa convocatoria. (E7)		
	-	Las funciones del cargo me interesaban, entonces, por eso seleccione ese cargo (E3)	Escogencia del cargo	Esc-car
	-	estuve revisando obviamente varios puestos, varias entidades y bueno, de acuerdo, de a mi experiencia, a los estudios que hasta ese momento tenía, me pareció como la opción más conveniente desde lo salarial y desde la conveniencia (E7)		

Fuente: Elaboración propia basada en Bonilla y Rodríguez, (1995)

Los datos depurados en estas categorías se utilizaron para intentar dar respuesta a las preguntas de investigación y la situación problematizante, contrastándolos con el marco teórico y con las entrevistas realizadas a expertos académicos y funcionarios de talento humano de la entidad, siguiendo la siguiente ruta:

> a) Descripción de los hallazgos aislados; b) identificación de relaciones entre variables; c) formulación de relaciones tentativas entre los fenómenos; d) revisión de los datos en búsqueda de evidencias que corroboren o invaliden los supuestos que guían el trabajo; e) formulación de explicaciones sobre el fenómeno y f) identificación de esquemas teóricos más amplios que contextualicen el patrón cultural identificado. En cualquier caso, el analista debe asegurarse de que la evidencia sustenta sus interpretaciones apoyándose y ejemplificando con las citas textuales consignadas en sus datos" (Bonilla y Rodríguez, 1995. p.249).

Una vez concluido este ejercicio analítico se presentan las conclusiones de la investigación y de igual forma las recomendaciones que surjan de la misma.

RESULTADOS

Como punto de partida del ejercicio investigativo se buscó información sobre el número de funcionarios que renunciaron a la Gobernación de Antioquia de los que ingresaron por la convocatoria 429 de 2016, para evaluar si este fenómeno era o no representativo y si pudiera tomarse como una situación problematizante, en lo referente a la entidad y a su planta de personal en carrera administrativa ingresados por meritocracia, lo cual determinaría la viabilidad de la investigación.

El observatorio de carrera administrativa de la CNSC, contiene datos generales de los diferentes concursos de méritos que adelanta la entidad, entre ellos la convocatoria 429 de 2016, algunos de estos fueron presentados anteriormente en este escrito, pero no presenta el detalle para cada entidad que oferta cargos en las convocatorias, tampoco tiene el dato más relevante para esta investigación, el número de funcionarios que ha renunciado en las diferentes entidades y convocatorias.

Al no poder obtener la información necesaria mediante datos abiertos se recurrió a solicitar la misma a las entidades competentes a saber, Gobernación de Antioquia, CNSC, y Alcaldía de Medellín. A esta última entidad se elevó el derecho de petición con el fin de contar con información útil para contrastarla con la de la gobernación de Antioquia y tener un punto de referencia cercano sobre la situación estudiada.

Antes de presentar los datos obtenidos es importante clarificar que los derechos de petición fueron realizados en diversos momentos de la investigación y atendiendo a los hallazgos que iban surgiendo de la misma (siguiendo la metodología de la investigación cualitativa), por lo que el orden en el que se presentan los mismos no se corresponden necesariamente con el de obtención, sino con una secuencia lógica que permita comprender el fenómeno estudiado.

La gobernación de Antioquia y la convocatoria 429 de 2016

En el caso concreto de estudio, se relaciona con la convocatoria 429 de 2016, en esta se ofertaron 4930 vacantes de las cuales fueron cubiertas 2662, lo que representa un 54% de los cargos ofertados, y se presentaron 63.244, lo que significa que se presentaron un promedio de 13 aspirantes por vacante, esto realizando un análisis de los datos generales disponibles en la página de la CNSC.

Gráfico 4. Comportamiento proceso de selección 429 CNSC 2022

Año Oferta	Estado Proceso	Entidad	Municipio	Departamento	Sistema	#Empleos	#Vacantes
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE MEDELLÍN	MEDELLÍN	Antioquia	Sistema General	902	2.179
2017	Listas de elegibles	GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	MEDELLÍN	Antioquia	Sistema General	619	1.060
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE ITAGÜÍ	ITAGÜÍ	Antioquia	Sistema General	161	383
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE RIONEGRO	RIONEGRO	Antioquia	Sistema General	93	124
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE APARTADÓ	APARTADÓ	Antioquia	Sistema General	75	95
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE SABANETA	SABANETA	Antioquia	Sistema General	28	87
2017	Listas de elegibles	POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID	MEDELLÍN	Antioquia	Sistema General	75	80
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE EL CARMEN DE VIBORAL	EL CARMEN DE VIBORAL	Antioquia	Sistema General	56	76
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE GIRARDOTA	GIRARDOTA	Antioquia	Sistema General	47	68
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE LA CEJA DEL TAMBO	LA CEJA	Antioquia	Sistema General	45	64
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE COPACABANA	COPACABANA	Antioquia	Sistema General	28	57
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE CALDAS - ANTIOQUIA	CALDAS	Antioquia	Sistema General	25	47
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE LA ESTRELLA	LA ESTRELLA	Antioquia	Sistema General	29	47
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE SONSÓN	SONSÓN	Antioquia	Sistema General	32	42
2017	Listas de elegibles	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO	MEDELLÍN	Antioquia	Sistema General	38	39
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE SANTA FE DE ANTIOQUIA	SANTA FÉ DE ANTIOQUIA	Antioquia	Sistema General	31	35
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE SAN JERÓNIMO	SAN JERÓNIMO	Antioquia	Sistema General	30	30
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE CIUDAD BOLÍVAR	CIUDAD BOLÍVAR	Antioquia	Sistema General	16	28
2017	Listas de elegibles	INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO - Medellín	MEDELLÍN	Antioquia	Sistema General	26	28
2017	Listas de elegibles	TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA	MEDELLÍN	Antioquia	Sistema General	26	27
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE MARINILLA	MARINILLA	Antioquia	Sistema General	23	26
2017	Listas de elegibles	ALCALDÍA DE GUARNE	GUARNE	Antioquia	Sistema General	24	25
2017	Listas de elegibles	INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE	MEDELLÍN	Antioquia	Sistema General	19	21
						2.662	4.930

Fuente: Recuperado de https://www.cnsc.gov.co/observatorio/datos-de-interes

Para profundizar en el análisis de la convocatoria se elevó un derecho de petición a la CNSC, con el fin de obtener datos específicos que permitieran realizar comparaciones entre

las diferentes entidades que participaron de la misma, como vacantes ofertadas por entidad, discriminadas por nivel jerárquico, número de aspirantes a cada entidad y número de cargos provistos.

A continuación, se presenta una tabla con los datos de las tres entidades a las que se presentaron menos aspirantes y de las tres entidades a las que se presentaron más aspirantes, en donde se evidencian las grandes diferencias de comportamiento por entidades dentro de una misma convocatoria.

Tabla 4. Comportamiento de entidades en la convocatoria 429

No.	ENTIDAD	VACANTES OFERTADAS	No. INSCRITOS	VACANTES PROVISTAS
1	**Alcaldía de Abriaquí**	**5**	**7**	**0**
	Asistencial	1	3	0
	Profesional	1	1	0
	Técnico	3	3	0
17	**Alcaldía de Heliconia**	**2**	**4**	**0**
	Profesional	1	1	0
	Técnico	1	3	0
29	**Alcaldía de Sabanalarga**	**4**	**6**	**0**
	Profesional	1	1	0
	Técnico	3	5	0
18	**Alcaldía de Itagüí**	**383**	**5113**	**231**
	Asistencial	97	879	71
	Profesional	150	3373	101
	Técnico	136	861	59
24	**Alcaldía de Medellín**	**2179**	**29093**	**1324**
	Asistencial	607	5087	445
	Profesional	1087	19500	694
	Técnico	485	4506	185
45	**Gobernación De**	**1060**	**19851**	**764**
	Asistencial	335	6101	277
	Profesional	494	11728	360
	Técnico	231	2022	127

Fuente: elaboración propia con datos de la CNSC.

Se observan entidades con un bajo número de inscritos y que no proveyeron ninguno de los cargos ofertados, estas entidades tienen en común que son municipios pequeños, los cuales, por medio de esta convocatoria no vincularon funcionarios de carrera por meritocracia, con las implicaciones negativas que esto tiene para la administración pública como se explicó anteriormente en este trabajo. Esta situación es susceptible de ser estudiada por la academia, toda vez que sea posible que estas entidades sean poco atractivas para los aspirantes y por ende tengan pocas posibilidades de tener personal de carrera de forma meritocrática.

Del otro lado del espectro se encuentran entidades grandes como las tres que más aspirantes tuvieron, en donde la competencia es mayor, toda vez que aumentan el número de inscritos en proporción a las vacantes, así: para el municipio de Itagüí se inscribieron 13, 4 personas por cargo en promedio, para Medellín 13,4 y para la Gobernación de Antioquia 18,7 promedio, cabe anotar que la mayor cantidad de personas inscritas fue para el nivel profesional donde en proporción se inscribieron, 22,5 personas por cargo para Itagüí, 17,9 para Medellín y 23,7 para Gobernación de Antioquia.

Dentro de la información suministrada por la CNSC, se encuentra que el concurso tuvo una duración de 34 meses entre agosto de 2016 y junio de 2019, y se recibieron un total de 552 acciones de tutela, se presentaron 3 acciones de reparación directa, 2 demandas de nulidad, y 32 demandas de nulidad y restablecimiento del derecho.

Estos datos corroboran una de las premisas fundamentales de este trabajo y es la dificultad que conllevan los concursos de méritos, este en particular tuvo una duración de casi 3 años y en el caso particular de la Gobernación de Antioquia, fue la entidad que más inscritos tuvo por cargo en promedio, estableciéndose una alta competencia para el ingreso a la entidad, todo esto acompañado de las múltiples acciones legales presentadas por diferentes actores y con múltiples pretensiones, una de ellas llevó a la suspensión del concurso.

Por último a la CNSC se le solicitó el dato correspondiente al número de funcionarios que ha renunciado a la carrera administrativa de los que ingresaron a las diferentes entidades por medio de la convocatoria 429 de 2016, este dato es fundamental para esta investigación, y la respuesta de la entidad fue la siguiente: “Frente a las renuncias presentadas en cada una de las entidades, se reitera que la CNSC no coadministra las plantas de personal, por ende, si desea puede realizar la consulta directamente a la entidad convocante” (CNSC, 2022).

De acuerdo a esta respuesta, la CNSC no tiene los datos de las renuncias de los funcionarios, situación que genera un vacío de información y que será analizada más adelante, también se le solicitó a esta entidad información sobre las causas de la renuncia de los funcionarios, o si se disponía de algún estudio o documentación sobre el tema a lo cual se obtuvo la siguiente información:

> *Teniendo en cuenta que como no coadministramos plantas de personal de las entidades, no efectuamos ningún estudio, programa o proyectos para identificar las principales causas por las cuales las personas de las listas de elegibles presentan su renuncia. No obstante, en caso de existir vulneración a los derechos de carrera, la CNSC efectúa las investigaciones que sean necesarias, a fin de vigilar, investigar y de ser el caso sancionar, para subsanar la situación presentada. (CNSC, 2022)*

En la línea de la respuesta anterior, la CNCS tampoco tiene conocimiento o ha realizado estudios sobre las causas de las renuncias de los funcionarios.

Con el fin de obtener los datos necesarios que no suministró la CNSC, se realizaron tres derechos de petición a la Gobernación de Antioquia, en marzo de 2022, en enero de 2023 y en marzo de 2023, en este trabajo se presenta la información relevante para conocer el

contexto de la entidad en lo referente a la carrera administrativa, la meritocracia, la convocatoria 429 y la renuncia de los funcionarios.

La Gobernación de Antioquia, de acuerdo con la información dada por la entidad, cuenta con una planta de personal de 3208 cargos aprobados, se encuentran provistos 2950, de los cuales 1472 están ocupados por servidores que se encuentran en carrera administrativa, de estos últimos 491 fueron inscritos de manera extraordinaria en carrera administrativa, es decir que su derecho de carrera no fue obtenido por meritocracia, los restantes 981 servidores de carrera ingresaron por medio de los concursos de méritos 01 de 2005 y 429 de 2016.

Teniendo en cuenta los datos referenciados es posible afirmar que el 46 % de la planta de cargos está provista en carrera administrativa y en lo que respecta al mérito, solo el 31% de la planta de la entidad ingresó a la misma de forma meritocrática, realidad similar a la de la Alcaldía de Medellín[13] que tiene una planta de cargos de 4872 funcionarios de los cuales el 58% está ocupada por funcionarios de carrera, y solo el 35% de la planta de personal ingreso por meritocracia, situación que deja a ambas aún distantes de cumplir con los preceptos constitucionales sobre el empleo público en lo concerniente a la carrera administrativa y especialmente frente al mérito.

Dentro de la información solicitada a la Gobernación de Antioquia, se encuentra como dato central para esta investigación el número de funcionarios que se posesionaron[14] por medio del concurso de méritos 429 de 2016, y que renunciaron a la entidad, discriminados por nivel jerárquico y dependencia a la que renunciaron, lo cual se presenta en la siguiente tabla con corte a marzo de 2023.

Tabla 5. Número de funcionarios ingresados por la convocatoria 429 que renunciaron a la Gobernación de Antioquia

ORGANISMO	Asistencial	Profesional	Técnico	Total
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	1	1		2
DIRECCION SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA		2	6	8
GERENCIA DE AFRODESCENDIENTES		1		1
GERENCIA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA		1		1
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS		2		2
GERENCIA INDIGENA	1			1
OFICINA DE COMUNICACIONES	1			1
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL		3		3

[13] No obstanteesta investigación se centra en la Gobernación de Antioquia, se presentan datos de la Alcaldía de Medellín para tener referentes cercanos de la realidad del tema estudiado, entre entidades que pueden presentar características similares.

[14] Los datos difieren de los de la CNSC, debido a que esta entidad solo tuvo en cuenta los cargos que tuvieron lista de elegibles, los datos de la gobernación de Antioquia se refieren al número de personas que efectivamente se posesionaron en los respectivos empleos.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.	3			3
SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	2	7	2	11
SECRETARÍA DE GOBIERNO		2		2
SECRETARÍA DE HACIENDA	2	6		8
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	1	3		4
SECRETARÍA DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	1			1
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE		2		2
SECRETARIA GENERAL	3	1		4
SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA	1	6	4	11
Total general	**16**	**37**	**12**	**65**

Fuente: Gobernación de Antioquia 2023.

Como puede observarse en la tabla, han renunciado 65 personas lo cual equivale al 9.3% del total general de funcionarios ingresados, al revisar los datos desglosados por nivel jerárquico se evidenció una diferencia importante, entre el nivel asistencial que presenta una renuncia del 7% y los niveles técnico y profesional que presentan cada uno un 11% de funcionarios que han renunciado.

De igual forma se tienen los datos desagregados por organismos, en donde se destaca que paradójicamente en la dependencia que más funcionarios han renunciado es la secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, con un total de 11 funcionarios, que corresponde al 17% del total general de los funcionarios que ingresaron por la convocatoria 429 y renunciaron a la Gobernación de Antioquia.

Como información complementaria para el análisis del contexto se encuentra que, en la Alcaldía de Medellín, de las personas que ingresaron por medio de la convocatoria 429 de 2016, han renunciado 63 funcionarios los cuales representan el 5.9% del total de ingresados por dicho concurso, si los datos se desagregan por nivel jerárquico, se tiene que del nivel asistencial renunciaron el 4.8%, del nivel profesional el 6.3 % y del nivel técnico el 5.8%, cifras menores que las presentadas en la Gobernación de Antioquia.

Por último, dentro de las peticiones realizadas a la Gobernación de Antioquia, se le solicitó que informara si se tenía conocimiento sobre los motivos de renuncia de los funcionarios ingresados por medio de la convocatoria 429, o si se había hecho algún estudio o investigación al respecto, a lo cual la entidad respondió de forma negativa a ambas preguntas, a la Alcaldía de Medellín se le realizó la misma solicitud obteniendo una respuesta similar.

De la revisión de los datos expuestos, el más relevante se refiere a la renuncia de aproximadamente el 10% de los funcionarios que ingresaron por meritocracia a través de la convocatoria 429 de 2016, en un periodo aproximado de dos años, cifra que a priori parece elevada de acuerdo con lo que se ha venido exponiendo a lo largo de este trabajo

Con el fin de sopesar el aporte que pudiese hacer la investigación no sólo en términos académicos sino también en términos prácticos para la función pública, se procedió a comparar esta situación con la encuesta del DANE para funcionarios públicos del nivel nacional. A partir de la encuesta, se encuentra que de los funcionarios que llevan alrededor de dos años vinculados a las diferentes entidades, el 11 % de los mismos quisieran dejar de trabajar en las mismas en los próximos 12 meses y el 43.5% quisiera permanecer en la entidad solo durante los próximos 3 años, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 6. Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019, resultado para funcionaros de 6 a 24 meses de vinculación

	Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)		Total	%
C18C_1	Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.		278	2,7
		cve%	6,6	6,5
		ic(+-)	35,8	0,3
C18C_2	Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.		851	8,3
		cve%	4,3	4,2
		ic(+-)	71,1	0,7
C18C_3	Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.		4486	43,5
		cve%	1,9	1,6
		ic(+-)	170,2	1,3
C18C_4	Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.		3753	36,4
		cve%	2,4	1,9
		ic(+-)	174,6	1,4
C18C_9	Prefiero no contestar		940	9,1
		cve%	4,2	4,1
		ic(+-)	77,6	0,7
C18C_T	Total		10308	100,0
		cve%	1,2	0,0
		ic(+-)	242,2	0,0

Fuente:DANE, EDI 2019

Fuente: DANE 2019

Esta comparación muestra la dificultad que aparentemente tienen las diferentes entidades para retener su talento humano, pese a que el principal atractivo de las entidades del sector público, como se analizó con anterioridad, es precisamente la estabilidad laboral que el mismo ofrece.

La diferencia entre estos datos y los obtenidos de la Gobernación de Antioquia radica en que en la encuesta del DANE no es posible determinar si los servidores ingresaron al servicio civil por meritocracia o si se encuentran en carrera administrativa; a pesar de esta diferencia, es posible afirmar que los resultados de esta investigación pueden parecer provechosos no sólo para la Gobernación de Antioquia sino también para otros entes estatales, pues las causas que se encuentren de la renuncia de los funcionarios de este ente territorial, pueden servir como punto de partida para que otras entidades aborden el tema de la renuncia de sus funcionarios.

Una vez reivindicada la relevancia y magnitud del fenómeno estudiado desde el aspecto académico y desde el aspecto fáctico se indagó por los motivos y las causas de la renuncia de los funcionarios, para lo cual, al haber confirmado que la entidad no contaba con datos

al respecto se realizaron entrevistas semi estructuradas de acuerdo con lo establecido en el diseño de esta investigación.

Entrevistas con los funcionarios

Llevar a cabo las referidas entrevistas fue la parte más difícil y dispendiosa de esta investigación, debido a que en principio al planear cómo se haría, se concibió como un proceso que tenía los siguientes pasos: contactar a los exfuncionarios, realizar la entrevista y plasmar sus resultados, para lo cual en un primer momento se solicitó ayuda en la dirección de personal de la entidad como funcionario de esta, para tener los datos de contacto de los exfuncionarios, lo cual no fue posible.

Al no obtener respuesta positiva como funcionario, se elevó un segundo derecho de petición solicitando los datos de contacto, por lo menos el correo electrónico de los exfuncionarios, y de no ser posible acceder a esta petición se solicitó que desde la entidad se enviara una comunicación anexada al derecho de petición, en donde se expone un resumen de la investigación y los datos de contacto, para que las personas que desearan participar en la investigación pudieran hacerlo.

La entidad no accedió a ninguna de estas dos peticiones aduciendo el tratamiento de datos personales y que no era posible enviar desde un correo institucional comunicaciones no oficiales, en ese momento cambió la lógica del proceso convirtiéndose entonces en: Encontrar a los exfuncionarios, contactarlos, realizar la entrevista y plasmar sus resultados.

El proceso de encontrar a los funcionarios tomó más tiempo del inicialmente esperado, debido a que esta tarea debió hacerse utilizando un método artesanal si se quiere, que consistió en preguntarle a los compañeros funcionarios conocidos, si ellos a su vez conocían a alguna persona que hubiese entrado por la convocatoria 429 y hubiese renunciado, a esta pregunta la mayoría de las veces la respuesta fue negativa e incluso se mostraban sorprendidos de que compañeros relativamente recién ingresados renunciaran, en otras ocasiones indicaron que habían escuchado de un caso pero no tenían sus contactos, y en algunas oportunidades daban el contacto o directamente acompañaban donde otro compañero que podía tener el contacto, y de esta forma por medio de funcionarios conocidos y de sus conocidos, después de varios meses y haber abordado a más de cien compañeros funcionarios, se obtuvo la información de trece exfuncionarios que encajaban en el perfil de la investigación, de los cuales fue posible contactar a once, todos accedieron a ser entrevistados, pero dos de estas personas nunca brindaron la entrevista, dejando un total de nueve entrevistas para esta investigación.

Siguiendo las recomendaciones traídas del trabajo de Díaz-Bravo, L. (2013), al tratarse de entrevistas semiestructuradas se elaboró un guion, con el fin de encauzar la conversación sobre los temas que se consideran relevantes para esta investigación, este derrotero que se usó para todos los entrevistados, se divide en cinco partes:

1. Introducción.
2. Presentación del entrevistado, identificación de datos personales

3. Preguntas Relacionadas con la Convocatoria 429 de 2016.
4. Ingreso y recibimiento en la Gobernación de Antioquia.
5. Proceso de renuncia a esta entidad.

A continuación, se plasman los datos más relevantes por cada sección de preguntas, los cuales pueden marcar tendencias y determinar los hallazgos de esta investigación.

Para respetar la confidencialidad y privacidad de los entrevistados se les ha asignado un número del 1 al 9 con el cual serán identificados al momento de citar sus casos o apartes de sus entrevistas.

Generalidades

A continuación, se presentan algunos datos generales que presentan utilidad para entender el contexto de la investigación. En total fueron nueve las personas entrevistadas, tres mujeres y seis hombres con edades entre los 31 y 43 años.

Con respecto a las edades el entrevistado número 4, quien se desempeñó en la dirección de talento humano, indicó que antes de la convocatoria 429 la edad promedio de los servidores de carrera era de alrededor de los 55 años.

De las 9 personas entrevistadas 4 vivían fuera del Departamento de Antioquia y se trasladaron a vivir a Medellín para ocupar el cargo, 5 de los entrevistados ingresaron a cargos de profesional universitario, 3 ingresaron a cargos de profesional especializado y uno ingresó a un cargo de técnico.

En lo referente a nivel educativo, los 9 entrevistados son profesionales, y todos tienen posgrado, 6 son especialistas y 3 de ellos, además de la especialización, tienen título o están cursando maestrías, esto es relevante si se tiene en cuenta que, solo para 2 de los cargos se requería posgrado, es decir la mayoría de los entrevistados excedía el nivel de estudios requerido para el cargo.

En cuanto a la experiencia en el sector público solo 1 de los entrevistados no había trabajado en el mismo antes de ingresar a la gobernación de Antioquia mediante la convocatoria 429, de hecho 3 personas tenían derechos de carrera administrativa en otras entidades, 2 de ellas retornaron a sus cargos de carrera antes de terminar los 6 meses del periodo de prueba, la otra persona el entrevistado número 8 (E8) perdió su cargo anterior por permanecer en la Gobernación de Antioquia, en sus palabras:

> “Yo perdí 2 derechos de carreras si se quiere, pues yo estaba, y digamos que, que incluso eran cargos muy similares, muy similares, en la denominación y en todo y yo opté por renunciar el de Bogotá para quedarme en el de Antioquia.
>
> Eh y también tuve que renunciar, o sea, yo en casi que en 1 año terminé renunciando a 2 cargos de carrera”.

Para comprender mejor esta situación en particular es de utilidad revisar la cartilla de la CNSC sobre el Registro Público de Carrera Administrativa, en el siguiente apartado:

> Superado con evaluación satisfactoria, el periodo de prueba por parte de quien concursó en el respectivo proceso de selección, se adquieren los derechos de carrera administrativa, los cuales posteriormente son declarados mediante la inscripción en el REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.
>
> Por su parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004: "el empleado inscrito en el REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA que supere un concurso, será nombrado en período de prueba, al final del cual, se le actualizará su inscripción en el Registro Público, siempre que obtenga calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conservará su inscripción en la carrera administrativa" (CNSC. 2020, p.44).

También se considera relevante anotar que el total de los entrevistados, en el momento de la investigación, continúa vinculado a entidades públicas.

Proceso en la convocatoria 429 de 2016.

En lo referente a cómo vivieron el proceso de la convocatoria 429 los entrevistados, el primer dato relevante sobre esto es que solo 2 de ellos nunca se habían presentado a una convocatoria pública, por lo que es posible afirmar que en general contaban con experiencia en este tipo de procesos, por ejemplo, el entrevistado número 5 (E5) manifestó:

> En este momento he participado, en mis cálculos, que estoy inscrito cuando habla de participación, si arrancan en cualquier Estado de los que me he ganado, hasta los que simplemente me he inscrito, he participado en 27 concursos. (…) antes de la 429 yo había ganado cuatro concursos.

Las dos personas que se presentaron por primera vez a un concurso de méritos se enteraron de la convocatoria por redes sociales y conocidos, los demás revisaban periódicamente la página de la CNS y se enteraron por ese medio.

Frente a la escogencia del empleo por el cual concursaron, los participantes manifestaron que se basaron principalmente en los criterios de cumplimiento de los requisitos requeridos en el perfil, remuneración esperada y manual de funciones, haciendo una revisión concienzuda de estos tópicos e incluso generaron estrategias para obtener el mejor resultado posible en el concurso a partir de esta información, por el ejemplo el entrevistado 7 (E7) que nunca antes había participado en un concurso de méritos manifestó:

> Bien, pues estuve revisando obviamente varios puestos, varias entidades y bueno, de acuerdo, de a mi experiencia, a los estudios que hasta ese momento tenía, me pareció como la opción más conveniente desde lo salarial y desde la conveniencia, pues de las funciones pues que se estaban describiendo ahí, en la convocatoria, entonces bueno, lo conversé, pues ahí con algunas personas cercanas que también, pues están ahí en el sector público y tome la decisión, pues como inscribirme a la gobernación, pues sabiendo que era difícil porque era una entidad a la que se

> presentaban muchas personas, pero, como con la convicción de que será el cargo que más se adecuaba.

En un sentido similar el entrevistado número 9 (E9) comenta su estrategia para este concurso de méritos en los siguientes términos:

> Antes de la de las 429 ya tenía, pues la experiencia de otros concursos y decidí en este caso en optar por un, cargo que precisamente en el que pudiese hacer valer toda la experiencia profesional que tenía los estudios y que todo eso me sumara puntaje, también una cosa que había como evidenciado fue que los cargos que tienen mayor número de vacantes también atraen el mayor número de participantes entonces, para el caso de la 429 decidí utilizar una estrategia diferente.

Una vez indagados los aspectos relacionados con la experiencia en concursos de méritos y la forma de escogencia del cargo se indagó por las expectativas que los participantes tenían en ese momento frente al concurso y para cerrar esa sección de la entrevista se preguntó sobre la percepción de los entrevistados sobre la forma en la que se desarrolló la convocatoria 429 de 2016.

Frente a las expectativas en el concurso, en general los entrevistados manifestaron tener unas expectativas mesuradas, por diferentes motivos, algunos de índole personal, otros debido a que tenían conciencia de la dificultad que supone resultar ganador en estas convocatorias, o porque en algunos casos pensaban que los concursos estaban arreglados, esto se evidencia en las siguientes respuestas dadas al respecto:

- Entrevistado 6 (E6): “Bueno, realmente yo me presenté a 2 convocatorias simultáneas, casi simultáneamente, cierto que fueron las 428 y la 429, yo, como al principio pensaba que esos concursos los vendían, que eran corruptos y todo, pues yo no tenía muchas expectativas.
- Entrevistado 7 (E7): “Digamos pues que, si era difícil, si era difícil, pues porque ingresar a un cargo del Estado digamos que no, no es fácil. Ya, porque en la familia, mi hermano ya lo había logrado”.
- Entrevistado 2 (E2): Bueno, Eh, cómo cumplía requisitos, y de pronto, hasta un poquito más, y digamos que era el cargo dentro de esa convocatoria fue el cargo con mejor asignación que tenía ahí, en esa había en ese momento, entonces bueno, eso generaba como una expectativa positiva. Luego, cuando se hizo la verificación de inscritos, vi que se habían presentado alrededor de 50 personas para ese cargo, que para una convocatoria pública es un número bajito, entonces, saber que eran solamente 50 personas, me dio como un poquito más de confianza.

Sobre el desarrollo de la convocatoria 429 de 2016, todos los entrevistados manifestaron que el proceso les pareció muy largo, y para algunos fue complicado especialmente debido a la suspensión provisional de este concurso ordenada por el Consejo de Estado, al respecto algunos apartes de lo que manifestaron:

- Entrevistado 4 (E4): Fue terrible porque recuerdo que el concurso se puso en marcha y lo pararon luego, como que otra vez se puso, se bloqueó porque pusieron una demanda ya todo el mundo daba por perdido, pues que eso no iba a continuar y uno veía pues en los grupos de Facebook, en los grupos de WhatsApp de, pues yo estoy metido en varios grupos o en ese momento estaba muchos grupos y siempre hablaba de lo difícil que era pensar en acceder a la carrera administrativa en unas entidades tan politizadas, cuando incluso el mismo gobernador fue, entiendo yo fue quién demandó el concurso ¿Cierto? o la gobernación o algo así, entonces, en esos términos me pareció complejo.
- Entrevistado 5 (E5): Yo me inscribo en la convocatoria, yo estaba en ese momento, estaba en la ciudad de Bogotá y bueno después dígame lo que la convocatoria de esa convocatoria marca un hito para las convocatorias en Colombia, porque esa convocatoria fue demandada donde intentaron bloquear a las personas que fueran, que no fueran oriundos del territorio antioqueño ya. Esa convocatoria marcó el hito para determinar un precedente en las demás de que no sólo podían participar las personas que fueran de ese de ese, de ese territorio, sino que era muy abierta, era muy claro para todo el tema de la participación de todo ciudadano colombiano que quisiera pertenecer a trabajar con el Estado colombiano.
- Entrevistado 6 (E6): La parte más difícil fue cuando yo vi que en realidad había ganado el examen de que iba muy bien y que pues, y que estaba suspendida la convocatoria, pues eso fue muy frustrante. Frente a lo manifestado por los entrevistados en un acápite anterior de la investigación se dio cuenta de la prolongada duración del concurso y del alto número de acciones de tutelas interpuestas.

En cuanto a la suspensión mencionada por los entrevistados, la misma fue decretada, por el Honorable Consejo de Estado, mediante auto del 7 de mayo de 2018 en el proceso con radicado número: 11001-03-25-000-2016-01071-00(4780-16), del cual se extrae el siguiente fragmento:

> *"(…) En escrito aparte de la demanda que se tramita en el presente cuaderno, el Departamento de Antioquia pidió la suspensión provisional de los actos administrativos enunciados, bajo los siguientes razonamientos:*
>
> *En primer lugar, manifestó que en la expedición de estos se vulneró el artículo 13 Constitucional, puesto que la realización del concurso público de mérito es obligatorio para todos los entes territoriales y se exigió únicamente al Departamento de Antioquia.*
>
> *En segundo lugar, señaló que los acuerdos demandados solo fueron firmados por el presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo que vulneró el contenido del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 que ordena que estos deben ser suscritos también por el representante de la entidad de la cual se ofertan los empleos. Bajo tal presupuesto, la parte demandante afirmó que el contenido de los actos*

enjuiciados no la obliga en tanto que se quebrantó el factor competencia y por ende la validez de estos. (…)"

La suspensión fue levantada mediante auto del 7 de marzo de 2019, en el cual e Consejo de estado consideró:

> "(…) La sala advierte que, pese a que la Gobernación de Antioquia es la demandante en el presente proceso, lo cierto es, que las pruebas obrantes en el expediente aportadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil permite demostrar, que este ente territorial participó la Oferta Pública de Empleos OPEC relacionando 1060 vacantes para proveer, de manera coordinada con la Comisión Nacional del Servicio Civil, se prestó a la provisión de recursos para cumplir con las obligaciones a su cargo (…)"

Sin entrar a profundizar en el análisis jurídico de las providencias del Consejo de Estado, toda vez que no es el objeto de esta investigación, de las mismas sí se pueden obtener datos relevantes para este trabajo, en primer lugar, fue el Departamento de Antioquia quien demandó el concurso de méritos, lo cual claramente demuestra una postura institucional contraria al mismo; segundo, dentro de los argumentos del Departamento efectivamente se esgrimió como un factor negativo, la posibilidad de que se presentaran aspirantes de otras regiones, y por último, como lo indica uno de los entrevistados, se creó una línea jurisprudencial que es favorable a los concursos de méritos.

En este orden de ideas es pertinente traer a colación un caso relevante dentro de los entrevistados, el cual participó activamente en la defensa jurídica del concurso de méritos, para que no fuese decretada la nulidad y siguiera adelante, en sus palabras:

> Tu recuerdas que la 429 fue suspendida, por el Consejo de Estado y pues adicional de esa convocatoria suspendieron todas la 428 que yo estaba y yo lideré con otro grupo de abogados a nivel nacional un movimiento que todavía perdura, que se llama por mérito, no palanca.
>
> Entonces nosotros desde nuestra expertise, como abogados, lideramos la defensa de las convocatorias, presentamos todos los mecanismos de defensa que se podía, presionamos redes sociales, logramos contactos con algunos congresistas, se logró un debate en el Congreso de la República.
>
> Creo que fue ese un bonito ejercicio Venu, que de pronto la academia no, no lo ha registrado y es esa solidaridad que generó frente a los que ganaron los EH, los concursos, los que tenían la expectativa de nombramiento y la solidaridad que generó la defensa de esos concursos, y que generó jurisprudencia, nosotros participamos en todas las demandas, logramos que la postura del Consejo de Estado fuera en la defensa del mérito a partir de la defensa jurídica.

Ingreso y permanecía en la Gobernación de Antioquia

En este apartado se presentan algunas de las vivencias de los entrevistados con respecto a su proceso de ingreso a la Gobernación de Antioquia, sobre su recibimiento por parte de la entidad, por parte del jefe o los jefes, y su equipo de trabajo, y en general sobre su experiencia trabajando en la entidad.

Antes de presentar los hallazgos propios de este apartado se considera importante mencionar una situación que se le presentó a varios entrevistados y es que funcionarios de la entidad los contactaron antes de que se posesionaran con diferentes fines, como se presenta a continuación:

- Entrevistado 1 (E 1): Ahí pasó una cosa chistosa, pero pues tampoco lo tomé mal. Y es que antes de posesionarme la que era en ese momento la gerente, se nota que buscó me buscó en Google porque terminó llamando a la Universidad de Antioquia, ¿Eh? A la oficina en la que yo, en algún momento trabajé allá, como todavía me conocían, pues me llamaron a mí en mi teléfono y me y me dieron el teléfono de la Gerente que, porque ella me necesitaba que eso que digamos un poquito irregular, pero tampoco fue algo malo, puesto no lo tomé con mala intención.
- Entrevistado 6 (E6): Ah, bueno, es que yo no te conté que antes la persona a la que yo reemplacé desde antes de yo, entrar a esa persona ya me estaba llamando cierto, a contarme cosas de allá, a decirme que o sea a predisponerme y la verdad, pues como que le funcionó.
- Entrevistado 9 (E9): Ah, bueno, en la convocatoria 429 hubo una situación que no me había pasado antes y fue que la persona que estaba en él, digamos, ocupando el cargo. También se presentó para la convocatoria, Es cierto, y yo quedé con puntaje por encima de la persona, entonces, esta persona tenía acceso obviamente a la información de la gobernación y eso es la verdad, me pareció muy malo porque esta persona me llamó, pues como a preguntarme temas relacionados con el empleo y eso no me gustó para nada, pues me sentí súper incómodo y yo creo que ese fue el ahí, fue como cuando empezaron las cosas como, a sentirse raras, me entiendes, o sea como esta persona que tiene información privilegiada, pues entonces va a empezar a contactar a los que estén de allá arriba. Eso no me gustó para nada y creo que fue el momento en el que digamos que la convocatoria me empezó a parecer un poquito, muy complicada.

Puede observarse que a algunos de los entrevistados no les afectó esta situación, pero otros la tomaron de manera negativa e incluso entraron predispuestos a su cargo en la Gobernación de Antioquia, no obstante, la entidad no tiene injerencia en este tema, es importante que sea tenido en cuenta para próximas convocatorias y hacer pedagogía al respecto dentro de la institución.

Como generalidades, se encontró que todos los entrevistados excepto uno, habían trabajado en el sector público, y todos menos uno, ingresaron como primer lugar de la lista de elegibles, siete personas de los nueve permanecieron en el mismo cargo hasta que se retiraron, aunque algunos de ellos tuvieron cambios en sus funciones con la reestructuración de la entidad, además ninguno de los entrevistados estaba trabajando o había trabajado antes en la Gobernación de Antioquia.

Sobre su recibimiento por parte de la entidad todos manifestaron que a nivel general se sintieron muy bien y en términos generales resaltan el trabajo de la dependencia encargada que en ese momento fue la dirección de Desarrollo Organizacional.

Por parte de los jefes la mayoría fue bien acogida, una persona no fue atendida a su llegada por el jefe hasta varios días después, pero se debió a la situación de pandemia que ocurría para el momento de su ingreso, otra persona no fue recibida por su jefe hasta un par de semanas después sin ningún motivo aparente, y otra persona fue ingreso en malos términos por su jefe:

- Entrevistado 9 (E 9): Como fue el recibimiento con James, fue raro, fue muy extraño porque pues yo llegaba muy ansioso, como bueno, vamos a conocernos. Y no logré reunirme con él, sino por ahí unas 2 o 3 semanas después de que ya había iniciado, como todo el proceso, cierto, él estaba como en un ciclo de visitas, tenía como unos horarios que él estaba como acompañando unas obras, algunas cosas Y no, estaba frecuentemente en la oficina, entonces pasó mucho tiempo. (…) siempre me quedó la como la sensación de que, como que no estamos siendo bien recibidos, cierto, como que estábamos poniendo a la entidad en una situación incómoda de reemplazar a una persona por otra. Es esto como que los estábamos desacomodando en la forma en la que venían trabajando.
- Entrevistado 6 (E 6): Bueno, la primera vez, eso si no lo puedo olvidar que fui donde el jefe que había en su momento, pues el doctor Ricardo Castrillón, que era como el director de salud pública que era el que manejaba, pues el laboratorio. Cuando yo le dije, Bueno, mi nombre es (E6), yo voy para el laboratorio departamental de salud pública, o sea, yo me acuerdo de que ese señor los ojos se le llenaron de ira, me dijo que estaba aburrido de ese laboratorio, que no quería saber más de él, que todo era un problema, que mejor dicho que qué pereza, o sea, fue horrible, o sea, como ese señor me recibió.

Acerca del recibimiento por parte de sus equipos de trabajo, las experiencias de los entrevistados son bastante disimiles, como se puede observar a continuación:

> Entrevistado 4 (E 4): Me recibieron con regalo a todos los que entraban mi equipo, pues le daban un regalito sí, bienvenido, no sé qué, ¿eh? y me tienen decorado el puesto, de bienvenida, yo no los conocía, pero claro, eso me hizo sentir como muy cómo, muy en un ambiente de hogar, porque venía de otra ciudad porque estaba relativamente sola. Así mismo me recibió muy bien la persona que ocupaba mi cargo, incluso que se sentó como 2 días conmigo a contarme que era lo que él hacía, en resumen, el recibimiento fue muy bueno, pero por las particularidades, nuevamente de ese cargo al que llegué, que también por estar digamos en ese grupo, me enteré de muchos otros compañeros que le fue muy mal, muy mal la llegada.
>
> (…) Que había personas que llegaban llorando, eh, que no, que ni siquiera los recibió, pues quién iba a ser el jefe que le pusieron otro, que llevaba una semana y

> ni siquiera le habían dado el formato de roles que otros que pues lo miraban súper mal. Recuerdo tanto que hubo el caso. Una chica que me dijo es que la otra que salió después de una semana, ni siquiera ha desocupado el puesto todavía sigue viniendo a trabajar y yo no he tenido puesto.
>
> Entonces sé que muchas personas les tocó muy duro que le hicieron, pues las vidas imposibles las sobrecargaron.

Además de lo ya descrito se presentaron dos situaciones una de ellas bastante generalizada, se trató de la resistencia de muchas personas al interior de la entidad al concurso de méritos, debido que sentían que la salida de sus compañeros era culpa de las personas nuevas que ingresaban por medio del concurso.

La segunda situación ya particular se trató de algunos casos de discriminación debido al lugar de origen de los entrevistados, como se evidencia en este apartado:

> Entrevistado 3 (E 3): En este caso, si una persona muy abierta me dijo que como yo era cachacos entonces pues como que más o menos mis opiniones no eran como muy tenidas en cuenta ya entonces así muy de frente, en una buena conversación, y yo le dije, bueno, listo, yo no tengo problema. (…) mi salida fue decirle, no, yo no soy cachaco, yo soy caleño y ya, y por eso desde ahí en adelante mucha gente me empieza a decir, el caleño, el caleño, ya.

Como se explicó en el aparte metodológico y en la justificación de este trabajo, es fundamental para el mismo, abordar la perspectiva experiencial de los entrevistados, para lo cual es importante contrastar sus expectativas con la realidad que vivieron mientras trabajaban en Gobernación de Antioquia.

Se debe tener presente que ninguno de los entrevistados había trabajado antes en la entidad, por lo que sus expectativas se fundamentaron en su percepción o en lo que sabían de la misma, y en el manual de funciones para el cargo al que se presentaron. Para conocer las mismas se formularon las siguientes dos preguntas:

- ¿El trabajo en la Gobernación fue como esperaba?
- ¿Las funciones que ejerció en la práctica, eran concordantes con las establecidas en el concurso de méritos de la 429?

Como respuesta a estas preguntas 7 de los 9 entrevistados manifestaron que el trabajo en la Gobernación de Antioquia no fue como lo esperaban, una persona manifestó que al no haber trabajado nunca en el sector público no sabía que esperar, y el participante restante manifestó que en principio no cumplió con sus expectativas, pero al ser cambiado de dependencia el trabajo si cumplió con sus expectativas:

De manera similar respondieron al manifestar que las funciones que realizaban en la práctica no eran las establecidas en su manual de funciones, o no se desarrollaban como lo esperaban.

Dentro de las respuestas merece una mención especial el hecho de que, para algunas de las personas, la imagen que tenían de la Gobernación antes de entrar a la entidad cambió cuando empezaron a trabajar en ella, como se observa a continuación:

- Entrevistado 9 (E 9): Créeme que yo esperaba, a nivel nacional, Antioquia se vende como, o se ve como eh, un adelantado en muchas cosas, pero es una crítica constructiva y es que Antioquia tiene prácticas que no son buenas, que generan retrocesos, especialmente en contratación, porque una contratación que yo hago en una entidad a nivel nacional, que yo puedo sacar en 15 días en la Gobernación se demoraba mes y medio. Por los retrocesos que ha generado. A mí eso me generaba mucho choque.
- Entrevistado 6 (E6): No, no, no fue como yo esperaba por qué yo tenía una imagen tan bonita de la Secretaría seccional, cuando yo era Secretaria de Salud yo iba a la secretaría seccional y a mí, la gente me parecía tan amable uno, nunca se iba sin que le colaborarán sin que le dieran una respuesta, sin que uno hiciera lo que tenía que hacer, pero cuando yo era compañera de trabajo, yo sentía que allá no había apoyo entonces, o sea, como que esa imagen tan bonita que yo tenía, pues ya después como que se me se me perdió, cierto? y ya, vi que era todo tan difícil allá, o sea.
- Entrevistado 8 (E8): Sí, bueno, no, definitivamente no, porque, haber yo tenía como pues yo como te digo, ya llevaba un tiempo de experiencia en entidades públicas, pero uno tenía una percepción respecto de las entidades gubernamentales en Antioquia porque pues, siempre hemos tenido a Antioquia como una región próspera y con muchas, eh? capacidades. Entonces sí me imaginaba yo otro escenario, no este que te estoy contando de cómo desorganización, como rezago…. y pues en ese sentido no, no me lo esperaba.

Renuncia a la Gobernación de Antioquia.

En esta sección de preguntas finalmente se aborda el tema objeto de esta investigación que son las causas de la renuncia de los funcionarios, si bien en la mayoría de las entrevistas para este punto ya habían sido mencionadas por los participantes en respuestas a otras preguntas, en este apartado se profundiza sobre las motivaciones de las personas y su proceso volitivo para tomar la decisión de renunciar.

Este apartado se inicia indagando sobre lo que más y lo que menos le gustó a los entrevistados de trabajar en la gobernación de Antioquia, se inicia de esta forma para continuar con el hilo de pensamiento que lleva a dar forma a la decisión de renunciar.

Por tratarse de percepciones totalmente subjetivas, se encontró gran variedad de respuestas, incluso diametralmente opuestas frente a una misma situación, no obstante, se pudieron detectar patrones o puntos comunes en las respuestas frente a situaciones o cosas que les gustaron y no les gustaron a los entrevistados.

En términos generales lo que más le gustó a la mayoría de los entrevistados fue la estabilidad laboral que no es una situación propia de la entidad si no de la forma de vinculación por carrera administrativa, y el plan de bienestar con el que cuenta el

Departamento de Antioquia, que si es propio de la entidad y tiene múltiples beneficios y programas para los funcionarios como el Fondo de la Vivienda, el Fondo educativo, el aprovechamiento del tiempo libre, y diferentes formas de ofrecer salario emocional como la tiquetera momentos de felicidad , en palabras del entrevistado 3 (E3) “En el plan de bienestar en los incentivos que tiene la Gobernación de Antioquia son los mejores que yo conocí”, en ese mismo sentido el entrevistado 4 (E4) afirmó:

> Me parece que es una entidad que tiene demasiado salario emocional para los funcionarios, incluso creo que ahora lo valoro más. Todo ese tema de la tiquetera que eso fue después. Pero el tema del fondo de la vivienda yo fui beneficiaria, aunque finalmente no me alcanzaron, pues los tiempos para tomarlo todo el tema del estudio, pues así pagué la especialización, aunque también me toca devolverla porque no alcancé a condonarlo, ¿eh? También aproveché cursos aproveché el tema del gimnasio.

No obstante la percepción general del plan de bienestar, algunos de los entrevistados manifestaron que el mismo tenía falencias como el exceso de requisitos o trámites para acceder a los beneficios o tenían reparos con la atención que brindaban los funcionarios encargados del mismo.

De igual forma la mayoría de los entrevistados manifestó llevarse aprendizajes valiosos de su experiencia en la Gobernación de Antioquia, también coincidieron con haber encontrado personas valiosas desde el ámbito profesional y personal.

En lo referente al ambiente laboral y el trabajo en equipo, se encuentran experiencias contrastantes en los entrevistados, casi en igual proporción hay experiencias negativas y positivas.

Algunas experiencias positivas:

- Entrevistado 3 (E3): Lo que más me gustó, eh, lo que te digo, recibir la solidaridad de los compañeros de la 4:29. De hecho, todo me buscaron apartamento, yo llegué al apartamento, sí, yo no tuve que hacer nada, todo, todo, todo fue chévere.
- Entrevistado 9 (E9): Lo que más me gustó de trabajar con una en la Gobernación. Conocí profesionales increíbles, o sea, el nivel de profesionales que tienen la Gobernación. Creo que muchas entidades la envidian, o sea la calidad de talento humano que existe allá es brutal.

Algunas experiencias negativas

- Entrevistado 1 (E1): Entonces eso a mí me parece producía, pues mucha angustia. Y la gerente pues, como tampoco nunca estaban planeando y organizando, pues maltrataban también mucho A todo el equipo. Y el equipo como tal, pues a mí me pareció supremamente hostil, era un ambiente de mucha manipulación, de mucha lamboneria, de mucha hipocresía.

- Entrevistado 6 (E6): A mí lo que no me gustó fue el trabajo en, en el laboratorio, porque el ambiente era pesado, había mucho conflicto.
- Entrevistado 4 (E4): Me parece que o a mí me tocó un tema, un tema de clima laboral, muy, muy difícil, eh me encantaba lo que yo hacía, pero vivía cargada emocionalmente porque en mi equipo peleaban todos los días 2 personas. (...) Y de hecho, fue una de las de las situaciones que yo vi, por lo que dije, no quiero estar más acá como que yo llego bien, feliz y tranquila y salgo diciendo, Uy qué manera esta gente tan peleonera, porque yo no soy así. ¿Eh? Entonces, otros compañeritos del grupo incluso con situaciones ya de enfermedades mentales, yo los veía como eso les afectaba, entonces yo decía, pero es que ni siquiera por empatía, los otros son capaces, pues de calmarse, para mí eso fue muy muy teso, muy teso, tener que trabajar el 50% de los días en ese mal ambiente. Eso fue lo que menos me gustó de trabajar en la Gobernación.

En cuanto a lo que no les gustó a los entrevistados, al igual que con la pregunta anterior, se encuentran múltiples situaciones de carácter subjetivo, que van desde las instalaciones físicas hasta el horario de la Gobernación, de otra parte y relacionado con el aspecto organizativo de la entidad, se encuentran situaciones como la percepción del clima organizacional que se evidenció anteriormente, también lo descrito por algunos entrevistados como desorden institucional y falta de planeación, que en ocasiones conlleva a sobrecargas laborales. También se encontraron inconformidades sobre la forma de llevar el proceso de contratación estatal por parte de la entidad, algunos entrevistados perciben la entidad como politizada dando pie a que se privilegien los intereses políticos sobre lo técnico, y se percibe poco reconocimiento por el trabajo de los servidores.

Además de los factores antes mencionados hay dos situaciones que se repiten en varias de las entrevistas y que llaman la atención porque son descritas de manera bastante similar por los entrevistados. La primera de ellas se refiere a la resistencia al cambio por parte de la entidad y se sintetiza por varios de los participantes con la frase “aquí se hace así”. A manera de ilustración se extraen los siguientes apartes:

- Entrevistado 3 (E3): Lo que menos me gustó fue eso, el de siempre. Ha sido así, como lo cerrado que es el COS y la misma estructura, la como te digo, la burocracia interna de cambiar, de no querer escuchar a otros de afuera diciéndoles, oiga, esto está mal, como esa sordera al, no al cambio, eso no me gustó.
- Entrevistado 4 (E4): Yo pienso que si ah, sí había una buena, si hay una buena percepción sobre la meritocracia, pero es más que esa frase que aquí las cosas no se hacen así y tú, te tienes que amoldar a como se hace aquí, así sea, pues tú traigas lo más avanzado y lo que se sabe que funciona, no, aquí no lo hacemos así, y tú te debes ajustar a como lo hacemos aquí. Incluso alguien, una vez me dijo, es que esa no es la cultura de la gobernación tú no te has integrado a la cultura de la gobernación, tu apenas estás en proceso. Recuerdo que alguien me lo dijo así entonces, creo que eso lo refleja muy bien, o sea, para quienes llevan ahí toda la vida, que les cambiarán las formas de hacer las cosas generaba, un cierto rechazo.

- Entrevistado 8 (E8): Lo que menos me gustó precisamente fue esa esa posición arraigada de la entidad y de muchos servidores que de pronto ya llevan tiempo allí, otros que ni siquiera llevan mucho tiempo allí, pero replican esa esa manera de sentir de la entidad que es aquí lo hacemos así y de pronto, si está mal o no entendemos por qué lo hacemos, pero así siempre lo hemos venido haciendo, Y yo me choqué con una barrera de ese tipo. (…) encontré una barrera en ese tema y aquí lo trabajamos así y así lo hacemos así y no había un análisis si realmente las cosas estaban haciendo bien o no, entonces esa parte, y digamos fue la que la que menos me gustó y fue la que realmente terminó haciéndome tomar la decisión de renunciar.

La segunda situación se trata de la falta de acompañamiento de la entidad a los funcionarios en diversos aspectos, algunos entrevistados lo mencionan como sentirse solos, así:

- Entrevistado 1 (E1): Entonces por eso yo relativizaba esa preocupación de la entidad por los profesionales, porque yo en un principio ponía, era que era todo un problema de la gerencia y en la jefe, en las jefes que tuve, pero ya luego también yo miraba que realmente no había como una preocupación institucional por estar realmente acompañando a los supervisores por que los supervisores no quedarán encartados con chicharrones, y lo que yo me he pillado, es que realmente allá los técnicos están muy solos, pues las personas que tienen el perfil técnico están muy solas y que esa preocupación por los trabajadores a mí me parecía más una apariencia que una realidad, porque se pues no, no veía que era una preocupación porque los técnicos no estuvieran siempre en un riesgo de un hallazgo fiscal o disciplinario, o incluso pues penal.
- Entrevistado 6 (E6): es una entidad excelente, a mí lo que no me gustó fue el trabajo en el laboratorio, porque el ambiente era pesado, había mucho conflicto, pues fue, fue muy pesado y como como toda esa parte de que cuando usted tiene problemas como que nadie lo apoya, entonces así yo me sentía como sola.
- Entrevistado 9 (E9): O sea, nunca sentí un verdadero acompañamiento por parte de del área de talento humano. ¿Como venga, tenemos esta duda, tenemos esta inquietud o no? Me parece que todo fue más como como informal, cierto, se quedó más como en el en la mera presentación de las situaciones, pero la realidad fue que estábamos nosotros solos enfrentándonos a esa nueva situación. (…) Te lo quería contar no hubo una sola persona en talento humano que se cuestionara, que se cuestionara la situación, ¿me entiendes? eso también fue. Yo creo que si alguien allí se hubiese apiadado y hubiese dicho venga cuéntame qué está pasando porque no exploramos, esta otra posibilidad, tal vez. Si alguien en ese momento hubiese tendido la mano de allá, cierto como sentir ese respaldo, ese venga nuestro talento humano nos importa. Tal vez la cosa hubiese sido, la decisión hubiese podido haber sido distinta, como sea, yo estaba en ese momento muy frágil emocionalmente y probablemente encontrar ese ese regocijo como en el cariño o en la preocupación de una persona de talento humano, pudo haber sido determinante en que yo tomara otra decisión.

En lo referente a tomar la decisión de renunciar a la Gobernación de Antioquia, todos los entrevistados manifestaron que fue una decisión compleja, y muy meditada, en un proceso similar al descrito por Janis y Mann (1977), mencionado por Luna Bernal, A. C. A., & Laca Arocena, F. A. V. (2014),los cuales “Sostienen que tomar decisiones conlleva a un conflicto de decisión interno —generador de estrés—, que se manifiesta en dudas y vacilaciones, aplazamientos e intentos de evitación del problema” (p42). Esto se percibe fácilmente en lo expresado por algunos de los entrevistados como se plasma a continuación:

Entrevistado 1 (E 1)

> (…) A mí me impresionó mucho darme cuenta como lo mucho que me había arruinado, entre comillas, como el vivir el día a día, o sea, mi cotidianidad. Siempre estaba con esa marca triste de lo infeliz que yo estaba siendo con mi trabajo.
>
> Y no está disfrutando absolutamente nada y estaba teniendo también, pues problemas de pareja. Por eso, ¿porque entonces, mi esposo, yo creo que desde el primer mes ya me decía que renunciara y pues yo, pues precisamente por no renunciar a la carrera administrativa, no lo hacía, pero vuelvo, pues ya lo veo, yo me hice la pregunta, o sea, de qué sirve una carrera administrativa que quita las ganas de vivir?
>
> (…) Se intensificó en los últimos cuatro meses yo creo en los que yo ya dije, no ya, pues no, no aguanto más.
>
> (…) Entonces decidí renunciar y creo que ha sido el acto de mayor amor propio que he tenido, entonces preferí volver a ser contratista, volver a tener incertidumbre laboral, que seguir llevando la vida que llevaba allá.

Entrevistado 8 (E8)

> No, muy difícil, eso fue una decisión muy difícil, ¿Eh? Porque, además, el contexto es la pandemia, en esa época, pues estamos en plena pandemia en 2020 yo me había mudado de ciudad, por ese trabajo.
>
> Entonces digamos que la decisión personal fue muy difícil porque era renuncia a un trabajo, incluso yo ya había quedado inscrito allí de carrera nuevamente. Sí, porque ya había pasado, ya habían transcurrido los 6 meses de del periodo de prueba y ya estaba inscrito.
>
> ¿Eh? Pues renuncia a eso que lo haya ganado con, digamos, con todos los méritos precisamente toda la meritocracia. desde que me gané el concurso hasta el desempeño en mi periodo de prueba.
>
> Y renunciar a eso, en plena pandemia, donde no haya ninguna posibilidad de o muy poca posibilidad de conseguir un nuevo trabajo.
>
> Más en una ciudad que yo conocía en mi infancia, pero ya de adulto, no, no la conocía. No tenía ningún campo de acción allí, entonces la decisión fue muy difícil de tomarla, Eh, Pero pues estaría tan disconforme con la manera como se venían

haciendo las cosas que opté preferible por ello y entonces, pues allí, en lo personal fue muy difícil.

Entrevistado 6 (E6)

Eso fue muy difícil, pero fue, o sea, fue un momento en el que yo dije, bueno, tengo que mirar todas las ventajas que tengo acá, cierto, porque la verdad era mucho, a mí me pagaban más allá, en la Gobernación que, en el INVIMA, en la Gobernación tenía muchas ventajas allá.

Pero yo acá vivo (en el INVIMA) más tranquila, o sea, yo allá (en la Gobernación) no pase un solo día de tranquilidad, desde que estuve allá. O sea, yo todos los días era angustiada, estaba muy estresada, me sentía como me sentí muy sola, sin el apoyo de las personas, pues que deberían haberlo prestado, pues como en su momento.

Entonces, pues la verdad sí como como como que empecé a sopesar, bueno, yo digo acá tengo más dinero, pero estoy perdiendo mi salud, y yo no quiero una vida, así como de estar angustiada, de estar preocupada todo el tiempo, pues acá yo trabajo mucho, pero estoy tranquila, ¿no? Yo tengo el apoyo de mis jefes, yo trabajo muy bien con mis compañeros, acá nadie quiere que a uno le vaya mal.

O sea, nadie me está presionando para hacer cosas que no debo, entonces la verdad, pues de pronto fue una experiencia difícil, como que todo se juntó, y la verdad fue la decisión que tomé en el momento en que la tenía que tomar.

Entrevistado 9 (E9)

El manejo político que existe alrededor de ciertas decisiones que tienen que ser técnicas, me parece que es lo que finalmente me llevo a tomar la decisión de salir de allá, me refiero concretamente a que había temas que yo decía, esto no se puede hacer o se va a hacer de X O Y manera, cierto y EH, me daba cuenta que la decisión ya estaba tomada y simplemente yo era un obstáculo a superar.

(…) Entonces yo dije juepucha me voy, yo no voy a seguir aquí, exponiéndome y poniendo en riesgo mi tarjeta profesional, porque pues aquí no se tiene en cuenta lo que lo que yo estoy pensando, sino lo que ya se decidió entonces, digamos que fue como llegar a ese a ese punto de ruptura, ¿es cierto? Cuando llegue a ese momento de ruptura.

Ya entonces empezar a pensar, bueno, el cómo, cierto, porque finalmente, eh, digamos que uno ve sus derechos plasmados en la ley y en el reglamento interno de trabajo, y bueno, otra cosa es materializarlo, cierto.

Cabe mencionar que algunos de los participantes tomaron la decisión de manera más rápida que otros, debido a que venían en un encargo por carrera administrativa desde otra

entidad y al superar los seis meses del periodo de prueba no podrían retornar a ese cargo, otros de los entrevistados tuvieron un proceso de permanencia más largo en la entidad antes de tomar la decisión.

Dentro de las entrevistas se encuentran razonamientos de los participantes sobre diversos temas que los conducen a la toma de su decisión dentro de los que se encuentran razones familiares, razones de crecimiento profesional y salarial, problemas de salud física y mental con ocasión del trabajo en la Gobernación, disconformidad con el ejercicio profesional, y sentimientos de que permanecer en el cargo podría ser riesgoso para su carrera profesional.

Una vez expresado este proceso reflexivo, y después de haber planteado en varias oportunidades los factores preponderantes que los llevaron a renunciar se les pidió a los entrevistados que mencionaran las causas que ellos consideraban absolutamente determinantes para su renuncia, lo cual arrojó el siguiente resultado:

- Situaciones familiares
- Cambio a un nuevo empleo mejor remunerado
- Frustración profesional
- Bajo reconocimiento a sus aportes profesionales
- Resistencia de la organización al cambio
- Mal ambiente laboral
- Presión para realizar procedimientos sin el lleno de los requisitos legales o institucionales
- Posibles riesgos fiscales, disciplinarios y penales por permanecer en el cargo
- Indefinición de funciones
- Divergencia de funciones en la práctica con lo establecido en el manual de funciones
- Poco crecimiento profesional
- Bajas posibilidades de ascender en la organización
- Prevalencia de lo político sobre lo técnico
- Afectaciones a la salud física y mental
- Sobrecarga laboral
- Falta de planeación en la entidad
- Dificultades en los procedimientos de contratación y supervisión a la contratación estatal.

Como puede observarse, son bastantes los factores de renuncia de los funcionarios, aunque al enunciarlos no es posible dimensionar su alcance y significado para los exfuncionarios y la entidad, por lo que merece la pena y es necesario tener al menos una parte del contexto dado por los entrevistados[15].

[15] Para tener el contexto completo de las diferentes situaciones que llevaron a los exfuncionarios a renunciar se pueden observar las entrevistas completas que se adjuntan como anexos a este trabajo.

Entrevistado 1 (E1)

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cuáles crees que fueron esos factores absolutamente determinantes para llegar a la decisión de renunciar? ¿O sea, cuáles son los factores que más pesaron en tu renuncia?

¿Eh? Un ambiente laboral muy supremamente hostil, o sea, entre compañeros y una relación muy irrespetuosa la verdad entre jefes, y empleados.

Mmm, pero yo creo que principalmente la falta de planeación y de claridad frente a los objetivos de la oficina y la forma en que los diferentes profesionales aportábamos a él, y yo estuve mucho tiempo como quejándome del desorden, quejándome, con mucha frustración durante mucho tiempo.

Entrevistado 2 (E 2)

Yo ya había tomado una decisión que era que yo cumplía el año en Gobernación y me iba a retirar, porque eh, había como temas delicados, en temas eh por ejemplo, en contratación y manejo de presupuesto que me parecía que los procesos no se estaban realizando adecuadamente.
No estoy diciendo que haya presenciado actos de corrupción, sino que no eran adecuados, digamos que y bueno en, digamos que en esos temas ya cuando estamos hablando de dineros públicos, pues uno se cuida y piensa más allá. Pues, o sea, ese no iba a ser mi último trabajo tampoco.
(…) Bueno, en efectivamente como te acaba de decir que en ciertos procesos que eran más delicados, me parece que falta como rigurosidad, y que eso podría generar a futuro e investigaciones de tipo fiscal o disciplinaria.

Entrevistado 9 (E 9)

Bueno, mira lo que te mencioné hace un rato, el tema de la visión que se tiene de la gobernación al interior y al exterior, creo que es determinante. Es cierto, porque cuando llegas con esa expectativa y piensas que estás entrando a un lugar con, o sea, no sé con las virtudes, con los, con los valores que profesa la entidad, eh digamos que uno tiene, la vara muy alta es esto.

Entonces fue un punto como de decepción, con relación a ese tema que fue, me parece importante.

El segundo es la carga laboral o como te dije falta gente, falta estructura, eh y faltan personas que medien en esas micro transacciones que hay que hacer todo, todo el tiempo en la entidad. Y finalmente el tema político y como las decisiones que debieran ser de carácter técnico pasan todo por el tema político y te dejan, pues como maniatado, esos creo que serían como los tres elementos determinantes.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Como punto inicial de la discusión es necesario hacer énfasis en que, como se ha mencionado anteriormente dentro de los rastreos realizados, no se encontraron estudios o literatura específica sobre las causas de renuncia de funcionarios públicos de manera general, y mucho menos enfocados en funcionarios de carrera administrativa ingresados por concurso de méritos De igual forma se consultó con expertos[16] en el tema del servicio civil, quienes manifestaron no conocer estudios o documentos al respecto.

No obstante lo anterior, sí existe copiosa literatura que hace referencia al funcionamiento y dificultades en el servicio civil, por lo que se ha contrastado lo encontrado en esta, con lo informado por los entrevistados, para lograr el objetivo de este trabajo que es no solo conocer las causas de renuncia de los funcionarios, si no también comprender cuales de estas causas pueden estar relacionadas con el funcionamiento de la entidad. A tal fin se hace necesario establecer cuáles causas de renuncia son de la esfera personal de los exfuncionarios, cuáles son generales de la administración pública y cuáles de la entidad propiamente dicha.

En la literatura estudiada se identificó como una de las principales problemáticas dentro del servicio civil, la dificultad de algunos funcionarios para adaptarse al sector público, por factores como el choque de lo privado a lo púbico, la cultura organizacional, o la cantidad de procesos y procedimientos, al ser totalmente reglado.

Este no es el caso de los exfuncionarios entrevistados, debido a que como ya se mencionó previamente, todos excepto uno de ellos habían trabajado antes en el sector público, por lo que es válido asumir que conocían las formas propias del mismo y esto se ratifica por el hecho de que todos siguen vinculados a entidades públicas, lo cual representa que las causas mencionadas referidas a la cultura organizacional y los diferentes procesos y procedimientos son aplicables a la entidad y no a una posible dificultad de los funcionarios para adaptarse a la función pública.

Otra situación de carácter general mencionada en los estudios del BID y de la OCDE, citados en este trabajo, es la dificultad que se presenta en el sector público colombiano para que los funcionarios de carrera accedan a cargos de superior jerarquía y directivos, lo que supone un estancamiento profesional. Este aspecto es evidenciado y mencionado por algunos de los entrevistados como causas de renuncia, y aunque no es posible atribuirlo únicamente a este punto, se trata del diseño estatal de la función pública colombiana, como se ha constatado en diferentes documentos del DAFP revisados en este trabajo. Es importante mencionar que en la Gobernación de Antioquia este problema puede verse exacerbado por el arreglo institucional propio de la entidad, como lo analizó uno de los entrevistados para tomar la decisión de renunciar:

[16] Dentro de la investigación se entrevistó en calidad de experta en el tema a la profesora Carolina Isaza Espinosa, docente investigadora en la Universidad Externado de Colombia, Doctora en Gobierno y Administración Pública. Universidad Complutense de Madrid – Instituto Ortega y Gasset, 2012.

Entrevistado 4 (E4)

> Número 2 en la Gobernación, solamente podía aspirar a 2 niveles adicionales, ser profesional cuatro y profesional 5, profesional cuatro, ingeniero industrial solamente había uno y él es de un compañero que es de carrera, ingeniero industrial. Cierto que era mí, que es mi profesión.
>
> (…) Pero la posibilidad de que 30 ingenieros industriales, pues nivel 3 y solamente 3 cargos por encima y llegará a ellos sí era posible, obviamente que sí, pero no era como tan fácil decir, sí, yo me quedo aquí y tengo una oportunidad clara de ascender, realmente no o de ascender internamente por un encargo, sí, algo temporal o de pensar en un concurso.
>
> También es muy difícil, solamente tengo 3 oportunidades de continuar aquí. ¿Eh? En cambio, por ejemplo, en la DIAN, en esa comparación que hice. Yo soy gestor 3, entonces en la DIAN hay gestor cuatro y después de gestor cuatro. Hay como unos cargos que son de nivel asesor, que son cargos de carrera, que es inspector, uno inspector tres, inspector cuatro, en la DIAN. Los jefes no son de libre, nombramiento y remoción, los jefes son personal de carrera, o sea que, si tú no lograste ascender, esos seis que están por encima de mí, digamos en el nivel jerárquico, el día de mañana sí puede llegar a ser jefe.
>
> También, pues, eh, por diferentes cosas, por estudiar más. Tienes unas primas técnicas, por estar digamos muy bien preparado. Entonces, claro, y pensando en el desarrollo profesional, y no solamente en los pesos netos.

Frente a lo expresado por el exfuncionario, es razonable afirmar que en la Gobernación de Antioquia se tienen menos posibilidades de ascender que en otras entidades estatales, por ejemplo, en el nivel profesional solo se cuentan con 5 grados los que hace muy limitada la movilidad vertical, a modo comparativo en la DIAN se tienen 8[17] grados profesionales, y las entidades del nivel nacional pueden tener hasta 24 grados de profesionales como se evidencia en el decreto 473 de 2022.

En contraposición a la lógica de promover los ascensos verticales dentro de la organización, para evitar el estancamiento profesional ya advertido por los organismos multilaterales antes mencionados, la Gobernación de Antioquia en noviembre de 2022 construyó un proyecto de ordenanza mediante el cual se proponía modificar la escala salarial de los funcionarios achatándola aún más, pues se pretendía reducir el número de grados para todos los niveles jerárquicos, a manera de ejemplo en el nivel profesional pasaba de 5 grados a solo 3.

Esto en lo referente a lo identificado de forma general en la literatura, a continuación, se analizan las causas enunciadas por los funcionarios que a priori se relacionan con el

[17] Esta información puede ser verificada en el aplicativo SIMO de la CNSC, en donde se puede evidenciar la escala salarial y los requisitos que se requieren para los diferentes cargos.

funcionamiento de la entidad, siendo también una posibilidad de que sean causas generales del sistema.

Es apropiado iniciar este apartado de la discusión con una causa que fue recurrentemente mencionada por los entrevistados y es el mal clima laboral en la institución. Este fenómeno se abordó desde dos momentos en las entrevistas, uno en cuanto al recibimiento al ingresar por la convocatoria 429 y el otro, sobre el trabajo en el tiempo en la entidad. Respecto al primer momento, que en principio podría considerarse ligado a la entidad, lo describen algunos entrevistados de la siguiente forma:

Entrevistado 5 (E5)

> Fue muy, muy difícil para los compañeros como te dije, yo entré un año después, cuando ya había entrado todos Los lo o ya la mayoría de los que habían concursado se habían posesionado a su cargo, pero entiendo que para ellos los que se posesionaron, Fue una entrada muy, muy difícil, muy complicada.
>
> Porque, además, en 2020 sí, además, Venu, mira que se manejaba como como si se le estuviera robando el cargo a la persona que tenía la provisionalidad.
>
> O incluso como si hubiera una masacre laboral, o sea, los discursos que se manejan para deslegitimar el concurso eran muy, muy terribles, ¿Eh? Además, que había otro fenómeno es que muchos no perdieron su cargo porque los que estaban eran encargos porque venían ya de carrera. Lo que pasa es que disminuían su ingreso salarial.
>
> Pero todo, digamos, fue un proceso de mentira y deslegitimación. Los sindicatos también le dieron muy duro a los concursos, Entonces, sí, digamos que el ingreso de los compañeros al inicio fue muy duro.

Esta situación límite como la descrita por el entrevistado puede atribuirse en parte al estado de la función pública en ese momento coyuntural, pues como ya se ha expresado, para el momento de la convocatoria 429 más de la mitad de los cargos se encontraban ocupados por funcionarios en provisionalidad y algunas de estas personas llevaban con este tipo de vinculación hasta 20 años, haciendo de esta forma de vinculación que como su mismo nombre lo indica es de carácter transitorio, una situación que para los funcionarios se convirtió en permanente, generando estrés y tensión en el clima laboral de la entidad con la salida de funcionarios y el ingreso de las nuevas personas, como bien lo explica la profesional Alexandra Valencia, funcionaria de la dirección de desarrollo organizacional de la Gobernación de Antioquia, quien fue entrevistada en calidad de observadora privilegiada del proceso:

> (…) una convocatoria como esta siempre genera tención, eso es parte del paquete, la Gobernación dispone los recursos, disponen las acciones, las hace de la mejor manera, y eso formó parte de nuestras acciones para el acompañamiento de la cuatro 429, el que llegó no es culpable, y que eso no caló igual en todas partes,

> claro, porque estamos atravesados por las personas, entonces yo puedo hacer todas las acciones para decirle a todo el mundo que llegó, no es culpable de nada y de esos 100 que me escucharon, 70 escuchen el mensaje y a pesar de los Dolores y eso, lo procesa y hay 30 que no, y esos 30 que no son justo con los que te encontraste. Entonces la organización eh se dispuso a lo mejor posible, pero eso no quita que sea difícil que sea doloroso, que sea angustiante, que sea molesto y que haya personas que se queden con unas sensaciones de este tipo, por el resto de la vida (…)

Ahora bien, el segundo momento, una vez pasado el choque inicial de la convocatoria y que se refiere al clima organizacional en el día a día de los exfuncionarios, podría considerarse como una causa asociada a la entidad, y por ende la misma debe realizar una revisión de este aspecto. No parece fortuito que la revista Semana el 27 de febrero del 2023 haya publicado una nota titulada “Las denuncias de acoso laboral que sacuden a la Gobernación de Antioquia; SEMANA revela algunos de los testimonios”, la cual hace referencia a 37 denuncias por acoso laboral al interior de la Gobernación de Antioquia. A continuación, se transcriben apartes de la misma:

> Varios funcionarios contaron que han estado al borde del suicidio por la violenta presión de sus jefes y toman pastillas para despistar la angustia que les genera el trabajo. Los sentimientos se reflejan en intensas migrañas y pérdida de peso, entre otras tormentosas dolencias.
>
> El escenario no tiene límites. Supuestamente, en una dependencia los superiores ordenan hackear computadores para borrar documentos con el fin de afectar el desempeño de alguien y así presentar un llamado de atención por el incumplimiento en las funciones (Revista Semana 27 de febrero del 2023).

Otros medios de comunicación como Blue radio, El colombiano o Minuto 30 también realizaron reportajes frente al tema, y si bien es cierto que ninguno de los entrevistados manifestó el clima laboral como la única o principal causa de renuncia, el mismo fue mencionado como un factor decisivo para tomar la decisión de renunciar, lo cual, hace necesaria una revisión al respecto por parte de la entidad.

Dentro de las causas de renuncia, la mayoría de participantes mencionó disconformidad con su quehacer profesional, lo que se podría englobar como frustración profesional, en donde se encuentra un bajo reconocimiento a los aportes profesionales, una identificada resistencia al cambio por parte de la organización que plasma en una apartado anterior de este escrito y se sintetiza en la frase “aquí se hace así”, divergencia entre las funciones asignadas y las establecidas en el manual de funciones, indefinición de funciones, y poco crecimiento profesional; en lo referente a estas causas se obtuvo una respuesta por parte de la organización frente a la concordancia entre las funciones asignadas por los jefes y las consignadas en el manual de funciones, esto dijo la entidad en marzo de 2022:

> Respecto a si se hace algún tipo de seguimiento o se cuenta con algún programa o política, para verificar que las funciones desempeñadas por los funcionarios corresponden con las que se encuentran asignadas en su manual de funciones, nos

> permitimos indicarle que el mecanismo consiste en que el jefe inmediato del servidor realiza el seguimiento periódico a las funciones ejecutadas, conforme lo dispuesto en el manual de funciones y los compromisos establecidos en la evaluación del desempeño, en concordancia con los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC; y en caso de detectar alguna inconsistencia deberá reportarlo a la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional para adelantar las acciones pertinentes.

En esta respuesta se evidencia que la entidad deja la total discrecionalidad del jefe inmediato la asignación de funciones a los servidores, lo cual va en contravía de la normatividad de la función pública que establece que los servidores públicos deben actuar apegados a su manual de funciones, esto desde la parte organizativa, ahora desde el punto de vista del funcionario puede resultar decepcionante, especialmente para quienes ingresan por concurso de méritos pues uno de los factores principales para elegir el cargo es precisamente el manual de funciones, tal y como lo manifestaron ampliamente los entrevistados.

Por último, se analiza la causa que estuvo presente en casi todas las entrevistas y que tuvo el mayor peso en la toma de la decisión de renunciar, no solo por las implicaciones que esta tuvo para los funcionarios que renunciaron, sino, por la forma en la que la misma determina el funcionamiento global de la entidad. Se trata, en palabras de los entrevistados, de la "politización de la entidad" o de la "prevalencia de lo político sobre lo técnico", esta situación fue percibida por los exfuncionarios como una constante falta de planeación acompañada de sobrecarga laboral y en ocasiones de presiones para realizar procedimientos sin el lleno de los requisitos legales o institucionales o, en contravía del concepto técnico profesional del funcionario, especialmente en el tema de contratación estatal, situación que para algunos funcionarios supuso posibles riesgos de tener hallazgos fiscales, disciplinarios y penales por permanecer en el cargo. En algunos de ellos, esto se manifestó en afectaciones físicas y psicológicas, en este punto es necesario hacer énfasis en que los funcionarios públicos pueden cometer faltas por acción, omisión o extralimitación de funciones y además son disciplinaria, fiscal y penalmente responsables.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Si bien es cierto que algunas de las causas de las renuncias de los funcionarios que ingresaron a la Gobernación de Antioquia por la convocatoria 429 de 2016 se debieron a motivos netamente personales y otras a motivos que están relacionados con la forma en la que funciona la función pública en Colombia, la mayoría de las causas encontradas en este trabajo se relacionan con el funcionamiento de la entidad.

Especialmente a la prevalencia de lo político sobre lo técnico, con un elemento agravante y es que los funcionarios que en gran medida son el motor de la administración pública en la Gobernación de Antioquia se sienten profundamente solos y esto se refleja en su decisión de renunciar, e incide en el trabajo de los que continúan porque como lo expresa Littlewood Zimmerman, H. F., (2006)

> *Aquellos empleados que perciben un bajo apoyo por parte de su organización tal parece que desarrollan bajos niveles de compromiso afectivo, eso es, en la medida que notan que su organización les concede poco valor y atenciones, en consecuencia, y consistentemente con la teoría del intercambio o reciprocidad, desarrollan un bajo apego emocional hacia su organización. El apoyo organizacional percibido aparentemente es un antecedente crítico para la generación del compromiso organizacional de tipo afectivo.*

La primera acción para un acompañamiento efectivo a los funcionarios que debe tomar la Administración Departamental es realizar un estudio sobre las causas de renuncia de los funcionarios, toda vez que en este momento solo se cuenta con un formato de egreso recién implementado en el que se enlistan unas pocas opciones de selección múltiple, las cuales claramente no reflejan la realidad, de hecho en las respuestas a los derechos de petición elevados a la entidad se afirma que las renuncias, de acuerdo con el formato mencionado, se deben principalmente a jubilaciones o a traslado a otras entidades en periodo de prueba mediante concursos de méritos, lo cual dista mucho de lo encontrado en esta investigación.

Es claro que esta falta de información no se presenta solo en la Gobernación de Antioquia, sino también en entidades como el DAPF, CNSC y la Alcaldía de Medellín, las cuales como se describió anteriormente manifestaron no tener información ni adelantar ningún estudio sobre las causas de renuncia de sus funcionarios, dejando la impresión de que este no es un tema relevante para las entidades pues pareciera que no tiene implicaciones para las mismas, mientras se continúe con la prestación del servicio, esto se refleja con claridad en una respuesta dada por la Alcaldía de Medellín:

> No se ha realizado estudio o recopilación de información sobre el tema. Sin embargo, debe indicarse que la renuncia es una causal legal admisible y que el sistema de carrera administrativa tiene prevista esta situación, habilitándose, en caso de existir, el uso de la lista de elegibles durante su vigencia o la provisión transitoria mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, con el fin de garantizar la prestación del servicio mientras se surte nuevo concurso de méritos. (alcaldía de Medellín 2023)

Es posible que la prestación del servicio continúe a pesar de la renuncia de los funcionarios, pero tal vez no con la misma calidad y oportunidad toda vez que:

> la Rotación voluntaria de personal se manifiesta como una ruptura definitiva de la relación laboral entre individuos y organizaciones. Por dicha razón, es fundamental señalar que la separación incurre en costos de oportunidad, costos de reclutamiento, selección y capacitación, así como en una baja de moral de los empleados que permanecen. Estos costos son aún más serios cuando la organización pierde empleados valiosos. (Littlewood Zimmerman, H. F., 2006. p.12)

Además de las afectaciones antes mencionadas para las entidades, y de acuerdo con lo hallado en esta investigación, es posible afirmar que las renuncias de algunos de los funcionarios no podrían considerarse voluntarias, sino que pueden atribuirse causas relacionadas con el funcionamiento de la entidad, por lo que esta debe tomar medidas al

respecto pues es su deber velar por el bienestar de su talento humano, para que no se presenten situaciones como las descritas en este trabajo y que marcan tan profundamente desde lo humano a los funcionarios, como lo expresan ellos mismos en algunos apartes de las entrevistas realizadas.

Teniendo en cuenta lo evidenciado en esta investigación, se recomienda a la Gobernación de Antioquia, además de realizar los estudios mencionados, establecer canales de atención y acompañamiento a sus funcionarios frente a las causales de renuncia descritas en este documento y crear una política de retención de personal, tomando las acciones necesarias según el ordenamiento jurídico. Adicionalmente, entender que el mandato constitucional de la carrera administrativa y de la meritocracia, se materializa en los funcionarios y no se debe quedar en la sola formalidad de la realización de los concursos de méritos, sino que debe trascender para brindar todas las garantías a las personas que ingresan a la entidad.

Se espera que el resultado de este trabajo sirva de punto de partida para que la entidad cree unas condiciones favorables para la retención de su personal ingresado por meritocracia, y de los funcionarios en general.

REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo BID. (2014). Al servicio del ciudadano: Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13). https://publications.iadb.org/es/publicacion/16871/al-servicio-del-ciudadano-una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en-america

Bonilla-Castro Elssy, Rodríguez Sehk Penélope. (1995). Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales. Ediciones Uniandes. ISBN 978-958-695-838-7

Caro, A. G. D., Pareja, Á. G. V., & Vanegas, E. M. (2015). *La estabilidad laboral en la secretaría de infraestructura física de la gobernación de Antioquia en el período 2012 – 2015. tendencia hacia la meritocracia o la politocracia trabajo*. [trabajo de grado especializacion, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional Uniminuto. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5616/1/TEGP_CaroDiazAnaGladys_2015.pdf

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2019). Carta iberoamericana de la función pública. En J. I. RINCÓN CÓRDOBA & O. VIGNOLO CUEVA (Eds.), Carta iberoamericana de la función pública (Vol. 0). Universidad del Externado de Colombia.

https://doi.org/10.2307/j.ctv1k03q2j

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Cartilla Registro Público de Carrera Administrativa. https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/vf-cartilla-registro-pblico-de-carrera-administrativa-1.pdf

Corbetta, P. (2003). Metodología y técnicas de investigación social. Madrid. McGrawHill. ISBN: 978-84-481-5610-7

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018a). Documento de política de Empleo Público. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1532561070_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018b). La trayectoria del histórica del servicio civil y la función pública en Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/El+estado+del+Estado++10+La+trayectoria+hist%C3%B3rica+del+servicio+civil+y+la+funci%C3%B3n+p%C3%BAblica+en+Colombia.+Agosto+2018.pdf/9d7f1d6e-d0b4-8229-04c2-f3c079932f4f?t=1537975337124

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703525/Guia_para_evitar_mitigar_fuga_conocimiento_entidades_publicas_v1.pdf/747acfc8-4d3e-bca6-c46c-43be4f3c384d?t=1633738668395

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional -EDI 2019. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi/edi-2019-anexos

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en Educación Médica, 2(7), 162-167. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009

Evans, P. y Rauch, J. (2007). La burocracia y el crecimiento: un análisis transversal entre naciones de los efectos de las estructuras estatales" weberianas" en el crecimiento económico. Instituciones y desarrollo en la era de la globalización neoliberal, ILSA

Hernández - Sampieri, Roberto y Mendoza, Christian. (2018) Metodología de la Investigación de las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. México 2018. ISBN: 978-1-4562-6096-5

Herrera, A. y Rodríguez, A. (2021). Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80600

Isaza, C. (2014). Disfuncionalidades del servicio civil en Colombia. Reflexión Política, 16(32), 6-19.

Littlewood Zimmerman, H. F., (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. Investigación Administrativa, (97), 7-25. https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf

Longo, F.. (2004) Mérito y flexibilidad, La gestión de las personas en las organizaciones públicas. Paidós. https://www.academia.edu/19765405/Recensi%C3%B3n_Merito_y_Flexibilidad._Francisco_Longo_2004

Longo, Francisco y Ramió, Carles (2008) La profesionalización del empleo público en América Latina. https://www.cidob.org/es/publicaciones/serie_de_publicacion/interrogar_la_actualidad/la_profesionalizacion_del_empleo_publico_en_america_latina

Luna B., A. C. A., & Laca Arocena, F. A. V. (2014). Patrones de toma de decisiones y autoconfianza en adolescentes bachilleres. Revista de Psicología, 32(1),39-65 ISSN: 0254-9247. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337831261002

Martínez C., E. (2008). Jurisprudencia constitucional sobre función pública y carrera administrativa en Colombia. Revista Opinión Jurídica, 7(13), 75–96.

Martinez C., É. E. (2010). La carrera administrativa en Colombia: 70 años de ficción. Opinión Jurídica, 9(18), 107–125.

Medina L., D. (2007). El Sueño Weberiano Claves para una comprensión constitucional de la estructura administrativa del estado colombiano. Revista de Derecho Público, Universidad de los andes, 1.

Martínez P. R. (2004) Democracia y meritocracia en la sociedad contemporánea: un análisis desde las administraciones públicas. https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/101/100

Murcia-Martín, A. Y. (2017). Análisis institucional de la carrera administrativa en Colombia a partir de la expedición de la Ley 909 de 2004. https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15396#.Yhv9fLd__IY.mendeley

OCDE. (2014). Colombia: La implementación del buen gobierno, OECD publishing. 289–409. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/9789264202351-es

OCDE. (2014). Colombia: La implementación del buen gobierno, Anexo A. La Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28876962/Colombia+la+implementacion+del+buen+gobierno+OCDE.pdf/249f1f22-4ca7-154a-6863-f7d6f85ec38e

Oszlak, O. (2009). La Profesionalización Del Servicio Civil En América Latina: Impactos Sobre El Proceso De Democratización. http://americo.usal.es/ciudadania20/sites/default/files/La%20prof%20del%20serv%20civ%20en%20AL%20impact%20sobre%20el%20proc%20de%20democ.pdf

Prats i Catalá, J. (2005). Del Clientelismo al Mérito en el Empleo Público. Análisis de un Cambio Institucional. Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal, 2, 7–28. https://doi.org/10.14409/da.v1i2.1167

Ramírez, M.F. (2009) Las reformas del Estado y la Administración Pública en América Latina y los intentos de aplicación del New Public Management. Estudios Políticos. No. 34, Medellín, Instituto de Estudios Políticos. Universidad de Antioquia.

Revista Semana “Las denuncias de acoso laboral que sacuden a la Gobernación de Antioquia; SEMANA revela algunos de los testimonios”. 27 de febrero de 2023. https://www.semana.com/nacion/medellin/articulo/las-denuncias-de-acoso-laboral-

que-sacuden-a-la-gobernacion-de-antioquia-semana-revela-algunos-de-los-testimonios/202329/

Sanabria Pulido, P. P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano (Primera edición).

Suárez, J. J. R. (2020). El acceso a la función pública en Colombia: discrecionalidad del ejecutivo y control judicial de sus decisiones. (Spanish). Revista Digital de Derecho Administrativo, 23, 41–70. http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=139940250&lang=es&site=eds-live&scope=site

Vargas, D. E. J. (2015). *Factores que influyen en la satisfacción laboral y determinan la permanencia en el empleo de anclas de carrera y desarrollo profesional de los servidores del nivel técnico y asistencial del ministerio de educación nacional de Colombia* [Trabajo de grado maestria, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional Biblioteca Digital Externadista. https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/90d200c1-28f8-4905-8bbf-7b61840b3a41/content

Zuñiga L., S. (2020). El Mérito Como Elemento De Transformación De Las Instituciones. Advocatus, 35, 81–99. https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.35.6899

ANEXO 1: TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTAS

ENTREVISTA 1 53
ENTREVISTA 2 76
ENTREVISTA 3 90
ENTREVISTA 4 100
ENTREVISTA 5 124
ENTREVISTA 6 147
ENTREVISTA 7 167
ENTREVISTA 8 177
ENTREVISTA 9 191

ENTREVISTA 1

Venu Karidy Chamorro Caldera

Así que entonces, para efectos de la de la de la entrevista y de la maestría, pues estoy grabando, pues te pido el permiso para grabar, aunque ya empecé, pero, para que quede la grabación que me que des permiso para grabar esa entrevista.

Entrevistado 1

Sí te doy, permiso para grabar esa entrevista.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Bueno, te cuento que en la entrevista será pues utilizada para fines académicos, solamente será para la investigación que estoy realizando en la maestría del gobierno y políticas públicas, todo lo que se diga aquí, pues es confidencial entre tu y yo, cuando necesite citar algo de lo que se diga en el trabajo, pues lo voy a hacer con un código o con un nombre diferente para mantener la privacidad.

¿Eh? No siendo más, pues entonces vamos a quitar la Cámara para que la grabación no me quede tan pesada y empezaremos a hacer la entrevista.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Bueno, ¿Entonces, eh? Lo primero es que muchas gracias por estar aquí, Eh para, pues para efectos como de la entrevista por favor, pues me cuentas. ¿Cuál es tu nombre? Una pequeña presentación, tu nombre, la profesión, los estudios que tienes, tu trabajo actual donde vives.

Entrevistado 1

Bueno, mi nombre es Entrevistado 1, soy antropóloga, Tengo una especialización en derechos humanos y Derecho internacional humanitario. En este momento estoy haciendo una maestría en derecho. Vivo en Medellín, en Belén, ¿Eh? Trabajé el año pasado en una ONG y este año pues estoy estudiando y voy a dar unas clases en la universidad Antioquia.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Muchísimas gracias, EH? ¿Cuéntame cómo fue el proceso? Pues de tu proceso en la convocatoria 429. ¿Cómo te enteraste? ¿Cómo decidiste presentarte? ¿Cómo escogiste el cargo al que te presentaste?

Entrevistado 1

Honestamente, yo no me acuerdo cómo me enteré yo creo que por redes sociales.

¿Pues la verdad, no, sé cómo me entere, creo que fue que lo vi en Facebook, Eh? Nunca, yo no, no era que estuviera pendiente de los concursos. Yo en ese momento trabajaba en la Agencia Nacional de tierras.

Pero pues creo que a través de Facebook de la de la Comisión nacional, me enteré del concurso y que había muchas vacantes para Antioquia y vi que había vacantes en la alcaldía y en la gobernación.

Por el perfil que yo tengo y la experiencia que tengo, que ha sido más que todo trabajando con pueblos étnicos, sobre todo con población afro.

eh yo quería un trabajo que fuera rural, que fuera regional, más que uno urbano. Cuando me ha tocado trabajar en proyectos que sean en zona urbana, los disfruto, pero realmente a mí me apasiona más lo regional.

¿Entonces, EH? Yo vi en las OPEC, revisé todas las OPEC, buscaba antropología, pues que trabajos había en la alcaldía y que trabajo había en la gobernación y vi una vacante bueno, realmente vi 2 vacantes en la Gerencia de Afrodescendientes del departamento había una que en sus funciones a mí me gustaba un poco más.

¿Eh, porque era más de asesoría? Asistencia técnica, pero solamente, pero solamente estaba el núcleo básico de conocimiento de psicología no estaba abierto para nadie más.

Esta otra vacante, en cambio, pues era como más popurrí, Eso te tenía funciones mezcladas de planeación, tenía funciones mezcladas de educación, de social, de un trabajo social y eso da cuenta, pues en los perfiles porque estaba abierto para muchos núcleos básicos de conocimiento o no muchos, sino muy diferentes. Entonces había núcleos básicos de conocimiento de administración, de ingeniería financiera o algo así, de educasión y de antropología.

Entonces como pues vi que en mi núcleo básico de conocimiento estaba ahí, que tenía trabajo social y que pues esas otras funciones de planeación, para mi qué tal vez podrían ser de planeación? ¿No? Pues como de gestión financiera, más que de planeación como tal.

Pues podrían ser como parte del trabajo, pero que no fueran todo el trabajo. Entonces me decidí presentarme a ese.

Pero sobre todo, por mi experiencia, por mi hoja de vida y por los temas, pues de la de la gerencia como tal, más que del cargo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Ya una vez, pues escogiste el cargo como te sentiste en el proceso, qué expectativas tenías? El proceso te pareció fácil, difícil. Digamos que hubo algún momento en que te pareciera más complejo en la convocatoria. ¿O el que más expectativas de género?

Entrevistado 1

Solamente en esta fase de convocatoria?.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Si no en todo el proceso, o sea ese que te presentaste hasta que quedaste, pues en ¿Eh? ¿Hasta que terminó pues como que parte te pareció más?¿Más compleja o que más expectativas te género? y como te sentiste, pues en ese proceso en sí.

Entrevistado 1

El proceso de inscripción me pareció sencillo, pues es dispendioso la primera vez que se hace montar los documentos a SIMO, y pues adjuntar la información, pero realmente es no es complejo, es simplemente sacarle el tiempo Y encontrarlos de manera organizada.

La inscripción se la hice sin ningún inconveniente, ya luego cuando llegaron el proceso de evaluación pues todo se hizo como se tenía planeado y formulado y como se había mostrado, pues que se iba a realizar de acuerdo en las resoluciones y en los avisos informativos, el examen, las preguntas funcionales, a mí me parece que sí tenían que ver con el cargo si hacían preguntas específicas sobre comunidades negras y sobre ley 70, que parece que tenían relación. ¿Con la temática de la oficina, pues de la gerencia, las preguntas generales, EH? Pues por el manual de funciones que tenía el cargo yo creo que estaban bien.

Pero eran, pues principalmente ya la hora de ejercer el cargo me di cuenta que jamás me tocó relacionarme con eso o no directamente porque había otra persona encargada de eso.

Era sobre mucha gestión de proyectos y Banco de proyectos de Planeación nacional. Entonces creo que las preguntas generales tal vez, pues las básicas tal vez debieron hacer un poco, no eran realmente tan generales porque hay personas que específicamente se encargan de esas tareas.

Eh pero en las funcionales, si siento que tenían relación con el cargo.

Bueno, ya después de haber ganado el examen yo quedé sola, pues no nadie más lo ganó de las personas que se han presentado a mi vacante, entonces yo ya sabía desde ese momento, que había ganado el cargo, luego hubo una suspensión, pues por temas políticos.

Entonces estaba solamente pendiente que resolvieran las reclamaciones, pero en el momento en el que se paralizo todo yo ya había quedado sola en el cargo.

Y pues ya después de que se activó nuevamente para la posesión, pues fue sencillo. Y como yo sabía, que habían como unas dificultades con las resoluciones, no era muy clara la manera como estaban notificando los nombramientos, y me acuerdo, que revisaba la gaceta departamental y yo vi mi nombramiento pues mi decreto es un decreto de nombramiento, creo o resolución, no sé, bueno, y ya luego llamaron al teléfono fijo que yo había puesto ahí, me pusieron la cita, entregué la documentación sin ningún problema.

En los días puedes hábiles solicitados para ello. Ahí pasó una cosa chistosa, pero pues tampoco lo tomé mal. Y es que antes de posesionarme la que era en ese momento la gerente, se nota que buscó. Me buscó en Google porque terminó llamando a la Universidad de Antioquia, ¿Eh? A la oficina en la que yo, en algún momento trabajé allá, como todavía me conocían, pues me llamaron a mí en mi teléfono y me y me dieron el teléfono de la Gerente que porque ella me necesitaba que eso que digamos un poquito irregular, pero tampoco fue algo malo, puesto no lo tomé con mala intención.

Porque lo que ella quería era saber si yo iba a solicitar prórroga de cuando me posicionaba si me iba a posesionar. ¿Por qué la persona que está en el cargo pues quería renunciar, pero entonces quería renunciar el día antes que yo me posesionara para poderse pensionar?, Eh como pues para tener salario, pues hasta el último día.

¿Eh? Pero pues en ningún momento digamos ni me ofendieron y ni me trataron mal. Pues por esa situación, solamente como que indagar.

Eh yo todavía no tenía claro que día me iba a posicionar porque no había terminado entregar los documentos y estuvo un poquito intensa a la persona con en la que la que estaba en mi cargo para saber cuándo me iba a posesionar, pero tampoco, pues en ningún momento hubo como ningún maltrato ni ni indisposición.

Mmm, bueno, finalmente me posesioné, y pues una vez llegué al cargo, lo primero que noté es que a mí nunca nadie me entregó funciones, realmente no hubo un proceso de empalme, solamente me indicaron cuál era mi puesto, estuve como 3 días sin saber muy bien qué iba a hacer porque la gerente no estaba.

Y lo que me di cuenta ya luego es que realmente nunca era claro que qué era lo que se tenía que hacer, y ya de ahí ya empezó más un martirio en el cargo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, te pregunto, Eh, cuánto tiempo demoro, pues todo ese proceso de la convocatoria desde que te presentaste hasta que te posicionaste en qué fecha te posesionaste?

Entrevistado 1

Yo me posesioné el 22/08/2019, ¿Eh? Y la inscripción yo en ese momento trabajaba en la Agencia Nacional de tierras, o sea que se la inscripción, más o menos fue a principios, ya recuerdo, fue de me enteré de la convocatoria a finales de 2017, yo todavía estaba en Urabá y cuando ya finalmente me inscribiste cerraron las inscripciones para principios de 2018.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ósea que fue proceso duró más de año y medio.

Entrevistado 1

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y estuvo, me decías ahora que estuvo suspendido, ¿Por razones políticas porque me por qué me dices eso?

Entrevistado 1

Si. Pues porque el el Gobernador, Eh, yo no me acuerdo que presentó, presentó una demanda de nulidad o no sé ante el Consejo de Estado, al que al principio le una sala del Consejo de Estado emitió unas medidas cautelares y finalmente otra sala del mismo Consejo de Estado dijo que no aplicaba que no se necesitaba la firma del gobernador para iniciar la convocatoria.

Y ya, y así quedó el tema, el Gobernador no volvió a decir nada ni nadie volvió a decir nada, entonces fue más un intento de dilatar el proceso que realmente porque tuvieran argumentos para tumbarlo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, te habías presentado algunas con alguna convocatoria antes de estas de méritos.

Entrevistado 1

No, esa fue la primera, sabes? Sí, esa fue la primera, también me inscribí en ese mismo momento a otra de, como de corporaciones autónomas regionales, y a una de Bogotá, pero fueron todos como el mismo momento, un poco después de esta, pero esas no pase requisitos mínimos, en ese momento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK, me dijiste en qué fecha habias ingresado, ¿antes habías trabajado en el sector público? Me contaste que estaba que había trabado con la Agencia Nacional de Tierras y la Universidad de Antioquia ¿Cierto?

Entrevistado 1

Sí, yo trabajé desde que era estudiante, me vinculé a un grupo de investigación, entonces empecé a trabajar en la Universidad de Antioquia, en el ámbito académico y con la Agencia Nacional de tierras en el 2018, y antes pues había trabajado en una zona ONG, pero de la mano de la unidad de restitución de tierras. Realmente, por ejemplo, quien ha probado mis informes de actividades era el director territorial de la unidad de restitución de tierras de apartado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Cuéntame qué dependencia ingresaste y permaneciste en esa, en esa dependencia. ¿Hasta que te retiraste o te cambiaron de dependencia?

Entrevistado 1

Entré a la gerencia de afrodescendientes, luego un en el 2020, bueno, hubo una reestructuración y la gerencia de Afrodescendientes pasó a ser parte de la secretaría de inclusión social. nunca me cambiaron de dependencia, siempre estuve ahí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, cómo te recibieron pues cuando comenzaste a trabajar en la gobernación, cómo fue ese recibimiento? Pues por parte primero de la gobernación como entidad, ¿Eh? también, pues ese recibimiento por parte de tu jefe y por parte de tu equipo de trabajo.

Entrevistado 1

Bueno, por parte de la entidad realmente fue positivo y eso fue algo que a mí luego ya Me generó otro tipo de conflictos, cierto, porque por parte de la del departamento como tal, de la de la Secretaría de Desarrollo Humano y Desarrollo organizacional, como fuimos tantos

los que entramos en ese momento por el concurso, realmente hubo unas capacitaciones muy completas.

¿Eh? Pues se nos dio como una buena bienvenida, yo sí creo que desde esa dependencia se hizo en ese momento el esfuerzo de hacer el proceso bien y completo, y luego también cuando me posesioné, pues fue como con felicitaciones, con globitos, con carticas. Ósea, en ese sentido fue una bienvenida positiva y eso a mí me hizo pensar en ese momento que por lo menos desde gestión del talento humano, había una preocupación por los trabajadores, cosa que ya yo hoy Cuestiono realmente.

Ya en la gerencia de Afrodescendientes como tal, pues no me dijeron nada. Me saludaron que bienvenida, pero tampoco es que haya habido como mayor, no hubo tampoco conflicto, cierto, porque yo sé que, en otras oficinas, pues hicieron mala cara, les eh, no les dejaron, permitían sentarse en los puestos, no, eso no se ocurrió en la gerencia.

Pero fue un como hola, bienvenida y ya, pues yo no sabía, y realmente no hubo entrega del puesto, pues, no hubo entrega de funciones ni información, ósea la información de la persona que estaba en mi cargo, yo nunca la recibí y en un momento que la solicité me dijeron que no era necesario y que cualquier cosa que yo necesitara, que la estuviera pidiendo.

Entonces que por que ella manejaba otras cosas, entonces, tampoco, pues estuve como En este sentido, sí lo sentí como un poquito más atropellado y cuando yo intenté que eso lo recuerdo muy bien, como indagar un poco que hacía cada uno, eh pues una de las personas que estaba ahí me dijo que yo no tenía por qué preocuparme porque hacía cada uno. Lo importante es que todos nos apoyáramos y nos apoyáramos bien.

Yo ya hoy, Entiendo que es que realmente es porque ahí hay un desorden muy grave frente a la distribución de funciones y de roles, y hay personas que asi sobreviven y que les interesa que eso sea así para no tener responsabilidades específicas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿O sea, que no te hicieron? Pues empalme, no tenías, pues faltaban claridades según lo que me estás contando.

Entrevistado 1

No, no, es que yo llegué, la gerente no estaba nada, eh? Básicamente el primer día en serio no tenía nada que hacer, era ahí sentada, como en el puesto, cuando ya llegó la gerente, me entregó un documento que ella hizo de su informe de gestión del año del 2019.

Que cuáles eran los Consejos comunitarios que hay en el departamento el censo, y ya me distribuyeron, si me dijeron que iba a ser la encargada de comunicarme con 2 subregiones,

que eran el nordeste y el suroeste, pero, y que tenía una secretaría a cargo de las que iba a ser enlace.

Pero nunca, en ningún momento me hicieron empalme, del trabajo que estuviera desempeñando la funcionaria anterior, en ese mismo cargo, o sea, yo no sabía ella que contactos tenían ni cómo, sino que había como un directorio general, y ya, pues que era como ser un enlace, una comunicadora.

Pero funciones específicas nunca me distribuyó y era más una tarea del día a día. De ahí en adelante era entregarme tareas diarias, por WhatsApp decir haga esto, haga esto, haga esto y puede hacer cosas súper diversas y dispares, y que incluso con secretarias con las que yo no era enlace directamente según esa distribución que se tenía.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, Eh? ¿Este el trabajo en la gobernación? ¿Fue como esperabas? Sí no, por qué?.

Entrevistado 1

No, no fue como esperaba. Yo realmente, como no era que yo, yo sí quería un trabajo estable, yo sí quería sentir que yo no Dependía de estar como teniendo contactos para conseguir los trabajos, Eh, pero yo no era, pues, que nunca fue mi sueño, hubiera sido tener la carrera administrativa y entrar a la gobernación, no, realmente yo entré a la gobernación porque vi que era el concurso que estaba vacante, porque me pareció muy interesante y tenía la expectativa, por ejemplo, estar recorriendo los municipios de estar ayudando a las comunidades afrodescendientes, eh con temas que yo en los otros trabajos que había desempeñado había identificado que eran necesarios.

Pero realmente, al entrar a la gobernación, pues fue un choque muy grande y muy desilusionante, Eh, pues tenía la estabilidad laboral entre comillas, en el sentido de que estaba nombrada allí y no dependía directamente mi renovación de contrato ni nada dependía de cambios de Gobierno o de si le caía bien o mal al jefe, aunque pues tuvieran una evaluación de desempeño.

Entonces saber que tenía esa continuidad y eso, pues fue algo novedoso, pero realmente yo me sentía muy insegura todo el tiempo en la gobernación, entonces era no, yo no me sentía realmente estable, por el tipo de trabajos que ya luego me tocó empezar a desempeñar.

Entonces, cuando yo vi las funciones del cargo y cuando, yo me presenté yo esperaba que el trabajo administrativo y por ejemplo el tema de los contratos y de las supervisiones, fuera un medio para un fin, o sea que fuera un mal necesario, entre comillas, que fuera algo que tocara hacer, pero para lograr unos fines más grandes frente al bienestar de la población afro.

Pero realmente es lo que me di cuenta, ya en el transcurso del tiempo en el que estuve allá, es que el fin era gastarse la plata, cómo se pudiera que no había realmente contacto con las comunidades cercano, de hecho, que la pues la oficina no tenía legitimidad con la comunidad, como es que se supone su público objetivo.

Que no te tenía claro que se iba a hacer, qué se improvisaba todo el tiempo frente a cómo hacer las cosas y que realmente el afán era buscar cómo entregar esa plata y gastarse esa plata más o menos a la loca, y eso y eso a mí me angustiaba un montón porque pues era un tema que yo no conocía, que me tiraron de sopetón, que tenía que hacer contratación y estudios previos y supervisiones sin que yo hubiera desempeñado un cargo así antes ni que hubiera estudiado eso nunca.

Pero sobre todo porque no veía que se tuvieran unos fines específicos y los contratos que empecé a recibir, no me parecía que los estudios previos fueran claros, no me parecía que esos expedientes estuvieran completos, me parecía que se dan para muchas dificultades en la ejecución por la poca claridad que tenían.

Entonces, eso me parece muy estresante y no encontré en la gerente inicial que me tocó porque me tocaron 2 gerentes, ni en la siguiente ni capacidad, ni voluntad. Para dar orientaciones y estar atentas de los procesos. ¿Ni para dar directrices,

Entonces, pues realmente fue un choque, muy fuerte para mí y que me enfermo un montón, pues yo nunca había tenido que tomar, pues asistir a donde un psiquiatra, ni tomar medicación psiquiátrica y a partir del trabajo de la gobernación, lo tuve que empezar a hacer, entonces para mí fue muy triste, realmente de mi paso por la gobernación.

Porque yo siento que realmente el ganar mucho dinero, nunca ha sido como una de mis grandes preocupaciones. Yo quiero un trabajo que me permita vivir bien dignamente,
y hacer las cosas que me gustan, cierto, entonces yo cuando me presenté a la gobernación lo hice con esa expectativa, o sea, de tener un trabajo estable, pero seguir trabajando en los temas que a mí me mueven y me interesan.

Entonces, por un lado, sentí que eso no era realmente lo que yo estaba haciendo, que no estaba teniendo como ese impacto que yo quería tener en la vida de las personas, y en la población afro.

Y que realmente era un trabajo que yo tenía la voluntad, porque yo creo que sí tengo vocación de servicio público, de ayudar y hacer una buena servidora pública y lo que encontré con un trabajo que me iba a arruinar la vida, de que me iba a quitar incluso, las cosas, pues el patrimonio que yo había conseguido antes de entrar a la gobernación, entonces por eso yo te decía Ahorita que esa estabilidad laboral a mí me parecía para mí,

pues yo la sentía muy relativa, porque si bien tenía como unos ingresos y un contrato digamos laboral a término indefinido, pues por ponerle un nombre.

Pues era algo que en cualquier momento iba a hacer que todo lo que yo había conseguido antes de eso, me lo quitaran por algún error o que pudiera no ser mío o que si era mío había sido involuntario y con la mejor voluntad de hacer las cosas mejor.

Porque la contratación, pues, es un asunto muy delicado, de mucho riesgo, de mucha filigrana, en la que yo sentía que la gobernación realmente no estaba acompañando a sus profesionales. Entonces por eso yo relativizaba esa preocupación de la entidad por los profesionales, porque yo en un principio ponía, era que era todo un problema de la gerencia y en la que y en la jefe, en las jefes que tuve, pero ya luego también yo miraba que realmente no había como una preocupación institucional por estar realmente acompañando a los supervisores por que los supervisores no quedarán encartados con chicharrones Y lo que yo me he pillado, es que realmente allá los técnicos están muy solos

Pues las l personas que tienen el perfil técnico están muy solas y que esa preocupación por los trabajadores a mí me parecía más una apariencia que una realidad, porque pues no, no veía que era una preocupación porque los técnicos no estuvieran siempre en un riesgo de un hallazgo fiscal o disciplinario, o incluso pues penal.

Entonces, para mí realmente fue una experiencia muy traumática, me deterioró mucho mi salud y me convertí en una persona supremamente ansiosa, por ejemplo, hubo un punto en el que yo tenía que pues yo no mantuve el celular en silencio todo el tiempo.

Porque cuando yo lo escuchaba sonar, escuchaba las notificaciones de una me generaba taquicardia, de una sentía angustia física, pues no solo angustia mental, sino físicamente, mi cuerpo se sentía angustiado entonces para que no me produjera esas cosas y yo no estuviera tan ansiosa todo el tiempo mirando el celular. ¿Eh? Tuve que mantenerlos silenciados mucho tiempo durante mucho tiempo, incluso después de haber renunciado a la gobernación.

Porque, claro, yo habría el chat y era entonces una vaciada de esas de las gerentes, porque alguna cosa que no había sido clara entonces ya después la culpa siempre iba a ser de los profesionales.

Porque daban tareas al día a día. No había una planeación de las actividades ni el plan de acción y cuando llegaba algún tema era apagar el incendio porque como nos en el día a día, no se hace lo que se supone, la gerencia debe hacer. O no, se está realmente como trabajando por organizar la gerencia, cuando hay que responder es responder a las patadas y en el momento.

Entonces eso a mí me parece producía, pues mucha angustia y las gerentes pues, como tampoco nunca estaban planeando y organizando, pues maltrataban también mucho a todo el equipo.

Y el equipo como tal, pues a mí me pareció supremamente hostil, era un ambiente de mucha manipulación, de mucha lamboneria, de mucha hipocresía, y sobre todo, algo con lo que yo no podía y en algún momento incluso yo, se lo dije a una de ellas. Y era que, para sobrevivir en la gobernación, yo sentía que había que desarrollar unas habilidades humanas que yo no quería desarrollar.

¿Y a qué me refiero con eso? ¿A qué había que o ser un hijo de puta y un perezoso, EH? más que todo un hijo de puta en que a uno no le valiera nada el trabajo.

Y a que a uno, sobre todo, no le importara que el otro quedará encartado y que estuviera enredado con lo que tenía que hacer y que, aunque uno tuviera conocimiento y tuviera ideas, se las tuviera que guardar porque sabía que si no entonces ya iba a quedar encartado con todo y que eso fue un error que yo cometí desde el principio, y era intentar mostrar como voluntad para aprender, voluntad para organizar, por ejemplo, yo intenté muchas veces explicar que es un territorio colectivo y creo que jamás me entendieron.

Eh y yo quería como organizar también información y demostrar que tenía voluntad de trabajar y eso no es algo positivo porque entonces cuando se hace eso ya entonces se empiezan los demás a lavar las manos contigo, y eso es algo, pues que aprendí a las malas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

O sea, que no es, o sea, que no vale la pena ser propositivo.

Entrevistado 1

No, no, porque lo que te estás ganando ahí es, Eh, que los compañeros se recuesten en vos. Que te alaben entre comillas, o sea que te digan que qué inteligente, que qué buena, qué maravillosa profesional, y al mismo tiempo, entonces están buscando que tú te encargues de todo y los, las jefes que yo creo que también es un problema muy grande. Y es que allá yo siento que hay muchos cargos que están de libre nombramiento y remoción, que no lo deberían ser, que son como por ejemplo, el de esos gerentes.

No tienen tampoco, pues habilidades para esos cargos y cuando ven a alguien que más o menos les Eh, quiere ayudar, entonces ya lo cargan con todo el trabajo también, como casi que gerencial. Cierto, entonces eso fue algo muy negativo, o sea, intentar demostrar que se quiere trabajar y que se quiere aprender allá no es algo positivo.

Porque te ganas que te pongan a hacer todo a ti, ni pues entonces lo que yo estaba diciendo, las habilidades humanas que hay que desarrollar allá es ser un hijo de puta y que no te importe que haya cosas por hacer y que tú lo puedas hacer. Entonces hacerte el loco.

OK, que otra persona está encartada, que incluso veas que puede estar cometiendo acciones que le pueden arruinar la vida, o sea, que le pueden hacer cometer errores graves para el servicio público y hacerte el pendejo, y dejar que se encarte, porque de malas para que están bobo.

Y yo no. No podía ser así, cierto, ser supremamente, el lambón, supremamente cordial, para poder ganarte los jefes y por un lado irles diciendo cómo ponerle tu trabajo a los demás o cómo tú quedar solamente con lo que te hace sentir bien, cómodo y que no te genere responsabilidades y que sean los demás los que las asuman.

Y esas eran habilidades que yo, la verdad, sabía que no iba a poder desarrollar y no quería hacerlo, o sea, yo no quería vivir así. Entonces ya fue después de mucho llorar, de mucho pensar de mucho sufrir, que yo dije que la vida como la yo la estaba viendo en ese momento, no, no merecía ser vivida y que pues de qué sirve una carrera administrativa que te quita las ganas de vivir?.

Porque realmente yo entré en una depresión muy fuerte, a mí me el psiquiatra me dijo que yo tenía cómo fue que él dijo con una presión media, no me acuerdo el nombre, pues clínico que tiene eso.

Entonces decidí renunciar y creo que ha sido el acto de mayor amor propio que he tenido.

Entonces preferí volver a hacer contratista volver a tener incertidumbre laboral, que seguir llevando la vida que llevaba allá.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Ya que o sea, cómo fue ese proceso de tomar esa decisión de renunciar? y cuánto tiempo llevabas trabajando? Pues ahí, en la gobernación, cuando pasó, pues como todo ese proceso de renunciar.

Entrevistado 1

Y yo calculo que fueron como 2 años y medio, o sea, yo estuve desde el 22/08/2019, hasta el 08/02/2022 pero antes de ósea, yo decidí renunciar, por ahí en octubre septiembre de 2021.

Pues yo ya me había dado cuenta que yo no aguantaba más Y no disfrutaba nada, que eso fue algo, por ejemplo, cuando yo recién renuncié.

Eso fue algo para mí, que también me dejo, como en shock, y fue darme cuenta que yo estaba tan sumida en ese, en esa depresión que me tenía ese trabajo porque realmente la causa fue ese trabajo y fue la entidad, porque yo al principio le echaba la culpa a la oficina, pero ya después yo iba conociendo como otras personas de otras oficinas y me di cuenta que podía hacer que el ambiente entre compañeros fuera un poquito menos pesado.

Pero realmente era el mismo ambiente, o sea el mismo la poca claridad frente a las funciones, porque es que el departamento tiene el problema de que no tiene tampoco funciones muy claras.

Unos entuertos de contratación, todos mal hechos, que uno no se explica cómo, si son personas que llevan 15, 20, o 30 años allá y hacen unas cosas de contratación que uno no se explica. Por ejemplo, una compañera de salud también, o sea también, de un momento a otro le tiraron una supervisión, pero ella fue muy afortunada en el sentido de que llevaba 2 años en la gobernación y nunca le había tocado nada de eso.

Ah, porque esa es la tercera cosa, o sea, yo. Otras compañeras que entraron conmigo en la 4:29 me daba cuenta que ellos estaban más tranquilas, pero cuando yo miraba bien también era porque no hacían absolutamente nada.

Pues yo veía compañeritas en Planeación o esa compañera, pues que mencionen salud y era realmente sus funciones eran mínimas, ¿Cierto? ¿Entonces, cuando yo a veces les contaba cosas que me tocaba hacer, eran como, Ay, qué rico, pues uno ahí aprende yo pues sí, yo, pero cómo? Así pues, se aprende, pero a las patadas y claro, yo notaba que es que a ellos realmente sobre todo pues una que trabaja de planeación, pues no estaban haciendo absolutamente nada y eso era la tercera opción, o sea y por eso, pues como hacerse el pendejo para que uno no le pongan a hacer nada y que no sabe hacer nada.

Y tampoco yo quería vivir así, o sea, yo si sentía, pues que yo todavía estaba joven, que yo quería aprender, que yo quería hacer una buena profesional.

Y no quería siempre hacerme la pendeja y la funcionaria que no trabaja para para poder estar ahí sin, sin problemas, cierto, entonces bueno, entonces pasaban cosas como que pues me llegaba a una compañera de otra dependencia, con un estudio previo que le habían tirado de personas que llevan mucho tiempo en la gobernación, y disque, sin estudio de mercado.

Y entonces, pues nada más, tan mal hecho el estudio previo que el presupuesto de la propuesta económica del contratista no coincidía con el presupuesto del estudio previo. Entonces ella no sabía cómo hacer el último pago.

Y claro, no sabía cuánto costaban esas últimas actividades porque no había estudio de mercado y no estaban discriminadas por precios unitarios.

Entonces pues, cosas que el tiempito que estuve en la gobernación, o sea en esos 2 años a las patadas aprendí, pues que son fundamentales y que cómo es posible que en dependencias que uno supone más organizadas como salud y que supone con personas que llevan mucho más tiempo, pues salen con vainas así.

Entonces eh, darme cuenta que en las otras oficinas también había muchísimo desorden que improvisaban un montón y muy olímpicamente en temas de contratación, pues también me hizo notar que es que el problema no era de la oficina, era realmente era estructural y que realmente allá no había una voluntad de organizar esos riesgos que implican para los profesionales y para la misma entidad, porque es que eso es lo otro. O sea, cuando uno tiene como supervisor un problema, el problema no es de la entidad, el problema es del supervisor.

Entonces ahí, fue que yo me iba dando cuenta que realmente la entidad poco, poco le importan los profesionales que trabajaban allí.

Entonces, bueno, yo realmente es que yo me la pasé, fue llorando en ese cargo, o sea, yo inicialmente cuando ya estaba empacando mis cosas, cuando ya había renunciado y estaba empacando mis papeles y mis cositas.

Y yo al principio realmente estuve muy feliz o estuve muy tranquila en todo, en toda esa última semana, pero si hubo una semana que yo escogí quedarme hasta tarde, pues un día, perdón, que yo escogí, quedarme hasta tarde.

Y ahí sí me quebré, porque cuando empecé a empacar mis cosas empecé a encontrar, pues como papelitos y documentos que yo había hecho cuando recién había ingresado, entonces cuando llevaba como en la mitad y pues unos últimos, cuando llega a salir.

Entonces, cuando yo recién había ingresado, puedes encontrar como bases de datos que yo intenté hacer, y yo intenté recopilar todos los títulos colectivos que hay en el departamento, cuando estaba haciendo el plan de desarrollo, busque un montón de información.

Eh, porque el otro, o sea, yo no tenía. Se supone ese perfil y terminé, pues metía en el plan de desarrollo.

Y me, me puse a llorar, fue porque, pues o ya ahí fue como que me quebré porque me di cuenta la persona que yo era cuando ingresé y la persona que era, cuando me estaba saliendo, o sea, yo cuando ingresé era una persona con mucha expectativa, con muchas ganas de ayudar, con ganas de organizar, con ganas de trabajar y estaba saliendo con una persona supremamente, frágil, triste, vulnerable, Eh, sin ganas de nada.

Con mucho, digamos dolor, pues hacia quienes se suponen a tus compañeros de trabajo.

YY pues solamente encontré como refugio en unas pocas personas que me ayudan y me escuchaban, pero en general pues salí como una persona muy, muy muy herida de allá entonces.
Desde que yo entré me tiraron chicharrones de contratación, me tiraron a la loca que tenía que ir a reuniones avisándome el mismo día que tenía que ir a una reunión y presentar, por ejemplo, ante el Ministerio del Interior, lleva un mes YY me el mismo día que tenía que ir al Ministerio del Interior a presentar la política pública del departamento que entre otras cosas es una política pública que no es muy clara, tampoco en sus alcances. Entonces, ante los otros departamentos y ante la Directora de Comunidades negras del Ministerio del Interior.

También entonces, un mismo día que tenía que ir disque a la Asamblea departamental, un debate de control político que, gracias a Dios, la misma gerente como que se dio cuenta que no era muy estratégico enviarme a mí y al final no me mandó.

¿Eh? Entonces desde que llegué, pues desde que ya llegaba como 2 semanas de ahí ya me empezaron a tirar a la loca cosas, eh a la semana ya me tiraron una contratación, una supervisión.

Y yo estuve mucho tiempo como quejándome del desorden, quejándome, con mucha frustración durante mucho tiempo, pero cuando ya definitivamente, lo único que yo tenía era tristeza, cuando ya no me inspiraba nada, cuando por ejemplo yo sentía físicamente, que yo me despertaba en las mañanas y como que era un segundo de tranquilidad, entre comillas.

Ósea, que me da cuenta que tenía que ir a la gobernación y ya sentir, que tenía que ir a aguantar la respiración 9 horas porque yo lo que empecé a hacer fue quedarme callada, ósea, no hablar para que la gente no se enloqueciera y tomara mal lo que yo le decía.

Porque eso es otra cosa, pues la última gerente, EH? Pues también tenía como muchos problemas de relaciones interpersonales y empezó primero una actitud demasiado transgrediendo los límites de relación, entre jefe y subordinado y ya luego, cuando yo empecé a tomar distancia, tomo una actitud muy a la defensiva y ya luego se tranquilizó, pero en un momento una actitud muy a la defensiva.

Y yo te entendí entonces que no podía hablar para no provocar comentarios malucos por parte de la gerente, pero también para no provocar comentarios venenosos por parte de otra compañera, pero también para que las otras entonces no asumieran que me tenían que cargar las cosas a mí, quedarme callada y hablar lo menos posible para no tener problemas. fue como en un punto ya la actitud que yo tomé.

Y entonces era todo el tiempo. Yo me sentía como aguantando la respiración y aun así, pues no era muy buena para eso, porque yo soy muy mala para ocultar lo que siento, entonces igual tenía problemas y fueron por ahí unos yo creo que tres o cuatro meses donde de verdad lloraba mucho, yo salía, pues me desahogaba con los amigos que tenía,

pero, pero yo intentaba salir mucho, como a una neverita a mecatear para poder respirar un poco y alejarme de la oficina porque me hacía sentir muy mal y cuando ya no aguantaba más, pasaba al piso de infraestructura y simplemente me sentaba en una mesa de llorar, o pues como que buscaba espacios para solamente estar llorando así porque sí.

Entonces bueno una de las cosas que a mí más me impresionó cuando renuncié, fue que yo empecé a disfrutar nuevamente, por ejemplo, caminar por la calle, que fue algo que yo no me había dado cuenta que había dejado de disfrutar, yo siempre todo el tiempo era pensando en lo terrible que era, como la vida que yo tenía en ese momento y como lo mal que me hacía el trabajo.

Entonces, cuando yo ya me quité esa carga de la gobernación, Sentir que podía respirar y caminar tranquila por la calle, que no estaba cargando ese peso encima.

A mí me impresionó mucho darme cuenta como lo mucho que me había arruinado, entre comillas, como el vivir el día a día, o sea, mi cotidianidad. Siempre estaba con esa marca triste de lo infeliz que yo estaba siendo con mi trabajo.

Y no estaba disfrutando absolutamente nada y estaba teniendo también, pues problemas de pareja. Por eso, porque entonces mi esposo, yo creo que desde el primer mes ya me decía que renunciara y pues yo, pues precisamente, por no renunciar a la carrera administrativa, no lo hacía.

¿Pero vuelvo, pues ya lo veo, yo me hice la pregunta, o sea, qué sirve una carrera administrativa que quita las ganas de vivir?

Y eso era lo que yo ya estaba sintiendo y era poca motivación de vivir, de caminar, de salir de estar por ahí siempre lo que buscaba, esconderme jugando en un celular, para distraerme y ya, pero ya no estaba disfrutando tampoco nada. Entonces fueron como en desde el principio, yo no me sentí bien.

Se intensificó, en los últimos cuatro meses yo creo en los que yo ya dije, no ya, pues no, no aguanto más y salí a vacaciones ahí, descansé un poco.

Ya luego pedí una licencia no remunerada para poder viajar a pasto, y llegué de la licencia, estaba sola, pues estaba muy solo en la oficina en ese momento, y en enero de una mandé la Carta.

Yo la mandé hasta febrero y no me acuerdo por qué?, ah, ya para que no me coincidiera con el inicio de maestría, porque entonces, cuando yo ya había tomado la determinación de que iba a renunciar, realmente no tenía ningún plan, B ósea, yo no tenía ni trabajo ni planes, solamente sabía que no aguantaba más, estar allá entonces.

En una de esas, Eh, un amigo de Facebook publicó un video promocionando la maestría de la universidad de Antioquia, pues que es interdisciplinar y yo, pues mi pensamiento en ese momento fue bueno, no voy a estar haciendo nada, tengo unos ahorros que me permiten pagar la maestría.

Pues por qué no?, pues ya es como momento de hacer la maestría. Eso me puede ayudar en la hoja de vida y eso me va a tener distraída mientras me recupero, pues de como esa depresión que tengo.
Y bueno, me presenté, pasé y ya cuando entonces mandé la carta de renuncia que yo sabía que tenía que ser más o menos, con un mes de anticipación, la mandé para que trabajar hasta el último día de iniciar la maestría o unos días antes de iniciar la maestría, para que no me fueran a coincidir, y ya más o menos ese fue como el proceso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK, entonces, pues me dijiste que las funciones de tu cargo, las funciones de tu cargo que ejercía en la práctica, si eran las que estaban establecidas en la 4:29, o eran diferentes o parcialmente. ¿Cómo fue eso?

Entrevistado 1

No, no tenía nada que ver porque es que el manual de funciones que yo tenía, honestamente, pues esa es mi interpretación, estaba mal hecho, pues, y es que eso se notaba desde que había núcleos básicos de ni de conocimiento muy diversos que estaban metidos ahí.

Y realmente yo siento que le hicieron a la medida de la persona que tenían ahí, haciendo como unas actividades muy diversas. ¿Entonces EH? cuando yo hablé con ella alguna vez, al principio cuando intenté que me pasara información, ella me dijo, no es que yo lo social al final no lo estaba haciendo.

Porque, y por eso también fue que nunca me entregaron nada de la persona que estaba antes porque realmente era la financiera. Entonces, el manual de funciones decía cosas de educación, que, además, pues realmente también están como mal redactadas las funciones, decía unas cosas de etnoeducación, que en últimas yo no estaba haciendo y que no era tan poco claro si eso era función de la gerencia o de la secretaría de educación, entonces no tenía esas funciones.

Y todo ese tema administrativo, financiero no lo tenía tampoco. Lo qué hacía supervisar contratos, que es como algo que está en todos los manuales de funciones de los profesionales universitarios, supervisaba contratos y brindaba asesoría sobre Comunidades negras, pero realmente ese brindar asesoría era más un asunto auto gestionado, y como cuando resultara, que una planeación que tuviera la gerencia, que yo siento que ese, pues se supone, era su deber ser y principal.

Pero las pocas asesorías, asistencias técnicas que yo logré hacer cuando estuve allá era más porque porque yo impulsaba esos procesos, porque de pronto me llegaba alguna inquietud desde un municipio y yo intentaba ayudarlos, bien, pero no porque era una directriz, pues por parte de las gerentes o de hacer asesorías o asistencias técnicas a las comunidades, no, entonces realmente el contacto con las personas era muy mínimo, solamente con ciertos líderes.

Que tampoco era un contacto muy armónico, porque yo siento que ellos tienen, pues, eh varias críticas que son válidas, pues frente a la inactividad o falta de orientación de la gerencia, aunque pues también tienen ellos sus propios intereses puedes frente a cómo debería funcionar.

Parcialmente, desempeñe algunas, pero unas muy genéricas como era la supervisión de contratos, que realmente fue lo con lo que más me tocó hacer, pues sí, la elaboración de estudios previos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, EH? Bueno, que ya me has contado, pues en la entrevista, como muchas de las situaciones, pues como para ser más un poco más precisos.

¿Cuáles crees que fueron esos factores absolutamente determinantes para llegar a la decisión de renunciar? ¿O sea, cuáles son los factores que más pesaron en tu renuncia?

Entrevistado 1

Un ambiente laboral supremamente ostil, o sea, entre compañeros y una relación muy irrespetuosa la verdad entre Gerentes y empleados.

Mmm, pero yo creo que principalmente la falta de planeación y de claridad frente a los objetivos de la oficina y la forma en que los diferentes profesionales aportábamos a él.

Porque yo siento que si por lo menos el trabajo hubiera estado más claro y más direccionado hacía lo que yo considero es el deber ser de la existencia de una oficina de esas para la atención a la población, afrodescendiente, por lo menos yo hubiera sentido que había algo que defender, pero es que yo ahí no tenía ni un ambiente laboral que me llamara ni me motivara porque era muy hostil y muy lleno de digámoslo así, eh Intrigas.

Pero tampoco había un trabajo que motivara ni que estuviera relacionado con las expectativas que yo tenía en el cargo que era, pues ayudar y contribuir a que la población Afro tuviera una mejor calidad de vida. Y honestamente, yo no siento que la oficina esté trabajando en ese sentido.

Y no creo que haya planeación, no creo que que realmente esté buscando tener un impacto, ha tenido proyectos o actividades muy puntuales que han buscado tener un impacto positivo, pero en general en la evaluación que yo hago del trabajo, pues que se hace allá es no es positiva. ¿Entonces, sobre todo un ambiente muy hostil, falta de acompañamiento y respaldo institucional a la hora de intervenir en temas tan delicados como es la contratación.

Y falta de claridad en el trabajo y en la planeación de la oficina y bueno, eso pregunté a la supervisión, por ejemplo, lo puedo notar mucho ahorita que trabajé en una ONG que se ha ganado varias licitaciones de otras entidades.

¿Y uno ahí, si nota que realmente? Pues, por ejemplo, cuando hay una supervisión, primero hay un trabajo interdisciplinario. Las supervisiones están a cargo de las cargos directivos, hay unos, a pesar de que incluso yo notaba que había menos conocimiento frente a ciertos temas del que yo ya, pues adquirí de que cómo intervenir en una supervisión, por lo menos si se sentía como un asunto institucional y no el problema de un profesional solo, a ver cómo soluciona y eso es algo que yo creo que sucede en la gobernación y que por eso mucha gente pues se aburre y sufre en la gobernación.

Porque hay personas que llevan mucho tiempo acostumbradas a esas dinámicas y a ver cómo le tiran esas responsabilidades a otros y los nuevos que llegan pues, Eh, se enfrentan a esa realidad y se acomodan y se vuelven iguales, o pelean un montón y cargan un montón de problemas en el camino, y pues la decisión que yo tomé para hacerme a un lado y decir que no quería ser parte de eso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eso que podías lograr algo o cómo te sentiste a un nivel netamente profesional?

Entrevistado 1

No, yo sentí que definitivamente no estaba creciendo, aprendí el funcionamiento del ejecutivo, pero también creo que aprendí a las patadas y que no era necesario que aprendiera así y que sobre contratación pude haber aprendido de una manera mucho más amena, cierto, y realmente no es precisamente lo que a mí me interese.

Para mí la contratación si sigo diciendo, es un medio para un fin y si el día de mañana yo paso a otra entidad pública y me toca supervisar un contrato, yo no es que me vaya a morir porque lo tenga que hacer siempre y cuando sea un proceso que esté bien hecho, que yo sienta que tenga de verdad respaldo institucional para hacerlo, probablemente lo voy a hacer y lo voy a hacer sin inconvenientes y sean claras, pues como los objetivos misionales de esas contrataciones.

En pero profesionalmente no. O sea, yo siento que además, incluso siento que estaba hasta perdiendo legitimidad, frente a la población porque no tenían ni que ver con mi profesión ni con mi experiencia ni con lo que yo considero que tenía que hacer, esa oficina, ósea, en teoría debería haberme aportado y realmente siento que no me aportó.

Pues me aportó que tengo un certificado laboral que dice que puede ser servidora pública, pero y que conocí, pues mayor las responsabilidades de un servidor público. Pero no creo en serio que haya adquirido, pues no los conocimientos útiles a la hora de ejercer mi profesión, no, y eso lo cómo, digamos, lo reafirmo en el sentido de que este año.

Ósea, en el 2022, porque yo no pensaba trabajar, me pensaba dedicar solamente como estudiar mientras me recuperaba y gracias a Dios, que eso fue algo, pues también un factor que me ayudó a renunciar, pero que encontré mucho apoyo familiar.

¿Que tal vez muchas personas no logren tener esa ese respaldo, EH? Pero incluso en personas qué se alegraron mucho. Cuando yo gané la carrera administrativa me dijeron que no. ¿No? Pues, o sea, no tenía sentido la carrera administrativa si me iba a hacer sufrir y enfermar como estaba.

¿Eh? ¿Entonces, cuál? En este otro trabajo que tuve, pude identificar que en un año crecí muchísimo más de lo que creía en los 2 años y medio que estuve en la gobernación que tuve que coordinar personal que tuve que gestionar, proyectos que tuve que hacer asuntos presupuestales incluso, o sea, tuve que hacer trámites de informes de legalizaciones, por eso te digo que el problema en sí no es supervisar, sino la forma tan desorganizada, caótica y arriesgada, en la que Ah, pues pone la gobernación a los profesionales.

Entonces, en este año que estuve trabajando en otra, ONG con un equipo muy diferente, donde se había voluntad de construir conjuntamente, y hacer lo mejor posible con los recursos que se tenían. Aprendí mucho más de lo que aprendí en los 2 años y medio que estuve en la gobernación, entonces fue como volver, a retomar el camino, pues que yo traía antes de trabajar en la gobernación, que ya lo siento, es como como un mal sueño.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, bueno, de todos los factores que mencionas, tú crees que si hubiese habido algo diferente en tu trabajo en la gobernación, te habrías podido quedar? ¿O que hubiera hecho que te quedaras? ¿Que qué situaciones podrían ser diferentes para que te hubieras quedado?

Entrevistado 1

Pues me parece ya como, o sea, mi experiencia fue tan traumática que me parece tan difícil porque tendría que cambiar casi toda la entidad, o sea, tendría que tener unas funciones mucho más claras tenían. Tendría que tener muchas más claridades a la hora de hacer un

convenio con los que los hace. Tendría que sacar a mucha gente. Yo siento que hay mucha gente que no merece, que no debe estar allá, o sea que no son servidores públicos que merezcan estar allá.

Y, sobre todo, tendría que tener muy buenas directivas, que tengan la voluntad de organizar todo lo que hay que organizar, porque yo siento que la gobernación tiene muchas cosas como sin organizar.

A ver, digamos que la gobernación por la falta de claridad, y eso ya es un asunto estructural como del Estado que tienen sus competencias, lo que se la pasa haciendo son convenios con municipios de otras entidades para que las otras entidades se ejecuten, cierto?

Entonces es mucho de gestión y con la gestión se puede hacer muchas cosas. Si es una persona que tenga la capacidad el conocimiento y la voluntad de hacerlas, pero realmente esos perfiles directivos que tienen y que van a seguir teniendo, pues porque son, siguen siendo cargos de libre nombramiento y remoción, y pues por la forma en que funciona nuestro sistema electoral, pues, pero personajes políticos que poco o nada tienen que aportar.

O son amigos, hijos, hijas, primos de alguna persona que puso votos, entonces es muy difícil que eso vaya a mejorar si también desde la cabeza eso no mejora y ya en la planta profesional hay muchas personas que, o las jalan, o sea, les aprietan el cinturón a que hagan su trabajo y a que tengan unas competencias muy claras, que no se las pueden recostar en los demás.

O eso no va a mejorar y una muestra de eso es que los la forma en la que proveen, provisionales allá es la forma más olímpica que yo he conocido en cualquier entidad del Estado, pues hay nombran a alguien porque sí, sin ningún tipo de experiencia, y nunca nadie cuestiona eso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, total. ¿Bueno, entonces, de acuerdo a tu experiencia, pues del trabajo en la gobernación, qué factores desde el aspecto organizacional crees que deberían o podrían mejorarse la entidad?

Entrevistado 1

Yo creo que, y esto va a ser una opinión muy impopular, pero yo creo que, por ejemplo, la supervisiónes ¿Eh? sí, debería haber mucha más vigilancia en la forma en que se realiza.

Y si se va a hacer una supervisión colegiada, no es para meter un montón de gente que para encartarlos a todos, sino que realmente como que tengan unas funciones claras en las supervisiones colegiadas, o sea, entre varias personas de que en realidad, o sea, si

necesitan, por ejemplo, una asesoría jurídica, en qué momento acuden a ella o si debe haber o no abogados en las supervisiones.

Creo que tendría que haber una vigilancia mucho mayor frente a la forma como se realizan supervisiones, sobre todo cuando son supervisiones de convenios, que es lo que más realiza la gobernación, y definir en qué momento debe ser colegiadas, en qué momentos no y en qué momentos es se están en la obligación.

Como las demás personas que hacen parte de los equipos de acompañarlos desde ahora, los supervisores para que nos sigan estando tan solos y no sigas, sobre todo siendo un asunto de yo lo hice así, o yo lo hice así. O de que el propio Supervisor, frente a las cosas que se hayan dado en el trayecto, sepa más o menos como tiene que funcionar porque existe un procedimiento de supervisión y supuestamente existe un grupo de asesoría a la supervisión.

Pero ese grupo primero, no es funcional, o sea, no, no sesiona y aun así, creo que tendría que dar unas directrices mucho más claras frente a la supervisión de los convenios, que no existen y que están muy indeterminadas y, por ejemplo, en mi experiencia Eh con ya, pues como contratista trabajando con otras entidades, creo que funciona mejor cuando es un equipo el que está supervisando y yo creo que debería ser así porque debe ser entender que la responsabilidad de la ejecución contractual y de no es de una persona, es pues de un asunto de la entidad y no considero que así se esté llevando.

Por un lado, eso por eso, por el tema como más, Eh funcional de la contratación y la de lo más arriesgado, cierto, pero en general lo que se necesita ya es planeación, porque es que realmente lo que no hay es una planeación clara y definida de cuáles son los objetivos y cómo se quieren lograr, y hay es una improvisación del día a día que produce todos esos malestares después en el personal y en las personas, pues en el público objetivo.

Y en general, pues como en la dinámica de la entidad.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí te pregunto algo, tú te sentiste acompañada cuando estás en el proceseo de renunciar? Desde talento humano te dijeron algo, te llamaron a preguntarte por qué, o no lo hagas, o tener algún tipo de acompañamiento o simplemente, Eh, pues te dejaron que renunciaras y ya, ¿Cómo fue ese proceso con talento humano?

Entrevistado 1

No, me dejaron que renunciar y me dijeron que papeles tenía que entregar y ya. La que era la directora de personal llamó pues simplemente a contarle a la gerente que, porque le estaba renunciando a alguien, pero no porque se preocupara por mí, sino por chismosear

con la gerente de yo porque estaba renunciando, pero en ningún momento intentaron que yo no renunciara, nunca les importó.

Venu Karidy Chamorro Caldera

O sea, que no hubo, pues como esa, esa disposición de la entidad por retener su talento humano, por lo menos en tu caso.

Entrevistado 1

No, ni tampoco una preocupación por mi estado de salud, incluso en algún momento ellos enviaron una encuesta desde talento humano.

Pero por motivo de la pandemia de personal para para ver si de pronto no tenía depresión y por las respuestas que yo di a mí me envía un correo a un psicólogo diciendo que por respuestas que estaba atento a la cita.

Y yo al final, pues habíamos quedado en un día, yo no pude ese día porque tenía una salida. Ya después otro día y ese otro día tampoco pude. Entonces me tocó volver a cancelar y a mí el psicólogo ni siquiera me volvió nunca a escribir ni se preocupó, pues por volverme a escribir y por todo el ambiente laboral de la gobernación.

Por como yo sabía cómo funcionaba, pues yo tampoco confiaba en esos canales institucionales de atención, porque yo sabía que era un montón de roscas, un montón de chismes que uno estornudaba en el primer piso y ya en el piso 11, sabían.

Entonces, no. Insistí más y también se supone que hicieron una encuesta de ambiente laboral que al año yo nunca conocí los resultados.

Entonces por eso yo empecé a notar incluso una vez estaban en una novena y yo me eché a llorar en esa novena. Eso fue el último diciembre donde yo ya había decidido renunciar porque me parecía, me dolía mucho y hay personas a las que eso no les importa, pero a mí me dolía mucho, ver el nivel de hipocresía tan alto que hay que sean tan indiferentes allá y es que eran todas y todos felices cantando sí, feliz Navidad, pero a la hora de la verdad, cuando hay que realizar el trabajo, si te puedo arruinar la vida tirándote, algo que sé que no vas a ser capaz de hacer, te la tiro con tal de que no me toque a mí o de malas, ósea, yo siento que hay muchos problemas de salud mental allá y hay personas que no solamente buscan lavarse las manos del trabajo, sino que disfrutan viendo mal a los demás y yo eso lo experimenté en un par de momentos las personas que por ninguna razón o sea no ganaban nada, pero con tal de verte mal eran felices entonces, eh, no pues cuando yo renuncié, me contaron qué, cuál era el procedimiento que tenía que enviar una carta dirigida al Gobernador, que era el nominador, que por lo menos con un mes de anticipación y que ahí ya me indicaban que documentos había que entregar y que chao pero nunca

preguntaron cuál fue la razón, nunca se preocuparon si tenía problemas de salud mental o algún problema de salud, no simplemente que chao.

Y ya entregué todos los documentos, y ya me fui y la que era la directora de personal llamó a la gerente, pero a Chismosear, pues y a contarle que yo había renunciado porque yo ni siquiera le había contado la gerente.

Ya simplemente llamó a chismosear porque había renunciado, pero no, no por ningún objetivo, pues que tuviera fuera a retenerme.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿OK? Bueno, pues muchísimas gracias, y ya supimos como que le pueden mejorar en la entidad y me parece pues que queda muchos aprendizajes y muchas cosas, pues que podemos, tener, pues para para más adelante.

A ver si de pronto cambia algo, cierto, pues el objetivo del trabajo es como poner. En alguna parte como visibles, todas esas cosas que han pasado, pues te cuento que no.

No eres la única persona que se siente así. Cierto incluso, pues hay mucha gente que todavía está en los cargos, que no renuncia porque como tú lo decías, de pronto no tienen ese apoyo familiar, no tiene alternativas y muchas de las personas que renunciaron tomaron la decisión precisamente por unas razones parecidas, pues digamos que eso lo podrás leer cuando lo tenga listo.

ENTREVISTA 2

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entonces Entrevistado 2 muchas gracias por estar acá.

Entrevistado 2

Hola Venu.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Pues lo primero es que lo primero es que pues te pido autorización para grabar la reunión, la conversación, la entrevista.

Entrevistado 2

Sí autorizó la grabación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y te cuento que pues todo lo que acá se diga, pues es entre usted y yo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿No voy a publicar pues como nada, EH? Con nombres, ni ni mucho menos es Eh. Se hará pues como con un código, si se transcribe algo, pues será como referencia de eso. Yo detrás, ahora más tarde, aquí en el chat te pongo un consentimiento informado, te lo mando por el WhatsApp, pues para para Efectos de la maestria.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Bueno, bueno, entonces lo primero es. ¿Pues como que te presentes y nos cuentes, Eh, pues tu nombre, tu profesión, dónde estás trabajando en este momento, dónde estás, en qué ciudad estás viviendo? Pues como lo que nos quieras contar de TI.

Entrevistado 2

Bueno, Eh, mi nombre es Entrevistado 2, de profesión, soy abogado, actualmente resido en la ciudad de Bogotá y mi trabajo actual es en el Consejo de Estado, en las relatorías.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Perfecto. ¿Entrevistado 2 cómo, cómo fue tu proceso con la convocatoria 429? ¿Pues cómo te enteraste cómo decidiste presentarte, EH? ¿Cómo escogiste el cargo?

Entrevistado 2

Bueno, él la convocatoria la conocí por el Voz a Voz, digamos que muchas personas que conocía se estaban presentando. Yo veía que habían como unos cargos afines a mi experiencia. Y eso me animó a presentarme.

Y también fue como yo venía de trabajar en rama judicial. También me llamó la atención trabajar en rama ejecutiva.

El cargo lo escogí por 2 factores, primero, buscando los cargos en los que cumpliera requisitos, que tuviera una asignación salarial más alta, y que los temas fueran afines a mi formación profesional.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Perfecto. ¿Te habías presentado otros concursos antes habías hecho? Pues como algo frente a concursos.

Entrevistado 2

Sí, sí. Yo generalmente me presento las convocatorias que veo que haya cargos que me llaman la atención, En rama judicial había ganado 2 concursos.

También había pasado para concursos en Procuraduría y Contraloría, pero nunca me había posesionado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh, porque no te habías posesionado?

Entrevistado 2

De la de la rama judicial sí, los de Procuraduría y Contraloría no, porque tenía un salario más alto donde estaba trabajando.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ah, claro.

Entrevistado 2

Cuando salieron las listas de elegibles yo ya estaba en en cargos con mejor asignación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿De todas, pues cuando ya escogiste el cargo y pues decidiste Presentarte, Eh? ¿Cómo fue el proceso, como te sentiste en el proceso? ¿Qué expectativas tenías? Te pareció fácil el proceso te pareció difícil. Y cuál fue el momento que te pareció como más complejo que te generó más expectativa o ansiedad.

Entrevistado 2

Durante la convocatoria o en o en el ejercicio del cargo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, en el no, no en el proceso de convocatoria.

Entrevistado 2

¿Bueno, el proceso de convocatoria realmente, Bueno, Eh Cómo cumplía requisitos, y de pronto, hasta un poquito más, y digamos que era el cargo dentro de esa convocatoria fue el cargo con mejor asignación que tenía ahí, en esa había en ese momento, entonces bueno, eso generaba como una expectativa positiva.

Sin embargo, como la convocatoria era para un solo cargo, pues tampoco eran unas expectativas desbordadas, entonces digamos que todo, todo eso fue con cierta cautela.

Entrevistado 2

También, por lo que por el motivo de ser un solo cargo. Luego, cuando se hizo la verificación de inscritos, vi que se habían presentado alrededor de 50 personas para ese cargo, que para una convocatoria pública es un número bajito.

¿Entonces, saber que eran solamente 50 personas y medio como un poquito más de confianza, es realmente digamos que en los examenes de estas convocatorias a mí me ha ido bien. ¿Entonces pensaba que tal vez?

E iba a quedar en un buen puesto dentro de la lista de elegibles y que con mi experiencia y formación podía, digamos que avanzar un poquito más.

¿Eh? Bueno, ya luego el proceso del examen fue un examen en el que me sentí muy cómodo porque las preguntas eran sobre temas que yo ya conocía, tal vez no es de lo profesional, pero sí es de lo académico.

Entrevistado 2

Y digamos que ya como unas preguntas más técnicas, pues no me sentí cómodo con ellas, pero tampoco, me sentí absolutamente perdido.

¿Eh? ¿Con cómo vi que en el examen me sentí bien? Pues bueno, eso me generó también la expectativa de que tal vez tuviera una buena calificación.

Luego, cuando salen los resultados, efectivamente, yo quedo de en el segundo lugar, y la persona que quede primera, si saco un puntaje muy bueno.

Entonces digamos que yo ya en ese momento, pues ya como que me despreocupé como bueno, estuvo bueno el ejercicio que de segundo y el primero me sacó como una ventaja que ya era, digamos, no era una ventaja que se pudiera remontar al momento de de la calificación o análisis de antecedentes.

Entonces digamos que nos tuve como ninguna, ni expectativas muy altas, ni tampoco tuve ansiedad en ese proceso, porque sabía que era difícil.

Luego, cuando salen lista de elegibles, efectivamente, yo sí le recorté puntos a la persona que quedo de primera, cuando verificar, pues cuando calificaron experiencia y formación, pero con el puntaje que había sacado de ventaja en el examen, ya no era, posible que yo lo alcanzara.

Efectivamente, esta persona que estuvo en el primer lugar se posesionó en el cargo, y estuvo en la gobernación alrededor de 1 año, creo porque no conocía esta persona que era de otra ciudad.

Digamos que es su tema familiar, no lo pudo concertar bien es lo que me habían dicho y él y él renunció y se volvió para su ciudad, cuando el renuncia, pues bueno, es cuando me llaman.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, Entrevistado 2, EH? ¿Cuánto se demoró el proceso de elección? ¿Te acuerdas?

Entrevistado 2

Creo que fue alrededor de 8 meses, fue una convocatoria que se dio rápido.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿A TI te tocó la suspensión? del concurso.

Entrevistado 2

¿Eh? No lo recuerdo, no lo recuerdo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Me decías ahora, pues con la experiencia que tenés que hacer, concursado en varios que 50
¿Te parece que son pocas? Normalmente son más.

Entrevistado 2

Sí, claro. Ósea, generalmente son cientos, de personas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ósea, que es complicado, pues,¿Eh? Quedar ahí cierto?.

Entrevistado 2

Sí es, es un embudo el ingreso a la función pública por vías, convocatorias y concursos es un embudo, es.de cierta manera, muy injusto también, pero, son muchas personas que se presentan para muy pocos cargos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, entonces, en qué fecha más o menos ingresaste en la en la la gobernación, ósea, tú quedaste segundo y fue entonces, por uso de lista elegibles, cierto?

Entrevistado 2

Sí. efectivamente, Yo ingresé más o menos ya le digo. Septiembre octubre de 2020.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Septiembre octubre de 2020, perfecto, EH? Pues ya me dijiste que había trabajado antes en el sector público. Y a qué dependencia ingresaste y permaneciste en sí permanece en esa dependencia hasta que te retiraste.

Entrevistado 2

Sí ingresé a Secretaría de Gobierno y solo trabaje con secretaría de Gobierno.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿ cómo fuiste recibido Por tus compañeros, por la gobernación como tal, pues la entidad como tal, tu jefe y tu equipo de trabajo cómo te recibieron?

Entrevistado 2

Fue un proceso complejo, fue un proceso complejo porque en ese momento todavía habían muchas restricciones por la pandemia, la gran mayoría de las personas estaban haciendo trabajo en casa.

Pero mi trabajo en secretaria de Gobierno no me permitía el trabajo en casa, entonces fue un proceso de adaptación difícil porque no, no tuve empalme, no recibí el puesto. En mi equipo de trabajo, ósea, mis auxiliares, mi secretaria y auxiliar tenían trabajo en casa.

No recibí inventario, el manual de funciones no estaba claro. Y mi jefe directo era el

Secretario de Gobierno y en ese momento estaba teniendo muy poquito contacto con él, entonces fue un proceso difícil. Difícil, desgastante y decepcionante.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿El trabajo en la gobernación fue como esperabas? ¿Sí no, por qué?

Entrevistado 2

No, no era lo que esperaba.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Por qué?

Entrevistado 2

Porque nunca hubo claridad en mis funciones. Así como en un momento podía, yo inicié trabajando en la en la oficina de Relacionamiento de la de la Gobernación, con los Alcaldes.

Y digamos que ese iba a ser mi función, pero como en ese momento mi auxiliar y mi secretaria hacían trabajo en casa. Los temas operativos que requerían presencialidad, me estaba tocando, me tocaba hacerlos a mí. Dejando de lado el trabajo ya como profesional, lo jurídico, entonces eso no fue lo que esperaba.

Luego, cuando se reestructura la gobernación, y se reestructuran las funciones de la Secretaría de Gobierno y empiezan a trabajarse los temas de paz y no violencia. Yo empiezo a trabajar con esos temas.

Pero esos temas no hacían parte de ni de mis funciones ni en lo que me correspondería haber hecho. ¿Eh? Al momento en que me presento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ajá.

Entrevistado 2

Luego también hubo, como otros temas contractuales, que tampoco hacían parte de mis funciones, que era más bien como unos temas de apoyo y seguridad que, bueno, finalmente, cuando se reestructura la gobernación, esos temas de apoyo y seguridad pasaron a la nueva secretaría de seguridad, que para ese momento no existía.

Pero con la reestructuración vino como una indefinición en mis funciones. Entonces se

volvió mucho de lo que el Secretario de Gobierno quisiera encargarme, entonces, como podría estar trabajando en temas de paz y trabajé mucho rato en temas de paz, luego estaba trabajando en temas electorales, luego estaba trabajando en temas de contratación. Incluso me tocó trabajar en temas de de bomberos.

¿Por ley, EH? Por ley, digamos que los cuerpos de bomberos voluntarios, dependen de las secretarías de Gobierno de los departamentos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿OK?

Entrevistado 2

Es como era un tema que nadie manejaba, pues yo era, me usaron como comodín para muchas cosas y eso fue un, no era lo que esperaba, porque realmente, si uno ingresa a función pública y a ingresa con un manual de funciones. Las funciones del cargo están definidas y eso no se cumple, pues es decepcionante.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Ajá es básicamente como que es una especie de contrato al que uno se presenta Y le están fallando, cierto? Pues diría uno.

Entrevistado 2

Sí, tal vez la reestructuración de de la gobernación dejo mi cargo en el aire.

Venu Karidy Chamorro Caldera

La siguiente pregunta, pues creo que ya me la contestaste, era que las funciones que existen en la práctica eran concordantes con la instalación, el concurso de mérito.

Entrevistado 2

Algunas sí. Pero algunas sí, pero podría decir que la mayoría no.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y eso te, y eso no te no te no te hizo sentir bien,¿Como me cuentas cierto?

Entrevistado 2

No, no, ósea, realmente en lo que te digo, me veo en cierto momento, yo me sentí que era

un comodín hoy, afortunadamente tenía la confianza del Secretario de Gobierno, pero de ese tipo, de esas confianzas que uno se gana y todo se le vuelve en contra.

Entonces digamos que me tocó apoyar muchos procesos que a veces eran misionales, a veces no, a veces eran parte de las funciones de mi cargo, a veces no, entonces no, fue como la mayor parte del tiempo, mi trabajo no era concordante con las funciones del cargo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entrevistado 2 de trabajar en la gobernación de Antioquia, pues qué fue lo que más te gustó y lo que menos te gustó?

Entrevistado 2

En lo que más me gustó, digamos que, haber tenido la oportunidad de trabajar en en temas que sí fueron de mi agrado, como trabajar en los temas de implementación del proceso de paz, En temas de derechos humanos, y conocer como digamos Eh? El tema de brindar conceptos para la Secretaría de Gobierno, me gustó mucho, era la parte del trabajo que más me gustaba. Y bueno, también puedo decir que, generalmente se manejó un buen ambiente de trabajo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿OKY lo que menos te gustó?

Entrevistado 2

Que Había cierto desorden en en los procesos que se manejaron, en muchos cambios de personal, El tema del relacionamiento con los funcionarios de libre nombramiento y remoción, se hacía difícil en algunas ocasiones.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Los los, los funcionarios de libre nombramiento y remoción, normalmente son los directivos, cierto?

Entrevistado 2

Sí, exacto, con los cargos directivos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Y por qué te y por qué se hacía difícil?

Entrevistado 2

Porque algunas ocasiones eran personas que no tenían una preparación adecuada para el cargo, entonces digamos que se recargan mucho en los niveles profesionales

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entiendo Ósea, pues no hacían lo que de pronto tenían que hacer cierto.

Entrevistado 2

¿Sí, tenían desconocimiento en muchas áreas, tanto, EH? Bueno, en el área legal, que era lo que me correspondía, como en los mismos procesos internos de la gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la gobernación? Cuando te retiraste.

Entrevistado 2

En no solo alcancé a trabajar 11 meses, no alcancé a cumplir el año.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Listo? ¿Y cómo fue ese proceso? Pues de tomar la decisión de renunciar. ¿Ósea, cómo, cómo empezaste a pensar en eso?

Entrevistado 2

Bueno, yo ya había tomado una decisión que era que yo cumplía el año en gobernación y me iba a retirar.

Venu Karidy Chamorro Caldera
¿Mhm por qué?

Entrevistado 2

Porque, habían como temas delicados. ¿En tema Eh? Por ejemplo, en contratación y manejo de presupuesto que, me parecía que los procesos no se estaban realizando adecuadamente.

No estoy diciendo que haya presenciado actos de corrupción o sino que no eran adecuados, digamos que, y bueno en, digamos que en esos temas y ya cuando estamos hablando de

dineros públicos, pues uno se cuida y piensa más allá, pues ósea, ese no iba a ser mi último trabajo tampoco.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 2

Entonces ya era una decisión tomada, pero, afortunadamente, por esos mismos meses en me nombraron en el cargo en el que estoy actualmente que era una convocatoria anterior que se había realizado. Yo estaba en lista de elegibles y de algún momento surgió una vacante y me nombraron en esa vacante.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entiendo, ósea, era una decisión tomada incluso desde antes de de tener el cargo en el que estás, me estás diciendo cierto?

Entrevistado 2

Sí era una decisión tomada, pero se cruzó con por eso. No alcancé al cumplir el año que era como la meta que me había puesto.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Eso es un poco redundante, pero pues es como para precisarlo. ¿Cuáles fueron los factores determinantes para tu renuncia?

Entrevistado 2

Bueno, en efectivamente como te acaba de decir que en en ciertos procesos que eran más delicados. Me parece que falta como rigurosidad, y que eso podría generar a futuro e investigaciones de tipo fiscal o disciplinaria.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entonces estabas como curándote en salud preferirías no tener como mucho que ver con eso?

Entrevistado 2

Efectivamente, sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Algún otro factor que te llevará renunciar como lo que me decías en la indefinición de funciones.

Entrevistado 2

Sí, eso era importante, pero eso estaba dentro de lo soportable. En tal vez que había, no como otros procesos en los que se necesitaba presupuesto y no lo había, entonces se truncaban muchas cosas también.

O se generaba como una presión adicional por adelantar cosas cuando no se tenía presupuesto para adelantarlas y en otras ocasiones sobraba el presupuesto y era la presión por ejecutarlo, Entonces, como ese tipo de cosas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ósea, faltaba planeación.

Entrevistado 2

Exactamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Pues con lo que me dijiste, pregunto, pues es, Eh? ¿sentiste que creciste profesionalmente en la gobernación?

Entrevistado 2

Sí, sí, pues dentro de todo una experiencia que no había tenido antes, y conocer de cerca cómo se trabaja en una secretaría de Gobierno, que es una secretaría que maneja eminentemente temas políticos, fue buena la experiencia como haber conocido eso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Súper bien, EH? ¿Crees que si algunas situaciones del trabajo o algunos factores hubieran sido diferentes, podrías haber continuado en la entidad?

Entrevistado 2

¿Eh? No, definitivamente no, porque primero era una decisión tomada, y en segundo lugar,

digamos que, a donde yo vuelvo, por lo menos en el sector rama judicial, los salarios eran mucho mejor? Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Otra vez, por favor. Qué pena. Sí, no, no, no. Simplemente que crees que si algunas situaciones en tu trabajo hubiera sido diferentes, pudieras haber continuado en la entidad.

No, realmente no, porque yo estaba en el cargo de carrera que mejor asignación tenía la gobernación y digamos que de ahí para adelante ya eran cargos directivos del nivel directivo que son cargos de libre nombramiento y remoción, entonces y son cargos que, bueno, en estas entidades se manejan digamos, lo que más políticamente que técnicamente entonces no era de mi interés. Ósea, digamos que mi oportunidad de seguir avanzando en la gobernación era ya con desde desde la política Y ese no es mi fuerte.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entiendo no tenías,mas cómo crecer más ahí, en la gobernación?

Entrevistado 2

No, pues no había como.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿De acuerdo? Pues, a tu experiencia que en la gobernación. ¿Qué aspectos Desde el aspecto organizacional crees que podrían mejorarse la entidad?

Entrevistado 2

¿Bueno, realmente que bueno, y pensando, lo vemos desde las personas que ingresan por concurso de méritos, es que los manuales de funciones y las funciones de los cargos, se revisen para ver si sí son los perfiles que la gobernación necesita.

Y sí, sí son, pues que se respeten esos manuales de funciones, porque me daba la impresión de que habían cargos, que buscaban un profesional con cierto perfil, pero luego cuando ingresan, pues ese perfil no lo necesitaban.

Venu Karidy Chamorro Calder

Entiendo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Alguna, algún otro factor o alguna otra cosa?

Entrevistado 2

No, ya digamos que ya son como temas de organización interna, ósea, como, que ciertos procesos, Eh Se deben llevar mejor? Ósea, por ejemplo, los temas de acreditación de calidad notaba que, que se hacían era para el momento de las auditorías, no como no, como algo pensado a largo plazo y que fuera sostenible, y creo que eso ayudaría mucho como pensar por en esos procesos de acreditación, no como algo para salir de paso, sino como algo que pueda hacer permanente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Pues sí, es ya aquí hablando un poco más, ya digamos que agote mi cuestionario, pero vos que haz trabajado tanto en el sector publico, y pues también que son como muy afín a los concursos, Eh? De pronto, notaste en algún momento como el interés de la gobernación en la meritocracia en que la gente que entra por méritos se quede a ti te preguntaron algo cuando dijiste que renunciar te intentaron retener pues te dijeron quedate o algo así.

Entrevistado 2

Bueno, la gobernación como institución no protege a los empleados de carrera. Eso es algo evidente. Y no lo digo desde lo personal, porque en lo personal me llevaría a concluir algo distinto.

En lo personal sí tuve una buena calificación, un buen relacionamiento con mis superiores. cuando renuncié no me lo dijeron, a modo institucional me lo dijeron ya como a modo personal, de que lo pensara bien.

Obviamente que no había como un ofrecimiento de un mejor cargo, un mejor salario, porque no era posible, pues dentro de la administración pública, pues eso no se podría realizar.

Pero sí siento que a los empleados de carrera si los no los protegen ni los incentivan, y que gustan más de tener empleados en provisionalidad.

0**Venu Karidy Chamorro Caldera**

¿Mhm será por el tema ¿Político o por el tema de poder poner personas ahí? Pues podría ser cierto.

Entrevistado 2

Sí, efectivamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Eso es una una lectura que uno podría dar entonces, tú piensas que depronto la gobernación?

Pues es que uno que va tratando en diferentes entidades. Por ejemplo, tú estabas en el cargo más alto de de profesional, pues uno ahi realmente no tiene como mucho para dónde crecer.

Y ni Salarialmente ni en responsabilidades. Y pues es una lástima porque uno se que ahí estancado y Empieza a buscar, como otras cosas también. Eso es claro.

Entrevistado 2

Sí, eso es como la conclusión, pues de mi experiencia una de las conclusiones de mi experiencia, en la gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Alguna otra cosa que querías contarme? De las conclusiones o arreglemos el mundo aquí en un momentico.

Entrevistado 2

No, pues yo creo que ya me desahogue, solo que no había hecho esa catarsis.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entrevistado 2, muchísimas gracias por la entrevista.

ENTREVISTA 3

Venu Karidy Chamorro Caldera

Bueno, **Entrevistado 3** entonces, pues como te contaba esto es para la Este la maestría que estoy haciendo, Te agradezco, Muchísimo por estar acá, pues es una entrevista

semiestructurada, algunas preguntas preestablecidas, pero puedes contarnos, todo lo que tu quieras.

Perfecto, bueno, entonces, Lo primero es que nos de que nos cuentes para efectos de la entrevista, tu nombre, tu profesión cuál es tu trabajo actual Donde estás viviendo? y sería como eso.

Entrevistado 3

Bueno, Venu, si vale buenos días, mi nombre es **Entrevistado 3** soy abogado y tengo 3 especialidades en Derecho administrativo, en Gobierno y gerencia territorial y en derecho constitucional y Derecho administrativo.

Vivo actualmente en Bogotá, trabajo en la agencia del inspector de tributos y rentas y contribuciones es una entidad adscrita al Ministerio de Hacienda del orden nacional y es un cargo también de carrera administrativa, tengo 41 años de edad, soltero.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK, Bueno, ya, pues para entrar en materia te pregunto, pues como fue el proceso?, ¿tu proceso en la convocatoria cuatro, 29 pues como te enteraste como decidiste, presentarte? ¿Cómo escogiste el cargo al que te presentaste?

Entrevistado 3

Bueno, yo siempre he sido un creyente del mérito y Siempre digamos que los cargos que he estado en mi vida profesional siempre han sido en razón al mérito. Entonces la convocatoria 429, pues es el proceso normal que da la página web de la Comisión Nacional.

Digamos que en ese tiempo estas convocatorias de concurso eran poco más menos publicitadas que actualmente, Eh pero pues me enteré fue por la página de la Comisión nacional.

Yo seleccioné el cargo por el perfil que del cargo que exigían. Cumplía- con los requisitos y me interesaba por lo transversal. Yo, mi experiencia profesional ha sido como personero para esa Época, era personero de o fui personero 8 años en un municipio, Eh y trabajé en la rama judicial.

Entonces digamos que Las funciones del cargo me interesaban, Entonces, por eso seleccioné ese cargo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Me dijiste que te habías presentado a otros concursos?

Entrevistado 3

SÍ, sí, Yo me presenté a varias convocatorias, estuve en la convocatoria del Dane, estuve

en la convocatoria de Eh, la Agencia Nacional de la Integración, en la del ICA en INVIAS en la convocatoria 428, y en la 4:29.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿más o menos en qué fecha te acuerdas de tu fecha de ingreso? En la convocatoria.

Entrevistado 3

Yo me posesioné en plena pandemia, Imagínate que mi situación fue muy, chistosa, yo eh, tu sabes más que nadie como la tortura que generaron? Bueno, a partir de las demandas de

nulidad que suspendieron el ingreso de lista de elegibles de la mayoría de convocatorias.

En su momento. Yo te quiero comentar que yo fui..

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Qué fue lo último, me puedes repetir? Que se fue el audio, un momentico, mhm listo, donde me dijiste mi situación fue como particular o algo así?

Entrevistado 3

Si, mi situación fue demasiado particular, no sé si tu recuerdas que la 4:29 fue suspendida, por el Consejo de Estado y pues adicional de esa convocatoria suspendieron todas de la 428 que yo estaba y yo, lideré con otro grupo de abogados a nivel nacional un movimiento que todavía perdura, que se llama por mérito, no palanca.

Entonces nosotros desde nuestra expertiz, como abogados, lideramos la defensa de las convocatorias, presentamos todos los mecanismos de defensa que se podía, presionamos redes sociales, logramos contactos con algunos congresistas, se logró un debate en el Congreso de la República, digamos que fue una lucha.

Cuando abrieron la lista de elegibles, eh cuando ya se dio la viabilidad de los concursos, pues yo, Salí en 3 concursos al mismo tiempo para nombramiento, en uno lo rechacé, en otro acepte, que fue en mi actual cargo.

Y en la de Antioquia solicité la prórroga de posesión. Por una serie de errores de la de la oficina de Talento Humano en cuanto a notificaciones en cuanto a claridad de los actos administrativos.

La norma permite 90 días hasta 90 días hábiles de prórroga, Entonces estos errores me permitieron que yo me posicionara, Incluso un año después.

Después vino la pandemia, Entonces suspendía también unos términos, digamos que yo creo que es un caso muy Sui Generis el mío, porque no creo, no conozco otro caso, donde la prórroga ya ha sido tan larga, pero fue por errores de la Gobernación.

Yo me posesioné el 05/07/2020, en plena pandemia, de hecho, yo viajé con todas las medidas de bioseguridad, con autorización de la Gobernación de Antioquia, con los aislamientos. Pero trabajé en Antioquia, en la secretaría de salud, en pandemia y me alegra mucho que la vida me haya dado esa oportunidad, poder colaborar en, al menos en la parte transverzal, en algo de apoyar la prevención de la pandemia.

Venu Karidy Chamorro Caldera

O sea, que el momento más complejo, pues, de la convocatoria fue cuando la suspendieron. Y ya me contaste que hicieron, pues todo lo posible para que esa convocatoria saliera adelante.

Entrevistado 3

sí, eh? Creo que fue ese un bonito ejercicio, Venu que de pronto la academia no, lo revisó o no lo ha registrado y es esa solidaridad que generó frente a los que ganaron los concursos, los que tenían la expectativa de nombramiento y la solidaridad que generó la defensa de esos concursos.

Y que generó jurisprudencia, nosotros participamos en todas las demandas, logramos que la postura del Consejo de Estado fuera en la defensa del mérito a partir de la defensa jurídica.

Alejamos, tratamos de alejar la política porque digamos que esa defensa del por mérito no palancas, trató de ser filtrada por políticos y nosotros siempre nos mantenemos, mantuvimos en que era un movimiento en pro del mérito, sin ganancia política, de proselitismo político, porque todo movimiento genera política, digamos, pero no para ganancia, de proselitismo político.

Fue un bonito movimiento y es un bonito movimiento que pues algunos, en las otras convocatorias se han venido, generando también.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Como percibiste, la posición de la Gobernación de Antioquia en esa situación, de pronto te diste cuenta de algo, si la Gobernación, pues tu que estuviste en la defensa jurídica de ese proceso que la Gobernación interpuso recursos.

Entrevistado 3

Si, Coadyuvó para que el proceso, para que siguiera adelante, la Gobernación fue la que más nos dio duro al mérito en su momento el Gobernador, Mhm que en este momento se me escapa el nombre fue el que interpuso, Luis Pérez, exacto y peleó hasta lo último de hecho, en la defensa de de la convocatoria, nosotros manifestamos que él había mentido al Consejo de Estado.

Entonces, en su momento, el momento álgido de la Gobernación de Luis Pérez fue muy, muy difícil para los compañeros Como te dije, yo entré un año después, cuando ya habían entrado todos los, o ya la mayoría de los que habían concursado se habían posesionado en su cargo, pero entiendo que para ellos los que se posesionaron, fue una entrada muy, muy difícil, muy complicada.

Porque, además, en 2020 sí, además Venu, mira que se manejaba como como si se la estuviera robando el cargo a la persona que tenía la provisionalidad.

O incluso como si hubiera una masacre laboral, o sea, los discursos que se manejaron para deslegitimar el concurso eran muy, muy terribles, Eh? Además, que había otro fenómeno es que muchos no perdieron su cargo, porque en los que estaban eran encargos porque venían ya de carrera. Lo que pasa es que disminuían su ingreso salarial.

Pero todo, digamos, fue un proceso de mentira de deslegitimación. Los sindicatostambién le dieron muy duro a los concursos.

Entonces, sí, digamos que el ingreso de los compañeros al inicio fue muy duro, yo créeme que no. Por lo mismo. Cuando yo llegué en el 2020 lo que recibí fue abrazos bienvenidas. Porque pues ya no nos habíamos visto en persona, pero ya conocían mi apoyo al concurso, entonces creo que fue más de mi bienvenida, fue mucho mejor que los que llegaron al principio.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK, pero entras en 2020 ya que me dijiste que habías ingresado a la…

Entrevistado 3

Ya entré a la Secretaría de salud de Antioquia, profesional grado cuatro e entre a la dirección jurídica.

Venu Karidy Chamorro Caldera

SÍ, y estuviste ahí hasta que te retiraste en esa misma dependencia?

Entrevistado 3

Exacto, siempre estuve en la misma dependencia.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Mhm, me contaste que, pues ya me contaste algo sobre como fue el recibimiento, pues por parte de la Gobernación. ¿Y cómo puede recibimiento por parte de la entidad, más que todo por tu jefe y pues además, también por equipo de trabajo.

Entrevistado 3

SÍ, mira, mi jefe, yo tengo otro plus o tendría otra ventaja? Yo soy el Secretario en su momento, también cuando entré, era el Secretario General del Colegio colombiano de abogados administrativistas entonces digamos que mi Plus te frente a mi jefe es que él también ya me conocía.

Digamos que tengo un buen goodwill en la en la, en la en en la parte jurídica y especialmente en contratación estatal, entonces la bienvenida era más como, eh su perfil que hace acá, eh como de de chévere, que usted esté acá en los colaboradores. Digamos que nunca fue por las malas, no, no sentí una mala, energía frente a mi cargo, mi posesión.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Fuiste bien recibido, sÍ como me contabas, pues a diferencia de algunos compañeros que tuvieron problemas.

Entrevistado 3

Total total, o sea, créeme, que todos los que estuvieron, los primeros que se tomaron posesión de los cargos de la 4:29 a todos los miraron mal, a todos les miraban como como los enemigos, como que sacaron a los antiguos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Fue un proceso difícil de lo que yo he hablado con ellos.

¿El trabajo que hiciste en la Gobernación, pues fue como lo esperaba, se cumplió con las

expectativas que tenías?

Entrevistado 3

profesionalmente, sí, no. Fue chévere lo que te digo yo fui primero porque consideraba que después de tanta lucha, por esos concursos, porque no ir por qué no posesionarme en ese cargo?

Yo ya tenía derechos de carrera acá, entonces no perdía mi cargo. Mhm me fui con una vacancia provisional, el cargo me encantaba porque era transversal. A mí, digamos mi perfil en cuanto a contratación estatal es alto, me gusta y allá iba a manejar temas de contratación estatal, de la Secretaría de Salud.

Créeme que yo esperaba, a nivel nacional, Antioquia se vende como, o se ve como Eh, un adelantado en muchas cosas. Pero en el, es una crítica constructiva y es que Antioquia tiene prácticas que no son buenas, que generan retrocesos especialmente en contratación, porque una contratación que yo hago en una entidad a nivel nacional, que yo puedo sacar en 15 días en la Gobernación se demoraba mes y medio Por los reprocesos que ha generado. A mí eso me generaba mucho choque.

Aparte el trabajo de nosotros era sometido a personas que no tenían como el expertiz y querían

imponer cosas que realmente no se podían, a mí eso me empezó a generar conflictos, entonces yo dije, y la respuesta cuando yo decía no, pero es que debe ser, no?, - Es que siempre ha sido así y nunca hemos tenido problemas y va a continuar así, entonces yo decía, pues si ese es el mensaje, yo qué estoy haciendo, acá no puedo construir. Entonces fue como como lo conflictual que hubo.

Eso es horrible y por ejemplo, a mí eso del COS me generaba yo, me di la pela por las porque me

me obligaban a elegir modalidades que no eran con el objeto, y era así tiene que salir así,

entonces era muy conflictual el tema, me preocupaba también, por ejemplo, que el SECOP2 tenía un desarrollo muy poco claro, no lo entendían en su momento Preferían lo escrito

sobre lo sobre lo que era el SECOP 2, y yo, siempre, yo fui administrador del SECOP 2 de una entidad, de la Agencia de Desarrollo Rural.

Fuimos los primeros que lo implementamos y llevaba un expertiz sobre eso y nunca digamos no por mi jefe, sino por la razón de la misma Gobernación nunca me escucharon, entonces yo dije eso me va a generar problemas.

No, no fue el ambiente, sino fue más como el siempre fui así, entonces dije, no. Eso fue lo que me incomodo, digamos claro.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Eh, cuando tu escoges el cargo, pues uno se basa mucho, como en lo que dice en el manual de funciones, cuando fuiste a hacer las funciones en contraste, que eran las funciones que estaban ofertadas, eran diferentes o eran parcialmente similares.

Entrevistado 3

en mi caso en mi caso particular las funciones son las que yo, las que me asignaron y las que yo participé, a las que yo me postulé, no hubo cambios, lo que pasa es que sí habían, digamos profundizaciones.

Entonces a mí me asignaron contratación, Revisión de actos Administrativos, elaboración de conceptos que era mi fuerte, apoyaba defensa jurídica, pero digamos que me dejaron los casos más chicos, y menos casos de seguimiento de defensa jurídica. Por la carga que asumían los otros, pero en mi asignación de funciones no tuve problemas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Super bien, bueno de trabajar en la Gobernación, que ya me contaste un poquito pues la respuesta de antes. ¿de trabajar en la Gobernación de Antioquia, qué fue lo que más te gustó y lo que menos te gustó?

Entrevistado 3

Lo que más me gustó, Eh, lo que te digo, recibir la solidaridad de los compañeros de la 4:29, de hecho, todo, me buscaron apartamento, yo llegué al apartamento, sí, yo no tuve que hacer nada, todo, todo, todo fue chévere.

eh el plan de bienestar, los incentivos que tiene la Gobernación de Antioquia son los mejores que yo conocí.

Lo que menos me gustó fue eso, el de siempre. Ha sido así, como lo cerrado que es el COS y la misma estructura, la como te digo, la burocracia interna de cambiar, Mhm de querer escuchar a otros de afuera diciéndoles, oiga, esto está mal, como esa sordera al cambio, eso no me gustó.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro. Mhm, ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Gobernación cuando te retiraste?

Entrevistado 3

Yo alcancé 8 meses, 8 meses.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cómo fue ese proceso interno tuyo? ¿Cómo llegaste a esa decisión de denunciar?

Entrevistado 3

Pues ya tenía un factor y era que mi decisión, dependía también de mi familia, y entonces yo le dije a mi mamá, si tú te vienes a vivir conmigo yo me quedo.

Digamos que en el cargo actual que yo estoy, Eh monetariamente, la diferencia gano más acá como 500000 pesos sí, eh, las funciones son distintas, yo manejo acá lo que es también estoy en la en la subdirección de asuntos legales, pero lidero el tema del juzgamiento disciplinario, soy el coordinador del Grupo interno de Juzgamiento.

Mi mamá dijo que definitivamente no se iba y pues creo que fue como el detonante para decidir no, no continuar en Antioquia, y pues renunciar.

Hablé con mi jefe, de hecho, él me dijo, Espérame piénsalo porque pues a él le gustó mi trabajo. Mis compañeros también, algunos eran como nos te vayas. Pero finalmente mi familia, como que es un gancho muy, muy grande y renuncié.

Venu Karidy Chamorro Caldera

O sea, tu motivo principal es tu familia porque estabas en otra parte y tu familia en otra parte.

Entrevistado 3

Exacto y mi apremio también era no dejar vencer la lista de elegibles así no, afectaría a quien seguía. Entonces yo busqué a quien me seguía para decirle, voy a renunciar, si tú no vas a tomar el cargo, posesión, también dile que no al que sigue.

Porque uno no puede, digamos que, yo tuve la oportunidad de alargar, pues no, yo presenté recurso contra mi calificación, que no fue mal, digamos mi jefe me puso 99. Y para alargar el tema de la decisión de si me quedaba, pues interpuse recurso para la no firmeza de la evaluación.

Pero entonces también fui consciente de la del vencimiento de la lista de elegibles, yo contacté a quien seguía y él efectivamente, en ese momento está en el cargo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

O sea, que el factor principal definitivamente fue la familia, me contabas que ganas un poco más allá. Ese factor, pues no fue tan poco determinante?

Entrevistado 3

no, porque una sopesa el costo de vida de Bogotá frente a Medellín, entonces lo que yo gano más acá frente al costo, digamos se reduce en Medellín, o sea, digamos que, pero también acá gano en liderazgo, Venu, yo acá soy coordinador.

Y yo a veces sentía en Antioquia que, y créeme, no fue, no creo que haya sido de mal, pero creo que por ser no ser antioqueño, no iba a ganar ese liderazgo que mi contribución y mi perfil lo permiten allá no sé si si ustedes tengan lo mismo, donde estas, que hay un líder en contratación que no gana más, pero es el que como que lidera revisa, lo manejaba una persona que no tenía la misma expertiz mía y que a veces que muchas cosas que se tomaba la decisión me buscaba a mí para preguntar.

Venu Karidy Chamorro Caldera

La pregunta que sigue es si alguna de las situaciones en tu trabajo hubiesen sido diferentes, podrías haber continuado en la entidad?

Entrevistado 3

Si yo hubiera sentido que mis observaciones hubieran sido escuchadas, como por ejemplo quien manejaba el SECOP, debía ser un abogado y un técnico, si hubiera sentido que mis posiciones frente a la contratación como se viene manejando, hubieran sido escuchadas.

Y también si hubiera sentido que había una posibilidad de al menos de un poquito más de reconocimiento del trabajo. Créeme que me hubiera quedado.

Eh, pero no , no sentí eso, y eso y pues yo también dije, pues me voy a quedar como aquí un poquito como nublado, y después de que mi mamá dijo que no, si hubiera sentido eso, me quedo, porque a mí la transversalidad del cargo en que estaba la libertad que me dio mi jefe inmediato era muy chévere.

Pero las barreras que ponía el COS la barrera de mucho de la burocracia interna, de la contratación y eso dije No.

No, que incluso Venu. Creo que el COS y sus imposiciones, a veces sí, los cambios que hacían me generaba un riesgo a mi carrera a mi tarjeta profesional, entonces dije no, me renuncio,

Venu Karidy Chamorro Caldera

sí, no. Imagínate eso son palabras mayores. De acuerdo a tu experiencia en la Gobernación, qué factores desde el aspecto organizacional crees que podrían mejorarse la entidad?

Entrevistado 3

Mira eso, eso de los comités de contratación del COS, especialmente deberían acabarlo, el COS no debería ser para revisar procesos de contratación, el COS si debería existir, pero para hacer el seguimiento de la ejecución contractual, porque es donde tiene más problemas la Gobernación de Antioquia en el seguimiento, en la ejecución, en los incumplimientos, no en la estructuración, ellos el COS, no deberían meterse en la estructuración de los procesos contractuales.

Si acaso debería ser el COS llamado a estructuraciones a realizar estructuraciones de aquellos procesos demasiado grandes. Pero el COS genera una inestabilidad jurídica en la

contratación y no tiene responsabilidad, y los que terminan teniendo la responsabilidad que son los del CAE, les echan toda el agua sucia.

Entonces, para mí eso debería acabarse. El COS debería ser un comité del seguimiento contractual.

El SECOP debe ser visto con mejores ojos, el SECOP es el futuro, sí es la realidad ya, pero es el futuro también y allá, cuando yo estuve lo veían como algo meramente, procedimental y no, no es así.

Entonces, también Antioquia debe estar más abierta el cambio es eso, y en general, o sea eso, pues desde lo específico del cargo, el trabajo muy específico

Venu Karidy chamorro

Lo que me acabas de decir y en general, ¿qué crees que podría mejorar? O te parece, pues, que la organización está, o algo que tú digas no me parece que hace falta algo que quieres resaltar?

Entrevistado 3

Le hace, ya sabes qué le hace falta Coordinación. Coordinación en la Gobernación de Antioquia es tan grande, que a veces los diálogos e interdisciplinar, y entre las secretarías, incluso entre las mismas subsecretarías, no tienen coordinación, entonces sí debe haber un o por lo menos materializar ese súper secretario que pueda generar coordinación y una sola voz, una sola línea no la hay.

Venu Karidy chamorro

Aja, OK **Entrevistado 3** y algún aspecto a rescatar, a resaltar, pues como positivo en la en la Gobernación

Entrevistado 3

voy al plan de bienestar, es excelente, eh? Yo creo que también la oficina que maneja el talento humano le falta un poquito más de humanidad al momento de recibir, y dar explicaciones, pero el plan de bienestar de la Gobernación de Antioquia es muy bueno.

Venu Karidy chamorro

Entonces, bueno, te agradezco muchísimo, muchísimo a la información, pues aquí vamos, Estoy tratando de recoger información de personas que hayan renunciado, pues tu que lideraste de pronto como tanta gente sí conoces a alguien que se haya presentado a cuatro y 29 haya renunciado, pues te agradezco mucho que me pongas, que me regales el contacto, que le hables y le digas, y para que podamos hacer, pues un poquito más de entrevistas y Sacar, pues, no conclusiones, porque es una muestra, pero sí para que para que la gente, pues para cosas tan importantes como es la falta de comunicación de a veces lo que pasa en la en la contratación, mira lo que me has dicho que no eres el Único que me lo dice, que la gente fue mal recibida.

Y otro tipo de situaciones que a veces se presentan, pues eso no sé si con la tesis mía vaya a cambiar, pues yo se la mandaré, talento humano para que vaya a ver si quieren hacer algo, pero por lo menos y si nos vamos dando cuenta de qué cosas puedes mejorar en la entidad.

ENTREVISTA 4

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, **Entrevistado 4**, entonces estamos grabando, pues pido tu autorización para grabar, cierto pues EH?

Entrevistado 4

Autorizado

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí era antes de grabar, pero pues claramente para que quede en la grabación, pues que me autorizas para grabar, yo te voy a mandar ahorita en el chat un consentimiento informado, pues para que me lo firmes y me lo vuelvas esta entrevista, pues es para mi trabajo de grado de la maestría en gobierno y políticas públicas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Eh, que estoy cursando en ese momento en la Universidad EAFIT y solamente pues era utilizada para esos fines y pues tendrá, digamos que confidencialidad y anonimato cuando utilice cualquier dato, no citaré la persona, sino que citaré, pues un código o una denominación genérica p ara hacer la cita o para referirme a algo que se diga en la entrevista ¿te parece? ¿estás de acuerdo?

Entrevistado 4

De acuerdo

Venu Karidy Chamorro Caldera

Listo, entonces, pues mi trabajo de grado, como te mandé el póster es sobre las personas que ingresaron a la gobernación de Antioquia por medio de la convocatoria 429 y que han pues renunciado a la entidad, entonces te voy a hacer unas preguntas como, frente a eso pues te agradezco muchísimo por estar aquí.

Pues lo primero que te iba a pedir es que pues te presentes, Eh, pues nos digas tu nombre, tu profesión, ¿Posgrados pregrados el trabajo actual, dónde estás viviendo, en qué ciudad? Etcétera.

Entrevistado 4

Bueno, listo, buenos días. Mi nombre es **Entrevistado 4,** soy ingeniera industrial, magíster en ingeniería industrial, y especialista en gerencia de diseño de producto, actualmente laboro en la DIAN, desde hace aproximadamente 8 meses.
Trabajaba, pues, en la gobernación, en la subsecretaría de desarrollo organizacional y la secretaría de talento Humano, EH? Como datos, Eh personales, tengo 31 años, soy casada, no tengo hijos, resido, en sabaneta aquí en el valle de Aburrá, y bueno, básicamente eso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Muchas gracias, Bueno, pues lo primero es como que me cuentes cómo fue el proceso en la convocatoria 429, ¿cómo fue tu proceso, cómo te enteraste, cómo decidiste participar? y también muy importante, cómo escogiste el cargo al que te presentaste?

Entrevistado 4

Listo, lo primero que tengo que decir es que me presenté como por probar, nunca pensé que de verdad fuera, ni siquiera pasar si no a tomar el cargo, incluso si pasaba, Eh? Porque yo estoy casada con ingeniero de petróleos, y mi sueño, pues era irme a vivir a Bogotá, porque allá estaba, la profesión pues, o el desarrollo profesional de él principal.
Entonces mi decisión en ese momento fue empezar, ah, residíamos en la ciudad de Bucaramanga yo, y él residía en Bogotá y cada 15 días, yo iba a Bogotá y el otro fin de semana, él iba de Bogotá a Bucaramanga.

Entonces yo me presenté en la convocatoria solamente como por probar, por ir conociendo cómo eran los exámenes, sorprendentemente, incluso yo me enteré de los resultados mucho después, ya cuando el concurso estaba incluso demandado. ¿Cuál había sido, pues como mi puntaje y eso? Y en ese momento yo era la única de esa lista de elegibles.
¿Eh? Para ese momento, cuando ya salió resultado, eso fue muy largo, ese proceso, si no me equivoco, fueron como 2 años entre que uno presentó el examen y empezaron las posesiones después de la demanda del Gobernador. Entonces, ahí, ya en ese momento que ya era como una realidad, fue que tomé como una decisión entre también una decisión personal, familiar más que una decisión profesional.
Eh, que fue decidir entre viajar de Bucaramanga a Bogotá o de Medellín a Bogotá, y en relación costo beneficio, me salía mejor ubicarme pues económicamente en Medellín, además porque ya en Bucaramanga yo no tenía familia, y bueno por ciertas situaciones y mi hermana, en cambio acá, en cambio acá en Medellín vive una de mis hermanas, entonces fue más como ese análisis de principalmente la verdad desde lo personal, pero

también yo trabajaba, había trabajado casi 10 años en una entidad pública en Santander, en una universidad pública en un grupo de investigación.

Entonces, Eh, ahí Aunque era de era temporal, era de la planta temporal, cada año o cada año y medio debía esperar a que me renovaran el contrato, entonces, obviamente la posibilidad, pues ya de empezar un una carrera, acá en la gobernación de Antioquia, fue como el segundo elemento, no el primero que me motivó a decir, listo, me vengo, me cambio de ciudad. Y básicamente fue como como esos 2 eh aspectos claves.

En cuanto al proceso, pues realmente para mí fue muy sencillo, yo pedí una prórroga porque tenía muchas inquietudes y tomaba el cargo, si no lo tomaba y a la final decidí, me vine y pedí como la prórroga máxima, y empecé en octubre del año 2019.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿OKY, ya me contaste que entonces eras la única de la lista de elegibles, cierto?

Entrevistado 4

Sí era la única.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿El proceso, pues, te pareció fácil, me acabas de contar, en Algún momento? te pareció complejo, complicado, o pues todo fue muy sencillo, EH, como te pareció el proceso en sí? ¿El de la convocatoria?

Entrevistado 4

A mí a mí me pareció. Ósea, si hoy miro hacia atrás diría, fue muy complejo, porque la gente tuvo que esperar mucho tiempo.

Sí que no fue mi caso, porque realmente yo nunca me presenté al concurso pensando en realmente venirme a vivir a Medellín. Jamás pensé eso, de hecho, si mi esposo en ese momento no hubiese estado trabajando en Bogotá, no creo que no hubiese tomado el cargo.

Eh, pero hoy hacia atrás y en los otros concursos que he participado porque participado en varios digo como.

Fue terrible porque recuerdo que el concurso se puso en marcha y lo pararon luego, como que otra vez se puso, se bloqueó porque pusieron una demanda ya todo el mundo daba por perdido, pues que eso no iba a continuar y uno veía pues en los grupos de Facebook, en los grupos de WhatsApp de, pues yo estoy metido en varios grupos o en ese momento

estaba muchos grupos y siempre hablaba de lo difícil que era pensar en acceder a la carrera administrativa en unas entidades tan politizadas, cuando incluso el mismo gobernador fue, Entiendo yo fue quién demando el concurso ¿Cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 4

O la gobernación o algo así, entonces, en esos términos me pareció complejo. Ahora en cuanto ya a lo que fue trámite papeles no sé qué. Eso pues realmente para mí fue muy sencillo, pero también es que tengo la visión de quien no tenía prisa.

Entrevistado 4

¿Entonces, pues sí, para mí, si a mí se me demoraron un mes más desde que empezaron en notificarme para mí, eso fue ganancia en ese momento de vida, cierto?

Pero recuerdo que si fue muy traumático y tanto es así, que yo entré a la subsecretaría de desarrollo organizacional desde donde se hacían las posesiones, por una situación interna, esas posesiones no se hicieron en personal, sino que se hicieron bajo el liderazgo de quien en ese momento estaba en la subsecretaría de desarrollo organizacional, aunque él no tenía la competencia.

Y cuando yo entré en el mes de octubre me enteré posteriormente que todo el proceso de nombramiento, incluso para las listas que no tenían problema, se dieron entre junio y diciembre.

Y hoy día lo comparo, por ejemplo, con el proceso de la DIAN que como llegué al pues al despacho de la DIAN, sé muy bien como ocurrió todo y fue en cuestión de un mes, todos se posesionaron todos los de la lista. Entonces pensaría que fue muy complejo para muchas personas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, te entiendo, **Entrevistado 4**, una pregunta entonces, y sabes si hubo muchas reclamaciones o muchos procesos en los que pidieron exclusión de listas? Pues del Posesionado.

Entrevistado 4

Sí, sé que hubo muchos casos. Porque estaba precisamente en esa área, cierto? ¿Puedo

mencionar nombres o no?. Bueno, Eh, está el caso de del compañero que te pregunté Ahorita, que entrevistaste, que ya entrevistaste el bueno, ese caso fue uno de los más sonados en el que se intentó favorecer, o al parecer más bien se dice que se quiso favorecer, a quien estaba en ese momento ocupando ese cargo, que porque era una persona que ya estaba dentro de los últimos 10 años de jubilación, que cómo se le iba a bajar ese puesto?

¿Eh? Entre otros, pues seguramente también temas personales, Que se le pues se intentó bloquear ese acceso, también lo sé en el tema de las listas de elegibles de las secretarias, las secretarias en su mayoría fueron una de las últimas en tomar posesión.

Porque normalmente EH, por el trabajo propio que ellas tienen por sus funciones, necesitan tener mucha interacción con personas de que tenían que tienen cargos de libre nombramiento y remoción.

Lo cual hacía que esas personas que digamos tienen cierto grado de poder en la entidad, se opusieron a que les cambiaran ese personal de confianza.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 4

Y recuerdo que esa lista tuvo muchísimos problemas, muchísimos, incluso tanto fue así que a muchas de ellas se les abrió cargos temporales.

Cuando creo que ya estaba vigente el, pues esa ley que dice que si usted oferta, que si usted tiene un cargo temporal, igual lo tiene que ofertar primero al interior de la entidad. Y después es que lo puedes sacar a los de afuera.

Sé que en ese momento también sucedieron ese tipo de cosas, que personas que salían las ubicaron en otros cargos.

Que porque eran madres cabezas de familia. Yo no sé si ellas pues presentaron un recurso para decir que era madres para poder por el tema del mínimo vital, no sé. Pero sé que todo eso se hizo y que se trabaron muchas listas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Tú sabes? ¿La gente normalmente llevaba mucho tiempo en la provisionalidad, cierto? Pues ahí en la gobernación.

Entrevistado 4

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Llevan muchos años en las provisionalidades ustedes en algún momento hicieron, pues sabían cuánto más o menos era el promedio, de cuánto llevaban esas personas en provisionalidad.

Entrevistado 4

¿Y yo no sé la cifra, pero te puedo, te puedo dar? Como datos específicos en cuanto a mi oficina, que teníamos personas, por ejemplo, mi coordinadora llevaba, creo que ella mencionó que alrededor de 12 años, siendo provisional, ¿Eh? Otro compañero, que era mi compañero de equipo, el otro profesional también. Él llevaba 10 años, lleva 10 años siendo provisional. Antes de ganar el concurso y una de las personas, incluso más queridas que de la entidad, que es quien más sabe todo el tema de empleo público, mencionó que llevaba cerca de 20 años en provisionalidad.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Antes de este concurso, te habías presentado a algún otro concurso de méritos?

Entrevistado 4

No, este fue el primero.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Tu entraste a qué dependencia y estuviste en esa dependencia hasta que saliste o cambiaste dependencia en algún momento?

Entrevistado 4

Yo estuve en la misma inicialmente cuando entré era una dirección de desarrollo organizacional y con la modernización pasará a ser subsecretaría, pero todo el tiempo estuve en la misma.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Y cómo fue tu recibimiento? ¿Pues como cuando comenzaste a trabajar en la gobernación de Antioquia, pues tanto como por parte de la entidad como te recibió la entidad como tal, también como tus superiores, y pues por último también tu equipo de trabajo, como cómo fue ese recibimiento?

Entrevistado 4

Bueno, no en términos generales a mí me fue. Eh, diferente la mayoría de la gente me fue muy bien. Porque quien coordinaba mi Grupo como lo acabé de decir, era una persona que había estado en las provisionalidad muchos años y valoraba profundamente, el tema del respeto por el mérito es cierto.

Entonces esa persona era también la encargada de hacer las posesiones, el día, incluso, cuando yo recuerdo que abrí el ascensor, y me bajé del ascensor, ¿Un muchacho, me miro y me dijo, Tú eres **Entrevistado 4**?

¿Y yo me quedé como, Dios mío, qué sería? ¿Que me buscaron en las redes sociales o qué paso? y él me dijo, No, yo soy David mucho gusto, yo voy a ser tu compañero, bienvenida. Él iba saliendo, se devolvió. Ósea, el primer recibimiento fue de él, nunca lo olvidaré. Tu cuenta conmigo, para lo que no necesites, te estábamos esperando, vamos a hacer la posesión, bueno, ellos me hicieron la posesión, mi mismo equipo de trabajo, cierto?

Entrevistado 4

¿Eh? Me recibieron con regalo a todos los que entraban mi equipo, pues le daban un regalito sí, bienvenido, no sé qué, ¿Eh? Y me tienen decorado el puesto. Bienvenida, yo no los conocía. Pero claro, eso me hizo sentir como muy cómo, muy en un ambiente de hogar, Porque venía de otra ciudad porque estaba relativamente sola. En ese momento no tenía casa y ellos me recibieron muy bien.

Así mismo me recibió muy bien la persona que ocupaba mi cargo, incluso que se sentó como 2 días conmigo a contarme que era lo que él hacía, y lo recuerdo tanto porque él, al volver a su cargo, él era de carrera y volvió a su cargo en la secretaría de Salud.
Yo entré en el 2019 octubre y él pues se devolvió en octubre, en el año 2020, en el primer semestre se murió de COVID.

En la secretaría de Salud lo tengo muy presente. Entonces, claro, nunca lo olvidaré, porque la gente decía, si **Entrevistado 4** no hubiese venido, no se hubiese muerto.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Uy, no.

Entrevistado 4

Eh, pero no, ese señor fue magnífico, fue magnífico, me recibió de la mejor forma.
En cuanto a mi jefe, Que ella es una mujer, era una mujer, perdón, ella es una mujer, muy de la política, pero como de esas que no se quedan calladas ni comen entero. Entonces,

claro, yo me entendí muy bien con ella, hoy día todavía hablo con ella, pues de vez en cuando.

En resumen, el recibimiento fue muy bueno, pero por las particularidades nuevamente de ese cargo al que llegué, que también por estar digamos en ese grupo, me enteré de muchos otros compañeros que le fue muy mal, muy mal la llegada.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Eso te iba a preguntar que me dijiste que EH a mi particular, pues a mí, a diferencia de otros, me fue muy bien. ¿Ósea que hubo personas a las que les fue diferente, cierto?

Entrevistado 4

Les fue muy mal, si yo, como te comenté, llegué al equipo casi a las posesiones, cierto, entonces nosotros le decíamos no sé qué, bienvenido a la gobernación, es esta entidad tiene esta misión, los horarios de llegadas son estos, lo primero que tú debes hacer es pedir roles, decirle a tu jefe que envié éste formato ve a tomarte la foto, cualquier cosa, cualquier cosa que necesites, vuelve.

Que había personas que llegaban llorando, EH, que no, que ni siquiera los recibió, pues quién iba a ser el jefe que le pusieron otro, que llevaba una semana y ni siquiera le habían dado el formato de roles que otros que pues lo miraban súper mal. Recuerdo tanto que hubo el caso. Una chica que me dijo es que la otra que salió después de una semana, ni siquiera ha desocupado El puesto todavía sigue viniendo a trabajar y yo no he tenido puesto. Entonces sé que muchas personas les tocó muy duro que le hicieron, pues la vida imposible la sobrecargaron.

Pero era más como que ella llegaban ahí, como que podemos hacer, y en ese momento mi coordinadora, Que les decía, no vamos entonces a hacer XOY, vamos a ir a personal, en ese momento, pues no había un muy buenas relaciones entre esas 2 subsecretarías entre esas 2 direcciones de personal y de desarrollo organizacional, por eso fue que a esa dirección, a nosotros nos tocó tomar el tema de las posesiones, pero se les intentó cómo ayudar un poco, hasta que hubo, pues ese cambio de Gobierno que fue a finales de 2019 y yo creo que en cuanto a ese tema se matizó un poco, EH? La situación que estaban viviendo esas personas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Tú sabes, **Entrevistado 4**, tú sabes? Y entonces, desde la gobernación había como digamos, una política de ayudar a estas personas a que estuvieran bien, pues como estar muy pendientes de ellos, de alguna manera, cuando llegaban a la AA integrar la gobernación, pues para que no pasaran estas cosas o simplemente.

Entrevistado 4

Yo creo que como una política institucional no la hubo, no la hubo para nada, pero en ese momento el equipo de cuatro C que estaba liderando una agenda de cambio que no le gustaba a nadie hay que decirlo, a nadie le gustaba, pero la coordinadora el equipo y quienes estaban ahí en la dirección, ¿Eh? tenían una visión de la importancia del tema, cierto, y ellas se ofrecían a colaborarle esas personas, incluso era así que tenemos en el equipo, Hay un muchacho, un técnico que se llama el cartero de la admiración, cierto y mucha gente lo conoce y él se tomaba la tarea de decir Hola, pepita, bienvenida, ya te tomaste posesión, Sí te llevo hasta donde tu jefe porque realmente es y nuevamente eso no es competencia de desarrollo organizacional.

Era competencia de personal entonces él se tomaba la tarea de llevarlo, de presentarlo, este es tu jefe, no sé qué o si no estaba el jefe o si no lo quería atender, de encargarse de que alguien lo recibiera.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 4

Esa tarea se hizo, pero no por una política institucional, sino por la convicción de un grupito de personas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro, es que incluso desde el principio, pues como me cuentas de cambia, la dependencia que tiene que responder, ósea, digamos que institucionalmente tuvo que pasar algo para que esas cosas pasen Y pues hubo de entrada, hubo como algo que no funcionó como debía, por así decirlo.

Entrevistado 4

Así fue.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entonces ya lo dijiste, cómo te recibieron el trabajo que pues que realizaste en la gobernación? ¿Era como esperaba? ¿Es, sí no, EH? ¿Por qué?

Entrevistado 4

El trabajo que realicé no era lo que esperaba**,** Porque ósea, en resumen, las funciones. Que estaban establecidas en este manual no correspondían, con lo que yo realmente realizaba. Y más más aún, cuando hubo el cambio de gobierno y llegó todo el tema de la modernización, ¿Eh? Inicialmente mi cargo era solo gestión del conocimiento, pero también por visión, por preferencia de quienes estaban en su momento.

Se decía que uno debía manejar todos los temas de su equipo, entonces mi equipo era gestión del cambio, gestión del conocimiento y gestión de las competencias. Eran cuatro y gestión de la cultura.

Yo no sabía nada de cultura, nada de cambio, nada de competencias. Ya había trabajado en gestión del conocimiento, que fue el tema que me presenté, y también tuve que hacer cosas de esos otros temas. Y realmente como a mí me gusta estudiar, aprender, pues fue muy flexible, nunca lo vi como un problema, pero lo que para lo que yo me presenté.

De lo que yo me presenté hacía como el 30%, digámoslo así, y habían cosas incluso estipulado en el manual de funciones que quedaron así porque las hacían en esa época quien estaba, pero eran cosas que ya no existían, en la gobernación, que ya la función pública pues les había como quitado la relevancia.

Recuerdo que incluso lo que decía el manual de funciones era una cosa tan poco entendible para quien no tuviera conocimiento del tema porque decía, objetivo del cargo, Eh? Lograr que el conocimiento tácito pase a ser explícito ya algo así.

¿Pues es una cosa claro, quien sabe de gestión del conocimiento, seguramente entendía el mensaje Y listo, pero quien de pronto y para ese cargo no se necesitaba mucho requisito ¿Cierto? Ni siquiera creo que había que haber trabajado en esa área. Ah sí, porque yo era profesional 3 había que tener experiencia, pues.
Pero pues eso cierra mucho en esa especificidad como estaban los manuales, cerraba mucho la posibilidad a que otras personas pudieran acceder y de hecho que el examen fue, muy técnico quien realmente no hubiese trabajado en ese momento en ese tema no hubiese, no lo hubiese pasado, creo que por eso solo lo pasé yo, pero también lo que me preguntaron en el examen eran cosas demasiado técnicas y lo que se hace en la gobernación es muy light sobre eso. ¿Eh? Después de que cuando ya hubo ese cambio de gobierno.

El trabajo que me tocó hacer ya si no tenía nada que ver con bueno o muy mucho menos, tenía que ver con lo que yo me presenté, porque en ese momento habían otras prioridades de volcarnos todos, a apoyar el al equipo de empleo público y estructura organizacional.

De hecho, que estuve trabajando contigo en ese momento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, claro, en esos estudios.

Entrevistado 4

Entonces no tenía nada que ver con lo que yo me presenté, pero igual a todos nos tocaba hacerlo como y las demás funciones que le sean asignadas

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, y tú, cómo y tú, cómo? ¿Cómo ves esa? esa situación de no hacer para lo que te presentaste, pues cuando uno entra específicamente a hacer algo, pues me dijiste que no es un problema.

Entrevistado 4

A nivel personal te digo, Venu que para mí no fue un problema en cuanto a cambiar de tema. Porque todo eso está relacionado con mi carrera, entonces realmente yo aprendí, estuvieron por allá unos tipos que sabía mucho del tema.

Y yo aprendí mucho, aprendí mucho de gestión, de proyectos, nunca había trabajado en temas de empleo público y estructura, Sí de jerarquía y de hecho lo que yo estudié fue Diseño de productos que está muy de ha alineado con el diseño de estructuras, diseños organizacionales. Cierto que fue lo que estudié después y para mí fue una ganancia, pero por qué esos temas estaban relacionados con mi profesión, pero tenían muchos otros compañeros. Por ejemplo, una compañera que era ingeniera de sistemas, entonces.

Haciendo una búsqueda de no sé, un benchmark, una vigilancia de cómo eran las funciones de estas áreas en otras gobernaciones a nivel de Colombia a nivel internacional. Ósea, no tenía nada que ver con las carreras de ellos y así hubo muchos casos. Entonces a mí no me afectó porque yo aprendí y me interesaba, pero a otros no.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Claro, Eh? ¿El caso, un caso puntual, por ejemplo, tú me dijiste, trabajaste conmigo? En eso, pues, y yo soy, digamos abogado.

Entrevistado 4

Exactamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y nada y nada que ver con nada de mis funciones del cargo, pues. Pero bueno, eso es otro tema que se abordará luego en otra en una próxima maestría.

Entrevistado 4

Así es.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entonces, ya pues digamos que me contestaste ahí también, EH? Las funciones que ejercías en la práctica eran concordantes a las establecidas en el concurso de méritos. Y ya me contaste por qué me dijiste que no eran, que solamente alrededor del 30% de lo que hacías, que era con lo que estaba, cuando ofertaron cierto.

Entrevistado 4

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, de trabajar en la gobernación de Antioquia, qué fue lo que más te gustó y lo que menos te gustó?

Entrevistado 4

Ah, bueno, lo que más me gustó. Bueno, en cuanto al cambio de mi realidad en que venía haciendo el tema de temporal. El hecho de poder tener como una estabilidad eso a nivel personal me gustó, pero ya en cuanto a lo que ofrece fue la gobernación.

Me parece que es una entidad que tiene demasiado salario emocional para los funcionarios, incluso creo que ahora lo valoro más. Todo ese tema de la tiquetera que eso fue después. Pero el tema del fondo de la vivienda yo fui beneficiaria, aunque finalmente no me alcanzaron, pues los tiempos para tomarlo, todo el tema del estudio, pues así pagué la especialización, aunque también me toca devolverla porque no alcancé a Condonarlo, Eh? También aproveché Cursos aproveché el tema del gimnasio.

¿Eh? Pues de que a uno le pagaban eso. El curso de inglés, ósea, lo que me gustó fue como todos esos beneficios que se tienen para los, para los empleados, que a veces son como paisajes. Pero son cosas súper buenas, super buenas.

¿Eh? Me gustó que realmente, en comparación de muchas otras entidades del sector público, y cuando no, pensaba que fuera así. Es una entidad moderna en cuanto a los

sistemas, cuando se necesita algo bien o mal, lo contratan. Solucionan rápido, EH Lo comparo con la DIAN ahorita donde estoy, que es una entidad muy atrasada.

Bueno, realmente la gobernación es una entidad, nunca pensé decir eso, moderna en comparación con las otras entidades públicas.
Bueno, yo yo creo que serían como como esas 2 temas, lo que no me gustó de trabajar en la gobernación, cuando yo llegué me tocó lidiar, incluso sé que no solo a mí, a muchas personas.
Con esa cultura de que el llegado, el que llega, no sabe nada, y los que saben y valen son los que llevan 20 o 10 años ahí.

De hecho, que creo que la promedio en ese momento lo era de los funcionarios de la gobernación, era de 55 años. Yo en mi dependencia yo era la más joven también y de la gobernación era la segunda más joven en carrera.
Entonces también me encontré con esas creencias de que los jóvenes no saben nada no aportan nada y me tocó luchar con eso y yo creo que, casi como un año, quizás un poco menos parte de lo que yo tuve que hacer fue como como demostrar que si sabía que si podía aportar hasta lograr como un reconocimiento, no como una alabanza, sino como que por fin me dejaran hacer mi trabajo.
Pero creo que esos son más como estilos, Eh? No sé. Estilos gerenciales, estilos controladores. Que digamos, de pronto, como uno venia afuera, viene mucho más flexibilizado y de pronto sí, el tema de la edad influye.
Entonces en la gobernación ¿Eh? Siempre había como una gran, Incluso creo que todavía hay entre los que son nuevos entre comillas y los que son viejos, una gran diferenciación por parte no de los directivos, sino de los mismos equipos.
Me parece que o a mí me tocó un tema, un tema de clima laboral, muy, muy difícil. Eh. Me encantaba lo que yo hacía, pero vivía cargada emocionalmente porque en mi equipo peleaban todos los días 2 personas. Entonces siempre esperaban que uno tomara una posición y yo no soy así.
Yo si tú tienes la razón, hoy, yo te la doy a ti, si mañana no la tienes, no te la doy, así de simple. Entonces siempre quedaba como en la mitad, ósea, pareciera como que o como ellos lo veían, Ay, es que ella es amiga de A y, es amiga de B.

Y yo siempre trataba de mantenerme como neutral, que no me metieran, pues en esos problemas emocionales que tenía la gente, pero eso yo lo viví mucho y lo viví mucho a mi equipo porque yo miraba hacia otros equipos y todo de todo el mundo era como, pues eso no pasa acá. O no sé cómo te lo soportas **Entrevistado 4** me lo decía la gente.
Y de hecho, fue una de las de las situaciones que yo vi, por lo que dije, no quiero estar más acá como que yo llego bien, feliz y tranquila y salgo diciendo, Uy qué manera esta gente tan peleonera, porque yo no soy así.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, claro.

Entrevistado 4

¿Eh? Entonces, otros compañeritos del Grupo incluso con situaciones ya de enfermedades mentales. Yo los veía como eso les afectaba, entonces yo decía, pero es que ni siquiera por empatía, los otros son capaces, pues de calmarse.

Para mí eso fue muy muy teso, muy teso, tener que trabajar. El 50% de los días en ese mal ambiente. Y además porque tenía un jefe que era muy buena gente, pero era muy laxo. Entonces era tan laxo que nunca le llamaba la atención a nadie. Entonces yo te podía decir hoy a ti que eras un no sé qué y él lo ignoraba, ¿Cierto? Aunque se enteraba, no decía nada. Entonces también le faltaba como como ponerle orden a la situación.
Eso fue lo que menos me gustó de trabajar en la Gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, sí, Entrevistado 4 te ahora que mencionabas, que con el tema de los nuevos EH, me surge pues una pregunta extra y es: ¿Eh, cómo tú que estuviste ahí, cómo se percibía esto de la meritocracia? Pues en la gobernación, ósea, Pues porque de entrada, la idea es si yo gané el concurso es porque de alguna manera u otra estoy calificado para estar aquí. ¿O séa cierto y me estás diciendo que, pues eso parece que no era así, la gente no tiene esa percepción, o cómo lo viste tú, EH? En lo que estuviste ahí.

Entrevistado 4

Listo, ósea, realmente, o pienso que si ah, si había una buena, si hay una buena percepción sobre la meritocracia.

Pero es más que esa frase que aquí las cosas no se hacen así. Y tú, te tienes que amoldar a como se hace aquí. Así sea, pues tú traigas lo más avanzado y lo que se sabe que funciona, no, aquí no lo hacemos así, y tú te debes ajustar a como lo hacemos aquí.
Entonces, los que sabían en ella en temas de procedimiento, procedimentales, eran los que llevaban 20 años, 10 años ahí, porque así es como se hacían las cosas.
Entonces tú podías tener mucho conocimiento, no sé qué pero y te la ganaste, digamos listo, pero así no se hacen las cosas aquí, entonces sí hay como un respeto en torno a que. En mi opinión, a quienes se ganaron el concurso de méritos,pero es un tema.

Incluso alguien, una vez me dijo, es que esa no es la cultura de la gobernación, Tú no te has integrado a la cultura de la gobernación, tu apenas estás en proceso. Recuerdo que alguien me lo dijo así entonces, creo que eso lo refleja muy bien, ósea, para quienes llevan ahí toda la vida, que les cambiarán las formas de hacer las cosas eran generaba, pues un cierto rechazo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro, y de hecho, es un punto común que todas las personas. ¿Eh? Con las que he tenido esa oportunidad de esta charla me han contado de El tema es que aquí siempre se ha hecho así o aquí se hace así, es supremamente recurrente y pues tal vez no solamente en la gobernación, se encuentra en otras partes.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la gobernación cuando te retiraste?

Entrevistado

Llevaba el.Un poquito me a ver 20019 - 2021. Un poquitico menos de 3 años.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Casi 3 años bastante ya.

Entrevistado 4

Casi 3 años, sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Ya estabas adaptada?

Entrevistado 4

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, cómo fue el proceso de tomar la decisión de renunciar?

Entrevistado 4

Bueno. También digamos que todo el proceso de irme. Estuvo ligado por la misma razón por la que llegué a la gobernación, Y fue porque me presenté en un concurso, no fue no era que yo estaba buscando, como mejorar o irme desesperada, yo quería irme a vivir a Bogotá, cierto? Mi esposo trabajaba allá en Ecopetrol y yo quería, pues irme ya estaba mamáda de esa viajadera y me presenté a ese cargo de la DIAN que tenía una vacante en Bogotá y otra en Medellín, pero siempre me presenté pensando en irme para Bogotá. Entonces, así como me presenté a la DIAN, a como a otros 3 concursos en Bogotá.

Pero bueno, por situaciones de la vida y de la pandemia, y ese proceso también fue demorado. Mi esposo terminó viviendo en Medellín conmigo, entonces yo ya dije, Bueno,

voy a tomar el cargo acá. Pero entonces qué recuerdo, que en ese momento hice como una DOFA para decidir, gobernación o DIAN qué me conviene más?. Entonces digamos que a nivel profesional, bueno, a nivel personal lo que te conté estaba, muy cansada mentalmente. De, pues, ese tema, ese de esos problemas diarios allá ver cómo la gente se maltrataba. Eso lo número uno.

¿Número 2, Eh? Muchas cosas, profesionalmente se proponían e incluso, digamos, eran aceptadas por nuestro jefe. pero nunca las cosas pasaban de ahí nunca. Entonces, en cierta forma sentía que lo que hacía no servía para nada, porque nunca salía de la oficina.

Recuerdo que desarrollamos muchas, muchas propuestas. Teníamos, una cosa de una sala de innovación para acompañar la modernización de diferentes procesos, hicimos asesoría, mejor dicho, con función pública con el Grupo de Innovación de del DNP con grupos en Bogotá de Innovación No sé qué, hicimos entrevistas, recuerdo que fue un trabajo tan desgastante. Y al final mi jefe decidió no presentarlo, no presentárselo pues a quien ese momento era secretaria y yo decía no ósea, no puedo, no puedo creer que se hayan perdido tantas horas de trabajo y tanto esfuerzo, Para que él diga eso, que ni siquiera lo presente. Que por qué no, que porque en ese momento la prioridad era la modernización.

Entonces recuerdo que también teníamos otro otra, pues otras cosas ahí, de gestión del conocimiento, que era como todo, tan arañado por parte de quienes estábamos en carrera, Pero realmente no había como un respaldo interno por avanzar en muchos temas, entonces, laboralmente me sentía como frustrada en ese sentido, entonces yo le decía la coordinadora nosotros pues, acá matándonos, entonces vamos a ponernos frescas. Eso lo decíamos, pues los días de mayor frustración.

¿Eh? Eso no, no, pues yo creo que ella todavía está muy aburrida también por eso, y yo me sentía muy aburrida y recuerdo que acá mi esposo me decía, todavía en eso todavía nada que han logrado, y yo nada, me decía el colmo, no sé qué, entonces, Digamos que profesionalmente yo tenía mucho apoyo para hacer cosas, pero las cosas no pasaban de ahí, entonces era como el 50% del trabajo que hacíamos no servía para nada. O se quedaba, pues empapelado eso. También fue como otra de las cosas que dije, pues acá no, no estoy creciendo. O de pronto crezca cuando cambien a los gobernantes, pues de ese momento.

En otra cosa es que a mí incluso me dio muy duro desde el principio, me parece que,¿El horario de la de la gobernación es demasiado, Y nosotros, al menos, no teníamos como mucha flexibilidad. Como había, pues en otras áreas que la gente llegaba tarde, se iba tarde. Ni siquiera por los jefes, sino por los mismos compañeros. En todo ese conflicto que había ahí siempre eran como criticando, mirando no sé qué, por ejemplo, lo que veía en la DIANa es que, Ósea, es el mismo tiempo de 44 horas, pero ahí hay horas que son de cómo lo digo, por ejemplo, la hora de almuerzo es hora de trabajo. Sí, porque es jornada continua.

El horario es tú solamente, estás 8 horas adentro de la DIAN o 9 horas algo así? pero

puedes tener 1 hora de eso. Si quieres ir al gimnasio, por ejemplo, de la DIAN, 1 hora si necesitas no sé qué, ósea, hay como diferentes cosas.

Pero yo sentía que en la gobernación era tan esclavizarte como esos horarios, por ejemplo, yo soy muy buena madrugadora y a mí me gustaba mucho el horario temprano, pero mi jefe decidió que mi oficina no se aplicaba la flexibilidad, aun cuando nació la idea de mi oficina, entonces para él nadie podía entrar antes de las 7:30. Entonces, no, pues nadie podía salir antes de las 5:30, Y yo siempre me tenía, pues que mamar ese trancón. Viniendo para sabaneta y todo. Entonces yo en mi sueño de ser mamá ya por fin tengo a mi esposo acá, vamos a hacer construir mi familia, también dije no, pues 1 hora menos. OO 5 horas menos a la semana de trabajo. Son horas que puedo invertir acá en mi familia.
Y eso también, aunque suene como alguien me dijo, pero eso es una bobada para mí, no. el tiempo con mi familia es muy importante, entonces eso también fue como otro de los de los factores, pues, para tomar esa decisión de irme, otro fue el tema del obviamente del salario, no sé si ya lo mencioné.

Venu Karidy Chamorro Caldera

No.

Entrevistado 4

Eh, me fui para una entidad en la que estoy en el mismo nivel jerárquico y yo soy profesional 3, el mismo nivel que yo tengo en la tenía en la gobernación, y ganó anualmente eh alrededor de 35 millones de pesos más, pues

Venu Karidy Chamorro Caldera

Guau.

Entrevistado 4

Sí, con el salario del año pasado, ¿Qué pensaba de futuro? Que, ¿Eh? ¿Número uno? Obviamente todos los incrementos son porcentuales. Entonces, a un par de años esa diferencia iba a ser mayor, ¿Eh? En cuanto a pesos netos, pues.

Número 2 en la gobernación, solamente podía aspirar a 2 niveles adicionales, ser profesional cuatro y profesional 5, profesional cuatro, ingeniero industrial solamente había uno y él es de un compañero que es de carrera.

¿Eh? De carrera, ingeniero industrial. Cierto que era mí, que es mi profesión, y él entró también en la 4:29. Es joven, ósea, la posibilidad de que él se fuera y yo pudiera, pues aspirar, entre los muchos otros ingenieros industriales que están en mi nivel, Pues eso es una posibilidad remota. Y, ya de nivel 5, hay 2, uno planeación que era el que ocupaba

Gerardo, Eh? Y había otro. Pero la posibilidad de que 30 ingenieros industriales, pues nivel 3 y solamente 3 cargos por encima y llegará a ellos sí era posible, obviamente que sí. Pero pero no era como tan fácil decir, sí, yo me quedo aquí y tengo una oportunidad clara de ascender, realmente no o de ascender internamente por un encargo, sí, algo temporal o de pensar en un concurso.

También es muy difícil, solamente tengo 3 oportunidades de continuar aquí, en cambio, por ejemplo, en la DIAN, en esa comparación que hice, yo soy gestor 3, entonces en la DIAN hay gestor cuatro y después de gestor cuatro. Hay como unos cargos que son de nivel asesor, que son cargos de carrera, que es inspector, uno inspector 3, inspector cuatro, inspector 5 en la DIAN. Los jefes no son deliberados, nombramiento y remoción, los jefes son personal de carrera, ósea que si tú no lograstes ascender, esos 6° que están por encima de mí, digamos en el nivel jerárquico, el día de mañana sí puede llegar a ser jefe.

Y puedes igualarte a un salario igual que al de el mayor grado, pero pues que sería el inspector cuatro, también, pues, Eh, por diferentes cosas, por estudiar más. Tienes unas primas técnicas, porque por estar digamos muy bien preparado, entonces, claro, y pensando en el desarrollo profesional, y no solamente en los pesos netos.

También no tiene, pues veía que había más posibilidad en esa entidad, y otra razón que sí fue muy clara es que el, obviamente, la gobernación es una entidad muy politizada porque, quien la dirija son políticos.

La DIAN obviamente era el Director General ese que está en Bogotá, es un político, sí, pero todos los directivos de las seccionales y de las digamos, el nivel central son personas de carrera, son personas técnicas que saben que saben de los temas.

No como en la gobernación. Recuerdo tanto que cuando hubo ese cambio de gobierno los compañeros decían, hay que educar al que llegue, hay que educarlo, hay que ver mostrarle lo que nosotros hacemos acá, no, acá es pues todo el mundo tiene claro qué hacen los, qué hace todo el mundo, porque la gente ha trabajado ahí, es gente que de carrera, que se ha formado.

Entonces, bueno, como que todo eso fue, creo que ya se me olvidó. Cuál era la pregunta fue lo que yo analicé o lo que tuve en cuenta para tomar esa decisión de decir sí me voy.
Me voy por paz mental, por desarrollo profesional, por salario en pesos, pues EH, por crecimiento, por el tema de liberarme de esos temas políticos, de quitarme esa frustración que de pronto había sentido, como en tanto trabajo perdido.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, ya me dieron ganas de irme para la DIAN. Mira una pregunta, pues como diferente. Ustedes allá no propusieron de alguna manera. ¿Eh? Pues desarrollo organizacional. Esto de la jornada, porque, pues también es una queja recurrente, pues y no solamente los que

salieron, sino de todos los que estamos ahí, que el horario en la gobernación es demasiado largo, ósea, uno, básicamente vive para trabajar allá, Eh, nunca hicieron nada frente a eso, pues como nunca se propuso nada.

Entrevistado 4

Es decir, lo que nosotros logramos, por así decirlo, fue la de las flexibilización de horarios. Fue como lo máximo que logramos, pero también tenemos unos compañeritos en personal tan pegados, pues de que eran 44 horas y que tenían que ser 44 horas pues de hora nalga y que la hora de almuerzo no se podía contar que tampoco podía hacer trabajo ahora porque nosotros lo planteamos que fueran horas de disponibilidad, decir si un día, si una semana te tienes que quedar, más de las 40 horas y llegará hasta las 44, que es muy normal. Cierto que eso a veces toca hacerlo, y sobre todo a nosotros, los profesionales, que allá no nos pagan horas extras, cierto, tengamos esas horas horas ahí, pero bueno, los compañeritos, abogados de personal que trabajará han trabajado y toda la vida dijeron que eso no se podía.

Y que, como eso era una norma que digamos para todas las entidades territoriales, no se podía, puedes cambiar, pero mira el caso de que sí. En la DIAN, la hora del almuerzo, que son 45 minutos, son horas. Son horario continuo, es horario continuo, cuentan también.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro, y así debería ser, pero bueno.

Entrevistado 4

Porque hay días en que a uno le toca quedarse trabajando al mediodía.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, y entonces? ¿En resumen, los factores determinantes para tu renuncia, me los Contaste, pues un tema personal en cuanto al salario Eh, pues todos los beneficios que tienes en la otra entidad, pero también me dijiste que Eh, la frustración profesional, el ambiente laboral, EH? ¿Pues lo politizada que puede estar la entidad, cierto?

Entrevistado 4

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Pues como un breve resumen. O no sé si pues alguna otra cosa.

Entrevistado 4

¿Eh? Sí, yo creo que eso y como las pocas posibilidades de ascender jerárquicamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Exacto, Ah, bueno, sí. Eso es muy importante y lo sentimos todos allá. Créeme que, Yo siendo abogado que tengo más posibilidades porque los cargos son más, también se siente que es muy difícil.

Entrevistado 4

Exactamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entonces ya me contaste cómo fue ese proceso, tomar ese proceso, tomar la decisión de renunciar? ¿Ya me contaste cuáles fueron esos factores determinantes por la renuncia?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y pues esta pregunta es como muy repetitiva, pero se requiere hacer. ¿Y es que, qué crees tú? Ósea, cree que si alguna de las situaciones en tu trabajo hubieran sido diferentes, pues habrías podido considerar continuar en la entidad.

Entrevistado 4

Situaciones número uno que el tema del clima laboral hubiese mejorado. Sí, Eh, eso para mí hubiese sido muy importante y número 2, que hubiese claridad en qué se pudiera hacer y qué no para no desgastarse uno.

Esas 2 cosas, no como sí, hagámoslo, hagámoslo y al final. Ay, no, no lo voy a presentar. O no, no lo aprobaron, no hay otras prioridades no parce, díganle a uno de principios si se puede o no y no, pues para no estar invirtiendo tiempo y esfuerzo, EH? Si se con, si hubiese contado de pronto con ese apoyo, realmente por parte de los directivos para avanzar en los temas. Cierto que en mi caso eran de gestión del conocimiento y la innovación, yo sin duda me hubiese quedado, porque yo soy una apasionada por ese tema, a mí me encanta, y creo que sin duda me hubiese quedado, si hubiese tenido ese apoyo y un mejor clima, pues también en mi equipo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Claro, y ya pues para terminar, como ya para ir cerrando de acuerdo con tu experiencia,

la gobernación de Antioquia, qué factores desde el aspecto organizacional crees que podría mejorar en la entidad?

Entrevistado 4

Bueno, desde el aspecto organizacional yo creo que, ósea, de lo que yo entiendo por organizacional, si estoy trabajando. ¿La Secretaría de desarrollo organizacional y yo pienso que es hacer, EH? como un sistema.

Eh que permitiera que los funcionarios crecieran en la entidad crecieran en la entidad, de hecho, que muchos de esos temas los estuvimos mirando con la función pública en el marco de la modernización.

Eso tiene un nombre técnico que ahorita se me olvida, pero es, que no es que Venu, si bien incluso si se queda toda la vida haciendo, voy a inventar, no sé qué grado eres tú profesional. Cuatro, ah, bueno, profesional 3, pueda crecer profesionalmente en formación, en salario, en pues básicamente, como en habían ciertos ítems que es lo que estaba proponiendo la función pública, que el empleado sienta que crezca.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 4

Que crezca y de hecho hay un proyecto ahorita en la DIAN que lo están implementando para eso, para que las personas no se queden 20 años haciendo y ganando lo mismo, sino para que realmente crezcan y que el sistema de méritos no sea simplemente para el ingreso, sino también en la permanencia, que tú mientras permaneces y contribuyes para la entidad, crezcas en diferentes sentidos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Mhm es que Entrevistado 4, pues más allá de cualquier cosa desde lo humano, si tú no tienes posibilidades de crecer ni de cambiar, digamos que eso te lleva un punto de comodidad e incluso de para qué me esfuerzo más cierto. Ósea, si yo no voy a llegar a un punto mejor trabajando no sé al 100%, pues muy seguramente le bajan al ritmo y yo creo que eso es lo que uno al menos cuando ingresa.

De primerazo a la carrera, pues. ¿O A las entidades públicas, sobre todo estas, con una edad tan avanzada y que llevan tantos años ahí? Eso es lo que uno a veces nota en algunos funcionarios, que pues se quedan ahí sin avanzar.

Entrevistado 4

también lo senti mucho. Y ellos orgullosamente dicen, Llevo 20 años haciendo esto, yo uno dice como como pueden hacer lo mismo hace 20 años, Dios mío.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Qué opinión te merece? ¿No sé si supiste que las gobernaciones, algún momento hace poco, estaban pensando, ¿Eh? Cambiar las escalas.

Entrevistado 4

Sí, pero tengo entendido que lo aprobaron o no al final no,Ah, bueno. Sí, sí me enteré, sí me enteré, no, me pareció terrible decir yo.

Ese estudio se había hecho Venu cuando en la primera etapa de la modernización y el resultado fue el mismo que había que bajar los salarios porque se hacía una comparación.

Con las otras gobernaciones, incluso las de la misma categoría y en la gobernación estaban los de Antioquia, es donde estaban los mejores salarios.

Entonces, cuando se hacía una ¿Pues esa comparación cierto con el mercado, con las otras gobernaciones encontraba eso, pero cuando uno hacía la comparación con el mercado, que fue lo que hablamos? ¿Realmente no es así, no es así, aunque incluso cuando las otras gobernaciones ganen menos, Eh? En conclusión.

Cuando eso sucedió muchos compañeros me llamaron, Menos mal te fuiste, imagínate lo que nos acabaron de decir y que eso lo hiceron, pues a mí me dijeron así. Eso lo hicieron por debajo y la gente se enteró. Fue cuando ya lo llevaron a la Asamblea. No sé si fue cierto o falso Y es que eso, cómo así que a los directivos les van a subir el sueldo, que a los otros se los van a bajar, y recuerdo tanto que una compañera, me dijo.Es que ya el profesional, el salario de profesional, cuatro al que tú pudieras ascender, quedó en el salario que tenías de profesional 3.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, sí, tal cual.

Entrevistado 4

Entonces ni siquiera hubieses tenido, pues esa posibilidad de mejorar yo cuando eso Venu todavía, no había pasado el periodo de prueba en la DIAN, porque yo lo pasé ahorita en diciembre. Y cuando yo me enteré de eso, yo dije, Dios mío, si es que vamos para atrás.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Total.

Entrevistado 4

Ósea, con dije una razón más para no regresar, de hecho que yo renuncié por ahí, como a mediados de diciembre, fue que presente la renuncia, es cierto.
Pero pero no, ósea, me pareció terrible, terrible, terrible. ¿YY Sabes qué? Bueno, porque obviamente, en la gobernación el tema de los salarios está sujeto, pues a una ley que tiene unos topes, cierto según los ingresos del departamento.

¿Entonces es muy difícil ya pensando como en el trabajo que hacía en la subsecretaría es muy difícil pensar en elevar los salarios, cierto?. Es muy difícil pensar en ampliar la planta porque no se puede pasar de esos topes, entonces es una realidad que ni siquiera pienso que de la gobernación sí, no en sí mismo, de cómo está concebida la ley y que seguramente les pasará, pues en todas las demás gobernaciones.

Que los topes de aumento no pueden ser mayores que los del nivel nacional. Entonces yo sé que a mí me va a aumentar siempre lo más, por ejemplo, y en la gobernación va a ser mucho menor. Sí, bueno, que me ibas a decir, me pareció terrible, en conclusión.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Que si vieras que yo pensaba lo mismo que tú. En cuanto al mercado con las otras entidades del orden territorial. Yo pensaba que nosotros salarialmente estábamos muy bien.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Pero pues primero ahorita en los concursos por la por el sismo, por la Comisión, me doy cuenta que hay entidades que pagan alcaldías, pues por ejemplo Cartagena, la gobernación del Atlántico que en oferta pues tienen salarios mejores que los de nosotros en la gobernación. ¿Y quién pensaría, por ejemplo, la gobernación de Córdoba? Un compañero que hablando con él se gana millón doscientos más.

El Es aquí especializado grado 5, el más alto, y allá fue al grado y allá, creo que también el más alto y se gana 12000000 más y es la gobernación de Córdoba, entonces mira que entonces hay gobernaciones que incluso siendo categoría menor, porque apenas hay 3 especiales en Colombia, Eh, YY hay unas que están pagando más, entonces creo que creo que habría la posibilidad de que eso se hiciera, lo que pasa es que también.

Creo que es un tema político, es un tema de demostrar austeridad y otras cosas que no, pues que no van al caso y lo de la planta, por ejemplo, sí con la Ley 6171 puede hasta

depende de la categoría hasta el 50 o 60% del ingreso de funcionamiento, pero mira que Eh Antioquia se gasta apenas el 32% de los recursos en funcionamiento, lo otro es que nosotros tenemos lo otro, es que nosotros tenemos una planta, ósea, tenemos mucho margen de maniobra.

Y pues hay unos rubros que son muy grandes, que no son solamente personal, aunque personales, de los más grandes y las otras que nosotros sabemos de una planta que tiene muchísimos, muchísimos asistenciales.

Entrevistado 4

Uy demasiado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entonces, y tenemos muchas, muchas gabelas para los directivos o por ejemplo, tenemos muchísimos carros, tenemos 130 vehículos el contrato el contrato de mantenimiento vehículos es casi de 2000 millones al año, la gasolina, las horas extras que se le pagan a los conductores, etcétera. Entonces digamos que, de lógica de la modernización, el empleo podría ser diferente. Mira que, por ejemplo, yo tengo nosotros en nuestra dependencia, somos 7 personas de planta y 2 son secretarias.

Entrevistado 4

2 secretarias.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Tú, para qué necesitabas 2 secretarias en donde en donde hay 7 personas y contándolas a ellas.

Entrevistado 4

Bueno, te digo que hubo una persona en la gobernación que hoy día soy muy amiga de ella, una señora que empezó con toda esa estrategia de la alegría de servir.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Qué? Qué maravilla.

Entrevistado 4

Y una de los propósitos de ella en esa primera fase de esa labor del proceso de

modernización, ella lo llamó la profesionalización del empleo en la gobernación de Antioquia.

Y esa mujer, ella. Ella tuvo, en mi opinión, una visión tan buena que ella decía sí, hoy estos cargos, si tenemos 200 cargos asistenciales desocupados, suprimamos la que con esos 200 creamos así sea, 70 profesionales.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, total.

Entrevistado 4

Y le aumentamos el nivel a unos cargos. Ella la tenía muy, muy clara, y en la función pública le dijeron? Sí, eso es súper bueno hacia allá vamos, no sé qué.

Pues cuando fue la modernización que le pidieron la renuncia a todo el mundo, entre los que sacaron fue a ella. Y es que claro, entre menos cargos tengas, digamos, de ese nivel, tienes menos gente para meter, hablando políticamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 4

Entonces eso políticamente, pues no es tan conveniente y ella la sacaron. Ella, que tenía unas ideas muy buenas, muy, muy como era, excelente, pero pues no estaba alineada con el pensamiento de quienes estaban en lo político.

Venu Karidy Chamorro Caldera

sí, Entrevistado 4 te agradezco muchísimo, muchísimo.

ENTREVISTA 5

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, entonces, pues lo primero que quisiera es que nos que nos contarás que contaras, pues que te presentaras, cierto? Cuál es tu nombre, tu profesión, si tienes posgrados y dónde estás trabajando, pues ahora.

Entrevistado 5

Bueno, entonces arranquemos mi nombre es Entrevistado 5, yo soy ingeniero industrial de la Universidad de San Buenaventura, sede Cali, Hice una especialización en gerencia del talento humano en la universidad Libre, Seccional Cali, después hizo una maestría en el exterior en la Universidad Internacional de La Rioja, sobre gestión y dirección de recursos humanos. Fue convalidada acá en Colombia en el año 2018.

Y digámoslo que esta maestría, tiene una característica, es que está enfocada en todo lo que es desarrollo organizacional o así lo conocemos en Colombia todo el tema del desarrollo de las organizaciones, sino que para el modelo español se sienta se centra, perdón, que el desarrollo de una de una organización está sobre el tema del talento humano.

Y algunas otras aristas, como temas de tecnología, infraestructura y demás, entonces por eso hice esta maestría en temas de formación, lo que se llama educación para el trabajo y desarrollo humano. Educación informal, tengo más de 1000 horas de auto formación, me encanta estar todo el tema actualizado, digámoslo sobre las tendencias y eso, eso a nivel profesional ya.

En este momento, trabajo hoy en día con la Secretaría de Desarrollo Social de la salud de la Gobernación de Córdoba.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Ok Eduardo, Tu eres de dónde eres?

Entrevistado 5

Bueno, yo soy inicialmente de Cali, Ya, yo soy oriundo de la ciudad de Cali. Pero entonces, como para ampliar la información y no ser como tan cortante, digamos lo que la vida me ha permitido ir viajando y viviendo por muchas partes de Colombia. Yo nací en Cali, después me fui a trabajar y vivir a la ciudad de Neiva, volví a Cali.

Después pasé por cuestiones de la vida a Bogotá de Bogotá, me fui, años después tuve bastantes años después por un tema de muy específico que no te puedo contar por seguridad, me mandaron a vivir a San Juan del Cesar La Guajira y después me fui, y estuve allá viviendo unos cuatro meses después me fui a San Andrés, otros mesecitos muy, muy cortos.

Después volví, estuve otros años ahí en el Ministerio de Educación en Bogotá. Después de allí, cambió el rol que tenía a como tal y después me ganó un concurso. Me voy a vivir un mes a Manizales. Después me voy a vivir en casi 2 años a Medellín y bueno, ahora ya estoy en montería, llevo 7 meses, 8 meses.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Y allá en montería en Córdoba estabas en la gobernación de Córdoba estas también en carrera o cómo estás vinculado?

Entrevistado 5

¿Sí efectivamente estoy en carrera administrativa acabo de superar el periodo de prueba ya estamos inscritos en el registro público de empleo y carrera como funcionario de la gobernación de Córdoba ya se solicitó una desvinculación formal y estamos en el proceso de liquidación de la Gobernación de Antioquia?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entonces, sos curtido en el tema de todo lo que tiene que ver con las convocatorias, concursos de méritos. ¿Bueno entonces, Eh? ¿Contame, como fue el proceso? ¿Pues con la convocatoria 2429, pues como te enteraste cómo decidiste presentarte como escogiste el cargo, de todo esto?

Entrevistado 5

Bueno, la, la historia real es que, y se cruzaron 2 aspectos, uno personal y una laboral. Entonces resulta pasa y acontece. En lo personal siempre había sido mi sueño, cuando yo arranco a trabajar en esa época por allá, en el año 2006, 2007, el tema puede ser un trabajo más informal y digamos lo que hay, donde conozco a profundidad, Medellín ya y yo digo esta ciudad, yo quiero vivir en esa ciudad, sale la convocatoria por donde me entero por la Comisión Nacional del Servicio Civil. La página web es yo, la visito todos los días al menos una vez en el día, ya cuando hay proceso de convocatoria o cuando estoy esperando noticias sobre algo, son aproximadamente 2 veces diarias ya esto porque para poder tener opción, o margen de reacción frente a ciertas cosas por, como, por ejemplo, las acciones constitucionales, como las tutelas y demás, entonces así me doy cuenta.

Yo me inscribo en la convocatoria, yo estaba en ese momento, estaba en la ciudad de Bogotá YY bueno pués digamos que la convocatoria de esa convocatoria marca un hito para las convocatorias en Colombia, porque esa convocatoria fue demandada donde intentaron bloquear a las personas que fueran, que no fueran oriundos del territorio antioqueño ya.

Entonces, entonces esa convocatoria estuvo parada durante mucho tiempo, hasta que un fallo de una alta corte determina que pues el tema de meritocracia no puede ser cerrado, simplemente a las personas de te pido disculpas. La garganta está un poco, afectada entonces, sale, sale.

Estuvo parado por eso y sale el fallo. Ese fallo duró casi un año y cuatro meses quieto, digámoslo bueno, mientras emitía, pues el fallo. Esa convocatoria marcó el hito para determinar un precedente en las demás de que no sólo podían comer, no sólo podían con participar, las personas que fueran de ese de ese de ese territorio, sino que era muy abierta, era muy claro para todo el tema de la participación de todo ciudadano colombiano que quisiera pertenecer a trabajar con el Estado colombiano, después en ese sentido, Eh? Ah, perdón. Antes de eso yo voy a Medellín, presentó el examen, ese examen fue de los últimos también, que ocupaba mucho más allá que un razonamiento abstracto, un razonamiento matemático y formulación a la reacción ante proyectos, sino un, tema también mucho de memoria de lo que era, cómo ¿Qué es lo que decía tal ley?, Ese último examen para esa convocatoria fue bien interesante, porque por que más marcó muchos hitos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 5

Fue como de los últimos que se empezaron a utilizar con esa metodología que te estoy contando de uno. Tenía que aprenderse muy bien las normas y esas cosas como tal, sin ser tan interpretativos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Me consta.

Entrevistado 5

Después, después, ya con el tiempo, Empieza en la valoración de antecedentes. Todos los pasos normales de una convocatoria hasta que sale la lista elegibles, en mi caso particular, en el marco del derecho, las la Comisión de Personal presenta una.

Una solicitud de exclusión que, porque mi posgrado no estaba relacionado con las funciones del cargo, ya entonces, Eh? Bueno, después de mucho de una pelea, una batalla legal, digámoslo así, que yo emprendo, digámoslo para defender mi nombramiento, pues el magistrado del de la Comisión pues resuelve a mi favor y en este momento, pues yo ya me posiciono, estamos en pandemia, en plena pandemia me posiciono en soy uno de los últimos de la cochada. Por decirlo así, palabras muy castizas, o el último lote de las personas que se empezaran a posesionar con la 429, debido a este proceso de solicitud de exclusión que me hace la gobernación de Antioquia, frente a mi nombramiento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí Gerardo, cómo escogiste? Para mí es importante saber cómo, cómo fue el proceso de escoger el cargo el cargo el que te presentaste, pues por qué lo escogiste a dónde entraste?

Entrevistado 5

Bueno, el tema, digámoslo, ósea, de cómo la escogí, pues digamos lo que yo siempre me me voy por el tema de mi perfil, ya digamos lo que yo siempre busco cambiar.

Y que ese cambio representa una mejora para mí. Ya entonces en este sentido, yo, que yo siempre he sido experto, en temas de desarrollo organizacional, pero desde una perspectiva muy holística, mucho más amplia de lo que hoy él en ese momento, perdón, el Ese cargo tenía ya listo, entonces, Eh? Allí busco mi perfil y por eso lo seleccionó también.,eso implicaba un beneficio económico en lógica de una mejora de la remuneración salarial.

Aquí viene a jugar también un aspecto importante es que yo trabajé muchos años con el sector, con el orden nacional. Ya y pues, para esa época del año 2016 todavía la los entes territoriales estaban muy equiparados, o estaban muy equilibrados con los entes nacionales porque aún no se había reconocido ciertos emonumentos legales para el orden territorial que en el Gobierno del actual Presidente, Juan Manuel Santos le reconoce a los funcionarios de las entidades territoriales. Y por ahí ahí es donde los.

En mi concepto en promedio aclaro, ahí está esta cuña que doy, que las entes territoriales que van ganando mucho más que los entes nacionales entonces aquí viene una de las primeras cosas.

Que yo te decía aquí viene uno de los cambios es porque esa es eso, ese ese aspecto va a impactar en que de aquí en adelante muchos, muchos concursos de los del ente territorial se vayan a ver impregnados de mucha gente del interior o mucha gente de esas Grandes ciudades ya, porque porque los salarios de las entes territoriales terminan siendo mucho más altos a nivel territorial, valga la redundancia que los del orden nacional. Ya entonces eso Empieza también para mí, eso es un factor que empezó para mí en lo personal, aplicó y digamos lo que, pues en su momento hice el cambio y también representó una mejora.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ok, Eh, tú te habías presentado otros concursos de mérito ante cierto.

Entrevistado 5

Sí señor, yo a en ese momento no te puedo decir cuánto, si necesita del cálculo exacto, pues tendría que entrar la revisar, pero en este momento de participado, en mis cálculos, que estoy inscrito cuando habla de participación, si arrancan en cualquier Estado de los

que me he ganado, hasta los que simplemente me he inscrito, me he participado en 27 concursos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

27 guau. Antes de haber ganado el concurso de nuestra parte, no otras.

Entrevistado 5

Sí, señor. Entonces, antes de la 429 yo había ganado cuatro concursos.

¿Hacia atrás, EH? ¿El Ministerio me había ganado otro en la en una agencia, Eh? Pero pues digamos lo que en ese momento la verdad fue un error de esas cosas que él, por decir una cosa. El OP Kerala 415 y yo coloque las 451. Yo no sé por qué coincidencialmente, El perfil me servía, no era lo mío, pero me servía, me presente lo gane.

¿Pero el salario era muy bajito entonces? Pues no lo acepte. Me gane, uno de la gobernación de Caldas, que fue era en Manizales y después paso a la gobernación de Antioquia después de la gobernación de Antioquia, Me gane, uno en la gobernación. ¿Ah, viene la gobernación de Córdoba después de la gobernación de Córdoba? Me gane uno, en la gobernación del cesar.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Si en ese en el volviendo al perfil entonces me imagino que tú estudiaste el perfil, etcétera, dijiste. ¿Este perfil me gusta, cierto? ¿Ósea, fue una decisión totalmente meditada, pues sobre todo con lo del perfil, por qué o cómo? ¿Cómo decidiste llegar al cargo? Por el perfil, como me decías, y pues me imagino que por la remuneración y lo demás cierto como fue la decisión de decir Este cargo es el que yo quiero.

Entrevistado 5

La verdad era por ósea, yo siempre me voy mucho mucho por el perfil, digamos lo que en esa época y el contexto particular era muy diferente del actual, porque, en esa época yo estoy, estaba en el orden nacional y yo lo que quería era primero un mejor cargo, con una mejor cargo, digo una mayor profundidad en ciertos temas, pero también con una mejor remuneración salarial. Entonces digamos lo que el estudio del perfil como yo era experto en temas de o soy experto en temas de desarrollo organizacional de la construcción de los perfiles de los manuales de funciones, de la estructura de todo este tipo de cosas.

Entonces, digamos lo que por eso yo estudio los perfiles, yo sé hacer la el estudio de valoración de antecedentes de mi hoja de vida y eso entonces por eso decido irme por este,

por este perfil ya, obviamente tiene un estudio técnico y matemático para tratar de asegurar una mayor probabilidad de puntaje sobre la valoración de antecedentes.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Súper bien, a qué dependencia ingresaste y cuál era el grado de tu cargo, como se denominaba tu cargo.

Entrevistado 5

Bueno, entonces, para responder a algunas de las que pasaste por ahí, que no te he dado los datos exactos. Yo llegué y entré a la gobernación de Antioquia el 11 de agosto de 2020 ya y me retiro el 3, perdón. ¿A partir del 01/05/2022, listo?, bueno, entonces yo entro mi cargo. Era profesional especializado grado 5 en nomenclatura es de 2, 2, 2 grado 5.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 5

Ya estaba escrito a la planta global de la gobernación de la Subdirección su momento era subdirección de desarrollo organizacional, yo entro en ese momento está todo el proceso de evolución humana, ya eh, yo estoy terminando el periodo de prueba y a mí me proponen hacer un cambio en el a porque, yo entro, y se crea en esos momentos con la evolución, se determina la necesidad de crear una cosa que una área que se llama la subdirección de planeación institucional y seguimiento a la gestión se crea y esa dependencia va a ser la encargada de manejar todo el modelo integrado de planeación y gestión.

Yo en ese momento vengo con la experiencia, pues digamos lo que estaba participando y venía de una entidad que era la primera o la primera en ese indicador a nivel nacional que era el Ministerio, entonces ya había pasado, por la de Caldas.

Ya y después pasé por la gobernación de Caldas también, dónde la gobernación de Caldas está por encima que la de la gobernación de Antioquia. Entonces, pues ellos, Eh, me propusieron hacer el cambio, yo les dije que sí, que no había ningún problema. Esto hicimos una concertación para el cambio del manual de funciones, pues es un tema con la participación muchas personas donde que lo que deberíamos hacer desde la gobernación hicimos eso y yo hice el el cómo se llama, se hizo él, se llama reubicación del empleo.

Entonces me reubicaron directamente en esa área completamente nuevo, digamos lo que allí fue bien importante, porque pues ahí las personas que llegamos eh no todas sabían de que iba a ser planeación institucional y esas cosas.

Llegamos y digamos lo que todo el ejercicio estuvo super interesante como tal, no tuve ninguna contrariedad ni, cómo se dice, ni un mal pensamiento, ni de ni alguna, no es un mal pensamiento, ósea, como que no tuve problemas en la adaptación, más que eso. Frente a este nuevo empleo y se me modifican las funciones y sobre eso pues ya.

Viene todo, el trabajo viene como el posicionamiento en la entidad y digamos lo que el lo que pasa es que ahí como el tiempo fue casi 2 años y después de eso yo no, renunció, sino que lo que hago es solicitar una declaratoria de vacancia temporal por nombramiento en periodo de prueba pues la lista de elegibles se vence y por lo tanto ya procede es un encargo sobre las personas que un encargo interno para que alguien se postule ya.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí te te pregunte, entonces cambiaste cambiaron de dependencia, pero fue como por la modernización, cierto?

Entrevistado 5

Sí, señor.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y aunque tu manual de funciones, cambio, aunque estuviste, pues no tuviste problemas con el cambio del manual de funciones, tampoco cierto.

Entrevistado 5

No, no tuve ningún cambio porque digamos lo que yo entendía en la necesidad que tiene, que tenía la de la gobernación, yo participé también del proyecto evolución humana, entonces entendí desde la raíz cuál eran las necesidades que tenía la de la dependencia, no de la entidad como tal y que yo también en ese momento tenía algunas recomendaciones que fueron expresadas al jefe que después hoy subsecretaría de desarrollo organizacional sobre el modelo de cómo están operando hoy en día esa dependencia, porque pues yo vengo de desarrollo organizacionales como la del Ministerio, trabajamos muy de la mano con función pública y siempre en Bogotá es muy común hacer como redes de conocimiento, redes profesionales, entonces trabajamos mucho con otras entidades como las de las agencias especiales, por ejemplo la del espectro, como la misma contratación y compras públicas. Colombia compra eficiente, Con el Departamento de la función pública, Ministerios como el de ambiente como el de.Eh? Bueno, salud no lo toque en su momento, pero bueno, no se me escapan 2 entidades donde compartíamos y el modelo del desarrollo organizacional es un modelo mucho más pegado hacia los años 2015, 2020, más o menos que viene implementando el modelo y dejando atrás ese modelo de los años 2010, eh hacia atrás, que es el que hoy todavía funciona en La gobernación de Antioquia y porque eso, porque es que allá tienen separado, lo que es estructura de lo que

es planta, de lo que es procesos, ya entonces un experto en procesos no puede mirarte un proceso de esa forma, un experto en procesos tienes que mirarte el proceso analizando la arquitectura ósea, cuál es la estructura, cuáles son las personas, cuáles son los sistemas de información que tiene.

Ese proceso, el mismo proceso en sí en flujo de trabajo y los espacios de gobernabilidad o gobernanza, ya y que son enfocados en la toma de decisiones, para eso hoy desarrollo tiene ese modelo muy viejo, donde la persona en proceso solo se que se encarga del procésito no más y desconoce todo un tema mucho más profundo, entonces yo en eso, pues digamos que para mí es algo completamente. Eh, cómo decirlo sin que suene peyorativo es como regresarme al uso de metodologías que ya estaban descontinuados, por decirlo así, entonces eso fue una de las cosas en las cuales yo digo, esto tiene que cambiar y por eso digamos lo que yo hago. La propuesta ante el jefe, porque pues no podíamos, ósea, no podemos seguir siendo un esa esa persona y que esa ese tipo de pensamientos pueden perdón, no podemos seguir utilizando para poder analizar procesos, si queremos ser mucho más eficientes y demás.

Digámoslo que una de las. También en las observaciones y críticas en lógica constructiva, es que la gobernación de Antioquia, después de ser después de entender que Antioquia eso en su momento sólo somos 3 especiales, ósea, cundinamarca, valle y Antioquia.

Antioquia está, en Medellín, que es una ciudad reconocida por tema. Todo el tema del impulso tecnológico y demás, pues algo se le conoce como el Silicon Valley de Colombia en algunos escenarios, hoy ya de pronto, un poco desdibujado, no le vamos a meter el tema de política, pero sí por los desarrollos que van haciendo otras ciudades, caso por ejemplo Manizales, caso Bucaramanga, ya que les han venido empezando a quitar ese protagonismo tan hegemónico que tenía Medellín. Entonces lo que decimos es bueno, oiga, aquí lo que tenemos que hacer es algo mucho más eficiente hoy todavía.

Que es algo que se replica con mayor profundidad y con mayor renuencia en el tema de las otras entidades. Y te lo hago directamente, por ejemplo, con la gobernación de Córdoba, donde todo es completamente manual. ¿La gobernación de Antioquia estaba atravesando está atravesando un proceso de Revolución digital o tecnológica?

Para la automatización y digitalización de muchas cosas, pero, digámoslo en lo personal, el proceso es muy lento y creo que habría que hacer algo mucho más de mayor impacto para poder seguir manteniendo ese estatus que en la región antioqueña. Siempre tiene digámoslo, porque por ejemplo ante cundinamarca viene muy fuerte con el tema de servicios digitales y que el vecino, que es mucho más pequeño que nosotros, Caldas viene trabajando de forma muy, muy acelerada. Sobre ese tipo de cosas.

Entonces, digamos lo que fue eso, ahí lo uno para que de pronto no quede como la nebulosa que todas estas necesidades se ve, se ve en mí, se veían muy claras para poder proponer una acción de mejora que beneficiará directamente al al habitante del territorio antioqueño, no sólo el antioqueño, porque también esa fue una de las cosas. Es que cuando entro ahí otro el tema del contexto que te mencionaba.

¿Cuando yo entro también había mucha resistencia y como se dice eso?, O de pronto hasta un poco discriminación porque todo el mundo pensaba que yo era cachaco y cachaco es el Rolo señor.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, sí, yo sé que, el cachaco tenete hay un segundito porque eso te quería preguntar.
por cómo fuiste recibido? ¿primero como fue ese recibimiento por parte de la entidad, cierto. Desde los jefes inmediatos y por parte del equipo de trabajo, a donde ingresaste pues por la entidad e incluso ya me contaste un poquito que.

¿Te habían pedido la exclusión de la lista, cierto entonces? Pues contando ¿Ya sé pedacito, pero sí cuéntanos cómo te recibió la entidad de que resaltas de del recibimiento de la entidad? Pues más allá de eso de tus jefes y tu equipo de trabajo.

Entrevistado 5

Bueno, el recibimiento la entidad, digamos lo que es un recibimiento, la verdad muy caluroso ya algo que de pronto siempre ha reconocido la región paisa. Entonces es un tema, fue muy caluroso la gente, pues al principio digamos lo que no nos veíamos mucho, digámoslo en este sentido por temas de pandemia, pero después, cuando ya empezamos a interactuar por las cámaras y en algún momento tuvimos una reunión, pues es más en este ejercicio es donde empezamos como a compartir y con, ósea, muy jocosamente, pues nos pasaron todas las cosas de las pandemias que terminamos conociendo, primero a la familia y al resto de mis compañeros porque pasaban por detrás de la Cámara y bueno, en fin, miles de cosas que pasaron.

En eso, digámoslo que la apertura siempre fue muy clara, eh aquí en este cargo, lo que pasó fue que la persona que solicitó la exclusión, que era la persona que estaba en ese cargo, pues yo tuve una conversación muy frontera con él y le dije Vea, pues yo me lo gané y digamos lo que pues aquí no hubo más. ¿El jefe, dígame lo que también estuvo muy abierto ya, EH?. Mucha gente opina que, ese cambio de mi empleo, pasarlo desarrollo. A planeación fue una jugada dirían estratégica para para que yo no siguiera proponiendo ciertos ajustes o ciertos cambios, o ciertas renovaciones, digamos lo que eso no, no puedo decirte que es cierto que es mentira, porque pues no tengo las pruebas para poderlo decir o afirmar o negar listo.
Entonces, simplemente, pues a mí me proponen el cambio y con eso voy, digamoslo que no tuve ningún problema. ¿Qué es lo que pasa que de pronto también hay factores? Es que cuando yo entro de una me asignan la participación en este proyecto de evolución humana que, digámoslo mucha gente, le estaba sacando como la excusa para no participar. Entonces yo de una digo que si eso me posiciona a nivel con los secretarios de ese equipo de trabajo, yo era el único profesional y de ahí en adelante todos eran asesores, o secretarios de despacho y pues ya todo el mundo me conocía.

Entonces eso permitió un posicionamiento en lo personal y en lo técnico en estos secretarios y digamos lo que también es un aspecto que, digámoslo pues, se posesionó, lo pude posesionar y la gente empezó a creer en las en las propuestas que yo traía para la gobernación.

Y trabajamos la verdad, Yo no tuve problema cuando yo paso. A planeación institucional, que fue a los 7 meses, digámoslo así en ese sentido, digamos ya la verdad es que.

El la cómo se dice la cohesión de equipo fue muchísimo mayor porque todos éramos nuevos, todos ellos y aparte, pues yo ya entro a ejercer un rol como de coordinación, sin ser coordinador de equipo de trabajo ya entonces y a capacitar a mis compañeros y demás, porque muchos no conocían que era lo que íbamos a desarrollar, entonces muchas de las cargas también recaía en sobre mí en eso y con eso vamos dándole pie a las siguientes preguntas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Ah, bueno, sí, pero te corten la anécdota de lo del de Cachaco Contame qué era?

Entrevistado 5

Así es simplemente que, pues en algún momento, Una persona muy, dirían algunos, muy abierta. A veces uno tiene que ser, directo, firme y tal cosa, pero sin sin hacerle daño al otro es mi pensamiento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, claro.

Entrevistado 5

Ósea, yo no te puedo decir es que por más que yo sea directo evito palabras hirientes para ti, me parece que sí soy y directo, pero soy hiriente, lo que quiero hacer es herirte mas que ser directo ya. Escusado en la parte de la sinceridad, que es un escudo que últimamente muchos han empezado a encontrar, una excusa para generar, creo que agresiones con las otras personas, bueno.

En este caso, si una persona muy abierta me dijo que que como yo era cachacos entonces pues como que mas o menos mis opiniones no eran como muy tenidas en cuenta ya entonces así muy de frente, en una buena conversación, y yo le dije, bueno, listo, yo no tengo problema. En ese momento, mi decisión, digámoslo, es muy clara, yo no iba a entrar en conflicto ya, EH. Digamos lo que uno con la edad ya Empieza a determinar qué conflictos d eja pasar y que conflictos va a enfrentar, digamos, lo que éste era claramente, yo estaba nuevo en el equipo, sabía que lo que iba a decir era hacerme el loco y seguirle, que decir

que mi salida fue decirle, no, yo no soy cachaco, yo soy caleño y ya, y por eso desde ahí en adelante mucha gente me Empieza a decir, el caleño, el caleño del Caleño.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, contame, digamos que, el trabajo en la gobernación, pues fue como lo esperaba, se cumplió tus expectativas, si no.

Entrevistado 5

Aquí hay que partirlo en los 2 empleos que yo tuve en el empleo inicial. La verdad de cumplimiento, expectativas en lo personal, en lo en el cumplimiento de mis metas, en cumplimiento de mis aspectos económicos, en el cumplimiento de mi proyecto de vida completamente 100% ya.

¿Eh? ¿En el ámbito profesional no los cumplía, por qué?.Uno siempre piensa. O pensaba, digámoslo desde Bogotá uy Medellín, que chimba Medellín va a tener muchas cosas. eh avanzadas y de pronto uno piensa desde afuera que Medellín como alcalde hace mucho, Eh? ¿Cómo es? Comparten muchas cosas o trabajan de forma mancomunada para antioquia, digamos lo que uno da, eso en mi caso da ese supuesto. Cuando llegó digamos lo que estamos, son 2, un.

Estructura de funcionamiento muy diferentes ya en ese sentido, entonces lo que hago y cuando llego veo esa esa forma de operar de hace 10 o 15 años, donde ya no estaba vigente, yo digo, Uy, aquí nos toca devolvernos bastante y efectivamente digamos lo que ellos hoy en día siguen trabajando, esa forma yo por las asignaciones empiezo a asumir otros roles, en otros temas muy diferentes. ¿Entonces relacionados con el proyecto? Evolución humana muy enfocado, lo que era hacia futuro.

¿De qué es lo que vamos a hacer como gobernación? Y entonces eso digamos lo que sopesó mis expectativas.

Ya ahora bien, entonces ya cuando paso al siguiente cargo que es el de Planeación, ósea, es el mismo empleo pero con un rol diferente. Ese empleo sí cumplió el 100% de mis expectativas, porque creo que era algo que necesitaba la entidad. No era algo que estaba Gerardo, sino fil, la entidad, edad para proyectarse, para seguir creciendo, donde hay mucho todavía hoy por hacer ya y donde empezamos también, por ejemplo, hay cosas que en las cuales, a pesar de que yo ósea de carrera administrativa.

No estoy de acuerdo, es de que cualquier persona que esté en carrera puede hacer encargado en un cargo superior, simplemente porque sí, por encargo automático es un tema que al final si me lo llegas a preguntar, pues también te extiendo sobre la situación.

Qué es lo que pasa cuando yo salgo y porque, por ejemplo, hoy no me he podido desvincular laboralmente en un 100% de la gobernación de Antioquia.

Entonces, digamos lo que es, cuando yo paso a planeación es un también es también un estilo de liderazgo completamente diferente, un estilo de liderazgo muy enfocado también desde la persona, desde valorar sus aportes, escuchar dejarse hablar, dejarse, proponer un estilo de liderazgo muy.

Cómo se dice como muy abierto es la palabra correcta en todos los sentidos de la palabra, iniciando desde la doctora Claudia como directora del departamento administrativo de Planeación, pasando por mi subdirectora, pasando por el resto del equipo que hay en planeación del nivel directivo de la gerencia de catastro, las otras la territorial e institucional, todo ese equipo fue es mucho más cohesionado que por ejemplo, el equipo de la secretaría de gestión humana y Desarrollo organizacional.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Ósea, que tu pasaste de gestión humana a planeación, cierto?

Entrevistado 5

Sí, señor.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Hoy es un cambio. Además de 8 pisos, es siempre es un cambio.

Entrevistado 5

Exacto. ¿Alguna mucha gente pensaba que, y me preguntaban, será que sí? ¿Será que no? Yo dije no hay que hacerle que hacerle, vamos a hacerle, pues es mejor. Yo siempre he vivido con la expectativa de que es mejor hacerla y decir lo intente, no funcionó a decir que hubiese pasado entonces por mi lado nunca hubo ninguna situación con eso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Total, entonces estuviste todo el proceso de modernización cierto todo este problema, verdad? Fuiste participe.

Entrevistado 5

sí señor, yo estuve exacto. Entonces. Ah, sí, tenia a mi cargo estaba el lote de control número 5. Se llamaba así que era todo el tema de acciones de mejora.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entonces, las funciones que inicialmente comenzaste a hacer eran pues totalmente, eran totalmente concordantes con las de las 4:29, pues con las funciones que están plasmadas en el manual que leíste en las 4:29 o eran diferentes cuando realmente, cuando ingresaste, porque ya después sabemos que hubo un cambio que estuviste bien con eso, pero cuando ingresaste eran similares a las que están enunciadas en la 429 o eran algo diferentes.

Entrevistado 5

No. eran exactamente iguales, no eran ni parecida no eran exactamente iguales, no había opción.

Digámoslo que también se nota, que ese manual, digámoslo, había tenido un enfoque, actualización sobre las personas o los manuales, diría yo. Muchos manuales de la gobernación están enfocados sobre las personas y no sobre los procesos, y ahí es donde viene, empezará a darse la justificación del comentario que que te hice anteriormente es donde no podemos seguir pensando el desarrollo organizacional aislado de todos estos 5 componentes que ya previamente te mencioné, como por ejemplo pensar un proceso sin pensar.

En la estructura organizacional sin pensar en la persona, sin pensar en la tecnología o sin pensar en el tema de gobernanza. Ósea, y ahí es donde los manuales de funciones tienen, o bastantes en oportunidades de mejora. En eso no quiere decir que están malos y que la yo vengo a enseñarles que el agua moja. No hay algunos que están estructurados muy interesante, pero estamos tan bien estructurado, muy desde la desde la tarea y no desde el propósito. No es de la función.

Venu Karidy Chamorro Caldera

A lo que me refiero, con lo que la pregunta es en el día a día, ósea, en la práctica, en lo que hacías en, digamos tus responsabilidades, etcétera. ¿Eran acordes a tu manual, cierto? Porque pues, ah, bueno, súper bien, porque a veces no es así. ¿Yo tengo un manual de funciones, pero me pueden hacer? Pues otras cosas, cierto, en tu caso, si así es lo que está en tu manual.

Entrevistado 5

Sí, señor.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, entonces ya vamos a parar, pues como la parte, porque te fuiste entonces, Eh? ¿De trabajar en la gobernación de Antioquia, pues qué fue lo que más te gustó y qué fue lo que menos te gustó?

Entrevistado 5

Lo que más me gustó, el equipo de trabajo, las oportunidades que hay para mejorar.

Cuando digo equipo de trabajo, digamos lo que soy, una persona, que soy muy agradecida. Entonces, por ejemplo, haberme encontrado y generado amistades, por ejemplo, Alexandra, por ejemplo, Beatriz Restrepo, por ejemplo. Bueno, son muchísimas personas. Jorge Londoño, Ana Cristina Palacio Lopera. Bueno, muchas personas hacen del nivel directivo la misma la misma directora de atención a la ciudadanía, la directora de personal, la doctora Clarita bueno, la misma doctora Claudia, ósea, todos como equipo de trabajo, digámoslo excelentes, ya excelente, excelente eso, lo que quizá más me gustó, también el lugar donde está ubicado mi trabajo. Para mí eso es importante, otra persona irá a mí, no me importa, para mí es muy importante, donde esté ubicado a mi trabajo y que no me gustó.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cuando dices dónde está ubicado mi lugar de trabajo, te refieres a la ciudad como tal? Medellín porque como ha sido por tantas partes, pues es importante, como también hace referencia a la ciudad Medellín o al sitio físico dentro de la ciudad, Medellín, donde está ubicado. OA la planta física de la digamos de la entidad.

Entrevistado 5

De la gobernación no, efectivamente es, frente a la ciudad de Medellín la verdad, la infraestructura para serte muy sincero de la gobernación es bastante obsoleta, digamos lo que todavía tenemos conceptos muy por ejemplo, esos paneles altos y yo no soy de esa de ese tipo de trabajo de allá, como me parece como enclaustrados, como en los cubículos y la gente es feliz, donde como que no le vean su trabajo no le vean, que está haciendo, no le vean, que se está metiendo a Facebook en horario laboral, ese tipo de cosas a mí no me gustan las temas amplios, los temas ahora bien, tampoco tan apeñuscados como de pronto están por ejemplo en en cómo se llama en Hacienda o donde la doctora, acá en suministros ya así pues, digamos lo que una sala para ciento y pico personas, pues digamos que son extremos, ya aunque eso es más mi forma de trabajo, ya que que eso porque yo me acostumbre, ósea, yo tengo una rutina laboral muy muy ejecutiva. De programó la reunión, yo empiezo a las 8 y terminó a las 8:30 en Io, tengo mi ósea yo soy una persona demasiado.

Esquematica y, por ejemplo, por hoy, aquí también en la de Córdoba, me dicen el cachaco ya, porque el ingeniero cachaco me dicen literalmente porque yo cito a las 8 y aquí la gente arranca a las 8:30, yo a las 8 empezó a hablar solo y cuando llega a la gente le dije, no, señor, que pena, yo lo soy, te cité a las 8 y el trabajo es en punto, me han mandado oficios, yo le devuelvo la respuesta ya eso también pasó mucho en Medellín porque llegamos a las 8, pero nos colocamos a hablar de que la persona que tiene la finca en barbosa, que la entrada por Río Negro, que muchas cosas donde no son.

Y yo, no, yo a mí el tiempo para mí el tiempo es demasiado importante ya, entonces entonces, entonces, en ese sentido? es el tema de que Estar, ubicado en la ciudad, eso fue ya.

Lo que no me gustó, digámoslo así, y por un que hay, ya voy empezando como a ir cerrando para darle Lógica a La conversación no es que vamos cerrando la conversación y no darle lógica de la conversación, es el tema de la carga de trabajo, cuando yo paso a planeación, la carga de trabajo se me sube demasiado, es demasiado, pero eso implicó porque también fue un reto personal, fue una decisión personal, yo no le estoy echando la culpa a la gobernación.

Qué es, sino que eso fue de lo que no me gusta es que tenía mucha carga, pero también fue un reto del cual yo me puse la 10 para poder sacar de, ósea para poder ubicar a la gobernación de Antioquia dentro de los 5 primeros puestos, porque digamos lo que a partir de esa coordinación en ese indicador nacional nosotros pasamos de ser séptimo, después esto y después llegamos a quinto y en el siguiente medición mantuvimos en quinto, subiendo el índice, ya son cosas que yo no sé.

Se diría el disco. ¿Yo No Sé Mañana, pero qué ubicación vayan? Vayamos a tener, por ejemplo, el próximo año que se hace la medición sobre 2022 ya, porque las personas que están llegando no son expertas en el tema y son más personas que están llegando por encargo, por llegar, pero no son expertas en la materia que es el manual de funciones.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Si llevas 2 años trabajando en la gobernación, cuando te retiraste un poquito menos cierto?

Entrevistado 5

Un poquito menos estaba exactamente fueron de agosto, agosto a septiembre, octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril, mayo un año y 9 meses.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, cómo fue ese proceso? ¿Puede tomar la decisión de renunciar a la gobernación o de cambiar de trabajo y salir de la gobernación?

Entrevistado 5

¿Digamos lo que el proceso es muy sencillo, yo estoy aquí y a mi no me gusta estar quieto, pues ya has podido en la entrevista darte cuenta de que espaciado de base y viajado día, y yo?, ¿Si tú me preguntas a mí, cuál es tu mayor cualidad en la vida? Yo te voy a decir, la adaptabilidad no quiere decir que yo esté contento, que esté acorde con esa decisión, pero si me adapto a las condiciones, trato de sobrevivir sin afectarme en las condiciones que se me pongan listo.

¿Entonces esa es una mayor escalada entonces? Digamos lo que yo siempre estoy intentando cambiar, porque yo creo que. En esto uno aprende demasiado y a mí me gusta ir cambiando. Me gusta aprender nuevo de aprender, ni cuando iba a aprender no es sólo la parte técnica.

Sino aprender de las costumbres, de la idiosincrasia, de las culturas. Y cuando hablo, culturas de las culturas organizacionales, las culturas locales y demás, entonces me gusta cambiar. Además, fil me gusta estar aportando, me gusta ser útil ya entonces no me gusta estancarme en los en los empleos y por eso me gusta cambiar. Entonces yo siempre estoy buscando nuevas oportunidades laborales.

Digamos lo que lo que pasa, y aquí para empezar a dar respuesta entre la gobernación de Antioquia y Córdoba, lo que pasa es son 2 cosas, principalmente la primera.

Mira la carga de trabajo, aunque la carga de trabajo yo no puedo decir ya que que como te digo, ósea la carga de trabajo, aunque era válida por mí, ya tuvo unas remuneraciones. Unas recompensas es la palabra correcta por parte del equipo directivo de Planeación ya para para.

Para sopesar esas cargas, tú, tú eres una recompensa, eso fue unos días y unos tiempos extra de descanso.

Que fueron asignados directamente por mi jefe, que para mí es el tiempo, es lo más importante.

No, entonces, digámoslo. Pero también hay un tema de que y también yo tengo que seguir buscando. Mi mejor día personal y eso incluía una diferencia salarial bastante importante entre la gobernación de Antioquia, la gobernación de Córdoba. Ya adicionalmente, cuando yo estoy en Medellín y busco, pues la verdad es que yo y bueno, listo ya me salió esta convocatoria y toda la vaina, yo empiezo a investigar de cómo funcionan acá, yo digo, guau.

¿Esa, esa esa gobernación, se pueden hacer cosas muy interesantes, Eh? Allá solo funciona un líder, digámoslo así, de modelo integral de planeación y gestión, que era mi

cargo, acá en teoría, supuestamente a existimos 3 ya entonces, yo pensé yo dije, bueno, allá va a hacer las cosas mucho más ágil y bueno, y hay mucho también para aportar.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Una pregunta y me disculpa, es que me queda como la ve, algo osea que en este momento la remuneración en Córdoba es es más que la cantidad que sea, tiene en un perfil más alto allá

Entrevistado 5

La respuesta es sí, señor, y eso sí, señor entonces, allá estaban profesional. Grado 5 es la escala máxima en el proceso de evolución humana. ¿Se ha considerado, se consideró en su momento la posibilidad de crear o unos grados? 6 ya para para equilibrar la misma lógica que tienen la alcaldía de Medellín, allá tenemos en la alcaldía de Medellín hay líder de proyecto y líder de programa, el líder de programa viene siendo como unos coordinadores de grupo y ahí porque en el sector, en el en el nivel territorial, yo no puedo reconocer las primas, por Coordinación de equipos de trabajo que sí se reconocen en el orden nacional, que representan el 20% ya entonces ajá. ¿Entonces, lo que la alcaldía de Medellín hizo fue crear sus líderes del programa y líderes de proyecto y de proyecto perdón, ir de programas que son los coordinadores entonces y ellos sí tienen la función de coordinar un grupo interno de trabajo, la gobernación Indicó que no tiene eso, sacó, fue una una resolución para legalizar a esas esas decisiones, pero hoy en día, ese grado 5 allá estamos por 7000007 65, aproximadamente, más o menos, ya yo estoy acá, la nomenclatura, es decir el número, esto acá es del uno al 10, eso no significa ni tienen ninguna estructura, cada entidad lo determina en su momento, cuando creo la escala salarial hace muchos años, ya acá funciona, del 1 al 10, pero acá estoy por 8900, Ya.

Esta diferencia implica 12000000 y es de 12000000 para las personas que entendemos carrera administrativa, significado prima, significan bonificaciones, significan cesantías, significan pensión, significan remuneración, significan demasiadas cosas ya.

Entonces, por eso yo tomo la decisión antes de tomar la decisión, yo soy muy claro y yo me reúno con el equipo directivo de Planeación, yo les comento mi situación, la verdad es porque yo estaba y estoy todavía muy a mí, El tema territorial me gusta mucho el tema de apoyar a los municipios de orientarlos y este tipo de cosas, entonces él se les propongo que ellos miren a ver también que que pueden hacer, es ellos, me dicen, venga, espere que no se vaya, No tomé la decisión déjeme. Yo miro a ver qué puedo hacer ese de pronto, déjeme yo miro que puedo hacer, lo que paso es. Yo le dije, yo les doy exactamente, ustedes tienen cuatro meses.

Cuatro meses si en cuatro meses ustedes no toman una decisión, para mí no tomar una decisión. También es una decisión.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, claro.

Entrevistado 5

Es decir, no bueno, entonces, yo les comenté a ellos y toda la vaina y después, muy muy abiertamente, la jefa me dice la verdad, aquí desafortunadamente eso no lo van a mejorar.

Así que hágale, dije listo perfecto, yo no tengo ningún problema, bueno, entonces por eso yo inicio mi periodo de prueba para acá, yo me vengo ya y acá en donde inicio.

Ah, entonces ahí viene el las 2 cosas como para ser sincero, de porque ello toma la decisión de salir primero.

Son 2 factores que para mí son importantes, muy importantes. Uno era la sobrecarga de trabajo porque también había unos retos personales y demás, pero también el tema de que tampoco podríamos seguir ampliando como los eh, los horizontes, digamos lo demás, que contratar gente era cambiar, ósea, por ejemplo, yo seguía sin entender por qué la persona que maneja modelo no se no dirigía, el tema de procesos porque los procesos a la larga van a documentar todo lo que tiene que hacer un modelo y ese modelo no, eso no es. Si usted quiere, si usted, si usted lo desea, no es que es obligatorio ya entonces para mí eso significaba mucho. Entonces el tema de la carga de trabajo y el tema salarial, digamos lo que el tema salarial.

Yo en algunos momentos mis otros oportunidades laborales la hemos compensado con algunas otras cambios de roles. ¿Por ejemplo, me mandan mucho más a territorio para tener un mayor ingreso, Eh? Como tal, bueno. ¿Otras formas, digámoslo así, de reconocer ese esfuerzo adicional ya ajá en la gobernación? No sé tuvo y para mí también fue una decisión en tal que al principio fue muy yo no estaba tan seguro ya del tema, pero con el pasar del tiempo acá.

Entrevistado 5

En la gobernación acá de Córdoba, pues fue tomando un rol mucho más decisivo, porque la aquí, la rutina, es muy yo 8 a 122 a 6 y ya se acabó aquí el tema de quedarse es muy esporádico que la gente tenga que quedarse y demás, yo todos los días me quedaba en la en la gobernación todos, todos los santos días ya entonces hasta altas horas de la noche, era normal que ellos salieran 9 10:11 de la noche todos los días de la gobernación.

Ya entonces porque también, por ejemplo, cuando uno iba a hablar con los directivos, que mi rol también era muy de relacionar con directivo, pues tocaba ese tema de como de ubicarlos en las noches, que eran donde ellos más tiempo disponible tenía.

Y bueno, eso fue eso fueron los 2 criterios por los cuales yo tomo la decisión de venirme a la gobernación de Córdoba.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí serían la carga de trabajo, la remuneración y me decías que pues la posibilidad de hacer cosas diferentes desde lo profesional allá cierto es que esas estanca.

Entrevistado 5

Exacto, sí, porque, acá también el tema, digamos lo que llevan más o menos, había investigado el tema aquí.

¿De pronto, para profundizar un poco más de alcance a lo que hemos venido hablando acá es un tema de una gobernación donde también afrontaron ese tema de la del concurso de méritos y ellos, Eh? Lo vierón, inicialmente como algo malo, como algo obligado, como algo me van a sacar a mi gente, lo que pasa es que viene una renovación, una renovación y los cambios siempre van a ser buenos, buenos, para alguien que es lo que pasa, que nosotros estamos.

Pues en este sentido, como se llama aquí, llega mucha gente de otras partes, con muchas con nueva sangre, dicen acá ya con nuevos proyectos, con nuevas iniciativas y bueno, yo creo que todos los cambios poco a poco van haciendo las transformaciones en las entidades del Estado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Hay alguna forma en la que estuvieras cabo en la gobernación de Antioquia, por ejemplo? ¿Qué me cuentas de carga de trabajo si hubieran dicho no? Pues una carga de trabajo más tranquila, o alguna cosa, pues como que hubiera cambiado si algo hubiera cambiado, te hubieras podido quedar, como qué factores podrían haber cambiado para que te quedaras? o, la decisión, pues, no tenía reversa. O no sé.

Entrevistado 5

¿Listo? La la respuesta es la decisión, tenía toda la reversa, es más. La gobernación de Antioquia tenía prioridad. Si encontramos una un equilibrio de cero a 100, siendo el punto medio 50 la gobernación de Antioquia tenía 60 o 70% más de probabilidad de que yo regresara, de que yo me quedara en Cordoba.

Ya yo la verdad, para ser sincero, yo quería una disminución de la carga de trabajo ya, y con una o dos personas como tal para continuar, como también mi proyección profesional y técnica, desde lo que se debe hacer ya, eh, con ese tema que uno lo podría llegar a negociar hasta en una persona adicional con conocimiento y experticia en el tema y la el mejoramiento de mi salario.

No en el 1000200 de diferencia, acá y yo hice mis cálculos, también financieros para poder llegar a decir sí, a mí me parece que mejoran ejemplo en 600000 el salario, yo me devuelvo.

Ya, pero ninguno de los 2 factores, ósea de paso, ósea, yo cedí en las 2 cosas, en mi, en mi punto de negociación cerebral. Yo dije yo me bajo de 1000200 - 600, y el de necesitar 2 personas. Me quedo con una, con esas 2 condiciones, yo me quedo trabajando en la gobernación de Antioquia, para el resto de mi vida ya, EH. Es más, por ejemplo, hoy digamos lo que las cosas y yo digo que todo.

A por algo, ósea, cuando llega en este momento una persona que no es experta en modelo y que se vienen enfrentando a muchas cosas, a muchos desarrollos que veníamos impulsando a nivel institucional.

Y ahí es donde algún momento te digo, yo no me he desligado al 100%. Hoy en día yo sigo haciendo capacitaciones de las personas, le sigo explicando que sigo participando en algunos comités como invitado para poder hacer como el retomar de que lo que estamos haciendo en su momento y qué es lo que tiene que hacer la gobernación hoy en día seguimos interactuando mucho como tal, tanto a nivel profesional como con el equipo directivo, ya entonces ese es como como una de las a aspectos ahí.

Donde yo la verdad, con ese con esa negociación, hubiese vuelto sin ningún problema como tal allá.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ósea, que consideras que el equipo para el trabajo que estaban haciendo era muy pequeño, pues no tenían la suficiente personas para para que por una carga de trabajo razonable como pues un nivel profesional como somos nosotros, digamos, pues no tenían las suficientes personas en ese equipo entonces?

Entrevistado 5

La verdad, de la respuesta es sí, no teníamos las suficientes personas. Segundo, esto no es un criterio mío, si no es un criterio técnico porque se hizo un estudio y se identificó. Es más, a esa dependencia le asignaron dentro de los profesionales que crearon, le asignaron un profesional adicional, ya que llega a fortalecer ese tipo porque todo el mundo sabía que era demasiado. Son demasiadas cosas, demasiadas funciones para en términos reales, 2 personas de planta que lo que pasa que hoy en día nosotros allá en la gobernación.

Todavía tenemos estructuras muy jerárquicas, es decir, hay que todos necesitamos una secretaria para que nos haga y esas cosas digamos lo que eso a nivel organizacional tiende a desaparecer, cada uno debe auto gestionar sus formatos, sus requerimientos. Ya hay entidades donde ya las secretarías no son sino son chatbots que responden las llamadas y hacen las asignaciones, bueno muchas cosas donde, los trabajos asistenciales tienden a desaparecer.

Nosotros tenemos en este equipo mucho asistencial, también tengo que decirlo abiertamente de esa es una un tema personal, así, loco, loco para el tema, para la entrevista es tenemos un compañero sindicalista donde su apoerte al trabajo.

trabajo es completamente cero ya entonces, pues es una carga que aparece validada, pero pues él siempre habla, anda hablando de la lucha sindical, de la lucha sindical, pero sus aportes al equipo de trabajo son de verdad nulos, las acciones que él pueda haber hecho, sino que hasta eso se vio reflejado en una evaluación de desempeño, donde fue exageradamente baja una evaluación, él tuvo que hacer un plan de mejora, pero digámoslo la esencia de las personas, cuando no son propositivas, pues no va a cambiar por una evaluación.

En este sentido, esta persona, pues le restaba mucho al equipo de trabajo en vez de aportarle.

Venu Karidy Chamorro Caldera

cuando ustedes, estuvieron en ese en ese momento de todo lo que es la modernización, cierto en esa modernización, pues tú que participaste, no hubo la forma de pronto he de poner unos equipos de trabajo más robusto de, pues de aumentar la planta o en, pues no sé qué personas hicieran como el tema de fortalecer esos equipos, pues como como se hizo eso, yo conozco la modernización y pues yo estuve en esos equipos también de trabajo.

Pero más allá de eso, pues como dice pronto eso, ósea, cómo explicas que pronto haya ustedes que están incluso siendo la modernización. EO no te toco, pues no no pudieran tener como un equipo bastante más robusto. ¿A que pronto puede atribuir eso?

Entrevistado 5

Es sencillo, Qué cómo se llama Eh, la limitante estaba enfocada en que la modernización, no implicara un gasto, porque ese fue el acuerdo, el compromiso del señor Gobernador, ya entonces en y digamos lo que eso fue, un de pronto, un compromiso, ahí un poco, cómo se dice como un poco restrictivo.

Porque si cada vez venimos haciendo más cosas, más cosas, venían nosotros. También estamos avanzar en aspectos muy relacionados con el tema de no meter más gente es que

la solución nunca va a ser, ósea, no siempre es meter más gente, sino, por ejemplo, mirar que podemos automatizar, que podemos de entregar, que podemos tercerizar. Bueno muchas cosas así, entonces, en ese sentido, la respuesta es no había capacidad ni dinero para poder solventar las nuevas necesidades, incluyendo las necesidades de actualización tecnológica.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿De acuerdo a tu experiencia en la gobernación de Antioquia, qué factores desde la desde el aspecto organizacional crees que se podría mejorar?

Entrevistado 5

De factores organizacionales de verdad en, creo que ósea factores pueden existir muchos y creo que pueden ser muy variados a nivel institucional yo, que consideraría a solo yo haría partir de mi experticia una sola acción y esa sola acción estaría enfocada literalmente, en el tema de terminar un rediseño institucional real.

Es decir, muchas veces, Eh, tú tienes un problema y le colocas un pañito de agua, le coloca un pañito de agua y un paño y todo para que tu señora no se vaya, a emberracar y no te vayas de la casa, ya entonces tú escondes la basurita, y tu esposa pase y así lo vas haciendo todos los días, pero hay un punto donde ya no te cabe la basura debajo del tapete ya y ya es tan evidente.

Con ese ejemplo que te digo, es de verdad hacer el tema del rediseño institucional, pero digamos lo que eso implica, una toma de decisiones en muy drástica que pronto no sé si alguien esté como en la capacidad de darse esa pela.

¿Por qué? ¿Porque es que eso implica unas inversiones hoy muy grandes sobre temas de tecnología, sobre temas de infraestructura y sobre modernizar las plantas, es decir, tomar la decisión de, por ejemplo, no vincular más técnicos más asistenciales, sino cómo podemos volver? Eso que se llama es profesionalización de la planta.

Eso sería mi única decisión, porque talento humano hay talento humano competente. Hay talento humano formado hay, ¿Eh? No sé cómo gobernación somos referente. Igual digo somos, es antioquia referente a nivel nacional de muchas cosas, ya entonces creo que hay algunos pilares sobre los cuales podemos construir como tal y hay un aspecto que sí claramente queremos empezar a estabilizar la planta, por decirlo así es.

Primero pensar que la planta nunca va a estar estabilizada después de que los concursos vengan, las plantas en todas las entidades siempre van a ser dinámica, no podemos

quitarnos a tenemos que quitarnos esa mentalidad de las plantas que teníamos hace muchos años, de que yo hago un concurso y esta planta va a estar estable 10 o 15 o 20 años, 30 años, no ya aquí las plantas de aquí en adelante se van a hacer dinamicas y debemos aprender a convivir con ese dinamismo, que tampoco es malo, sino que puesto tenemos que tomar esas decisiones.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ok, me parece muy interesante, totalmente, voy a dejar de de grabar en este momento, pues porque te quería contar un, pues un par de cosas como que me puede servir para mi trabajo, pero pues ya no como la entrevista, sino que sabiendo que lo como que conoces del tema.

ENTREVISTA 6

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Bueno, entonces lo primero es, para que quede la constancia de la grabación solicitarte el permiso para grabar la misma.

Te cuento que yo te voy a enviar en este mismo chat, Ahorita te voy a enviar un consentimiento informado donde dice pues que la Entrevista es solo para motivos académicos y para mi trabajo de grado en la universidad EAFIT, cuando vaya a citar o mencionar algo, si lo requiero, pues textual o lo que sea lo haré con un código de identificación o un nombre diferente.

Entrevistado 6

Ah OK.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Pues para respetar como tu privacidad y lo que, y lo que se pueda decir, acá, como te digo, es con fines académicos, para la investigación académica de mi trabajo de grado, de la maestría de gobierno y políticas públicas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

te pido que me cuentes, pues tu nombre, tu profesión. ¿El trabajo actual, eh Donde vives, pues en qué ciudad estás viviendo y lo que me quieras decir de ti.

Entrevistado 6

Bueno, mi nombre es **Entrevistado 6** Eh, tengo 37 años no estoy casada, pues, pero sí tengo pues una pareja estable hace 10 años en la con la que comparto, pues un proyecto de vida, no tengo hijos.

En mi profesión, yo soy microbióloga y bioanalista Egresada de la Universidad de Antioquia, me gradué en el año 2009.

En vivo en la ciudad de Medellín, actualmente trabajo como inspectora, realizando acciones de inspección, vigilancia y control, en fábricas de alimentos en el en el INVIMA entonces.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Muchas gracias, **Entrevistado 6**, cuéntame Eh, cómo fue tu proceso en la convocatoria cuatro 29? ¿Pues cómo te enteraste cómo decidiste presentarte? ¿Cómo escogiste el cargo Al te que presentaste?

Entrevistado 6

Bueno, entonces resulta que yo, yo. Bueno, yo me gradué de la universidad, entonces yo he yo. ¿He tenido una visión más amplia, cierto? Pues porque me ha tocado trabajar en muchas cosas porque mi profesión no es tan fácil, pues conseguir empleo cierto.
Entonces yo trabajé en la parte, yo hice rural, yo trabajé en la parte administrativa, trabajé en la parte asistencial, pero en el año 2016 yo me encontraba desempeñando como Secretaria de Salud de un municipio del departamento de Antioquia, cierto, cuando me enteré de la convocatoria.

¿Yo en realidad ese en ese bueno, yo, a pesar de que había hecho rural en ese cargo, para mí significó un gran aprendizaje, cierto? Yo allá aprendí demasiado, entonces, yo comprendí qué que realmente, pues yo tengo vocación para ser servidora pública, o sea, yo yo amo.
¿El, pues, el trabajo de uno poder servir a la Comunidad y ese trabajo para mí era maravilloso, porque yo le podía ayudar a muchísimas personas, cierto?

Entonces, allá en esa época, bueno, conocí pues que existía el SIMO, que existía la Comisión Nacional del Servicio Civil, que uno se podía presentar a ese tipo de cargos porque antes yo pensaba que todo era por rosca o que o que la o, que este tipo de concursos eran corruptos, cierto?

Entonces, pero no en ese momento bueno, en yo, yo, como estaba tan contenta, pues con el trabajo que tenía, pues de estaba muy concentrada en el trabajo en lo que hacía, pero igual me inscribí y, en el año 2017. Ah, bueno, entonces allá pasó algo que fue que el alcalde se mató en un accidente.

Y cambiaron de alcalde, cierto, entonces yo trabajé un tiempo después con el alcalde, que llegó, pero no nos entendimos tan bien como con el alcalde que estaba previamente cierto porque era una cuestión de principios morales, cierto, como de ética de era una incompatibilidad entonces. En ese sentido, Eh. Yo decidí pues renunciar.

Y en ese tiempo que me puse a estudiar antes de empezar a trabajar nuevamente me dio tiempo como de estudiar para el concurso que del cual, pues me presenté. ¿Luego porque ya me había inscrito, ya había comprado el PIN, cierto?, entonces, pero realmente allá, yo aprendí muchísimo sobre la parte pública, entonces fue mucho más fácil, como entender todo lo que, pues lo que estaba estudiando.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, y cómo escogiste el cargo?

Entrevistado 6

Bueno, realmente, pues por el perfil, cierto. ¿No eran muchas las, las plazas que había para el perfil de nosotros en mi carrera es microbiología estaba para el laboratorio departamental de salud pública había varias plazas, cierto? Eh Había en la parte clínica, y había en la parte de alimentos como yo ya había trabajado en varios años en la parte de alimentos también eh como jefe de calidad de una empresa y habían montado yo mismo en laboratorio, pues tenía conocimiento sobre el tema y me gustó mucho en las funciones del cargo, cierto?

Además, que yo cuando a cuando me gradué antes de irme a hacer el rural, pues yo hice el curso del rural allá en el laboratorio departamental y para mí realmente yo tenía una visión de que allá era lo máximo que estar en ese laboratorio, entonces también por eso me presenté a ese cargo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Claro que sí, bueno, entonces, cuando escogiste la el cargo, pues cómo te sentiste? ¿Ya en el proceso? ¿Qué expectativas tenías? El proceso se pareció fácil o te pareció difícil. ¿Y cuál fue el momento que te pareció más complejo en la convocatoria o el que más expectativas o ansiedad se generó?

Entrevistado 6

Bueno, realmente yo me presenté a 2 convocatorias simultáneas casi simultáneamente. Cierto que fueron las 4:28 y la 4:29, entonces en la 4:29 tuvo una etapa que fue que el Consejo de Estado, eh realizó como una suspensión, eh de la convocatoria mientras realizaban unas aclaraciones por unas semanas, unos temas.

¿En con el gobernador que yo, pues que en su momento no le puse mucho cuidado, porque realmente la convocatoria que más se adelantó fue la otra, cierto las 428, en la que cuando hicieron la suspensión yo ya tenía mi lista de elegibles en firme, cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 6

Pues realmente yo no, Yo, como al principio pensaba que esos concursos los vendían, que eran corruptos y todo, pues yo no tenía muchas expectativas, pero, pero cuando yo vi que o sea que yo estudié muy juiciosa, porque realmente yo estudié mucho.

Tuve claro, como yo estuve como 6 meses sin empleo, entonces todos los días sagradamente me levantaba temprano, tenía todos mis libros para estudiar, pues en un amigo que trabaja en la gobernación me mandaba información como para estudiar para leer. Entonces pues estudié muchísimo, la verdad muchísimo para las 2 convocatorias.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 6

¿Pero entonces, a pesar de que estudié muchísimo, yo no tenía tantas expectativas, cierto? ¿Yo presenté mis 2 exámenes y empecé a trabajar otra vez normal, cierto? y La parte más difícil fue cuando yo vi que en realidad había ganado el examen de que iba muy bien, y que, pues y que estaba suspendida la convocatoria, pues eso fue muy frustrante.

Pero ya una vez se resolvió todo el asunto en cuestión, yo ya estaba trabajando en el INVIMA cuando me llegó el nombramiento. De hecho, yo ya había terminado mi periodo de prueba allá y yo me encontraba en carrera administrativa.

Por esa razón, yo pude hacer empuje en solicitar vacancia temporal en el INVIMA para realizar el periodo de prueba en la gobernación de Antioquia.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Hey, te pregunto, entonces, te habías presentado, te preguntaste a la 428 solamente te has presentado a ese concurso ese cuál era de qué entidad era?

Entrevistado 6

En la 428 era de entidades del orden nacional.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, en qué fecha ingresaste a la gobernación y en qué posición entraste en la lista de elegibles? ¿Entraste de primera o esperaste, lista de elegibles y en y que en qué fecha entraste allá la Gobernación?

Entrevistado 6

Yo entré de primera en la lista de elegibles, yo a la gobernación entre el 16 de septiembre del año 2019.

Venu Karidy Chamorro Caldera

El 16 de septiembre. ¿Ah, te posesionaste rápido, relativamente rápido?

Entrevistado 6

Lo que pasa es que yo pedí, prorroga, lo que pasa es que a nadie le estaban dando prácticamente prórroga cierto para la posesión. Entonces yo pedí prorroga, pero no me la dieron, entonces en me tocó como bueno. Mientras en el periodo en el INVIMA aceptaron darme la vacancia temporal, me generaron todo el acto administrativo y todo eso, para poderme posesionar, Entonces se dieron las cosas en ese momento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Qué bueno, entonces ya me contaste que habías trabajado en el sector público, EH? ¿A qué dependencia ingresaste, allá en la gobernación y estuviste en esa misma dependencia, o cambiaste dependencia hasta que te retiraste?

Entrevistado 6

Bueno, No, o sea, yo Ingrese a la Secretaría Seccional de salud de Antioquia, que la dirección de atención a las personas, pero en el laboratorio departamental.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 6

Que es aparte cierto, o sea, a pesar de que es secretaria seccional, es dirección de atención

a las personas, pero el laboratorio quedaba en otra sede que es por el Hospital Pablo Tobón Uribe, eso es un mundo aparte, allá, entonces realmente pues, a la seccional, yo iba como por el tema de los contratos, pero la sede como tal del laboratorio es allá afuera de la gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, y estuviste allá en el laboratorio ósea, tú estabas trabajando en el laboratorio y tu cuando te retiraste, todavía estás ahí en el laboratorio o te movieron en algún momento para alguna parte?

Entrevistado 6

No estaba en el laboratorio.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK ósea, que siempre estuviste en la en la parte donde ingresaste ¿cierto?

Entrevistado 6

Sí, sí, señor.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? ¿Bueno, entonces cuéntame cómo fue tu recibimiento allá, cuando comienzas a trabajar en la gobernación? Ah, pues tanto por parte de la entidad por parte de, pues tus jefes y por parte del equipo de trabajo.

Entrevistado 6

Bueno, la primera vez, eso si no lo puedo olvidar que fui donde el jefe que había en su momento, pues el doctor Ricardo Castrillón, que era como el director de salud pública que era el que manejaba, pues el laboratorio. Cuando yo le dije, Bueno, mi nombre es **Entrevistado 6**, yo voy para el laboratorio departamental de salud pública, o sea, yo me acuerdo que ese señor los ojos se le llenaron de IRA, me dijo que estaba aburrido de ese laboratorio, que no quería saber más de él, que todo era un problema, que mejor dicho que qué pereza, o sea, fue horrible. O sea, como ese señor me recibió.

Bueno, o sea, yo, yo ni siquiera, ¿O sea, el señor en ese momento estaba saturado, como de todo lo que había pasado, cierto? de la gobernación como tal, no, pues maravilloso, allá la gente en la inducción que el detallito que la llevamos acá, que la llevábamos allá, la gobernación como tal muy bien.

¿El pues, el jefe como tal, pues así fue como me recibió cierto? Cuando yo ya llegué al laboratorio como tal, el jefe de allá era un contratista, o sea, es laboratorio. No sé si cómo estará en este momento, pero manejado una modalidad que a mí me pareció muy particular, o sea porque es que en la parte pública yo nunca había visto una cosa como esas.

Eh, había, o sea, estaban los de carrera. Los, pues los que en su momento estábamos haciendo periodo de prueba más las personas que ya venían de carrera de hace muchos años y había unos contratistas que estaban en el laboratorio pero no trabajaban para la gobernación, sino para la Universidad de Antioquia, cierto?

Entonces, el jefe de allá, del laboratorio era, no trabajaba para la gobernación, trabajaba para la Universidad de Antioquia, entonces yo decía, pues, o sea era como cierto, como que una persona ajena allá, era la que pues la que nos iba a direccionar a nosotros cierto, entonces por eso, sí, no había como una cadena de mando, pues, entonces, esa fue la forma como me recibieron.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Y cómo y los compañeros en el equipo de trabajo?

Entrevistado 6

entonces bueno, el señor Bueno, no. Entonces el muchacho, pues el que era el coordinador en su momento, pues él era muy amable, muy querido, pero él no tenía ni voz ni voto para todos los problemas que habían en ese laboratorio.

Y los compañeros, pues era como un temor raro, cierto, porque estaban como fraccionados, sino que yo ya venía de haber vivido un proceso parecido en el INVIMA. Entonces yo en esa parte humana, pues yo ya no, ya tenía como como una historia de hecho cierto, Yo dije no, pues yo no le voy a poner cuidado a eso.

Porque ese es un problema, o sea, es un conflicto grande cuando personas que estaban de forma provisional salieron y ellas llevaban muchos años y se conocían con la gente que estaba allá. ¿Eso era como un duelo que tenían que vivir, cierto?

Entonces hablaban de Fulanita, de peranita, de sultanita, que ella hacía esto que ella hacía lo otro bueno.

Pero bueno, realmente la gente que había allá y como tal, los de carrera eran muy buenas personas, pues me acuerdo mucho de la virología de la doctora Mary Ruth, de la parte de esta parte de patología eran personas muy, muy, muy, muy buenas, que no, que nos acogieron ya entre las mismas personas que entramos, si había un poquito más de conflicto, porque eran como como ellas.

Ah, yo le estaba contando que había mucho conflicto entre los contratistas, que habían allá y las personas que llegaron de planta porque era muy para mí, fue muy difícil porque mira, cuando yo llegué ah, bueno, es que yo no te conté que antes la persona a la que yo reemplacé desde antes de yo, entrar a esa persona ya me estaba llamando cierto.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, y qué te dijo?

Entrevistado 6

¿A con a contarme cosas de allá, a decirme que o sea a predisponerme y la verdad, pues como que le funcionó porque allá lo que pasa es que una situación muy compleja.

En el laboratorio al que yo entré, cierto que fue el de alimentos. Ese laboratorio de alimentos entonces había de planta una microbióloga, bacterióloga y una ingeniera química. ¿Cierto o química? pues no, no sé cómo, cómo se era más del perfil cierto, entonces, cuando yo llegué la, la ingeniera química ya había entrado hace un mesecito cierto, ella me llevaba como un mes de diferencia.

Entrevistado 6

Y a ella le tocó justo a entrar en el momento en el que el INVIMA desde la red de laboratorios había aplicado una medida sanitaria sobre ese laboratorio y lo había cerrado cierto, entonces cuando yo llegué el laboratorio ya estaba cerrado por el INVIMA.

Y entonces Ana María tenía un par que era una contratista, pero era una contratista relativamente nueva que trabajaba muy bien con ella, pero yo tenía a una contratista que venía desde hace muchísimos, muchísimos años y que me escondía mucha información. Entonces ella no me quería mostrar la información de por qué era que habían aplicado La medida me escondía las actas, me escondía muchísimas cosas. Entonces para mí era muy difícil como poder atender una situación que era tan delicada, en la que yo llegué.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 6

En paracaídas cierto, entonces, fue muy complicado, muy complicado, pues si más adelante le cuento porque fue tan complicado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 6

Pero la verdad sí fue muy duro con los contratistas que, y no solamente para mí, también para las compañeras que llegaron, sino que lo mío fue un poquito más delicado por el tema de la medida sanitaria que recaía sobre el laboratorio.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Si entiendo, te pregunto, las funciones que estabas haciendo allá en la práctica eran concordantes o eran similares con las que estaban establecidas en el concurso de méritos. Cuando revisaste tu manual de funciones.

Entrevistado 6

El manual de funciones.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, lo que fuiste a hacer, si era lo que estaba en el manual de funciones de la convocatoria o era diferente.

Entrevistado 6

No fue, era lo que vale, realmente hay cosas que no pude hacer porque, como el laboratorio estaba cerrado por el INVIMA, vea, lo que pasa es que hay algo que se llama la verificación de estándares. Hay una resolución que la Resolución 1619 de 2015 que dice como, pues cómo dentro de la red de laboratorios se establece la inspección, vigilancia y control, entonces los laboratorios del INVIMA.

Habían hecho ya una primera visita de verificación de estándares en el que le había dicho a laboratorio departamental en la parte, pues de alimentos que lo que le compete a él. ¿Cierto, mira usted tiene que hacer esto, pero el laboratorio no lo hizo, entonces, claro, en la segunda visita que la segunda o tercera visita que le realizaron, aplicaron las medidas sanitarias?

Entrevistado 6

¿Entonces? Eh, ¿Yo por qué le estoy diciendo esto?, ¿Ya se me perdí?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Para para contarme si hacías las funciones que están establecidas o no.

Entrevistado 6

Ah, bueno, lo de las funciones, sí, bueno, entonces obviamente, dentro de las funciones que yo tenía era procesar las muestras de de que tomaran los los técnicos del área de la salud para la vigilancia, pues en todo el departamento y analizarlas, pero yo nunca pude hacer eso, nunca pude hacerlo porque laboratorio tenía una medida sanitaria que pues estaba clausurado.

Yo todo el tiempo trabajé para levantar esa medida sanitaria. Entonces procesaba las aguas de la gobernación, las aguas que me mandaban, pues que nos mandaban. Sí las procesaban, pero todo el tiempo fue en la parte de documentación, haciendo contratos para poder levantar la medida sanitaria.

Venu Karidy Chamorro Caldera
Mhm que eran funciones pues que tenías, pero no eran las únicas que, o sea, no era tu expectativa.

Entrevistado 6

No eran las más. Ah, bueno, otra cosa que también hice no fue hacer visitas de la red de laboratorios. Bueno, las funciones que hice, pues sí estaban en el manual de funciones, porque obviamente que siempre está la parte de contratación, está la parte de visitas a la red.

Y la falta y la parte, pues me imagino también de los protocolos y todo eso, sino que. fue un poquito más complejo porque mira, fue un cambio de gobernador, cierto, porque fue el último año, el de Luis Pérez y Ah cuando llegó a Aníbal, cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 6

Eh fue una parte muy compleja porque porque era en un momento donde yo sentía que nada a nadie le estaba doliendo lo que pasaba. Cierto, entonces a mí me dejaron un stock de reactivos allá que eran más de 300 millones de pesos en reactivos que se estaban venciendo.

Vea yo, le escribía a la Secretaria de Salud, le escribía al jefe que tenía en su momento mejor dicho y a nadie me contestaba, o sea, era como que como que no tuviera un apoyo,

era tan difícil usted saber que usted tiene a su cargo un inventario que se está venciendo, que son millones y millones y que usted necesita apoyo y que a nadie le importa eso a mí me pareció muy duro este.

Una época bueno Ana María, pues la niña que entró con pues que entró antes que yo, Ana María es demasiado juiciosa. Una persona que yo admire, o sea, es impresionante. Lo que es esa niña. Pero ella encontró una situación diferente. ¿Ana María encontró que todos los reactivos de ellos estaban vencidos, o sea, ella ya no tenía más que perder, cierto?

Entonces yo traté hasta lo último de siquiera levantar la parte de la medida sanitaria que, a mí de la parte de siquiera microbiológica, para poder salvar más reactivos, o sea, para que todo eso no se perdiera y no, y no pude, no pude porque, porque era muy difícil. No, no autorizaban los contratos.

Era muy, muy, muy complejo ese tema de contratación. Eso yo me acuerdo que los que los abogados eran contratistas, los de la parte contractual, y era muy complicado, pues también, como con ellos esa parte porque estaban muy saturados, o sea, era como al final de un periodo donde ellos estaban como colapsados, entonces, esa ese tema también fue complejo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, Eh, entonces, bueno, en resumidas cuentas, o el trabajo en la gobernación fue como esperabas? ¿Eh? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Entrevistado 6

No, no, no fue como yo esperaba porque, yo tenía una imagen tan bonita, de la Secretaría seccional, cuando yo era Secretaria de Salud yo iba a la secretaría Seccional y a mí, la gente me parecía tan amable uno, nunca se iba sin que le colaborarán sin que le dieran una respuesta, sin que uno hiciera lo que tenía que hacer, pero cuando yo era compañera de trabajo, yo sentía que allá no había apoyo entonces, o sea, como que esa imagen tan bonita que yo tenía, pues ya después como que se me se me perdió, cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 6

Y yo, allá vi que era todo tan difícil allá, o sea, como que uno tiene tantas expectativas como para hacer las cosas bien, nosotros, con Ana María Ana María vivió el proceso y lo vivió muy largo, cierto, porque a ella le tocó después esperar un año más, un año más larguito y todo eso de que para poder abrir el laboratorio y todo cierto, le tocó como vivir

todo ese proceso de gestionar todo, así como tan lentamente cierto para poder, levantar esa medida.

Pero yo tenía que tomar una decisión, cierto, porque entonces era o quedarme allá o devolverme, porque yo ya tenía que renunciar en el INVIMA, o sea, yo hice allá hasta el momento en que yo ya tenía que escoger en una de las dos: O devolverme para el INVIMA o quedarme allá, entonces yo me puse como hacer un balance.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entonces de trabajar en la gobernación, qué fue lo que más te gustó y qué fue lo que menos te gustó?

Entrevistado 6

Bueno, trabajar en la gobernación, lo que más me gustó es que la gobernación es muy chévere, cierto, allá usted tiene muchas cosas en la parte laboral, muchas ventajas, el sueldo, ósea, allá la parte, incluso de gestión humana, pues como general de la gobernación es súper chévere. Es una entidad excelente. A mí lo que no me gustó fue el trabajo en el laboratorio, porque el ambiente era pesado, había mucho conflicto.

Pues fue, fue muy pesado y como como toda esa parte de que cuando usted tiene problemas como que nadie lo apoya, entonces así yo me sentía como sola.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, te sentías sola.

Entrevistado 6

Sí, no, y más en un problema que casi resultó metida. Imagínate que yo era supervisora de 2 contratos, entonces yo era supervisora, de un contrato entonces, en un momento el término de un contrato yo me acuerdo que era el 13 de diciembre, y la abogada ese mismo día le notificó a la que se lo había ganado, y el ósea, el último día el término, o sea, el último, el día en que se vencía el contrato y apenas le notificó.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Uy.

Entrevistado 6

como la carta de aceptación y el señor No alcanzó a sacar las pólizas, entonces las pólizas la sacó por fuera de la ejecución del contrato y me querían obligar a mí a ejecutar ese

contrato, entonces, cuando Yo dije, no, pero ósea, dígame, entonces cómo voy a hacer un acta de inicio si el término del contrato del 13 de diciembre y las pólizas son del 17? ¿O sea, cómo cómo voy a hacer el Acta de inicio? No lo puedo hacer, no lo puedo hacer ni el trece porque no hay aprobación de pólizas ni el 17 tampoco porque ya se terminó el contrato.

Entonces, dígame, cómo hago las cosas, no le gustó que lo hubiera escrito entonces, incluso para la evaluación parcial, Cuando terminaron el mandato y se iban los de libre nombramiento y remoción, ese señor a mí me calificó menos que a mis compañeras, porque yo no había querido ejecutar ese contrato.

Venu Karidy Chamorro Caldera

El tu jefe, el que te recibió con los problemas de INVIMA?

Entrevistado 6

Sí, señor, exactamente. ¿Entonces yo dije, pero bien entonces, o sea, uno como, O sea, yo si no me explican, si no me dicen cómo hago las cosas, ósea por y nadie me apoyó en ese tema, cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Mhm. Y era, pues, es que es algo que me es algo que no se debe hacer.

Entrevistado 6

Obviamente, y yo, porque ya antes había manejado contratos, entonces imagínese que yo no hubiera manejado contratos y me hubieran presionado para ejecutar un contrato en esas condiciones. Eso fue algo que yo dije, no, yo nunca me imaginé que en la gobernación de Antioquia pasara una cosa de esas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ya tuvieron, o sea, el problema. También había como muchos problemas en contratación e incluso pues.

Entrevistado 6

Era horrible, era horrible.

Venu Karidy Chamorro Caldera

E incluso unas presiones malucas para las para los supervisores. Pues porque eso es una presión indebida, además.

Entrevistado 6

Sí, entonces., Bueno, que era lo que yo estaba respondiendo, qué pena.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿En qué fue lo que más y lo que menos te gustó?

Entrevistado 6

Sí, lo que más, la verdad es que la entidad es una entidad bonita, pero yo tuve una experiencia muy dura, pero yo sé que fue algo que solo me pasó a mí, o sea.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Créeme que no.

Entrevistado 6

Yo sé que en el, pues que en ese momento era algo que tenía que vivir. Yo no sé, pues de pronto, para escoger otro camino.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la gobernación de Antioquia? ¿cuando te retiraste?

Entrevistado 6

Yo duré allá lo que pasa es que yo no podía terminar el periodo de prueba porque si a mí me evaluaban definitivamente yo ya no podía volver a INVIMA porque yo ya tenía derecho de carrera administrativa.

Entonces yo duré 5 meses y medio porque me tenía que dar el tiempo para para poder volver al INVIMA antes de que yo ya no pudiera volver, sí me entiendes.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro.

Entrevistado 6

O sea, para no perder mi derecho de carrera administrativa, que yo ya había adquirido en el INVIMA.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entonces, bueno, y cómo fue ese proceso de tomar la decisión de renunciar?

Entrevistado 6

Eso fue muy difícil, pero fue, o sea, fue un momento en el que yo dije, bueno, tengo que mirar todas las ventajas que tengo acá, cierto, porque la verdad era mucho, a mí me pagaban más allá, tenía mucho.

Venu Karidy Chamorro Caldera

En la gobernación o en el INVIMA?.

Entrevistado 6

En la gobernación tenía muchas ventajas allá, pero yo acá vivo más tranquila, o sea, yo allá no pase un solo día de tranquilidad, desde que estuve allá. O sea, yo todos los días era angustiada, estaba muy estresada.

Eh me sentía como me sentí muy sola, sin la sin el apoyo de las personas, pues que deberían haberlo prestado, pues como en su momento. Entonces, pues la verdad sí como como que empecé a sopesar, bueno, yo digo acá tengo más dinero, pero estoy perdiendo mi salud.

¿Y yo no quiero una vida, así como de estar angustiado, de estar preocupada todo el tiempo, en cambio, pues acá yo trabajo mucho, pero estoy tranquila, no? Yo tengo el apoyo de mis jefes, yo yo trabajo muy bien con mis compañeros, acá nadie quiere que a uno le vaya mal.
O sea, nadie me me está presionando para hacer cosas que no debo. Entonces la verdad, pues de pronto fue una experiencia difícil, como que todo se juntó.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 6

De pronto, si me hubiera quedado, vayas a bajar, las cosas hubieran sido diferentes con el tiempo, pero la verdad fue la la decisión que tomé en el momento en que la tenía que tomar.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cuáles fueron esos factores que tú dices que fueron determinantes para tu renuncia? ¿Pues acabas de mencionarme algunos, pero digamos que si tú dices por esto por esto, por esto y por eso renuncié, que me que me respondes a eso?

Entrevistado 6

Sobre todo por mi salud, yo ya me estaba enfermando, o sea, yo no, no tenía ya la motivación para para levantarme a trabajar, o sea, yo todos los días, yo acá soy feliz, o sea, yo quiero trabajar y me levanto contenta aquí la semana no se me hace larga, en cambio allá los días se me estaban haciendo eternos, sentada en ese computador.

Y me sentía como frustrada porque necesitaba tantas cosas y no las podía tener cierto?
Para el laboratorio incluso yo llegué a pensar hacerle mantenimiento de mi propio dinero, a varios equipos como para poder empezar a siquiera abrir algunas metodologías, Eh la verdad sí fue Por un balance personal más que todo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sentiste la, pues de lo que entiendo. ¿También sentiste una frustración profesional grande, cierto?

Entrevistado 6

Sí, me sentí muy frustrada.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh, pero y pues, y como por qué? ¿Qué llevó a esa frustración?

Entrevistado 6

Porque es que era muy difícil todo, O sea, usted necesitaba mantenimiento, ¿Usted necesitaba hacer contrato, cierto?
Usted necesitaba medios, necesitaba contrato. Usted necesitaba. ¿Sepas, usted necesitaba contrato? Bueno.

O sea, todo era contrato y más las otras cosas que se estaban vendiendo allá. Cierto, entonces, para un contrato allá era tan duro que la que lo aprobaran que dijeran que sí, que eso fuera a no sé dónde que le entregaran. Usan ustedes, ósea, era como que le dieron trámite a las cosas, era muy complicado, todo era muy dispendioso, todo era muy largo.

Entonces, claro, pues imagínate uno con la angustia de que de que uno tenga tantas cosas a su cargo. Ah, bueno, y eso sí, sin decirle que cada vez que yo llamaba.

Al laboratorio, pues de INVIMA A Bogotá como a preguntar cualquier cosa los que lo habían cerrado. En esta gente hasta me amenazaron y todo yo, que había acabado de llegar, que yo no fui, la que dejé cerrar el laboratorio, ni dejé de hacer un montón de cosas en cuatro años. A mí me amenazaron con la procuraduría que nos iban a reportar y que no sé qué no era horrible, era horrible, yo me acuerdo.

O sea, la verdad. Yo recuerdo con mucho cariño muchas personas, pues que que trabajan allá recuerdo como la gracias a Dios, como, pues como todo lo que aprendí, todo esto. Ay, pero fue tan complicado. O sea, era tan estresante.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, y tenías una carga de trabajo normal o te sentías sobrecargada? ¿O era estaba bien la carga de trabajo?

Entrevistado 6

¿No es que en realidad era muy limitada, muy limitado, cierto, porque bueno, las cosas que están en las manos de uno, pues yo las podía hacer.

¿Pero es que el problema es que la forma de contratación de la gobernación no se adapta a todo lo que se necesita en el laboratorio, cierto? No es lo mismo que comprar las mismas hojas, los mismos lápices, los mismos cuadernos, a usted, comprar equipos de laboratorio, a usted comprar reactivos, a comprar cosas que son muy específicas, cierto, muy diferentes, a toda esa forma de contratación de una entidad pública.

Entonces, eso hacía, como eso hace muy complicado, el tema de la contratación allá en el laboratorio de pronto, en este momento, ya lo tengan como más estandarizado, pero en tu momento era muy complicado. Incluso hay muchas personas que dejaban de hacer las cosas, Porque por no hacer los contratos.

Yo hacía, no, yo no me sentía sobrecarga en el sentido de no, yo me sentaba a día mis protocolos, hacía lo que podía hacer, pero yo sabía que tenía que hacer muchas cosas que no podía hacer en su momento. Entonces claro, como yo sé que es manejar bienes públicos, yo sé que es que se pierdan, es caro, yo me sentía muy frustrada, muy desesperada porque estaba muy limitada, porque no me autorizaban todo lo que necesitaba que autorizaban para poder abrir el laboratorio.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, Eh? ¿Crees que si algunas situaciones en tu trabajo hubieran sido diferentes, podrías haber continuado en la entidad? ¿Pues como qué?

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cuéntame como que pues hubiera sido diferente hubieras podido continuar?

Entrevistado 6

Pues de pronto que adquirieron oído problemas hubiera oído personas de la de la gerencia cierto de la alta gerencia que les hubiera hubieran dicho si vamos a abrir el laboratorio, los vamos a apoyar, les vamos a ayudar con los contratos todo.

Pero en realidad yo no, yo no vi esa voluntad en su momento, como eso fue antes de la pandemia. yo creo que laboratorio no, no se había visualizado tanto como como después de la pandemia que se dieron cuenta de que el laboratorio es muy importante cierto.

En ese momento no, no era de esa manera, entonces claro, pues lo de laboratorio no era una prioridad, entonces, de pronto, si hubiera tenido un jefe que me hubiera colaborado, que yo hubiera sentido que las, que si puedes cierto como, que toda la que las cosas tenían una solución, de pronto me hubiera quedado, que hubiera tenido más, apoyo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Bueno, de acuerdo a tu experiencia pues en la gobernación, qué factores desde el aspecto, organizacional, desde la organización como tal, crees que podría mejorarse en la entidad?

Entrevistado 6

Bueno, también la parte, también fortalecer, no sé, a mí me dio la percepción del trabajo en equipo, no sé si todas las dependencias son iguales.

Pero yo me di cuenta de que cuando usted está metido en un problema, por ejemplo, con ese tema de ese contrato, o sea uno, nadie lo apoya, nadie.

Como fortalecer mucho la parte de talento humano a mí me tocó cuando recién llegaba.

Ah, bueno, salía una señora que llevaba muchos años allá, como como la de no sé qué cargo. Ese es como en talento humano, pero en la Gobernación no en la seccional.

Una señora que ella llevaba muchos, muchos, muchos años y ella se tuvo que ir y después vino otro muchacho como de otro departamento.

¿Entonces yo me acuerdo que la señora que se fue es que fue un momento muy crítico,

porque claro, muchas personas que se iban entonces estaban muy dolidos y estaban como en lo de ellos, cierto, y mucha gente que ha venido, pues ese muchacho, por ejemplo, cuando yo, presente. Ah, bueno, no, yo presenté mi carta de renuncia, fue en talento humano de la gobernación, cierto?

Y la señora de allá, esa era una señora muy, muy, muy querida. Ella trató como de persuadirme, de decirme que buscar apoyo con mi jefe, que las cosas tenían solución. Una señora maravillosa, pero en la seccional yo no vi ese tipo de calidad humana, así como la vi en otras áreas de la gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Mhm y te pregunto una cosa bueno, y por ejemplo, si crees que la con la parte contractual que me dice que generó tanto problema, si fuera un poquito más ágil o diferente, pues sería para mejor?.

Entrevistado 6

Claro que sí, lo que pasa es que bueno, ahí no paso el momento de los contratos, sino que se me mezclaron con todo. Cierto, se mezcló con todo Incluido, hasta en la parte personal.

El tema de esos de los contratistas que no estaban directamente vinculados con la seccional. ¿Eso fue muy, muy, muy muy ****** también cierto, porque imagínate uno metido en tantos problemas y con una persona que que le esté obstaculizando usted al lado todo lo que usted está haciendo, cierto?

¿Que no, que le esconde información que no le muestre lo que le tenga que mostrar, sabiendo que usted la que va a responder, cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Total, pero bueno, frente a todos estos problemas, en algún momento lo que pasa es que, bueno, no, no tenías el apoyo del jefe inmediato EH? Pues no tenía el apoyo, pero nunca pudiste tener otra instancia. O no había forma de bueno si mi jefe inmediato no hablar con alguien más o no fuiste escuchada.

Entrevistado 6

imagínese que usted no sabe que era pedirle cita a la Secretaria de Salud, ósea, eso era mejor dicho la cita, yo creo esa señora sí me llegó a dar una cita a mí yo le mandaba oficios en los oficios escribiéndole, señora, por favor, mejor dicho, se me están venciendo 300 o 500 millones de pesos en reactivos, la situación es ésta, hay que adelantar esos contratos, es muy urgente, es muy importante, ignorada totalmente.

imagínese que yo pedía apoyo jurídico, para por ejemplo, de rutina yo de rutina aplicaba medidas sanitarias, yo acá en mi trabajo yo aplico medidas sanitarias de rutina allá. ¿La red de laboratorios también necesita que se apliquen medidas sanitarias porque es que los laboratorios todos no son buenos, cierto?

Entonces, bueno, yo cuando empecé a hacer visitas allá y me daba cuenta de que las visitas no se hacen como visitas de inspección, sino que las hacen con, o sea, los de la universidad, para curar las 2, las 2 intervenciones, las de la Universidad para cobrar las intervenciones como usted y como acompañamiento, como como si fuera como es que lo llaman en la gobernación como.

O sea, son 2 cosas muy diferentes para cobrar las 2 cosas iban y hacían un acompañamiento y ya, y yo decía, pero esos laboratorios llevados yo decía, no tiene que haber un procedimiento de medida sanitaria, eso es la hay laboratorios que se deben cerrar porque si no, no van a mejorar.

Entrevistado 6

Pedía apoyo y un abogado de la parte jurídica que por favor, me asesoraran para hacer ese procedimiento para poder aplicar esas medidas. ¿En qué formato? ¿De qué manera cierto? tampoco me respondían, o sea, allá no había quién lo respondiera uno, o sea eso. Eso es muy frustrante, la verdad. O sea, todo lo que uno quería hacer era tan difícil.

Venu Karidy Chamorro Caldera

O sea, básicamente era complicado r trabajar allá, hacer las cosas?.

Entrevistado 6

Sí, l legue como al lugar equivocado de pronto, en otra área no me hubiera, en alguno de administrativo que no necesitará tantos contratos, no sé. Pero bueno.

Venu Karidy Chamorro Caldera

O sea que básicamente, pues también faltaba como ese apoyo desde la alta dirección o que fueran como digamos, más técnicos en las cosas. Cierto pues porque tú lo que me has manifestado el tiempo es que necesitaban hacer cosas que desde tu experticia sabes que se deben hacer, pero no, no encontrabas eco.

Entrevistado 6

Exactamente, sí, fue un poquitito sí, desesperante, ese tema.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK, bueno, de todas maneras, pues muchísimas gracias. Es muy valiosa la información.

Entrevistado 6

Ay, qué pena, parece que , no hice sino quejarme.

Venu Karidy Chamorro Caldera

No, no, no, y de hecho es que es que para esto es la investigación es porque eh, digamos que la premisa es, osea, si yo si es tan difícil estar en carrera.

¿Eh? La gobernación es una de las partes que paga bien y a veces, por ejemplo, si yo me voy para otra parte incluso a ganar menos, pues tienen que dar razones de mucho peso para hacerlo y es bueno saber esas razones. Puede que esta investigación cuando uno la haga y se publique, Eh, no llega nada, porque como tú dices, allá no presta mucha atención en muchas cosas, pero por lo menos está el presente de que hay cosas que se deben mejorar y nosotros pues como funcionarios y todos los que todavía estamos en esta entidad o en la que uno esté.

Pues, debe tratar de que la entidad mejore, porque pues es nosotros somos de carrera y estamos por meritocracia. Y cuando usamos meritocráticos es porque de alguna manera u otra somos los que estamos, somos competentes para desarrollar las funciones para las cuales ganamos el los concursos y no me parece justo que por otro tipo de motivos, pues que no tienen que ver con esa meritocracia, pues la gente simplemente deba ir.

ENTREVISTA 7

Claro.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, bueno, lo primero es darte las gracias por estar acá, te pido autorización para grabar esta conversación.

Entonces, para la investigación que estoy haciendo es la maestría en gobierno y políticas públicas, sobre la renuncia de los funcionarios que ingresaron a la institución por la convocatoria 429 y renunciaron, pues con el tiempo, cierto, es para establecer como algunas causas para saber qué fue lo que pasó y sobre todo, para poder finalmente dar recomendaciones desde lo ¿Eh?, lo práctico y lo teórico, a la institución y como puedes hacer un estudio de caso, cierto, entonces bueno, por favor manifiéstame si estás de acuerdo con que grabe la conversación, ah, bueno te cuento que todo lo que se diga aquí es, es confidencial, es entre tu y yo. Si necesito citar alguna parte de lo que se dice en el trabajo de grado, pues lo haré con un código o con un número de entrevistado, pero en nada más. Entonces ¿estás de acuerdo con la entrevista?

Entrevistado 7

Sí, de acuerdo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Me das permiso para grabar?

Entrevistado 7

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Bueno, muchísimas gracias, bueno, lo primero es que como ya te dije, pues el contexto es más o menos ese. ¿Eh? Pues cuéntame primero el tu nombre, una breve presentación, la profesión, tu trabajo actual, tu ciudad de residencia.

Entrevistado 7

Bueno, entonces mi nombre es Entrevistado 7, Soy ingeniero de sistemas especializado en gerencia de proyectos. Actualmente me encuentro laborando en el municipio de Envigado como técnico operativo, resido en la ciudad de Medellin.

Bueno, pues aquí trabajando ya llevo más o menos un 1 año larguito.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ya me contaste, es que está ahí, en Envigado. ¿Cómo fue ese proceso para entrar a la gobernación de Antioquia por la convocatoria? ¿Cómo te enteraste? ¿Cómo decidiste presentarte? y ¿Cómo escogiste el cargo al que te presentaste?

Entrevistado 7

Bueno, pues yo estaba muy pendiente de las convocatorias que hace la Comisión Nacional. ¿Eh? Digamos que yo en ese momento estaba pues laborando cuando me presente, estaba laborando en una universidad privada ¿Eh? Bueno, quería pasar como cambiar de aires y en esos momentos pues se presentó como la oportunidad de validar esa convocatoria.

Bien, pues estuve revisando obviamente varios puestos, varias entidades y bueno, de acuerdo, de a mi experiencia, a los estudios que hasta ese momento tenía, me pareció como la opción más conveniente desde lo salarial y desde la conveniencia, pues de las funciones pues que se estaban describiendo ahí, en la convocatoria, entonces bueno, lo conversé, pues ahí con algunas personas cercanas que también, pues están ahí en el sector público y tome la decisión, pues como inscribirme a la gobernación, pues sabiendo que era difícil porque era una entidad a la que se presentaban muchas personas, pero, como con la convicción de que será el cargo que más se adecuaba.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entiendo, e n ese momento, cuando escogiste el cargo, qué expectativas tenías? ¿El

proceso te pareció fácil?. ¿Te pareció difícil? ¿Algún momento te genera ansiedad? ¿Eh, te pareció complejo cuéntame?

Entrevistado 7

Bueno, digamos pues que si era difícil, si era difícil, pues porque ingresar a un cargo del Estado digamos que no, no es fácil. Ya, porque en la familia, mi hermano ya lo había logrado, y bueno, él ha sido la persona que más me ha apoyado para todo este tipo de cosas.

Entrevistado 7

Bueno, pues ansiedad, pues sí digamos que el proceso paso por unas etapas complejas, hasta el punto de que casi se llega a cancelar, pues, una tutela lo tuvo todo parado más de 1 año entonces era, pues hay cierta incertidumbre.

Pero sin afán cierto, yo también seguía trabajando. Entonces no, no tenía, pues como una necesidad urgente, simplemente estaba esperando y ya pues para presentar el tema examen, pues si, muy pendiente de los de los puntos, pues que estaban preguntando para estudiar y estudiar bastante, la verdad.

Y bueno, pues, y fue como tensionante en el momento de presentar el examen, eso es como un ICFES, más o menos. Algo así, como unas SABER PRO.

Pero bueno, yo también, como en ese momento, estaba estudiando. Entonces también estaba acostumbrado a ese tipo de exámenes. Entonces esa fue la forma de afrontarlos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Por muy bien te pregunto antes, habías presentado otros concursos de méritos o habías tenido acercamiento como con la parte del ingreso meritocrático al Estado?

Entrevistado 7

No está, esa era la primera vez, aunque en el transcurso, pues mientras salía a flote, pues también me inscribí a otros, y salieron primero otros, salieron después de este y se culminaron antes que este, entonces ese fue como la experiencia, en el mismo tiempo de este me puede escribir como a otros 2 o 3.

Eh, a los cuales les presenté primero el examen a esos, entonces me dieron como un panorama de cómo iban a ser los de la gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Habías trabajado antes en el sector público?

Entrevistado 7

No, nunca. ¿Antes de este examen? No, nunca.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿En qué fecha ingresaste la gobernación de Antioquia y en qué posición de la lista de elegibles quedaste?

Entrevistado 7

Ingrese el 21/08/2019 o 22/08/2019, y quede en el puesto uno.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿O sea que entraste, pues de primero?, Te lo pregunto es porqué hay casos en los que la lista las personas o no tomar el cargo renuncian, y pues siguen el siguiente, es cierto.

Entrevistado 7

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Te pregunto a qué dependencia ingresaste y permaneciste en esa dependencia que te retiraste o cambiaste de dependencia?

Entrevistado 7

Bueno, Eh. Te ingresé a la secretaría de las tics, en ese momento no estaba formada todavía, era la dirección de tics y dependía de la secretaría de gestión humana o de talento humano.

Digamos que ese año, pues hubo como un proceso ahí de transformación, cuando entró el nuevo gobierno de Anibal Gaviria, y transformaron la dirección en una secretaria.
¿Eh? Estuve allí año y medio.

Año y medio más o menos hasta que la directora Patricia, me encomendó una misión en la Agencia de Seguridad Vial, ósea, yo seguía siendo de Tics pero me enviaron a la Agencia de Seguridad Vial los últimos 6 meses, a cumplir una misión, que la verdad fue muy provechosa.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿El cargo al que te presentaste era, de qué nivel? ¿Asistencial, técnico o profesional?

Entrevistado 7
Técnico.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ingresaste como técnico a la gobernación, en ese momento me dijiste que también estás de técnico allá en Envigado o allá estás de profesional.

Entrevistado 7

Acá también soy técnico.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, cómo fue ese recibimiento cuando ingresaste por las 4:29 cómo fue el recibimiento? ¿Por parte de la gobernación como entidad?¿Por parte de tu equipo de trabajo y por parte de tu jefe inmediato?

Entrevistado 7

Bueno, lo primero es que yo antes de ingresar, pues fui como varias veces, a ver cómo era el panorama, pues a preguntar ahí a ver por fuera de la oficina y bueno, ya, una vez ingresado, la verdad que fue muy bueno, los compañeros, muy cordiales, pues ninguna dificultad con el puesto de trabajo, con el computador. Digamos que puede hacer una una relación bastante buena con todos los que me rodeaban allá en oficinas y no solo con ellos, también con los de otras dependencias.

La Gobernación es muy grande y no me puede relacionar con todo mundo, pero por lo menos ahí, en ese piso 2 y del 12 y 13 donde a veces, tocaba uno bastante moverse fue muy bien, la verdad que el ambiente allá es muy bueno.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Qué bueno, Te pregunto. ¿El trabajo en la gobernación fue como esperabas? ¿Sí no, por qué?

Entrevistado 7

Bueno, pues es que yo no sabía mucho que esperar, cierto como era la primera vez que iba a ingresar a una entidad pública. Todo era para mí más incertidumbre. Yo solamente me basaba pues en las funciones y en que alguna de ellas, pues que se pudiera hacer allá. Pero yo iba como muy ciego, pues EH.

Ya, digamos que entró y ya cuando se empieza a trabajar, pues bastante relacionado con el conocimiento que yo tenía.

También, pues hay que decir lo que yo supe, hablar allá, pues con las personas los que me recibieron, pues y me mostré pues que era lo que sabía hacer y también eso ayuda a que me pusieran el que en una parte donde había una vacante casualmente, que se acomoda mucho a mi perfil laboral y bueno, eso también me ayudó, o sea, me acomodé muy bien y casualmente, o porque así lo escogí, pues en la convocatoria y en el cargo, el puesto al que llegué fue muy acorde, pues a lo que yo por lo menos desde la experiencia tenía.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Las funciones que ejerciste ya en la práctica eran, pues relacionadas o eran concordantes con las que estaban en el manual de la convocatoria?

Entrevistado 7

O sea, es muy relativo alguna así, pero cuando uno llega allá, o sea, esos son funciones ya demasiadamente específicas, o sea, lo que hay en el manual de funciones es algo muy genérico que uno, pues en cierta manera, en experiencia, lo tiene que corroborar, cierto, pero ya una vez dentro del área ya es como algo de la experticia de uno y acomodarse a lo que ya viene realizando la gobernación, entonces bueno, te resumo, sí, si tienes que ver, pero ya uno dentro del área, empieza a hacer unas cosas que ya son de su experticia y también pues de la forma como uno allá, pues como vendidos o su profesión o su forma de trabajar allá.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿De trabajar en la gobernación, qué fue lo que más te gustó y lo que menos te gustó?

Entrevistado 7

Me gustó mucho la organización de los procesos que tienen, no solo en el área, aunque hay que resaltar que en el área son especialmente organizados y estandarizados para lo que es un buen equipo de trabajo de TI. Eso sí, es de reconocer que no todas las empresas, públicas o privadas, tienen procesos y procedimientos también desarrollados, como los tienen allá.

Eso me gustó mucho y así mismo, pues lo tenían en otras entidades. También me gustó el ambiente laboral, personas muy cordiales, muy profesionales.

No me gustó los espacios que tienen de bienestar para los empleados, no hay una cocina decente, no hay un espacio donde no se fue a cómo relajar en el almuerzo o algo así. Son en parte, pues bastante estrictos en los temas de horarios. bueno, eso pues, digamos que no me gustó mucho.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿El horario ahora que hablas del horario, cómo te parece el horario de la gobernación?

Entrevistado 7

Bueno, yo te dijera yo. ¿O sea, no está mal, pero puede ser mejor, puede ser más flexible?

A ver cómo te digo, sí, me parece que es como muy cuadriculado, es decir, no, no dan como mucha libertad en ese sentido.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Te parece largo? ¿Te parece corto? ¿Te parece bien?

Entrevistado 7

Largo.

Venu Karidy Chamorro Caldera
¿Muy largo, cierto?

Entrevistado 7

Sí, muy largo, sí tiene eso, casi todos los sentidos de acá, bueno,¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la gobernación cuando te retiraste?

Entrevistado 7

2 años y medio, más o menos, creo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ya llevabas bastante. ¿Y cómo fue ese proceso de tomar esa decisión de renunciar acá?

Entrevistado 7

Fue duro, fue duro, la verdad, a ver, porque haciendo pues, o sea, uno antes de tomar esa decisión, hace la comparativa del caso, ¿Y como no tiene la experiencia del puesto donde va, entonces en cierto punto fue como un salto al vacío, cierto? Porque algunos ya conocía la gente, ya conocía incluso hasta las vacantes que iban a ver, ya conocía el ambiente laboral, ya conocía la atenciones específicas, lo que te decía ahora que una cosa es lo que dice el manual y otra cosa es lo que uno hacer allá, aunque relacionado, pero es diferente.

Entonces, en ese sentido, pues, si era como un salto al vacío, porque yo ya estaba seguro y en una buena entidad, pues la Gobernación, a pesar de algunas cosas es buena entidad.

Pero en el tema económico fue el que me permite, pues como ya tomar la decisión.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK, te entiendo entonces. ¿Cuáles fueron esos factores, digamos determinantes para renunciar? ¿O sea, cuáles fueron los factores que tú dijiste? Bueno, pronunció por eso, por eso.

Entrevistado 7

No, en realidad fue en realidad. Sí, sí fue el dinero, pues no te lo voy a negar porque yo estaba haciendo un cambio de una entidad buena a otra entidad buena. El municipio de Envigado tambien es una entidad buena, es un municipio que está aquí, en el área metropolitana, que es un buen vividero, que tiene, pues no está en la olla, ni quebrado, sino que tiene buenos recursos. Entonces yo estaba tratando de cambiarme una parte buena para otra parte, también muy buena-

También trate pues como de venir acá, días antes y preguntar, ver si podía hablar con alguien para dar como era pues todo el tema, del ambiente, etcétera, pero al final la verdad, lo que me definió para tomar la decisión fue el factor económico y el factor prestacional de acá del municipio Envigado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

OK! ¿Cuéntame un poquito de ese factor prestacional qué tienen de diferente o que?

Entrevistado 7

Tienen más beneficios, tienen más beneficios para los empleados, acá hay una prima adicional a la que tienen en la gobernación, digamos que en la alcaldía es como un bono, algo así. Que es lo que en la en la gobernación antes llamado la prima de vida cara.

He aquí yo hago una relación con eso y es que acá no hay una prima de vida cara, sino que hay una bonificación extra que es haga de cuenta, esa prima pues son 25 días de salario.

También hay unos días adicionales por vacaciones, o sea, 2 días adicionales que te dan por recreación, en dinero y no estoy seguro si el tiempo todavía no ha salido de vacaciones, entonces no. Yo empecé a ir bien y desde el punto de vista de bienestar tienen demasiados convenios con el inder puedes estudiar gratis, o sea.

En la Devora o en el Cefid te ponen a estudiar gratis, para el tema de bienestar en vivienda también tienen un fondo de vivienda, aunque creo que el de la gobernación, pues es mejor porque te lo dan más directo, pero acá también hay uno que es directo y otro también, que es por medio de los bancos, que también es una muy buena ayuda. Te da más cosas para la familia sin necesidad de tantas trabas, ni perendengues, te dan auxilio, visuales para comprar gafas.

Te dan convenios con el hospital, en psicología o sea, el bienestar, acá está un uno o varios niveles por encima al bienestar que se siente en la gobernación, Eh? ¿Por ejemplo, para estudiar no ponen tanto problemas, es directo con la alcaldía y no con el icetex, que eso es un problema, pues es decir, hay hay muchísimas más ventajas en ese sentido y con respecto a los salarial? Eso sí, ya es un tema muy particular porque.

¿En teoría, pues todos los cargos, EH? Ya tienen están regulados por el Estado, hay unos techos salariales, pero en mi caso particular del municipio de Envigado había un, al puesto al que yo me postulé que yo no lo sabía, pero que tenía más salario que el que tenía en la Gobernación, es como un puesto especial que está por fuera de esa norma que me permite ganar más dinero que lo en teoría legal, cierto, entonces también por ese lado, pues fue muy buena para mí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entiendo de lo que me estás diciendo pues EH?

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Me siento que tú dices que en cierta forma, para acceder a los beneficios de la gobernación encontraste algún momento alguna traba?

Entrevistado 7

Si, y es que piden muchos requisitos y son y son a veces cosas que, por ejemplo, el estudio

no te lo da directamente la gobernación, sino que de todo que hacer un convenio con el icetex entonces toca presentar papelería y eso es un enredo impresionante. Y a nadie, pues eso le gusta, pues a mí particularmente me gusta como meterme en esos problemas, porque entonces si uno no, ya está la presión, que si no he cumplido un porcentaje o un promedio.

O cualquier cosa, entonces te toca pagarlo a vos entonces, o sea, no estás con una presión adicional, entonces no, no. O sea, en mi, desde mi punto de vista, no es como un beneficio, sino como que es como un requisito sin que te dan si quieres, te puedes meter, pero no, lo siente como tan beneficioso. Sí es un beneficio, o sea.

No quiero yo que no lo sea, pero es más fácil acceder a los beneficios. Aquí en el municipio que en la gobernación y hay muchísimos más beneficios, demasiadas más.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿OK, entonces crees que si algunas de las situaciones que viviste o algunas cosas del trabajo hubieran sido diferentes te hubieras podido quedar en la entidad?

Entrevistado 7

Bueno, como te digo, que yo tome la decisión más por dinero, pues porque en un lado estaba ganando.

Iba a ganar más que en el otro, o sea, básicamente, pero ya he enfocándose en eso, tal vez, tal vez sí. Por ejemplo, si hubiera accedido a la Casa antes, por ejemplo te digo, aquí es 1 año, en la gobernación hay que esperar 2.

Para acceder al beneficio de vivienda probablemente no me hubiera salido porque ya eso es un tema muy, muy grande. Es cierto, o sea, ya eso es de de palabras mayores.

Entonces sí, tal vez, si hubiera encontrado más facilidades. O Accesos para desarrollar como el bienestar de los empleados. Allá tal vez eso me hubiera retenido de alguna forma. A quedarme.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entiendo cuando tu tu hablas de de, pues como lo más importante, pues en este sentido de tomar la decisión es el salario, es cierto, pero digamos que.

¿Aquí, tanto por concursos internos como por digamos después concursos de la Comisión en modalidad de ascenso, Eh? ¿Bueno, por los concursos internos, para que no aumentamos el de la Comisión tu crees que aquí dentro de la gobernación habrían posibilidades de ascender, por ejemplo, un cargo profesional y tener mejor salario?

Es igual allá en Envigado. O aquí pensas que pronto no, no te iba a ser fácil ascender y por eso de pronto te fuiste otra entidad donde ganarás más dinero siendo el mismo cargo, pues, y de pronto, no teniendo la necesidad de ascender.

Entrevistado 7

¿Bueno, yo lo hablo por mi situación particular, Eh? No iba a poder ascender en el corto plazo porque me faltaba terminar la carrera, me faltaba hacer la especialización y sin esos requisitos yo no hubiera podido ascender. Entonces había que esperar un plazo de más o menos 1 año y medio, quedarme en en ese mismo puesto, con ese mismo salario, 1 año y medio para poder optar a un bien, sea un encargo o un ascenso, entonces en mi, , desde mi particular, Eh? No era, o sea, era demasiado tiempo. Yo no me veía 1 año y medio ganándome lo mismo.

Para mí, ¿No es funcional, cierto? Ya yo siempre estoy pensando como en un tema de crecimiento. ¿Entonces, EH? Ahora que ya pasó ese tiempo, ese año y medio, más o menos, ya ha pasado desde que me fui creo que la decisión ha sido buena, pues me ha tocado esperar mucho. Yo sé que era trabajado pues bien y cómodo.

¿Pero desde lo personal, EH? Yo estaba buscando, pues en forma de mejorar, pues mi.
Mi vida presente, mi forma de vida en ese momento y, era mejor irme para otro lado y ganar más dinero y continuar preparándome para obtenerlos, por lo menos los requisitos mínimos para un profesional que quedarme allá esperando para a estudiar a que llegara ese momento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro que sí. ¿Bueno, ya para terminar, de acuerdo a tu experiencia en la gobernación, qué factores del aspecto organizacional como tal y como desde la entidad, crees que podría mejorarse?

Entrevistado 7

El tema de bienestar, o sea, eso sí uno me parece pues que aunque han ido mejorando de verdad, o sea, tienen cosas buenas, pero de verdad que si se comparan con por lo menos con el municipio de Envigado se van a dar cuenta que hay cosas que podrían hacer mejor, o sea, le podrían dar más bienestar a al al empleado.

Desde el punto de vista como tal organización de procedimiento no. O sea, como te decía, la me parece que es una entidad demasiado mente bien organizada, demasiadamente bien estructurada, demasiadamente de bien pensada.

Vale unos a ver si sea eso mismo el motivo por el cual, no de pronto no están como tan,
No sé si tan interesados o como tales prestos a hacer algo adicional o algo por fuera, o no sé.
¿Inovación o es qué falta? Plata no sé, o sea ahí dejo como ese tema.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Listo, EH? La última pregunta que se me ocurre en este momento es desde talento humano. Cuando fuiste a renunciar o la gobernación como tal. De pronto hizo algo.

¿Eh? ¿Para que no renunciarás? ¿Te preguntaron por qué? ¿Pues alguna algo que la entidad haya hecho o simplemente dejaron que renunciaras y no te dijeron nada? Pues.

Entrevistado 7

No, desde talento Humano nada, absolutamente nada desde el área como tal. Sí, la verdad. Pues que, l a directora Patricia, pues yo la verdad, la estimó bastante, ella me ayudó mucho.

Y mientras yo estuve allá en la en la entidad, ella, pues también me puso a mí en ese nuevo cargo, alla e n la Agencia de Seguridad Vial. Que eso era, pues yo fui al técnico, pero espera un cargo profesional porque alla lo que habían antes era profesionales y como tú ya me había graduado o estaba a punto de graduarme, pues ellos confiaron de cierta manera en mi para para yo hacer ese trabajo y cuando ella se dio cuenta, pues la verdad sí me estuvo hablando mucho que mirar a que revisara que aquí van a haber que estaban pensando mucho pues que en mí, que había nuevos proyectos que venían y en realidad sí.

Y que lo pensara bien, que igual esto era una entidad, pero que revisara que ellos me necesitaban, desde el area Si eso se lo tengo que abonar a la Directora, Patricia, eh, pero bueno, como le dije una cosa, es lo que depronto puedan pensar de uno y otro de lo que uno ya haya decidido ser que entonces yo decidí más bien, en sí, irme a otra entidad, ganar más dinero y bueno, me ha ido bien, pero desde talento humano no fue nada, más bien como todo desde el área, si me me dijeron varias cosas, pues como para que no me fuera.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, te agradezco muchísimo por la entrevista, no? Entonces, pues te queda, pues como muy claro todo lo que me has contado y no resta más que pues darte las gracias porque de verdad para mí es importante poder hacer este trabajo de grado y bueno, hasta luego, gracias.

Entrevistado 7

Dale no con gusto y bueno cualquier cosa, pues sigo atento y ojalá que puedas terminar muy bien tu trabajo que yo se que eso es, bastante trabajo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Listo hasta luego.

Entrevistado 7

Que estés bien.

ENTREVISTA 8

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, Entrevistado 8, lo primero es agradecerte muchísimo por estar aquí, Eh? ¿Ha sido un trabajo complejo, una difícil conseguir las personas para para entonces estas entrevistas, Eh?

Estoy haciendo una investigación en la maestría de gobierno y políticas públicas para la cual estoy optando el título ya, Eh, solamente me falta el trabajo de grado y se trata de parte de la premisa de la meritocracia, pues que es en el Estado, los empleados deben ser pues de carrera y meritocrático si se parte de de la importancia que tiene ese ese servicio civil, esas personas de carrera que entran por meritocracia y todo lo que le aportan a las entidades y entonces también todo lo que puede pasar.

Entrevistado 8

Correcto.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Cuando las personas se van por las causas que sea cierto y que tiene que ver eso, y en este caso específico, lo estoy haciendo con las personas que entraron de la 4:29 y renunciaron a la gobernación de Antioquia y estoy tratando de buscar una relación de, pues en general en la carrera, en el servicio civil, que que causas pueden haber, pero sobre todo el funcionamiento de la entidad y de y de lo que pueda pasar cierto, entonces todas las todos nos nos nos sirve para para encontrar luces sobre eso.

Eh, te cuento que pues Eh, voy a grabar, estoy grabando la reunión con tu permiso, por favor, me me das el permiso para grabar.

Entrevistado 8

Sí, claro.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, Eh? Los datos pues lo que aqui digas son datos confidenciales yo en la en la investigación solamente voy a usar, pues como, datos generales o cosas muy puntuales. Si necesito transcribir o citar algo específico de la entrevista lo voy a hacer con un código, Eh, decir entrevistado 12345, pero nunca, pues el nombre de ninguna persona esto es para.

Para yo tener las notas YY poder sacar como las conclusiones, y para tenerla evidencia de que se hicieron las entrevistas, nada más bueno.

Entrevistado 8

Perfecto.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Listo entonces, de todas formas, yo ahora más tarde, en un momento te te envío un consentimiento informado, pues para para que todo quede muy claro, bueno, entonces empecemos como con el tema.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Lo primero es pues que hagas una presentación tuya, pues tu nombre, tu profesión. Trabajo actual, ciudad donde vives, lo que nos quieras contar.

Entrevistado 8

¿Correcto, EH? Mi nombre es **Entrevistado 8**, Soy abogado, actualmente estoy vinculado, En una entidad pública de la ciudad de Bogotá, en donde también estoy domiciliado.

También adelantó, precisamente es un estudio de de maestría y casi que estamos como en la misma, en la misma etapa. Yo estoy finalizando una maestría en Derecho administrativo y administración pública en la universidad de Buenos Aires, Argentina.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Súper bien, perfecto. ¿Bueno Entrevistado 8, Eh? ¿Cuéntame, cómo fue tu proceso en la convocatoria? 429. ¿Cómo te enteraste? ¿Cómo decidiste presentarte y cómo escogiste el cargo? ¿Al cual te presentaste?

Entrevistado 8

Sí, correcto, bueno, eso fue bastante, engorroso por decirlo así como todo el proceso, recuerdo ese proceso muy engorroso como desde el principio hasta el final, hasta mi desvinculación, EH?

Yo creo que era el yo en ese momento estaba vinculado en una entidad pública, también de Bogotá, y ahí ya era de carrera administrativa, entonces, Eh? A partir de eso, pues empecé como a conocer de las convocatorias. Entonces, en realidad la convocatoria 429 era la primera que me inscribía propiamente, aparte de la que estaba y me llamaba la atención mucho porque.

Porque yo nací en Medellín y bueno, había crecido en Medellín y era como que una buena oportunidad para para regresar a la ciudad. Allí está un cargo que era como el profesional especializado más alto, De la denominación de la entidad. Entonces me me parecía interesante y me inscribí.

Bueno, Eh?, luego de la inscripción recuerdo que hubo muchos problemas para que el ejercicio de l a convocatoria pudiera continuar, había hubo interposición de muchas acciones de tutela y recuerdo, particularmente que el día del examen, Eh, hubo una tutela que suspendió el concurso y que parecía que no se iba a hacer, Y bueno, y yo en ese momento estaba en Bogotá, ya con tiquetes comprados y todo.

Finalmente, después la tutela la la levantaron. Entonces, finalmente fuimos e hicimos el examen, y a partir de eso, EH? pues como que el concurso siempre estuvo acompañado de eso, de reclamaciones de tutela, lo recuerdo un concurso bastante como enredado. Podríamos denominarlo así y después de ese largo proceso, porque yo creo que a ver. ¿Creería yo que la inscripción pudo haber sido como en el 2016 para el 2016? 2017, creería yo que por ahí en esos, en esa fecha, inscripción, e l concurso se termina realizando, Eh?

Si no estoy mal en el. 2019 o algo así? Bueno, hay como que continuó, ósea, después de se suspendió un tiempo, nada más, se suspendió un tiempo luego de haber realizado las pruebas, creo que habían salido los resultados de las de las primeras y segundas pruebas y no estoy mal, ya habían salido yo ahí ya, había tenido muy buenas pruebas, había quedó en el primer lugar y había sacado muchísima diferencia del segundo, ¿Eh? Y creo que hay una suspensión del concurso, entonces hice y que se prolongó bastante tiempo, d espués de esa suspensión levantaron, y bueno, terminaron.

Termina, Eh, pues nombrado después de mucho tiempo. Recuerdo que también fue como, ósea, como que todo el proceso realmente fue demorado, complicado, acompañado de muchas objeciones, hasta que finalmente me nombran, después del nombramiento también me tocó de decirle a la entidad elevar peticiones de. Bueno ya me nombraron porque no, porque no se ha adelantado nada para para el tema de la posesión y bueno, recuerdo que hasta en octubre del 2019.

Entrevistado 8

Finalmente, se hace la poseción y allí yo puedo ingresar a la entidad.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Se demoraron muchísimo porque, eh recuerdo que las listas quedaron en firme, como en junio, Julio, ¿Sabes por qué se demoraron tanto?

Entrevistado 8

Ahora recuerdo bien esa fecha porque estamos, estaba en vacaciones del otro trabajo las había tomado como en en esa época de junio, Julio y claro, ya estaba todo en firme. Y no, no, no, no. No había ninguna explicación porque respecto de mi cargo en particular.

No hubo, eh ninguna reclamación ni ninguna objeción sobre sobre mis calidades, ni nada por ni en la Comisión ni en la entidad , ni tampoco hubo ninguna objeción de la entidad.

Entonces, realmente la mora fue un poco inexplicable, simplemente creo que la entidad puede o administrativamente no estaba preparada para todo el tema de desvinculación de los servidores que venían y los que iban a llegar, o bueno o de pronto, digamos deliberadamente, hicieron un poco eso demorado, era el el año 2019, no sé si la intención de pronto ellos era.

Que las personas que ya venían vinculadas allí, como provisionales, estuvieran hasta el final del 2019. No sé si de pronto esa era la intención y de pronto, eso fue la mora y como te digo, tuve yo que presentar un par de derechos de petición.

¿También estar llamando como mire, qué pasó? Esto ya está en firme y hasta que, como te digo, en octubre se logró la la posesión.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, perfecto, EH? ¿Te pregunto en qué fe, a qué dependencia ingresaste? y permaneciste en esa misma dependencia que te retiraste o te cambiaron de dependencia en algún momento?.

Entrevistado 8

No estuve, ingresé a la Secretaría de Gobierno, y estuve allí, desde el inicio hasta que me desvinculé.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cómo fue tu recibimiento?¿En la gobernación, Eh? ¿Cómo te recibió la entidad? ¿Cómo te recibieron tus jefes, o tu jefe, y cómo te recibió el equipo de trabajo?

Entrevistado 8

Bueno, digamos que pues, un recibimiento, digamos, yo diría que en lo personal un poco amistoso, ósea o cordial, lo pondría en esos términos, con un recibimiento cordial. La dificultad se presentó fue en en el tema laboral porque allí sí el recibimiento fue, Eh, un poco brusco. En el sentido de que yo o recuerdo que cuando ingresamos.

Creo que teníamos como 3 días, o tuvimos 3 o 5 días como inducción de una charla, y yo recuerdo que desde el primer día ya se me había asignado unos temas.

Que supuestamente tenían que salir con carácter de urgencia allí, en ese despacho. ¿Eh? ¿Y realmente no hubo un un empalme correcto con la persona que venía. Entonces en, digamos que en lo personal, pues amistoso o cordial. No puedo decir que, hubo como un trato, discriminatorio ni mucho menos.

Pero ya en lo laboral sí creo que fue como tome esto está, súper atrasado, muchísimas cosas de este cargo, y tenemos que sacarlo ya y es súper urgente y ese tema así desde el principio de como te digo yo, recuerdo que del primer día y lo recuerdo mucho porque estando en la,
Estando en una de esas conferencias el primer día, Eh, ya me entra a mi WhatsApp, un mensaje de otro compañero allí de la gobernación, como preguntando por un trámite.

¿Y yo no podía creer, porque pues yo tenía un día y qué me estás preguntando? Ni ni, sabía que me estaba hablando, y pues, desafortunadamente, ese fue el recibimiento,
Esa no iba a ser como la excepción. Eso fue realmente, que todo lo que yo vivía allí desde el primer día, ósea como que, desorganización, rezago, Eh? resuelva como pueda.

Que también como esa sensación de, que la viví todo el tiempo es, yo hacía parte de varios procesos. Particularmente uno que tenía que ver con el tema de donaciones, ¿Eh? y resulta que cuando yo empezaba como a cuestionar.

Por algunas etapas que haya surtido todo el proceso de contratación hasta llegar allí. Pues finalmente, como que nadie había tenido nada que ver. Entonces yo me encontraba con el tema ahí para resolver y resulta que como no, que no había dolientes anteriores, Eh? Y eso fue como te digo, el común de toda mi estadía allí en la en la gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entrevistado 8 entonces bueno, ¿El trabajo que, pues trabajar en la gobernación fue como esperabas? ¿Sí no, por qué? Pues además de lo que ya me has contado.

Entrevistado 8

Sí, bueno, no, definitivamente no. Porque haber yo tenía como pues yo, ya como te digo, ya llevaba un tiempo de experiencia en entidades públicas. Pero uno tenía una percepción respecto de las entidades gubernamentales en Antioquia porque pues siempre hemos tenido a Antioquia como una región próspera y con muchas, capacidades.

Entonces sí me imaginaba yo otro escenario, no este que te estoy contando de cómo desorganización, EH, como rezago como. Y yo y lo que sentí tan bien fue que de mi parte, más allá que los procesos en los que yo intervenía, pues hacían parte muchas dependencias como que finalmente, cuando llegaba mi dependencia todo el mundo se desentendía. Yo no tengo nada que ver con eso. Soluciónelo y pues en ese sentido no, me esperaba.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, claro, Eh? ¿Las funciones que ejerciste en la práctica eran concordantes con las que estaban en la convocatoria, o hiciste funciones diferentes, o hiciste o no hiciste algunas, EH? Cuéntame un poquito eso por favor.

Entrevistado 8

Sí es correcto, sí, mira, debo decir que sí eran las que estaban en el en el manual de funciones.
¿Eh? Y eran las que se habían ofertado en la convocatoria. No puedo decirlo que no.

Lo que pasa es que ya en el ejercicio y en la práctica, EH? Yo terminaba siendo como el jefe de una oficina, ¿Eh? Y no tenía los recursos para, poder responder y atender los trámites de esa oficina.

Eh, entonces, si digamos si uno se va a la literalidad del manual, pues allí estaban descritas las funciones que yo terminé realizando, pero la cantidad de demanda, todos los temas que tocaba hacer, digamos, eran propios de una oficina y no podían recaer, casi que solo en un servidor, que fue lo que yo me encontré. Ósea, lo que yo tenía que hacer.

Era para que yo lo pudiera liderar, pero con la colaboración de otros profesionales o con la colaboración de algún tema asistencial también yo allí, en esa oficina contaba con una secretaria, q ue digamos, pues es una persona, Muy, muy importante en todo mi proceso, totalmente. Aquí sí destacaría la labor de ella, eh, porque no solamente tenía el conocimiento y la práctica de todo el funcionamiento de la oficina, sino que siempre tuvo, como toda la disposición de ayudar, pero no daba abasto, o no dábamos abasto, ella y yo. Para para resolver todos los asuntos que se movían en esa oficina, entonces.

¿Eh? Sí, terminé haciendo lo que sea. El manual de funciones, pero nunca pensé que en realidad se tomará como que Eh mi cargo tenía que resolver la carga de una oficina, pues yo después miraba a mi alrededor, habían otras oficinas.

Lideradas por personas que no eran de carrera administrativa y que si tenian y que si contaban con la colaboración de uno o otros 2 profesionales con la colaboración de más asistenciales.
Y pues, obviamente así podía fluir más el tema, Eh, yo logré que que.En vista de esta situación que me integrarán el equipo con otra, con otra profesional durante un tiempo allí corto, porque después me la me la volvieron a quitar y allí como que mejoró un poco el tema. ¿Entonces?
¿Eh? Sí, sí, ejecuté las funciones descritas en el manual pero nunca me imaginé que esas funciones, no eran propiamente un servidor público, sino en una oficina y las terminé ejerciendo. Yo como servidor público.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entrevistado 8 osea que tenías una, pues consideras que tenías sobrecarga de trabajo?

Entrevistado 8

Sí, total sí. Yo miré recuerdo que diciembre de 2019. Recuerdo quedándome todas las noches, todo ese diciembre, quedándome hasta tarde. Solo allí, en la entidad. Recuerdo que, bueno, tú lo de saber que se terminan apagando las luces.

Y que incluso uno ya no, sino solicita la autorización, no puede seguir allí. Y sí, yo recuerdo por la carga que tenía casi todos los días quedándome hasta tarde y tarde te digo 10 o 11 de la noche y incluso algún fin de semana yendo allá a trabajar y solo. Ósea, recuerdo que pues también la secretaria Eh, me acompañaba hasta, ponle hasta las 6 o, excepcionalmente, un poco más tarde, pero yo terminaba allí está que era exagerada la la carga que tenía signada, ese cargo

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Qué pasa? ¿Es que, pues hablan aquí en en la conversación, tú dices que tenías como una especie de funciones de jefe, cierto?

Entrevistado 8

Sí, así es.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Y en la gobernación ningún profesional realmente es jefe.

Entrevistado 8

Exacto.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entonces, pues si uno se pone a la literalidad de no, no, no estás haciendo lo del manual porque cuando tienes funciones de jefe y de mando ya ahí se se, pues cambia la situación.

Entrevistado 8

Sí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y tal vez también eso tiene mucho que ver con el tema.

Entrevistado 8

Total, sí, definitivamente. Ese fue el primer tema, el primer tema que advertí porque es que claro, en el manual, si uno va al manual de funciones y te dicen que vas a intervenir, por ejemplo, en el en el proceso de donaciones, pero tu ya te das cuenta que ese proceso no es que involucre solamente el estudio tuyo, sino que la coordinación propia de un proceso, entonces sí era era liderar una oficina, era liderar una oficina y ahí, evidentemente ya la situación se complicó porque como te digo, no solamente no está acorde con que lo lidere un profesional como tu lo dices, sino que tampoco habían los recursos humanos para para poderlo afrontar.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro que sí. ¿Entrevistado 8 de trabajar en la gobernación de Antioquia, qué fue lo que más te gustó y lo que menos te gustó?

Entrevistado 8

¿Bueno, en lo que más me gustó yo, que te podría decir, pues a mí me gustó realmente que terminó siendo un desafío para mí, como que un poco llevaba al límite, y después toda experiencia, le termina a uno sirviendo, ósea en ese momento de pronto no lo veía así. Pero pero digamos todo lo que viví allí que demandó de mí como la máxima capacidad para enfrentar temas, pues es un ese desafío como que me terminó gustando.

Hubo personas, con las que, se pudo trabajar bien, digamos aquellas personas, que estuvieron como abiertas a trabajar de una manera distinta de no simplemente la frase es que aquí lo hacemos así, con esas personas hubo trabajo y digamos que esa parte también la recuerdo súper bien y contrario a ello.

Lo que menos me gustó precisamente fue esa esa posición arraigada, de la entidad y de y de muchos servidores que de pronto ya llevan tiempo allí, otros que ni siquiera llevan mucho tiempo allí, pero replican esa esa manera de sentir de la entidad que es aquí, lo hacemos así Y de pronto, si está mal o no entendemos por qué lo hacemos, pero así siempre lo hemos venido haciendo, Y yo me choqué con una barrera de ese tipo, entonces yo, claro, yo ya tenía como te digo, experiencia en el servicio público en Bogotá y también veía que, las cosas se podían mejorar y se podían hacer de otra manera, y las traté de plantear y encontré una barrera en en ese tema y aquí lo trabajamos así y así lo hacemos así y no había un análisis, de si realmente las cosas estaban haciendo bien o no entonces esa parte, y digamos fue la que la que menos me gustó y fue la que realmente, terminó haciéndome tomar la decisión de renunciar.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí entiendo, quiero que me profundizar un poquito en algo y es en eso de aquí lo hacemos, así como como como percibidas tu, eso era de los servidores, era como algo de la entidad. Ósea, digamos que cómo era esa percepción de esa de esa posición, digamos lo era, una cultura de la gobernación o era de algunos servidores que lleva mucho tiempo. O era algo general, y cómo cómo lo percibes tú cómo se manifestaba en el día a día.
¿Eh? Porque pues es algo que ha pasado recurrentemente en esas entrevistas y incluso con la misma frase, entonces si quisiera como que me contaras un poquito más de eso, porque pues EH, sirve para para el trabajo que estoy haciendo.

Entrevistado 8

Perfecto, sí, precisamente, después, cuando uno empezaba a conocer bien los procesos, encontraba ciertas falencias en el trámite y más en temas jurídicos, pues el tema no termina siendo de, como de gustos, ósea, en el tema jurídico o las cosas están bien o las cosas están mal, no termina siendo como que me gustaría que fuera así o no es tanto de opinión.

Entonces, cuando uno ya revisa el procedimiento y el trámite se da cuenta que habían cosas que había que mejorar y habían otras que se hacían en la entidad, que uno no le encontraba justificación. Y que tampoco las personas que venían desarrollando de esta manera los temas le encontrarán justificación. Y allí era cuando la única explicación que salía era no es que aquí lo hemos hecho siempre así.

Así se ha hecho toda la vida y no había ninguna explicación entonces, pues uno siempre en los procedimientos que yo participaba, y obviamente, tenían un respaldo normativo, pues uno siempre trata de encontrar la justificación normativa. No, y no me podía, Yo no podía entender que una parte del de los trámites en los que yo participaba, que no tenían explicación normativa.

La explicación fuera así, siempre lo hacemos acá, esto ha sido de toda la vida y evidentemente es una, lo que yo advertí allí era que era una cultura organizacional. Porque no creo que hubiese alguien que le dijera a los servidores públicos la explicación que vamos a dar para cualquier tema que no tengamos otra explicación, es que así lo hacemos acá, sino que está, ahí enquistado en la entidad.

Hacer ciertos procedimientos que se han hecho toda la vida y de pronto no nos hemos detenido a mirar si están bien o no, entonces cuando llega alguien de afuera, pues obviamente advierte algunas situaciones o que se pudieran mejorar o que son necesarias cambiarlas.

Y allí es cuando se genera ese ese choque con como lo vienen haciendo, y como se podría hacer mejor y en mi caso Eh, digamos lo que yo sugería. Eran cambios que si, que si modifican sustancialmente las cosas que se hacían, por lo menos en en los temas que yo tenía que ver.

Y esos temas fueron elevados ante mi jefe superior, incluso ante el área jurídica del Departamento se intentó por todos los medios y finalmente no no se logró ningún cambio.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entrevistado 8 es curioso eso, porque pues digamos que no solamente en lo jurídico, pues en la experiencia jurídica, sino en general en el servicio público, pues, Eh, todo es reglado y si no está en la norma, pues no puede hacer cierto. Entonces es curioso, pues como pasan las cosas, y más cuando, pues en la gobernación.

¿Eh? Parece que lo que me estás diciendo es algo consuetudinario, pues como más de algo que hay ahí, porque finalmente la gobernación si te has dado cuenta, tiene mm, pues cuando estuviste ahí tenía procesos, procedimientos, un mapa de procesos muy grande y tenemos, pues, realmente, muchísimos comités de mejoramiento o equipos de mejoramiento, entonces uno no se explica a veces como pasa eso cierto, de ahí venga, es que aquí lo hacemos así, si hay procesos y procedimientos que se deben respetar y no, no, no, no alcanza a entender, inclusive porque los mismos jefes no toman medidas. O bueno, lo que sea, pero comprendo pues totalmente como tu posición.

Entrevistado 8

Así es. Ahí sobre sobre eso quiero decir que pronto incluso, allí en la Secretaría, pues había una persona que estaba relacionada con todo el tema de procedimientos YY que manejaba toda la implementación de proceso y ella como al darse cuenta que yo tenía varias inquietudes sobre sobre los temas con cómo se venían manejando, ella me incluyó en uno de sus equipos. de mejoramiento y allí yo trataba de plantear esos cambios.

Pero bueno, digamos que eso como tú lo sabes. Para la implementación, las modificaciones, los cambios, no es tan rápido, y el día a día demandaba resoluciones inmediatas de mi parte entonces, como que no, no, yo no podía darme el lujo de esperar 6 meses 1 año, a que modifiquemos todos los procedimientos y mientras tanto, como resuelvo los casos inmediatos, cuando no estoy de acuerdo, como los están haciendo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Claro que sí. ¿Entrevistado 8, una pregunta, a ti te tocó hacer contratación allá en la gobernación?

Entrevistado 8

Pues no contratación como tal, pero sí surtía la una parte posterior a la contratación, entonces.
¿Eh? Yo tenía que ver con el tema de donaciones que de de elementos que había adquirido la secretaría. Entonces, el punto era que a mí ya me llegaban esas donaciones y yo encontraba.
Al momento de la donación, pues uno para para ejecutar todo ese proceso no tenía que entrar a revisar también lo que había sido la la parte contractual y allí yo encontraba muchos, muchos reparos entonces. ¿Eh? Propiamente no participé, no participé directamente de la del proceso de contratación, pero pues sí, sí tenía que ver con el producto final, digamos.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entiendo cuánto tiempo llevas trabajando en la gobernación cuando te retiraste? ¿Cuánto tiempo alcanzaste a trabajar allá en la gober?

Entrevistado 8

¿Bueno, Eh? Yo llegué en octubre del 2019 y me retiré en agosto, es decir, 11 meses.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí. ¿Cómo fue ese proceso de de tomar la decisión de renunciar? Cuéntame un poco eso.

Entrevistado 8

No, muy difícil, eso fue una decisión muy difícil. ¿Eh? Porque, además, el contexto es la pandemia. En esa época, pues estamos en plena pandemia. 2020 yo me había mudado de ciudad por ese trabajo.

Entonces digamos que la decisión personal fue muy difícil porque era renuncia a un trabajo, incluso yo ya había quedado inscrito allí de carrera nuevamente. Sí, porque ya había pasado, ya había, ya habían transcurrido los 6 meses de del periodo de prueba y ya estaba inscrito.y entonces la decisión era. ¿Eh? Pues renunciar a eso que lo había ganado con, digamos, con.
con todos los méritos precisamente todas las meritocracias desde que me gané el concurso hasta el desempeño en mi periodo de prueba.

Y renunciar a eso, en plena pandemia, donde no haya ninguna posibilidad de o muy poca posibilidad de conseguir un nuevo trabajo, más en una ciudad que yo conocía en mi infancia, pero ya de adulto, no, no la conocía. No tenía ningún, campo de acción allí.

Entonces la decisión fue muy difícil de tomarla, EH? Pero pues estaría tan disconforme con la manera como se venían haciendo las cosas que opté preferiblemente por ello y entonces, pues allí, en lo personal fue muy difícil y en lo y ya en lo organizacional, sí, debo decir que el Secretario en aquel momento me, d igamos, me intentó convencer, por decirlo así, que que continuara, que no, que no tomara esa decisión.

¿Eh? Y me la hizo incluso replantear en en alguna oportunidad, pero finalmente yo me ratifiqué en esa en esa decisión.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entrevistado 8 allí si entiendo una cosa, tú estabas antes en carrera, cierto?

Entrevistado 8

Así es.

Venu Karidy Chamorro Caldera

En otra entidad y cuando te pasaste volviste, pues a quedar en carrera en la Gbernacion, ósea, que tú perdiste los derechos de carrera de la otra entidad.

Entrevistado 8

Claro, eso exacto. Yo perdí, yo perdí 2 derechos de carreras si se quiere, pues yo estaba. ¿Eh? y digamos que incluso eran cargos muy similares, muy similares, en la denominación y en todo, Y yo opté por renunciar el de Bogotá para quedarme en el de Antioquia. Eh, y también tuve que renunciar, ósea, yo en casi que en 1 año terminé renunciando a 2 cargos de carrera.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Increíble, EH? Sobre todo, pues imagínate que ahí las perdieron 2 entidades, a una persona que entra por meritocracia.

Entrevistado 8

Así es.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, Eh? ¿Y cuáles fueron esos? ¿Entonces ya me has contado pues un poco, pero cuáles fueron los factores determinantes para tu renuncia? ¿Ósea, lo que tú dijiste, yo voy a renunciar por esto, esto y esto?

Entrevistado 8

Sí, puntualmente fue los procedimientos que estamos haciendo en este momento, digamos, tienen alguna falencia Eh, hay que modificarlos en mi manera de ver las cosas. Obviamente, con toda la explicación que merecía el caso eh, y yo tenía ya bastantes asuntos allí en la oficina para resolver. Y yo consideraba que no era pertinente hacerlo de la manera como se venía haciendo entonces, cuando yo definitivamente encuentro y digamos, como posición final de la entidad es vamos a continuar, por lo menos en este momento haciéndolo así, entonces ahí es donde yo digo, no, yo no lo voy a hacer así, y prefiero hacerme a un lado y renunciar.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Ósea, digamos que por tu criterio profesional, preferiste no estar ahí.

Entrevistado 8

Sí, eso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Te pregunto una cosa, en algún momento te sentiste en riesgo, digamos, Fiscal disciplinario o sentiste como esa necesidad de decir, Bueno, yo te lo pregunto es porque

algunas personas han dicho no, es que si yo continúa aquí me parecía que podría tener algún riesgo a futuro, ya sea disciplinaria, o fiscalmente o no llegó a para tanto, sino que era más una, digamos.

Una controversia más desde el tipo profesional, pues cuéntame más o menos un poquito. ¿Eso, como como sentías esa situación?

Entrevistado 8

No, no, no. Total, totalmente identificado con la posición que dijiste. Sí ósea evidentemente mis reparos tenían que ver con temas que, entendía, yo no estaban totalmente ceñidos a la norma y uno entiende que cuando ejecuta o realiza temas así ¿Eh? pues estaría eventualmente es susceptible de alguna investigación.

Porque lo que te decía, ósea todo tiene que tener un sustento normativo de todo lo que hace. Entonces, sí, obvio, digamos que mi reparo no solamente tenían que ver con una manera de optimizar un proceso y los reparos, tenían que ver con me parece que aquí le falta esto, me parece que aquí para hacerlo correctamente hay que hacer esto y entonces, evidentemente está relacionado con que si no se está haciendo completamente bien el día de mañana, podríamos estar envueltos en alguna investigación de cualquier tipo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, entiendo entonces ese fue el factor de renuncia de que pues digamos, no estás de acuerdo con las formas en que las cosas se estaban haciendo en los procedimientos y desde tu punto de vista profesional, cierto?

Entrevistado 8

Así está, el cual.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Tú crees que si en alguna algunas situaciones de tu trabajo hubiesen sido diferentes, Eh? Podrías haber continuado en la entidad.

Entrevistado 8

Sí, completamente yo lo que debo, lo que aquí quiero decirte es que no, no fue algo que yo me lo guardé y me fui a la primera. Ósea, yo, al contrario digamos que agoté todos los conductos que entendía, y que indagué tenía la entidad para generar ciertos cambios entonces, yo lo hablé con el jefe inmediato, y o traté por el lado de los procedimientos, yo traté con el departamento jurídico.

Ósea, evidentemente yo intenté, dar ciertas modificaciones a los trámites en los que yo participaba, si eso se hubiera logrado, y si hubiera podido hacer ajustes a los temas, claramente yo hubiera seguido allá.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entiendo, bueno, de acuerdo a tu experiencia, pues en la gobernación tú, ¿ qué factores desde el aspecto, pues organizativo. ¿Y como entidad crees que podría mejorarse?

Entrevistado 8

Sí, yo yo, pues lo que vi en en ese momento es, por ejemplo, ese tema de procedimientos y mejoramiento. Yo lo vi en la, en la gobernación como un tema más de cumplamos ese requisito, como que, eh nosotros tenemos que actualizar procedimientos, tenemos que reunirnos y tenemos que montarlos allí en el sistema de la entidad para cumplir un requisito.

Y no lo veía realmente como con la conciencia de revisemos realmente esos procedimientos que los estemos realizando bien para que todos los productos que sacamos como entidad estén bien. ¿Entonces, EH? Y consideraría yo que ese es un tema que tiene que venir desde la cabeza
Ósea, la cabeza es la que tiene que estar interesada, en que todo lo que hace la entidad. ¿Este realmente, EH? Primero que todo ceñido a la norma.

Y segundo de la mejor manera, optimizando recursos. Entonces no vi esa, por lo menos ahí, cuando yo estaba no vi esa cultura de la entidad de revisemos, permanentemente nuestros procesos para mirar si lo que estamos haciendo está bien o no, sino todo este tema de mejoramiento y todo eso, hagámoslo, porque lo dice la norma y porque tenemos que cumplir, y entonces reunámonos y entonces hagámosle este ajuste y entonces actualicemos, acá medianamente un proceso y lo subimos como para cumplir, pero no en sí como una verificación de cómo estamos haciendo las cosas.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entiendo, pues ya como para terminar, te pregunto, cuando tú presentas la renuncia, Sí, cuando ya tomas la decisión y prestes la renuncia. ¿La entidad como tal, pues no, no, no tu jefe, sino la entidad como tal, en algún momento hizo algo para retenerte en el cargo o te piden alguna explicación ¡cómo fue eso?

Entrevistado 8

No, no, no en lo absoluto en lo absoluto. Eh como te digo, Eh? Sí hubo por parte allí de mi jefe inmediato, una posibilidad de charla donde el me invita a replantearme la decisión, que no me fuera, pero a partir de que se hace, digamos, la renuncia de manera formal y no, en absoluto. El tema, por el contrario, fue como todo en, digamos como todo mi proceso, no podía ser distinto.

La salida, en el sentido de llame a recursos humanos. ¿Qué pasó con la renuncia que radique? ¿Por qué no le han dado el trámite, ósea, fuera de eso, después todo el tema Eh? Bueno, y además que es un un listado de chequeo tremendamente largo para para unos paz y salvos y todo eso, entonces, por el contrario, en lugar de no nunca hubo un acompañamiento de la entidad de verificar qué pasó o qué estaba ocurriendo, y tampoco un acompañamiento de por lo menos que la salida, pues sea lo menos traumática posible.

Eh, sino por el contrario, fue cómo consecuente con todo el el procedimiento, todo el trámite que se vivió allá que fue al contrario de búsque a la persona que tiene la renuncia, a ver si le da trámite, busque a la persona que le llegó el paz y salvo a ver si le da el trámite y por

fin me la pudo reunir todos los requisitos para ósea, al contrario fue, siguió siendo engorroso.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Bueno, Eh, ya, pues como ya sí cerrando, te pregunto, Tu crees que o sentiste que en algún momento la entidad como entidad, EH, valora o promueve? ¿Pues como la meritocracia eh, de de tener pues o valora que tener servidores que hayan entrado por meritocracia o le dará lo mismo? No sé qué sentiste tú, como respecto a eso de de este tema en específico.

Entrevistado 8

Sí, mira, no. Yo debo decir que en aquel tiempo en la gobernación no se le dio ninguna, ningún tipo de valoración a que alguien llegará por mérito, veía uno que, por el contrario, era como que, bueno y ya que ingresaste acá por un concurso hágase cargo de todo porque ingresó usted y entonces, mira a ver usted cómo soluciona, todo.

Nunca no sentí en ningún momento, como que se valorará que alguien llegará por mérito, no en lo en lo absoluto, ósea en el, digamos en el mejor de los casos, EH?
¿La entidad le da un trato igual al que llegó por mérito o al contratista o al que está provisional en el mejor de los casos.

Y en el peor de los casos, al contrario de reconocerlo como una persona que llegó allí porque reúne ciertas capacidades lo trata como usted llego acá, digamos de manera, casi que sin ser invitado por los que estamos acá, usted mire a ver cómo, cómo soluciona.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Entiendo, bueno Entrevistado 8, te agradezco muchísimo, muchísimo, Eh? Pues que me hayas compartido como tu experiencia, nos quedan muchas cosas y pues interesantes. Y cuando pues tenga la investigación Y todo pues te la haré llegar para que también conozcas un poco de todo lo que lo que pasa acá.

Entrevistado 8

Bien, Muy interesante porque no sabía que digamos a de muchas personas, casi que vivieron lo mismo. No, no tuve ese, conocimiento, porque, como te digo, también fue una época de pandemia en donde todo se hizo además más difícil, no?

ENTREVISTA 9

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entonces, pues para para efectos, pues como de tranquilidad, igual, pues ya tú me contarás lo que me quieras contar Y no hay ningún problema.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Como una breve introducción, te cuento que yo estoy haciendo, la maestría en gobierno y políticas públicas en la universidad EAFIT. Esto es para mi trabajo de grado, que es sobre las personas, que ingresaron en la convocatoria 429 de 2016 a la gobernación de Antioquia, por meritocracia y que renunciaron el entendido de que pues, digamos que puede haber causas subyacentes en la organización o de otros tipos, para que las personas que se esfuerzan tanto para ingresar a la carrera administrativa en la entidad, pues ya han renunciado.

Te cuento que, como dato estadístico, han renunciado a alrededor de 70 personas, que entraron por la 429 de 690, que entraron más o menos el 10%. Bueno, entonces eso es como.

Entrevistado 9

Sí es un porcentaje grande.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, siempre eso es como la introducción, pues yo soy Venu Chamorro, pues soy abogado y pues también, y todavía trabajo en la gobernación de Antioquia. Mmm para empezar, pues te pediría que te presentes, Eh, me cuentes tu nombre, profesión, el trabajo actual, en qué ciudad vives y lo que nos quieras contar, pues aparte de eso.

Entrevistado 9

¿Listo?

Entrevistado 9

Bueno, mucho gusto Venu, yo soy **Entrevistado 9**, soy abogado, Eh? graduado por allá los años 2011.

Entrevistado 9

Y básicamente, pues en el transcurso de toda mi carrera me he dedicado, pues como a la contratación administrativa y de cuenta, pues de esa experiencia y de los estudios que he realizado, también Eh Soy especialista en Derecho administrativo, logré pues ingresar en el año 2019 a través de la convocatoria 429 a la gobernación.

Me desempeñado, pues en distintas entidades del nivel territorial y en empresas industriales y comerciales de las entidades territoriales de la gobernación y el municipio de Medellín.

Vivo actualmente en el municipio de Sabaneta, y estoy trabajando ahora en los juzgados administrativos de Medellín.

Esa ha sido pues, como la trayectoria profesional, y me retiré. La gobernación en el año 2021, 1 año y 8 meses después de haberme posesionado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Perfecto Entrevistado 9, te pregunto, Eh? Cómo ese fue el proceso de la convocatoria con 429. ¿Cómo te enteraste cómo decidiste presentarte? Pues a la convocatoria ¿Cómo escogiste el cargo al que te presentaste?

Entrevistado 9

¿Bueno, Eh? A lo largo de de mi carrera profesional me he presentado a varias convocatorias y conforme me dio presentando, pues es un llamado aprendiendo como distintas estrategias, pues primero para tener organizada la información de tal manera que se puedan acreditar los requisitos que exigen las distintas convocatorias y que correspondan, pues como con las experiencias específicas y que esté muy asociado al perfil que se escoja a al perfil profesional que tiene uno cierto, de tal manera que cada situación que uno vaya acumulando a lo largo de los años le pueda sumar puntos en la convocatoria.

Entonces digamos que me he presentado en, me presenté en varias de la Contraloría, otras de la DIAN en la jurisdicción también varias de la rama judicial. Me he presentado, ya en el de las 4:29, pues siempre he estado pendiente de del SIMO y de todas estas convocatorias para ir en buscando como a cuál presentarme.

Entonces la de las 4:29 ya tenía, pues la experiencia de otros concursos y decidí en este caso en optar por un cargo que precisamente que en el que pudiese hacer valer toda la experiencia profesional que tenía, los estudios y que todo eso me sumara puntaje, también una cosa que había como evidenciado fue que los cargos que tienen mayor número de vacantes también atraer el mayor número de participantes entonces.

Para el caso las 4:29 decidí utilizar una estrategia diferente, entonces empecé a buscar, digamos que de atrás, para delante. ¿Cuál era?, como entre las que aparecían en listada en las últimas OPEP, el que tuviera, digamos, en la menor, o un número bajo de vacantes, en este caso fue una, pero que en esa en las características de ese empleo pudiese acreditar, toda mi experiencia y todos mis estudios y creo que pues finalmente fue fructífera la estrategia y resulté, pues, en primer lugar, allí, en la en la convocatoria.

Eso pues, como a la forma en la que accedí, al cargo, cierto, pero digamos que el proceso, siempre con esas convocatorias, es es muy tortuosos, muy largo Empieza el tema de la

tutelitis, y siempre termino siendo, pues una espera muy larga, cierto?, y también genera unas expectativas muy grandes en todos los participantes.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿O sea, para ti este proceso, pues como te pareció, ¿ el proceso fue largo, Eh? ¿Te pareció fácil? Te pareció difícil. ¿Cuál fue El momento que te pareció más complejo en la convocatoria o el que más expectativas o tensiones generó para ti en esta convocatoria en específico?

Entrevistado 9

Bueno, Eh, me parece largo y me parece difícil porque siempre hay distintas etapas, pues en en la convocatoria.

Puntualmente la que más complicación eso me parece, es como la espera de los análisis de antecedentes, cierto, porque digamos que el tema de el examen y la calificación de los exámenes, pues uno tiene uno se enfrenta a el examen y uno dice, bueno, me sentí bien, me sentí mal y es digamos que una situación más objetiva, cierto?

Pero en lo que se refieren a la al análisis de antecedentes, pues uno no sabe, digamos que es un tema más valorativo. ¿Cierto? ¿Entonces la persona que está haciendo la valoración de tu experiencia hasta qué punto conoce las funciones que se van a desarrollar en la OPEP.

Entrevistado 9

y enfrentarlas con la experiencia que estás presentando, que además se presenta en una en unas formas muy distintas, por cantidad, cierto? Algunos de lista en las funciones que tenías como contratistas, otros simplemente te dice, se dedicaba A X O Y situación entonces siempre me parece que es la parte que genera como más incertidumbre

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Y en este caso en específico en la 4:29, pues qué? ¿Qué momento te pareció difícil o pues, fluyó como normalmente fluyen las convocatorias O en ese, en este caso específico, cuál fue el momento? ¿Cómo te pareció?

Entrevistado 9

Ah, bueno, en la convocatoria 429 hubo una situación que no me había pasado antes y fue que la persona que estaba en el digamos, ocupando el cargo también se presentó para la convocatoria, y yo quedé con puntaje por encima de la persona, entonces esta persona tenía acceso obviamente, a la información de la gobernación y eso es la verdad, me pareció

muy malo porque esta persona me llamó, pues como a preguntarme temas relacionados con el empleo y eso no me gustó para nada, pues me sentí súper incómodo y yo creo que ese fue el ahí, fue como cuando empezaron las cosas como a sentirse raras, me entiendes? Porque yo sea bueno, o sea como esta persona que tiene información privilegiada, pues entonces va a empezar a contactar a los que estén de allá arriba.

No, eso no, no me gustó para nada cierto, entonces digamos que ese ese momento, cuando ya estaban ya las listas de elegibles, esta persona me llamó, y pues quería como que acordáramos, como temas de que, le diera un tiempo adicional que tenía que hacer una cosa, la otra es esto, pero pues digamos que uno está buscando empleos porque necesita trabajo, cierto?

Y uno lo realiza pensando en sus situaciones personales y no en las situaciones personales de los demás. Ahí creo que sí hay que ser como un poquito egoístas y decir, bueno, venga, esto es lo que me he ganado yo por mérito lo que me he peleado, lo que me me he luchado por llegar hasta acá, creo que pues no tendría por qué estar sucediendo una situación de esas, entonces ese fue una primera cosa que me pareció muy, muy complicada y fue ósea, como las personas que están al interior de la organización, podrían, de alguna manera, acceder a los datos de uno para contactarlo. Eso no me gustó para nada y creo que fue el momento en el que digamos que la convocatoria me empezó a parecer un poquito muy complicado.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entrevistado 9, pues hablando del mérito. Cierto, Eh. Digamos que esta pregunta normalmente no la hago en la entrevista, sino que se me acaba de ir la cabeza. Pues porque dijiste que pues es una. Digamos que para estar ahí has hecho mucho, has trasegado un camino importante. Entonces para ti es, digámoslo, un logro en lo personal y en lo profesional, pues ganar un puesto de carrera por mérito como como lo ves desde ese ámbito.

Entrevistado 9

Sí, por supuesto, sí, claro, porque es que no es sencillo, comenzando por el nombre de personas que se presentan cierto, o sea, desde lo personal, o sea, uno se pone a pensar. En ese, se presentaron no sé. 2000 3000 personas por una convocatoria y estás compitiendo contra todas ellas, digamos en la opec, en la que yo participé.

Pues no fueron tantos cierto, fueron como alrededor de 100 o 200 personas, pero sin embargo yo ósea, Voy a tener que luchar contra 200, cierto y quedar de primero entre 200 o sea, personalmente es un logro. Me parece que no es sencillo porque, o sea, no sabes las otras personas. ¿Cuáles han sido las condiciones de estudios de experiencias, de publicaciones que han tenido?

Sí, me parece que es un es un gran logro y además es es, o sea es tan complicado que no todo, o sea, no es una situación a la que la mayoría de las personas pueden decir que lograron cierto. O sea, si te sientas a conversar con el círculo de los profesionales amigos, no sé, uno o 2 han accedido a un empleo público por carrera, tal vez otro volvía de un encargo, no sé o alguna otra situación administrativa, pero por carrera es para mí eso es un logro y me parece que es muy difícil lograrlo, la verdad.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y de la carrera puedes acceder a ella. ¿Qué es lo más atractivo de la carrera administrativa para TI?

Entrevistado 9

¿Lo más atractivo es que administrativa es el tema de la estabilidad laboral, cierto? usualmente los salarios son buenos.

Puede haber mejores en algunas otras instituciones, pero en términos generales digamos que uno tiene la certeza pues o una mediana de certeza que el Estado pues no te va a fallar con tus pagos, que no vas a tener, pues alguna situación de orden administrativo que que te vaya a complicar o que salvo, pues algunas situaciones excepcionales, no sé qué, EH?

¿Modificaron la planta de cargos, cierto, pero son situaciones muy extremas que no suelen suceder entonces y si suceden pues vendrá algún tipo de compensación, cierto? O sea, es como esa certeza el que vas a poder seguir trabajando em, simplemente desarrollando tus funciones de una manera adecuada.

Y que sin importar, pues cuáles sean las situaciones económicas, las situaciones políticas que se estén dando en el país, allí está la certeza de que vas a continuar, pues como con un trabajo cierto. Eso creo que es lo más, lo más atractivo en la carrera.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Claro que sí, eh a qué dependencia ingresaste y permaneciste en esa misma dependencia hasta que hasta que renunciaste o te cambiaron de dependencia?

Entrevistado 9

Ingresé a la gerencia de servicios públicos y todo el tiempo estuvo allí.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Cómo fue ese recibimiento tuyo? Pues ya cuando está la lista de elegibles y todo, pues ya.

¿Cómo es el recibimiento cuando ingresas tanto de la entidad como tal, de la gobernación, de tu equipo de trabajo y de tus jefes?

Entrevistado 9

Bueno, la gobernación hizo pues como un esfuerzo importante, como en intentar que pues, que entendiéramos un poco el monstruo gigantesco que era la entidad, y pues entramos como en un ciclo de capacitaciones, cierto, ese esa parte me pareció importante, cierto conocer cuáles eran tus derechos y en términos generales, como está dispuesto el edificio donde estaba X O Y entidad esa parte me pareció muy buena.

Y se asigna un tutor cierto como una persona al interior de la de de la entidad, que ya la conoce de de cada gerencia o que de cada secretaría que va a ser como tu enlace. O digamos que te va a llevar de la mano en ese proceso de aprendizaje.

Pero en eso, digamos que se queda en el papel, es cierto, o sea, te asignan un tutor, pero la verdad es que a TI te tiran, es al agua, o sea, es como bueno, listo. Esas son sus funciones encárguese de esto, peruanito tenía ahí un cuadro, y hágale ahí está la información, usted va a coger el computador que tenía la persona que ocupa el cargo, y hágale.

Entonces no hubo en realidad, como. ese proceso real de aprendizaje, sino que se quedó todo como un poco ahí, en el papel, cierto? Si había como algunas estructuras y también me sucedió que algunos compañeros que estuvieron allí también ingresaron con la 4:29 junto conmigo, como que manifestaron su sentir en talento humano, como venga, mire, yo no me estoy sintiendo a gusto con esto, con lo otro y la respuesta siempre fue como cierto, como resuelva ya con su ordenador del gasto.

O sea, nunca sentí un verdadero acompañamiento por parte de del área de talento humano. Como venga, tenemos esta duda, tenemos esta inquietud o no, me parece que todo fue más como como informal, cierto, se quedó más como en la mera presentación de las situaciones, pero la realidad fue que estábamos nosotros solos enfrentándonos a esa nueva situación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

tu grupo de trabajo, tu equipo de trabajo. ¿Cómo te recibió tu jefe?

Entrevistado 9

Bueno, mi jefe, como fue el recibimiento con James, fue raro, fue muy extraño porque pues yo llegaba muy ansioso, como bueno, vamos a conocernos, y no logré reunirme con él, sino por ahí unas 2 o 3 semanas después de que ya había iniciado, como todo el proceso, cierto,

él estaba como en un ciclo de visitas, tenía como unos horarios que el estaba como acompañando unas obras, algunas cosas Y no, estaba frecuentemente en la oficina, entonces pasó mucho tiempo hasta que nos conociéramos, cierto, entonces, Eh? Digamos que fue, paralelamente, estamos como desarrollando ese ciclo de capacitaciones, entonces pues me centré como en ese tema, pero siempre me me quedó la como la sensación de que…

Como que no estamos siendo bien recibidos, cierto, como que estábamos poniendo a la entidad en una situación incómoda de reemplazar a una persona por otro. ¿Es esto como que los estábamos desacomodando en la forma en la que venían trabajando?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Y las personas de del equipo de trabajo, cómo te fue con ellos?

Entrevistado 9

Muy queridos los el equipo de trabajo, todos fueron muy queridos, la verdad con ellos. Sí, pues todos como intentando llevarlo a uno de la mano en la medida de lo posible, cierto, porque cada quien está en sus obligaciones, pero pues también como dispuestos a responder las inquietudes y también, pues es un proceso de aprendizaje mutuo. ¿Cierto? Porque cuando uno ingresa a un equipo de trabajo, pues primero no está aprendiendo el oficio como se desarrolla en esa entidad, pero también ellos tienen que aprender.

Como desarrollado uno su trabajo, cierto porque viven acostumbrados a la forma en la que lo realiza otra persona, y pues uno tendrá de pronto otras prioridades, otras maneras de abordar la misma situación, a la que pues todos nos tenemos que estar acostumbrando y retroalimentando mutuamente, entonces creo que en ese proceso es difícil para ambas partes, cierto, el que llega y el que lo recibe también, pero en ese tema todos fueron, pues como como muy queridos y muy receptivos, pues como a los cambios.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? ¿Las funciones que ejerciste, pues en en la práctica ya trabajando allá eran concordantes con las de la convocatoria, eran similares o eran diferentes en la práctica de tu oficio? pues ya en el ejercicio del cargo.

Entrevistado 9

En términos generales si correspondían a lo que estaba, pues en la opec, pero hubo un tema que sí me pareció muy complicado y fue una de las situaciones que me empezó, pues como A generar como esa necesidad de de un cambio y fue el tema del liderazgo de ciertos procesos, cierto que eso pues no, me parecía, pues yo tenía un un cargo de nivel

profesional. Y no era un cargo de líder, cierto? pero entonces, a falta de una estructura, y al interior de la entidad, que permitirá liderar los procesos y querían que la persona que estaba, pues como en carrera fuera la que se encargará en realidad de realizar ese liderazgo.

Y pues digamos que el nivel de responsabilidad es muy distinto, y por supuesto, eso debe implicar también a un mayor nivel de responsabilidad, también un mayor nivel de relación, de Salario, es cierto entonces, y esa fue una situación que siempre me generó mucha incomodidad porque entonces pretendían que toda situación que fuese o que tuviese que liderarse la tenía que liderar la persona que estaba en carrera.

Y no así los otros profesionales que estaban allí, cierto, entonces eso siempre me generó, como esa esa incomodidad. Entonces, cada situación que salía. Ah bueno, hay que liderar este proceso. La persona que está en carrera, cierto, hay que hay que repartir el trabajo entre los demás profesionales, decía. Pero venga. ¿O sea, si yo soy un, si somos los pares estamos ganando lo mismo, tenemos el mismo rango, la misma escala salarial, como yo, a llegar a decirle a este mire, es que usted tiene que hacer X Y o Z primero y segundo, yo tengo que desarrollar mis funciones y además tengo que hacerlas de las del líder, no?
O sea, cuando un equipo está estructurado y sabe que necesita un líder, pues el líder se dedica a liderar, no va a gestionar los procesos, no a impulsarlos, porque son 2 funciones que son cada una requiere, pues primero unas habilidades específicas diferentes, cierto, y creo que en eso puede ser muy acertado los concursos. ¿Cierto? Cuando tu estás buscando un perfil específico, ese perfil es el que se ha reflejado en la persona que seleccionas, pero si tú a esa persona que seleccionaste, que tiene unos talentos X lo quieres poner a hacer unos talentos Y, mínimamente tiene que haber pasado por un proceso de capacitación que le permita adquirir esos talentos, o que el tiempo sea el que le vaya como llevando en ese proceso, cierto, pero soy el nuevo, soy el que menos conoce de la entidad y soy el que va a liderar los proyectos, el que le va a decir a X Y y a Z cómo tiene que hacer su trabajo, cierto? ¿Cuál es la posibilidad, cuál es el respaldo que tengo yo para para hacer ese ese liderazgo?

¿Entonces me vi enfrentado a esa situación y no me gustó para nada, cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Claro, además que pues nosotros que somos funcionarios, sabemos que ese rol de liderazgo, pues tiene que ir legitimado por algo cierto, no, no es no es porque a usted le digan entre pares, pues además venga, usted es el que lidera esto no? Eso tiene que tener digamos una, una forma de hacerse y para eso están los directivos. ¿los de libre nombramiento y remoción y pues nosotros somos profesionales y para eso estamos

Entrevistado 9

Exactamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Total Entrevistado 9 el trabajo en la gobernación fue como esperabas? Sí no.

Entrevistado 9

Yo creo que cuando cuando no se escribe un concurso, pues uno lee las funciones del cargo, y pues digamos que tangencialmente todo, todo está allí en las funciones, cierto? ¿Pues digamos las funciones, también las redactan de tal manera que tengan una posibilidad de manejo, pues como al interior con el con el ordenador del gasto, y me parece que es lo correcto, pero uno no dimensiona la cantidad de cosas que tiene que hacer hasta que está sentado allí, cierto? y yo pienso que, Mhm la entidad la entidad es muy grande, pero le hace falta gente.

Le hace falta gente en las estructuras, digamos como en personas que desarrollen las actividades que se tienen que hacer diariamente, no sé. O sea, los temas administrativos, personas del nivel profesional que que gestionen y desarrollen los procesos y también estructuras intermedias que permitan, como el desarrollo o el micro desarrollo de las transacciones que se tienen que desarrollar al interior de la entidad todo el tiempo y la comunicación constante que tiene que existir para que se articule adecuadamente, Eh? ¿La secretaría o la secretaría con otra secretaría, cierto? me parece que de eso adolece la entidad de, o sea.

Hace falta, digámoslo así eh de manera, pues como muy sencilla, le faltan obreros y le faltan maestros de obra, me parece a mí, o sea, personas que estén allí para la situación concreta, el día a día, cierto. O sea, porque el Secretario está en situaciones secretariales, está reunido en Comité de Gobierno, está cierto y el director, pues está casi que supliendo las funciones del Secretario o del gerente que está tiene que ocuparse de sus temas, de gestión de gobierno, pero entonces e l tiene que hacer las veces de secretario, pero las situaciones concretas que se desarrollan al interior de los equipos no hay quien las gestione. cierto?, y eso es el papel que tiene que desarrollar un líder.

Faltan líderes el interior de los equipos, cierto, porque el equipo se compone de roles interdisciplinarios cierto, y ese rol interdisciplinario, pues yo tal vez pueda gestionar lo jurídico desde lo jurídico, pero yo no puedo llegar a decirle al arquitecto, mire, es que esto se hace esta o esta otra manera porque lo mismo, o sea, usted está en su disciplina y es mi par cierto, entonces usted digamos que lo que estamos diciendo está en el mismo nivel de llámenlo, de jerarquía.

Tendría que haber una persona que esté en la capacidad de gestionar y de resolver esa situación, ese llamémoslo conflicto de intereses o de competencias, tiene que haber una persona que sea capaz de gestionar esas esas micro transacciones que se realizan todo el tiempo.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entiendo eso, lo que mencionas puede ser incluso parecido a la estructura que tiene la alcaldía, que tiene líderes de proceso y que están denominados así en jerárquicamente y que son de carrera, pues, además.

Entrevistado 9

Exactamente exactamente, y mira que hay una cosa que a mí me generó mucho, mucho dolor cuando estaba en la gobernación y fue que nos hicieron reportar una cantidad gigantesca de información y de cuáles eran las situaciones en que nos encontrábamos, ¿La carga de trabajo, o sea, si es un análisis increíble, cierto? Llegaron los diagnósticos brutales, dijeron necesitamos una reestructuración.

Yo dije, esta puede ser la solución, necesitamos reestructurarnos y le metimos todo y mandamos los informes y dijimos mire, hay una sola persona que se dedica a atender todas las peticiones de acá, son alrededor de no sé cuántas peticiones, además esa persona tiene que gestionar los procesos contractuales de acá, presentarlos al Comité interno al COS, además tiene que ir al equipo de mejoramiento cierto, o sea, cada una de esas actividades humanas en el tiempo, o sea, no le da una sola persona para hacer todo eso y además rendir para tener una calificación sobresaliente. ¿Eso era imposible, cierto?

Entonces rendimos todos informes. ¿Ay sí, vamos a hacer una reestructuración, pues la reestructuración sí salió para crear burocracia, cierto? Crearon un montón de cargos de libre nombramiento y remoción, y yo dije y entonces, por ejemplo, en la gerencia hay una dirección, que tiene es el director y un empleado.

¿Entonces yo digo, o sea, por qué una persona necesita un director? O sea, eso no tiene ningún sentido y porque hay otro equipo que está compuesto de 14 o 15 personas, y no tiene una estructura intermedia que permita articular las gestiones que se realizan en esa dirección ¿cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Total.

Entrevistado 9

O incluso dentro de los grupos de trabajo dentro de los grupos de trabajo, aquí hay un equipo jurídico, porque no hay un líder jurídico que sea el que termine dirimiendo esos conflictos en entre pares, ¿cierto?

O que sea el que se encargue de hacer esa gestión ante, pues de los procesos, eh al exterior de la gerencia o de ese núcleo, pues de la secretaría. Entonces, la verdad, ese ese punto para mí fue súper decepcionante.

Yo dije, o sea esto, eso es un absurdo, ¿me entiendes? ósea, yo lo que sentía todo el tiempo en la gobernación es que, la imagen que se proyecta hacia afuera es maravillosa, cierto? La gobernación es un hito y es un orgullo para todo el mundo, pero cuando uno se da cuenta cómo funcionan las cosas al interior de la gobernación, es decepcionante, porque entonces a una cuenta que sí existe, la autocracia, que todo eso que se profesa hacia afuera esos valores.

Hacia adentro no son tan ciertos, y que finalmente hay unas líneas establecidas y que tienes que cumplir esas líneas y no importa cuál es tu criterio, sino que importa, es qué fue lo que se decidió a nivel político y eso es lo que se va a hacer, independientemente de cuál sea tu criterio profesional.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, te pregunto entonces, pues con lo que me estás contando tú en algún momento te sentiste sobrecargado de trabajo?

Entrevistado 9

Sí, mucho, mucho.

Venu Karidy Chamorro Caldera

De trabajar en la gobernación de Antioquia. ¿Qué fue lo que más te gustó y lo que menos te gustó?

Entrevistado 9

Lo que más me gustó de trabajar con una en la gobernación. Conocí profesionales increíbles, o sea, el nivel de profesionales que tienen la gobernación, creo que muchas entidades la envidia, o sea la calidad de talento humano que existe allá es brutal. O sea, y conocí gente muy, muy tesa, que me enseñó muchas cosas. Aprendí demasiado del sector en el que estaba y de otro, cierto porque, pues uno interactuando con otras secretarías digamos que aprendía también mucho de todos los demás, de cada uno de los de los puntos en los que tuve conocimiento.

Me parece que hay un desarrollo intelectual muy importante en la gobernación, eso me gustó muchísimo.

¿En qué fue lo que menos me gustó de trabajar en la gobernación? Eh el tema político ¿cierto, eh? El manejo político que existe alrededor de ciertas decisiones que tienen que ser técnicas.

Me parece que es lo que, lo que finalmente me llevo a tomar la decisión de salir de allá. Me refiero concretamente a que había temas que yo decía, esto no se puede hacer o se va a hacer de X O Y manera cierta y eh, me daba cuenta que la decisión ya estaba tomada y simplemente yo era un obstáculo a superar.
Para que se llevara a cabo las situaciones. ¿Cierto? No estaban buscando ni mi asesoría si no, el tema era cómo lo hacemos? ¿Cierto? ¿Vamos a hacer esto, cómo lo vamos a hacer en tal fecha?

No era así. Si yo estaba de acuerdo, o no con que eso se fuera a realizar, y si mi concepto profesional era importante, si no si como cómo se iba a lograr a través de mí que se hiciera esa situación, digamos la logrando la legalidad de ese evento, e so fue como la situación que me que menos me gustó de la gobernación.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Creo que ya me lo mencionaste en otra parte de la entrevista, ¿cuánto tiempo llevas trabajando cuando te retiraste de la de la gobernación?

Entrevistado 9

1 año y 8 meses.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, eso me lo habías contado ahorita, cómo fue ese proceso de tomar la la decisión de renunciar? Cuéntame un poco de eso. ¿Cómo fue todo ese proceso? ¿Pues mental, Eh? ¿Todo lo que uno pone sobre la mesa cuando va a tomar una decisión de talante, sobre todo que tu me has dicho, Eh? ¿Esa estabilidad pues lo te lo pregunté porque es algo que uno recalca de la carrera y es estabilidad? ¿cómo llego, como empezaste el proceso de tomar esa decisión?

Entrevistado 9

Pues primero fue como llegar a ese punto de saturación, cierto? Yo me acuerdo que hubo un momento, Eh? ¿No sé cómo un viernes en la tarde, eh llegó un convenio con el Ministerio de miles de millones de pesos, cierto? entonces me dijeron, Ay este hay que llevarlo al COS y sí, eso hay que llevarlo, qué entonces estudiemos para presentarlo, no sé, el lunes a primera hora.

Entonces, me dijeron, no es que ese convenio se va a firmar mañana, y yo, ay cómo así? sí, mañana se va a firmar, entonces es para saber si eso se presentan a COS ellos y pues ese es el trámite que hay. Eso es lo que pues hay que hacerlo, entonces allí se dijo. Ah, bueno, vamos a hablar con un perito que es el Secretario General, a verificar, entonces hay que presentarlo, no, cierto? O sea, era un convenio de miles de millones.

Y simplemente alguien sacó un concepto, dijo. No, eso ese ese convenio no tiene que ir al COS.

No sé, no, no me preguntes. ¿Cuál fue la justificación? Porque no. Hoy es un día que no lo tengo claro y al otro día al mediodía estaba el Ministro firmando el convenio con la gerencia, de miles de millones y yo me quedé como, ¿Y entonces?

Cuál era entonces, me preguntó que cuál era el rigor que que había con los otros procesos. Me quedé yo frío y te lo digo ese día me tiré, estaba ya en eso, yo vivia en Envigado, tenía como un solarcito terminó la llamada y yo me quedé tirado en el balcón mirando al techo y decía Juepucha.

Es el Convenio más grande que ha pasado por mis manos y estoy seguro que no cumplió el trámite que tenía que realizar.
Cierto, entonces yo dije, pues bueno, legalmente no hay un impedimento porque pues la ley no, no te obliga al que lo lleves al COS, pero si llega la Contraloría de una investigación va a ser ah, venga usted tiene un reglamento de contratación y usted no siguió, que hay un hallazgo administrativo con posibles consecuencias, que bla, bla bla, entonces yo dije, juepucha me voy. Eso no, yo no voy a seguir aquí, exponiéndome y poniendo en riesgo mi tarjeta profesional.

Porque pues aquí no se tiene en cuenta lo que lo que yo estoy pensando, sino lo que ya se decidió entonces, digamos que fue como llegar a ese a ese punto de ruptura, es cierto?

Cuando llegue a ese momento de ruptura, ya entonces empezar a pensar, bueno, el cómo, cierto, porque finalmente, eh digamos que uno ve sus derechos plasmados en en la ley y en el Reglamento interno de trabajo, y bueno otra cosa es materializarlo cierto.

Ese proceso de irme a la de la gerencia duro por ahí unos 6 meses más o menos, porque me llegué al punto al punto de saturación y hablé con ella, le dije, Gerente, mmm, estoy cansado, no quiero continuar más. Me voy a ir en tal fecha.

No venga hablémonos qué vamos a organizar las cosas de tal y tal manera deme un tiempo, entonces Empieza uno como a postergar la situación, cierto, porque finalmente eh ya es otro punto que me parece muy complicado, cierto un funcionario de libre nombramiento y remoción, que en mi en mi percepción debiera ser también por el mérito cierto, o sea, me parece que son los digamos el Gobernador, pues, tiene que ser elegido popularmente.

Pero sus secretarios, a mí me parece que debieran ser personas de carrera, o sea, porque es que son entidades técnicas, no son entidades políticas, o sea si tiene ese manejo político, pero ósea, principalmente, lo que más importa allí es que usted conozca el sector, que usted entienda como cómo funciona ese esa entidad o ese ramo al que al que va a entrar entonces, o al menos, que tenga un componente técnico a ello.

No sé, o sea, que existiera una forma distinta de que estas personas fueron seleccionadas porque, terminan siendo también burocracia, cierto? entonces una persona de libre nombramiento y remoción es la que te califica y es la que te dice, Eh si tu trabajo estuvo o no estuvo bien hecho y de qué depende pues probablemente puede ser así. Estamos hablando de temas de poder, de si hiciste o no las cosas como ellos querían que se hicieran, cierto? no depende si rendiste bien o no el concepto, si hiciste un adecuado análisis, si no si eres o no un obstáculo para la los deseos que tiene la administración.

Entonces, todo pasa por ahí, cierto? Cualquier solicitud que realices, cualquier permiso, cualquier, todo tiene que pasar por intermedio de tu ordenador del gasto, y entonces ahí es cuando te digo que esa figura de talento humano o de esas entidades o esos esos cierres, esos esos seguros que tienes para tus derechos, no, no funcionan porque todo pasa por intermedio del ordenador. Entonces, si vas a presentar la renuncia, pues evidentemente tiene que ser también el que rinda su concepto. ¿Ahí como aceptando, si estás o no a paz y salvo con los temas de la gerencia, cierto, entonces?

El proceso con ella fue como medio intentando negociar como venga lleguemos a este acuerdo, yo me quiero ir en tal fecha, tengo programadas estas actividades hasta que ya llega un punto en el que se está extendiendo mucho la situación y le dije ya no más, ósea, me voy en tal fecha, sí o sí. Presente la renuncia, y entonces no se la presenté directamente a ellos, sino que se la presenté entonces al Gobernador, cierto? y obviamente, pues eso genera un run run y bueno.

Yo seguramente, estoy seguro que ella no quería que se hiciera de esa manera, pero bueno, no lo vi como de otra manera porque ya estaba, estaba cansado.
Pero entonces, bueno, llegamos al momento en que se terminó mi relación con la entidad y yo tenía absolutamente. O sea, corrí como un loco para dejar todo listo, firme, pues el paz y salvo para que me hicieran, mi liquidación y ya me está pidiendo que liquidara un contrato en el que yo era parte del equipo supervisor del contrato, ya había terminado, pero eh no se habían recibido los productos. ¿cierto? ¿a quién le correspondía?, al supervisor técnico.

Entonces, le mande un informe sobre este contrato, no se puede liquidar ya revisamos temas de pólizas, hicimos las actuaciones relacionadas con la terminación del contrato, se informó la aseguradora, pero hasta ahí llega mi competencia, yo soy supervisor desde el punto de vista jurídico, el punto de vista técnico le corresponde a peranito y peranito no ha recibido a satisfacción los informes, entonces hasta que no se reciban esos informes, no se revisen, no se requiera a la entidad para que haga los ajustes que correspondan, yo no puedo liquidar este contrato.

Cierto, me tocó mandarle un informe que se lo revisará el asesor financiero, el no sé qué tan, tan, tan, tan, y ahí sí me firmó mi paz y salvo, pero yo no tenía absolutamente ningún pendiente con la entidad y se me demoró un mes más la liquidación.

A raíz de esa situación, cierto, porque una persona que es la que tiene el control sobre la calificación de uno y todas las actuaciones administrativas que estén relacionadas con el puesto, no quería aceptar que yo me fuera. Incluso ese proceso fue traumático.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Si que no era así, pues Eh, Entrevistado 9, te pregunto una cosa, tú estando ahí de pronto no viste la posibilidad o no buscaste la oportunidad, pues ya me dijiste que talento humano de pronto no es muy útil para eso.

Pues, como la gobernación tiene una planta global enorme, de pasarte para otra dependencia, irte para otra dependencia donde pudieras estar de pronto que funcionara diferente. ¿O simplemente viste que no se podía? No lo intentaste o pensaste en eso o no.

Entrevistado 9

Digamos que, ahorita pensando las cositas de las cosas, un poco de frío, pienso que se puede haber agotado ese ese mecanismo, pero estaba tan saturado en ese momento que o sea, tenía la visión nublada y la única alternativa que vi como una salida rápida fue, me largo, o sea, solamente por el hecho de yo pensar que tenían que ir a decirle a la gerente, admite que esta persona le hagan un traslado.

¿Yo dije esta señora no me va a dejar ir de acá y me voy a quedar aquí encerrado, no sé cuánto tiempo y me voy a tener que someter a otra situación más, EH? más frustrante.

Y no quería, cierto, entonces la salida que encontré fue, me largo eso fue como la la alternativa que tomé, pero creo que sí. Si hubiese podido explorar, o sea, no lo explore en su momento, porque como te digo, estaba completamente saturado y quería un cambio, o sea, rapidísimos. Estaba como al borde de empezar a afectar mi salud mental y, no, entonces no, no lo tomé en ese momento como una alternativa.

Varias personas con las que había hablado, pues amigos míos de la gobernación, incluyendo a Sandra, me dijo, Venga, revise la posibilidad de un traslado, no sé qué, cierto, pero entonces pasas por lo mismo, cierto?.

El tema ahí ya se vuelve, es bueno, hay que recurrir a los contactos de la política a quien Conocés?, y no quería como someterme a esa situación, cierto, de pronto, ahora, pensándolo como un poquitico más en frío, viendo como en retrospectiva tal vez sí pudo haber sido una alternativa a agotar, pero no fui capaz como de, o sea, en el estado mental,

el que me encontraba en ese momento no fui capaz de pensarlo, y de actuar como con, con mayor calma en ese momento.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, entiendo, eso es sí, eso llega un punto de saturación, que es complicado.

Entonces, pues ya retomando como viendo todo, ahora, pues sintetizando un poco, ¿cuáles creerías tú que son esos factores determinantes que te llevaron a tomar la decisión de renunciar o cuáles son los factores que te llevaron a renunciar esos factores determinantes, pues ya sea personales, de la entidad o etcétera que tu dices yo renuncio por esto, por esto y por esto?.

Entrevistado 9

Bueno, mira lo que te mencioné hace un rato, el tema de la visión que se tiene de la gobernación al interior y al exterior, creo que es determinante. Es cierto, porque cuando llegas con esa expectativa y piensas que estás entrando a un lugar con, o sea, no sé con las virtudes, con los, con los valores que profesa la entidad, EH. Digamos que uno tiene, la vara muy alta es esto.

Entonces entre más alta tenga la vara, pues también más te puedes llegar a decepcionar. Entonces fue un punto como de decepción, con relación a ese tema que fue, me parece importante. El segundo, es la carga laboral o como te dije falta gente falta estructura, Eh y faltan personas que que medien en ese en esas micro transacciones que hay que hacer todo, todo el tiempo en en la entidad. Y finalmente el tema político y como Eh las decisiones que debieran ser de carácter técnico pasan todo por el tema político y te dan, pues como como maniatado. Esos creo que sería como los 3 elementos determinantes.

Ah, bueno, y el tema de talento humano también fue muy triste. Te lo quería contar? No, no, no. hubo una sola persona en talento humano que se cuestionaría que se cuestionara la situación, me entiendes? Eso también fue. Yo creo que si alguien allí se hubiese apiadado y hubiese dicho venga Cuéntame qué está pasando porque no exploramos esta otra posibilidad.

Tal vez si alguien en ese momento hubiese tendido la mano de allá, cierto como sentir ese respaldo, ese venga nuestro talento humano nos importa. Tal vez la cosa hubiese sido la decisión. Hubiese podido haber sido distinto a cierto como sea, yo estaba en ese momento muy frágil emocionalmente y probablemente encontrar ese ese regocijo como en el cariño o en la preocupación de una persona de talento humano, pudo haber sido determinante en que yo tomara otra decisión.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, sí.

Entrevistado 9

¿Cierto? ¿Incluso pudo haber sido hasta una pataleta, cierto? Una pataleta que a la que nadie le para bolas, y terminó siendo realidad.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Veo que cuando haces el listado de las situaciones determinantes, pero anteriormente me habías contado que no sentías que, pues eso es el tema político, cierto? ¿Pero pues como para dejarlo muy explícito, tú sientes que tu criterio profesional, EH? ¿Fue tenido en cuenta y valorado al momento de tu ejercicio siempre o sí, a veces o a veces no que eso me dijiste que era como muy frustrante.

Entrevistado 9

Sí, no en la mayoría de las veces sí lo tenían en cuenta, pero había elementos determinantes, o sea, situaciones que me parecían, digamos, complejas profesionalmente que estaba claro que la decisión ya estaba tomada, me entiendes? y en esos casos.

No, era escuchado el criterio, sino que simplemente Eh. Vamos a hacer x, vamos a hacer y por aquí nos vamos y entonces y el criterio uno quedaba por un lado cierto, entonces, pues en esos casos que optaba por lo menos entonces, pues ver el proyecto, lo que se necesite, y firmen ustedes, exacto, que también es un tema muy incómodo porque como te digo, quién es el que te firma la evaluación?

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí.

Entrevistado 9

Es la misma persona que te está dando la orden, entonces, Eh, se siente uno muy indefenso en esa situación, porque sí, ósea, estás a merced de la persona que te, o sea, tienes que darle tu concepto y tienes que decirle que no a alguien, que es el que te puede calificar mal.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Sí, y a mí me ha pasado y cuando uno a veces dice que no desde lo jurídico, uno siendo abogado, esto no se no se puede hacer, entonces uno se vuelve una piedra en el zapato, uno es un obstáculo, es poco productivo, no propone etcétera.

Entrevistado 9
Exactamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Total, empatía contigo. ¿En ese sentido, Eh, tú crees que si alguna situación en el trabajo en la gobernación, si algo hubiera sido diferente de pronto no hubieras renunciado? ¿Como qué crees que pudo haber sido diferente para no renunciar?

Entrevistado 9

Lo que te estoy diciendo, primero como haber encontrado como apoyo por parte de las estructuras administrativas que tiene la entidad, como para no sentir esa situación de vulnerabilidad.

Creo que, si hubiese sido determinante para yo decir bueno, venga aquí sí me valoran aquí si me quieren lo que yo estoy haciendo es importante, tal vez no en esta en esta ala, pero me puedo ir para el piso 12 o 13, o sea, cualquier otra entidad, tal vez allí si me vayan a valorar, porque puede ser un tema circunstancial de la gerencia o de la secretaría en la que uno este.

Pero no sentí esa esa, esa acogida. Yo creo que eso pudo haber sido si eso hubiese cambiado, o sea, si hubiese encontrado apoyo en ese momento, tal vez la decisión hubiese sido completamente diferente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Entiendo, ¿tú crees que pues, escuchándote, y con todo lo demás que yo he escuchado en las en las múltiples entrevistas.

¿Tú crees que de pronto, Eh? La gobernación sí valora, o le da la suficiente importancia a su talento humano y sobre todo al que entra por meritocracia o tu crees que es algo que simplemente está ahí y lo hacen como de una manera? ¿Pues por cumplir o crees que si puede haber una valoración frente a eso?

Entrevistado 9

No, yo creo que no hay suficiente valoración de la meritocracia.

Porque como te digo, pues debían preocuparse más por entender cuáles son las situaciones que está viviendo cada persona, cierto.

Y los esfuerzos que se han hecho para mejorar, es para mejorar la burocracia, no fue para mejorar la condición de trabajo de las personas, esa fue como la sensación que tuve, cierto

que lo que se privilegió siempre fue bueno, vamos a poner cargos que podamos poner y quitar a merced de quien esté en ese momento liderando, pues como el tema político.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Listo ya como para terminar, digamos que de acuerdo, pues experiencia de la reunión que ya has mencionado varias cosas, pero de esos factores, desde el aspecto organizativo, desde la entidad como tal, tu que crees que debería mejorar la entidad?

Entrevistado 9

Bueno, lo que te digo, o sea, tal vez cuando planean hacer alguna otra reestructuración, mejorar, EH? El número, como te dije, obreros y maestros de obra, cierto, o sea, creo que hay suficiente, secretarios, suficientes directores, pero faltan líderes de proceso y faltan profesionales para desarrollar la cantidad de.
de actividades que se tiene que desarrollar y la entidad, cierto? El tema del clima organizacional.

Que no se quede en como en las decisiones, pues como sin sentido cierto, porque terminamos es como llenando un montón de formatos y llenando un montón de indicadores, eso para mostrar otra vez esa faceta hermosa que es la gobernación, pero cuando uno se va a revisar, o sea, lo que representa ese informe con relación a lo que está sucediendo en realidad al interior de las entidades, no corresponde, cierto, entonces sería como revisar más qué es lo que está pasando y a veces hay síntomas, que empiezan a manifestarse.

¿Cierto? No sé, una entidad x está retrasada en sus derechos de petición, venga en vez de requerirla para que Eh le rinda un informe porque se está demorando tanto para contestar las peticiones, ¿Yo no creo que un funcionario público estas alturas pues más uno que se ha tardado cuatro o 5 años para poder acceder a un puesto diga, no es que no me da la gana de responder en los 15 días que me da la ley, no? ¿O sea ahí detrás tiene que existir una justificación cierto? y probablemente no atender esas señales porque en la que se hacen mediciones, cierto?, Pero las mediciones son, puede ser un requerimiento, las mediciones no son para mejorar la situación al interior de la entidad.

Entonces, que esas mediciones apunten a hacer un mejoramiento real de las condiciones de los empleados, y también de la Comunidad. ¿Cierto? De paso, porque pues si hay empleados que están tranquilos que están conformes con su, con su volumen de trabajo, probablemente van a poder prestar un mejor servicio a la Comunidad.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Sí, claro, y la calidad? Pues no es lo mismo. Si yo tengo 1000 derechos de petición.

Entrevistado 9

Así es.

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Eh? Contestar los pueden debida forma YY lo que requiere el ciudadano, así tengo 500 o a sí tengo 200.

Entrevistado 9

Sí, probablemente si yo tengo 50, probablemente esos 50 me puede llegar a sentar, a hacerle una investigación en profundidad y darle la respuesta. Probablemente con toda la argumentación, la orientación que él necesite o, si no probablemente utilizará una forma en la que le diré Pepito Pérez, su solicitud es improcedente. Chao, pues porque es que precisamente tengo que rendir un informe en el que tengo que reportar el indicador positivo. Cierto, porque al final se trata de eso. Se trata de demostrar gestión y no de la gestión que estamos realizando, o sea, se termina es trasladado en.

Bueno, eso es otro elemento importante, la medición de la administración, a través del gasto público cierto? ósea, estamos midiendo el impacto que tienen las entidades, es con la cantidad de plata que se gastan en proyectos, pero no en cómo es que ese proyecto está impactando a la entidad y a la comunidad.

Cierto, o sea, tu vas y miras el plan de compras cierto, como lo mires. Ah, con cuánta plata se gasta entidad, pero no estas. Yo probablemente me puedo gastar 10 millones de pesos e impactar la Comunidad en un 300%. ¿O me gasto 20000 millones de pesos en publicidad y pues sí me lo gasté en el mismo rubro, en la misma comunidad, y puedo ponerlo allí en mis indicadores, como que parte de esta comunidad de X o Y manera, pero finalmente, cuál es el impacto real que están teniendo esos proyectos en las entidades? Cierto.

Entonces terminaron gastándose un montón de plata en cosas que no tienen ningún sustento, ningún sentido. Pero claro, como lo que necesitamos es gastarnos la plata, necesitamos que no llegará al 30 de diciembre con los indicadores por debajo del 95%. ¿Cierto?

Venu Karidy Chamorro Caldera

¿Total, te agradezco muchísimo, te agradezco enormemente, pues todo lo que me has contado, pues porque de todas maneras, eh Pues es una experiencia que se vive y entiendo que a veces uno no quiere volver a hablar del tema y pues de la entidad, a veces puede ser difícil, pero muchas gracias porque esto nos me puede al menos a mí servir con todo lo que ustedes me han contado, pues no solamente tú, sino todas las personas en algún momento, pues no solamente para mi trabajo de grado me va a servir, sino pues yo más adelante,

pues le diré a la entidad vea esto es lo que la gente propone, esto es lo que ha pasado y esto es lo que encontramos

Porque realmente yo he requerido a la entidad con derechos de petición y demás. ¿Para preguntarle, venga, Ustedes qué hacen? por las personas que cuando se van a ir y lo único que tienen en este momento es un formato que hicieron en octubre o en septiembre que es una encuesta de 3 puntos y ya, o sea, es una cosa absurda.

Entrevistado 9

Entonces, mira que que lo que yo te estoy diciendo es verdad, o sea, les vale.

Les vale huevo que nos vayamos. ¿O sea esto porque finalmente, pues si lo que estás pensando es en su estructura política y el qué va a pasar en las elecciones de dentro de 2 años? Pues básicamente si se va un una persona en carrera y queda ahí un un empleo en vacancia definitiva, pues también tienes un provisional para meter ahí hasta que se surta otro concurso que será dentro de 10 o 20 años. Entonces ahí tienes tu cuenta política, pues cierto.

Lamentablemente eso termina siendo la salida de nosotros, o sea, es solucionarles esa esa situación que se que sabemos que sí que se vive en nuestro país desafortunadamente.

Venu Karidy Chamorro Caldera

Si señor, bueno, muchísimas Gracias, te te voy a compartir cuando haga la investigación, te la compartiré y bueno, pues nada más que agradecimientos para ti.

Entrevistado 9

Bueno, igualmente, yo también quería darte las gracias porque, digamos que esta es una charla que yo no tuve con nadie, me entiendes y te doy. Te agradezco que nos hayas permitido, pues a quienes hayamos participado. Este de esta investigación, como de poder expresar estos temas que tal vez hablará uno informalmente con su familia, con sus amigos, cierto?

Pero que alguien se esté preocupando por esto, o sea, es verdaderamente gratificante y es, o sea, te lo digo, es un es un evento muy importante para mí. Te agradezco mucho.

Venu Karidy Chamorro Caldera

A ti, bueno, hasta luego. Feliz día.

Entrevistado 9

Hasta luego, muchas gracias. Feliz día.