



*La escalera y la tinaja - Pasto*

*Propuesta de caracterización del desarrollo humano y su impacto desde la formación profesional: caso de los funcionarios en carrera administrativa de la alcaldía de Tuluá (Valle del Cauca), 2014*

**SÍNTESIS:**

El artículo describe los resultados de la caracterización sobre el impacto e importancia que tiene para una persona en carrera administrativa, la decisión de continuar o no con su desarrollo y formación profesional. El estudio fue llevado a cabo en la alcaldía del municipio de Tuluá, con los funcionarios inscritos en carrera administrativa que laboran actualmente allí. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de una encuesta on-line a los funcionarios. Se resalta los avances obtenidos en los procesos de formación de profesionales que encuentran en la educación el motor para seguir avanzando en su proyecto de vida.

En este proceso se llevó a cabo una extensa exploración de trabajos anteriores y se ha tenido en cuenta el trabajo realizado por Amartya Sen (2001), Martha Nussbaum (2012) y Manfred Max Neef (1998), que han realizado algunas investigaciones relacionadas con el desarrollo humano y la calidad de vida. Están de acuerdo en especificar que el ser humano es el centro de la sociedad y la civilización, señalando con respecto al desarrollo humano de un marco que permita vivir con dignidad, ya que las necesidades, las capacidades y el concepto de una vida digna. Algunas investigaciones y artículos fueron a su vez presentados y desarrollados en los trabajos conflicto - familia, calidad de vida, la situación de los estudios de postgrado en Colombia, entre otros temas.

La recolección de datos primaria se llevó a cabo mediante la aplicación de una encuesta en on-line a los funcionarios inscritos en la carrera administrativa en la alcaldía de Tuluá y de la información obtenida se realizó un análisis de los datos que se compararon con el planteamiento inicial para realizarse conclusiones al respecto.

**PALABRAS CLAVE:**

Desarrollo profesional, calidad de vida, carrera administrativa, desarrollo humano y necesidades.

**Clasificación JEL:** J24, I2, I31

**ABSTRACT:**

This article describes the results of the characterization on the impact and importance for a person in an administrative career, the decision to continue or not with his or her development and professional training, which was carried out in the mayoralty of the municipality of Tuluá with the civil servants who were enrolled in the administrative career and are currently working there.

In this process was carried out an extensive exploration of previous work and it was taken into account the work done by Amartya Sen (2001), Martha Nussbaum (2012) and Manfred Max Neef (1998), who have performed some research related to human development and quality of life. They agree to specify that the human being is the center of society and civilization, pointing with respect to human development a framework that allows to live in dignity, as the needs, capabilities and the concept of a worthy life. Some research and articles were also presented in which are developed themes as the conflict work - family, quality of life, the situation of postgraduate studies in Colombia, among other topics.

The Primary data collection was carried out through the application of an online survey to the civil servants enrolled in the administrative career in the mayoralty of Tuluá and from the information gathered it was performed an analysis of the data against the initial approach and some conclusions were made from this.

**KEY WORDS:**

Professional development, quality of life, administrative career, human development and needs.

**JEL Classification:** J24, I2, I31

*Propuesta de caracterización del desarrollo humano y su impacto desde la formación profesional: caso de los funcionarios en carrera administrativa de la alcaldía de Tuluá (Valle del Cauca), 2014*



Dalmeira Piedrahita Zapata<sup>1</sup>  
Isabel Cristina Salamanca Romero<sup>2</sup>

*Proposal for the characterization of human development and its impact from professional training: the case of civil servants in the administrative career of the mayoraty of Tuluá (Valle del Cauca) 2014*

Primera versión recibida el 9 de mayo de 2014. Versión final recibida el 23 de julio de 2014.

Para citar este artículo: Piedrahita Z., Dalmeira, Salamanca R. Isabel C. (2014). "Propuesta de caracterización del desarrollo humano y su impacto desde la formación profesional: caso de los funcionarios en carrera administrativa de la alcaldía de Tuluá (Valle del Cauca), 2014". En: *Gestión y Región* N.º. 17 (Enero-Julio 2014); pp. 115-128

El desarrollo profesional permite que las personas sean competentes, educadas, líderes, dispuestas al trabajo en equipo y responsables dentro de su campo de acción. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha promovido el concepto de desarrollo humano como:

el proceso de ampliación de las posibilidades de elegir de los individuos que tiene como objetivo expandir la gama de oportunidades abiertas a las personas para vivir una vida saludable, creativa y con los medios adecuados para desenvolverse en su entorno social (Gutiérrez, 2011).

Tomando estos aspectos como referentes, se puede evaluar el desarrollo de una sociedad a través de los "Índices de Desarrollo Humano", ya que además del crecimiento económico, es importante mirar otros factores que, definidos por Martha Nussbaum (2012) como "capacidades", pueden ser incluso más relevantes.

El desarrollo profesional ocupa un lugar importante en la humanidad, ya que trata la relación social presente en todas las actividades de la vida diaria. Como lo manifiesta la ONU (1969), muchas sociedades en el mundo enuncian la educación como parte del progreso, del desarrollo de la humanidad y la calidad de vida; ya que permite mejorar el conocimiento y el sistema de valores en búsqueda de un ser integral.

En los funcionarios públicos, dado que son ellos, en tanto representantes de la ciudadanía, los encargados de la atención y el manejo de los recursos de un país, es decir, que velan por el beneficio común a través del cumplimiento de sus funciones.

<sup>1</sup> Ingeniera Industrial, Universidad Tecnológica de Pereira (Pereira, Colombia) - Aspirante a Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira. Contacto: ingdalmeira@ucp.edu.co

<sup>2</sup> Ingeniera Industrial, Unidad Central del Valle (Tuluá, Colombia) - Aspirante a Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira. Contacto: isabelcristina1689@hotmail.com

En medio de la búsqueda del desarrollo profesional en los funcionarios públicos, cabe resaltar la posibilidad de ascender dentro de la carrera administrativa. Un buen componente motivacional para este desarrollo es a través del premio, el ascenso en el cargo o la bonificación monetaria, lo cual permite que su capacidad adquisitiva mejore, lo que redundará en una mejor calidad de vida e impacta en diferentes aspectos del individuo, en forma positiva.

Estado y gobierno son una estructura importante y configurada para promover el desarrollo de una nación; por eso se hace necesario promover y generar bienestar a sus millones de habitantes. Esto debe comenzar internamente, es decir, desde el corazón del Estado a través de sus funcionarios, quienes deben estar alineados con las metas de la institución y sus conocimientos deben ir en esa misma línea. Además, el Estado debe buscar el bienestar de ellos, permitiéndoles un mejor posicionamiento de acuerdo con los aportes que realicen o a su mejoramiento educativo.

A partir de lo anterior surge el interés de realizar un proceso de caracterización sobre el bienestar, el desarrollo profesional y las expectativas que tienen los funcionarios de la alcaldía del municipio de Tuluá, Valle del Cauca (Colombia). Dicho interés se funda en la preocupación permanente por el bienestar de los colaboradores y el cumplimiento de sus metas personales con respecto al empleo dentro de la administración municipal, de manera que este estudio sirva, a futuro, para establecer un mejor plan de incentivos y además sea promotor del mejoramiento y fortalecimiento del área de talento humano.

El capital humano dentro de las organizaciones de tipo público, en este caso la alcaldía de Tuluá, juega un papel importante a la hora de evaluar el desarrollo del municipio y del país a través de la consecución de resultados, los que a su vez, se ven afectados por el desempeño, la capacitación y la educación de las personas que laboran allí.

Con el fin de realizar un análisis que sirva para futuras decisiones, se abordaron categorías como sentido de vida, necesidades humanas, empleo y economía, a través de hechos históricos que producen cambios en la vida de las personas, y por tanto, impactan en las diferentes decisiones que tomen a lo largo de sus vidas.

En cuanto a los antecedentes que fueron insumo para el desarrollo de todo el proceso se consideraron trabajos realizados por Amartya Sen (2001), Martha Nussbaum (2012) y Manfred Max Neef (1998), pues ellos catalogan la calidad de vida y la clasifican en capacidades tangibles y medibles, como son: el juego, la salud, el trabajo, la vivienda, entre otros; todas ellas respecto al desarrollo humano y a las capacidades del individuo para tener una vida digna. Se tuvieron en cuenta también investigaciones y artículos relacionados con el desarrollo

de los postgrados en Colombia (Banco Mundial, 2012), el conflicto trabajo – familia y la calidad de vida (Álvarez y Guerra, 2012), entre otros aspectos.

En un primer apartado se encontrará relacionada y definida la metodología que se adoptó para la realización del proceso de caracterización; seguidamente, la discusión que se llevó a cabo; finalmente, se explicitan las conclusiones que se dieron a partir del análisis de datos obtenidos y la discusión realizada.

## **Metodología**

El objetivo de este proceso fue diagnosticar y caracterizar elementos que permitieran identificar la importancia o prioridad que tiene, para una persona en carrera administrativa de la alcaldía de Tuluá, continuar con su proceso académico para conseguir un mayor desarrollo profesional.

Se realizaron consultas bibliográficas que fundamentan las diferentes categorías que se establecieron como unidades de análisis, a saber: Sentido de vida, Calidad de Vida, Desarrollo Humano Profesional. Respecto de las mismas, autores como Sen enfocan el desarrollo humano hacia el bienestar, el sujeto que lo disfruta y los medios utilizados para conseguirlo (Sen, 2001), Nussbaum enumera capacidades como vida, salud corporal, integridad corporal, sentido, imaginación, y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación, juego, entre otras (Nussbaum, 2012) y Max Neef (1998) compara las necesidades con los satisfactores como medios para suplir la necesidad.

En la actualidad, la alcaldía de Tuluá cuenta con 65 funcionarios inscritos en carrera administrativa. La forma en la cual se realizó el acercamiento a ellos fue a través de una encuesta on-line. A través de este instrumento se indagaron diferentes aspectos: Tiempo de servicio en carrera administrativa, nivel educativo, progreso laboral y educativo, cumplimiento de metas, expectativas laborales y académicas con el fin de identificar, por ejemplo, si el funcionario se encuentra o no en su “zona de confort” o si, por el contrario, está en la búsqueda del cumplimiento de sus metas profesionales, así como también los elementos que impactan el cumplimiento de dichas metas y la importancia de ellas en su vida personal y profesional.

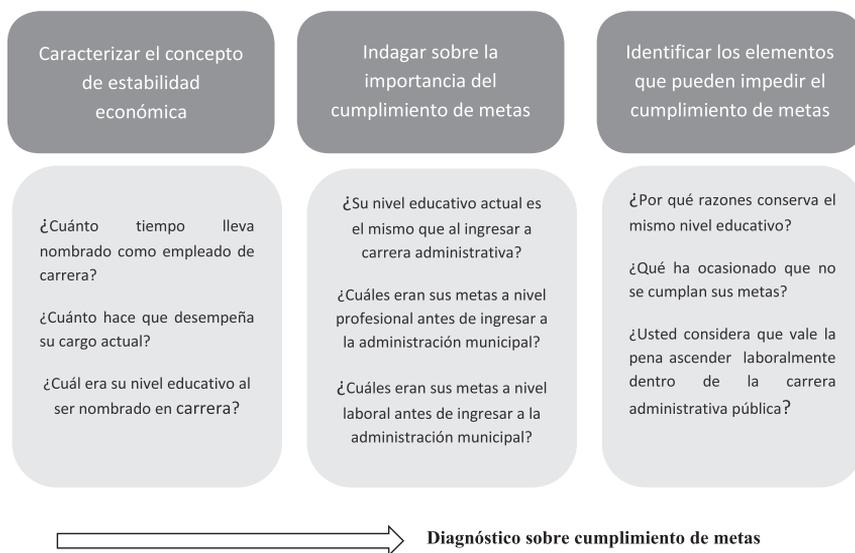
La encuesta fue puesta en línea durante dos semanas, con el fin de que los funcionarios pudieran acceder a ella en el momento que consideraran conveniente, sin afectar la realización de sus actividades laborales.

Con posterioridad al cierre de la encuesta, los datos fueron analizados y los resultados confrontados, frente a las posiciones iniciales dadas a través de la hipótesis: Los funcionarios públicos, en particular los adscritos a la alcaldía de Tuluá, una vez nombrados en carrera administrativa desisten de continuar su formación profesional o posgradual por dedicar sus esfuerzos a los nuevos

distractores que se convierten en prioritarios con respecto al desarrollo personal, humano y profesional.

Finalmente, se logró dar respuesta, de manera satisfactoria, a la pregunta problematizadora: ¿Cuál es el impacto y la importancia que tiene, para una persona en carrera administrativa, la decisión de continuar o no con su desarrollo y formación profesional?).

Los datos recolectados a través de la encuesta se procesaron en una hoja de cálculo de Excel y se generaron gráficos de la misma; con ello fue posible confrontar la información obtenida con la esperada. Con la información obtenida se alcanzó cada uno de los objetivos (Figura 1) planteados.

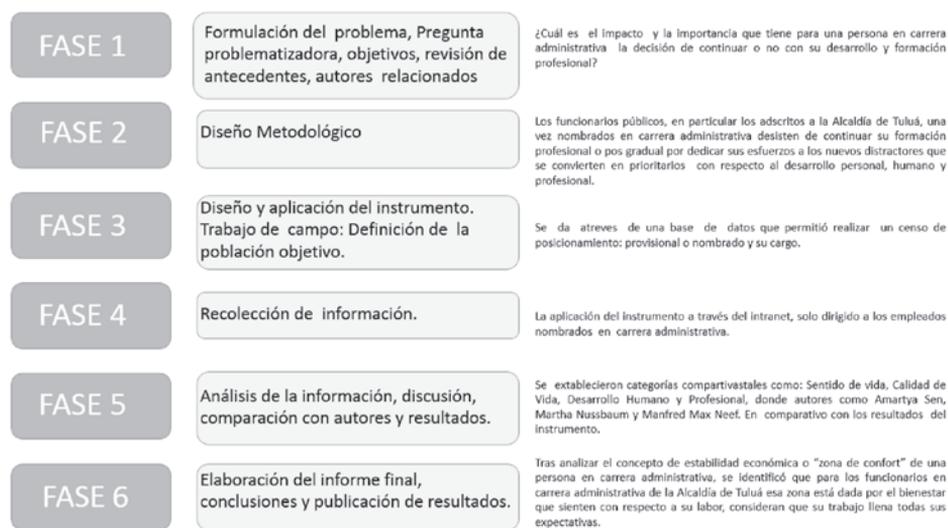


**Figura 1.** Caracterización del instrumento aplicado a objetivos por cumplir dentro del proyecto

Se conoció, así el concepto de estabilidad económica o zona de confort que tienen los funcionarios, se interpretó el mismo a través del análisis, para determinar la importancia que reviste el cumplimiento de metas profesionales en las personas que pertenecen a la administración municipal de Tuluá. También se identificaron los impactos positivos o negativos que genera el cumplimiento de esas metas, generando, a partir de ello, un diagnóstico sobre el posicionamiento que han tenido los funcionarios con respecto a su cumplimiento. Se obtuvo, además información sobre el trazo de nuevas metas y los obstáculos que encuentran los funcionarios cuando desean ejecutar acciones a favor de la consecución de sus propósitos.

El proceso fue organizado en seis fases: fase inicial, en la cual se formuló el problema, la pregunta, los objetivos, la revisión de antecedentes, la presentación

del área problema y el estado del arte. La fase dos estuvo centrada en el diseño metodológico. La tercera fase consideró el diseño del instrumento, el trabajo de campo a partir del cual se logró establecer contacto con la población objetivo. Posteriormente, durante la fase cuatro, se realizó la recolección y verificación de la información a través de los datos arrojados por el instrumento. Luego, la fase cinco estuvo centrada en el análisis de la información, elaboración de la discusión y resultados. Finalmente, en la fase seis se plantearon las diferentes conclusiones, se elaboró el informe final y se publicaron los resultados obtenidos.



**Figura 2.** Fases metodológicas relacionadas con la caracterización.

## Discusión

La hipótesis planteó que los funcionarios públicos, en particular los adscritos a la alcaldía de Tuluá, una vez que logran ser nombrados en carrera administrativa permiten que algunos objetivos personales, que tal vez antes no lo eran, se conviertan en prioritarios con respecto al desarrollo personal, humano y profesional. Por lo tanto, es común encontrar que muchos de ellos desisten de continuar con su formación profesional o posgradual por dedicar sus esfuerzos a los nuevos distractores impuestos por el contexto laboral.

Al confrontar la hipótesis planteada frente a los resultados arrojados por la encuesta, se evidenció que el 43 % de los funcionarios no ha mejorado su nivel educativo. Dentro de las razones que manifiestan como justificativo de esta decisión alegan la necesidad de cubrir gastos de otras personas, pagar deudas por créditos o enfermedades, realizar inversiones de casas, autos o pago de estudio de familiares. Consideran además que los incentivos recibidos por mejorar su nivel educativo no compensan la inversión que supone el desarrollo de los mismos.

El 57 % de los funcionarios encuestados mejoró su nivel educativo desde que ingresaron como funcionarios de carrera, hasta la actualidad, lo que indica que la calidad de vida de los empleados públicos se encuentra en buena posición, lo cual les permite adquirir bienes y servicios a largo y corto plazo. Sin embargo, hay un porcentaje muy alto -43 %- que se aproxima a lo planteado, pues a pesar de que la gran mayoría desea obtener sus metas, las han postergado por muchos años y no han realizado esfuerzos importantes por la consecución de las mismas. Además, el 15 % del total de los encuestados afirmó que su puesto de trabajo cumple con sus expectativas y se consideran en una zona de confort; el 2 % dijo que no desea tener mayores responsabilidades en un nuevo cargo. Se podría decir que aunque la hipótesis no se corrobora totalmente, se debe considerar el alto porcentaje de asertividad de la misma.

El impacto principal dentro de la vida de las personas en carrera administrativa, en cuanto a continuar o no con su desarrollo y formación profesional, está directamente relacionado con la satisfacción personal y con la posibilidad de mejorar sus ingresos, lo cual, de acuerdo con las respuestas dadas, mejoraría su calidad de vida. En este sentido, según las evidencias obtenidas, las causas principales con respecto al no cumplimiento de metas están relacionadas principalmente con responsabilidades financieras y familiares, lo cual limita el hecho de dar continuidad a sus deseos de ascenso profesional.

Se manifiesta claramente un deseo de cumplir metas en el 100 % de los encuestados; sin embargo, no todos han puesto en marcha acciones para lograr dichas metas por diferentes condiciones, tales como el costo económico para el alcance de las mismas, miedo al cambio y el ritmo de vida. El 44 % de los funcionarios afirma que sus metas estaban concentradas en conseguir un título a nivel técnico, tecnológico o profesional. El complementario 56% distribuye sus afirmaciones así: El 20 % aspiraba a un título de especialista, el 6 % quería estudiar otra carrera profesional; el 28 % deseaba estudiar una maestría y el 2 % estudiar un doctorado. Sin embargo, estas metas han cambiado durante los años y se han tornado distintas ya que 15% afirma que su puesto de trabajo cumple con sus expectativas y se consideran en una zona de confort. El 2 % no desea tener mayores responsabilidades en un nuevo cargo. Otro 2% no se siente preparado para concursar en un cargo de mayor jerarquía, un 2% tiene responsabilidades de tipo financiero que no le permiten pensar en ascenso. El 11% piensa que la posibilidad de ascender en la carrera pública es casi nula y el 2% considera que el pago no retribuye el esfuerzo que debe realizar:

Parece legítimo, entonces, suponer que las necesidades humanas cambian con la aceleración que corresponde a la evolución de la especie humana. Es decir, a un ritmo sumamente lento. Por estar imbricadas a la evolución de la especie, son también universales. Tienen una trayectoria única (Max-Neef, 1998, p7.)

Así también se puede afirmar que las metas de estos funcionarios han cambiado por razones familiares y económicas. Los funcionarios encuentran obstáculos para el cumplimiento de sus metas, tales como las responsabilidades financieras, 24 % y de tipo familiar, 15 %; un 20 % manifiesta que tienen razones diferentes a las planteadas, tales como miedo o un equívoco perfil profesional, entre otros. Un 4 % siente temor a la hora de emprender el camino hacia dichas metas.

El ritmo de vida ha logrado cambiar aspiraciones en la población encuestada, como las metas financieras, o han surgido nuevas aspiraciones en otros ámbitos; sin embargo, la meta principal que han trazado en su vida continua presente:

Podríamos decir, quizás, que las necesidades humanas fundamentales son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, los satisfactores son formas de ser, tener, hacer y estar que se relacionan con estructuras; y los bienes económicos son objetos que se relacionan con coyunturas... (Max-Neef, 1998, p8).

Estas necesidades no son suplidas por completo debido a las diferentes responsabilidades adquiridas: autos, casas, créditos, familia, entre otros, que si bien no son indispensables las adquieren en la búsqueda de bienestar, estatus o felicidad. Esto los posiciona en una sociedad capitalista, pudiendo adquirir bienes y servicios, brindando mayores posibilidades de educarse y desarrollarse a nivel profesional; dadas estas condiciones, para los funcionarios públicos es posible superar los niveles mínimos de calidad de vida estipulados por los autores.

La falta de posibilidades de ascenso en la carrera pública es un gran inconveniente para el empleado público, puesto que aunque en algunos casos han ascendido a través de puestos por encargo y aunque llenan los requisitos para ocuparlos, desde hace varios años no se realizan concursos para quedar allí en propiedad. A pesar de esto, los funcionarios están dispuestos a cambiar de ciudad en pos de un mejoramiento de cargo, de salario y de funciones, sin importar los problemas futuros que se puedan encontrar con respecto a la cambio de vivienda o de localidad.

En muchas ocasiones, en el trabajo otorgado por encargo o comisión de funciones se presentan nuevos desafíos para el empleado, lo cual le permite adquirir nuevos conocimientos y aplicar aquellos desarrollados en su proceso de profesionalización, avanzando así hacia su meta.

Cabe resaltar que la administración municipal de Tuluá ofrece las mejores remuneraciones de la ciudad en los niveles asistencial, técnico y profesional, y que, además, cada vez que se presenta una vacante se evalúan los perfiles de los funcionarios de carrera que podrían acceder a la misma, dándoles prioridad.

También se debe mencionar que dentro del sector público los funcionarios pueden trasladarse a diferentes entidades del Estado a nivel nacional y obtener los beneficios de esos empleos, pues las entidades territoriales de primera categoría y aquellas entidades públicas que contratan también profesionales especializados ofrecen remuneraciones salariales mucho más altas que las que ofrece Tuluá; es cuestión de capacitarse y de presentarse a los diferentes concursos de méritos para quedar en propiedad en otros cargos.

El Ph.D. Javier Pineda (2008) define la calidad del empleo como “todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad”.

La escasez de posgrados en Colombia lleva a los funcionarios a grandes desplazamientos dentro del país, lo que aumenta los gastos de estudio y reduce la posibilidad de realizarlos por parte del empleado público. De igual manera, las ausencias o permisos de tipo laboral afectan directamente al empleado, por la sobrecarga de funciones a la hora de la atención al cliente en la función pública. A pesar de esto, los funcionarios en carrera de la alcaldía de Tuluá son optimistas ante sus mestas, el desarrollo profesional y el sentido propio de vida, puesto que día a día la mayoría cumple con sus objetivos, partiendo de sus metas, que van desde crecer profesionalmente y mejorar su cargo hasta pensionarse.

## **Conclusiones**

Tras analizar el concepto de estabilidad económica o “zona de confort” de una persona en carrera administrativa, se identificó que para los funcionarios en carrera administrativa de la alcaldía de Tuluá, esa zona está dada por el bienestar que sienten con respecto a su labor, es decir, consideran que su trabajo llena todas sus expectativas, y por tanto, no desean avanzar, dejando relegadas sus metas profesionales.

Para los funcionarios de la alcaldía de Tuluá es importante cumplir sus metas profesionales ya que estas les proporcionan satisfacción personal, incremento de la autoestima, nuevas oportunidades a nivel laboral y salarial, lo que se ve reflejado, según indican, en un mejoramiento en su calidad de vida. Además, les permite dar continuidad a sus proyectos de vida y con su proceso de profesionalización pueden brindarle un mejor servicio a la comunidad.

A pesar de lo antedicho, uno de los obstáculos más fuertes que enfrentan los funcionarios a la hora de ir tras sus metas son las obligaciones financieras y familiares, pues deben emplear en ellas gran parte de su salario. Es decir, sus prioridades se centran, por ejemplo, en el pago de deudas por créditos o en el gasto en enfermedades de alto costo de algún familiar o propias, o bien pagar las inversiones realizadas en casa, autos o estudio de sus hijos, sobrinos, cónyuge

o personas a su cargo. Además, hay quienes consideran que los incentivos por mejorar su nivel educativo no compensan la inversión que deben realizar, y por tanto, prefieren quedarse donde están.

Del 100% de los encuestados, el 57 % de los funcionarios ha recorrido algún camino hacia el cumplimiento de sus metas profesionales, pero de ellos ha sido solo el 37 % quienes han logrado cumplirlas durante su carrera administrativa. Adicionalmente, tras alcanzar sus objetivos, el 33 % de los mismos se ha propuesto nuevas metas, entrando en un ciclo de mejoramiento continuo donde sienten que cada día pueden crecer de manera integral como personas y profesionales.

Vale la pena resaltar que el 33 % de la población total encuestada ha conseguido el cumplimiento de metas y además continúa trazando nuevas; sin embargo, se puede generar un mayor compromiso personal con respecto al mejoramiento continuo e integral del individuo, y por tanto, de la administración.

Los funcionarios en carrera de la alcaldía de Tuluá consideran importante el cumplimiento de sus metas; sin embargo, estas llevan bastante tiempo pues muchos inician su proceso como funcionarios de carrera siendo bachilleres, el proceso de profesionalización es lento y respaldado normalmente a través créditos educativos; asimismo, el ritmo de vida familiar y los gastos extralimitan en ocasiones las posibilidades de estudio. Además, los concursos de méritos que posibilitan el ascenso en propiedad no se hacen en un tiempo determinado sino cuando se necesitan o la Comisión Nacional del Servicio Civil lo dispone.

Los funcionarios en carrera administrativa suplen las capacidades mencionadas por Nussbaum (2012), como son: vida, salud corporal, integridad corporal, sentido, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación, juego, control sobre el propio ambiente. Consideran además que el cumplimiento de sus metas los lleva al mejoramiento de la calidad de vida, la satisfacción personal, el incremento salarial, enfrentarse a nuevos retos, estabilidad laboral, cumplimiento de su proyecto de vida, servir a la comunidad de una mejor manera, mejorar la base de cotización para la pensión, mejoramiento de la autoestima, el intelecto y del estatus social. Estas razones los llenan de orgullo y entusiasmo, y los motivan a mejorar su formación en pos de prestar un servicio público bien calificado y tener nuevas oportunidades en su vida profesional. Sin embargo, esto parece contradecir el hecho de que se manifiestan dificultades en asumir un compromiso con el esfuerzo personal y económico que supone el perfeccionamiento profesional.

El cumplimiento de metas profesionales se da en gran manera en los puestos de trabajo por encargo o comisión de funciones que ocupan actualmente varios funcionarios de la alcaldía de Tuluá. A ellos se les encomienda el desarrollo de funciones de un cargo para el cual han adquirido la formación académica

necesaria y además se considera que tienen las aptitudes que se requieren. Estas condiciones le permiten al funcionario el mejoramiento salarial por el tiempo que dure el encargo, y también adquirir la experiencia requerida para aspirar a nuevos cargos en los cuales pueda concursar y continuar avanzando en la carrera pública y con ello en el camino hacia el cumplimiento de sus metas y sueños.

Sin embargo, algunos de los encuestados manifiestan que decaimientos de salud no les permitieron realizar sus metas y las han modificado al deseo de pensionarse; también manifiestan que sus nuevas metas están concentradas en los logros de sus hijos o de alguien de su familia.

El 57 % de las personas ha logrado cumplir sus metas a nivel de formación o se encuentran en dicho proceso. Se observó que la mayoría de los funcionarios en carrera administrativa llevan más de 10 años en la administración (56 %). Esto se debe a que solo es posible ingresar a carrera administrativa por medio de un concurso de méritos realizado a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil y los cargos que han salido han concursado en los últimos años han sido pocos, lo que se ve reflejado en la cantidad de funcionarios que llevan relativamente poco tiempo dentro de la administración.

La mayoría de personas, al ingresar en carrera administrativa, tenían estudios finalizados hasta educación secundaria, seguidos por técnicos, tecnólogos, un gran porcentaje eran ya profesionales, existían pocos especialistas y ninguno presentó títulos de maestría o doctorado. Pasados los años estos niveles cambiaron, evidenciándose una disminución importante en el número de personas que solo cuentan con educación secundaria, al igual que el de técnicos y tecnólogos. Ahora existen un mayor número de profesionales y especialistas que hacen posible brindar un mejor servicio a la comunidad en general.

Se evidenció que para muchos, el progreso en la formación de tipo profesional trajo beneficios salariales, una mayor estabilidad y con esto un mayor disfrute. A pesar de ello, algunos han pospuesto sus metas personales para lograr otras de tipo familiar o de disfrute, como por ejemplo tomarse algún tiempo para vacacionar y para sueños compartidos, pero aún continúan en la espera de lograr ascensos significativos a través de sus estudios y proyectos futuros.

A partir de la información obtenida y las conclusiones a las que se ha llegado, para la alcaldía de Tuluá es importante tomar como insumo la caracterización realizada a sus propios funcionarios, ya que fue posible conocer las expectativas que tienen con respecto a su desarrollo profesional. Teniendo en cuenta que el 33 % ha cumplido metas en esta línea y que está interesado en continuar con su formación académica y profesional, se podría implementar un plan de apoyo educativo, a través del cual se brinden beneficios adicionales a los existentes, de tal forma que sea más fácil el acceso a la educación para los funcionarios. Además, teniendo en cuenta que el 100% de los encuestados tiene “deseos de

superarse”, es factible dar acompañamiento psicológico con el fin de ayudarles a tomar determinaciones sobre su futuro personal, profesional y laboral.

También es importante que la administración realice un acompañamiento en cuanto al nivel de endeudamiento financiero que tienen los funcionarios, ya que uno de los mayores obstáculos que manifestaron tener a la hora de continuar el camino hacia sus metas son las obligaciones financieras que deben cumplir. Estrascendental capacitar a los funcionarios en inteligencia financiera, con el fin de brindarles herramientas para que hagan un buen uso de sus ingresos y sepan manejar sus deudas.

Otro aspecto importante en el cual la administración municipal podría tomar decisiones con el fin de contribuir al mejoramiento de sus funcionarios es que se preocupe por conocer cómo viven sus funcionarios, cuál es su entorno, cuáles son sus preferencias e intereses, es decir, que desde el área de talento humano se realicen visitas domiciliarias, con el fin de identificar aspectos favorables y desfavorables de su cotidianidad, aprovecharlas para motivarlos frente a sus carencias y fortalecer sus puntos favorables.

De igual forma, es importante que los funcionarios en carrera administrativa conozcan las posibilidades laborales, profesionales y de capacitación que tienen dentro de las diferentes entidades del Estado, pues hay personas dispuestas a cambiar su lugar de residencia con el fin obtener cargos que, tanto profesional como económicamente, les ofrezcan mejores condiciones de vida. Por tanto, informarles y brindarles la gama de cargos a los cuales podrían aspirar, en caso de continuar con su formación profesional y posgradual, puede ser el motivante que necesitan para iniciar dicho proceso.

## Referencias

- Arango, L. E., & Posada, C. E. (2006). Los Salarios de Los funcionarios Publicos en Colombia. Bogotá: Banco Mundial. Idem
- Borotti, J. A. (2000). 2 Encuentro Nacional de Docentes Universitarios Catolicos. Vinculación entre desarrollo humano y crecimiento económico. Buenos Aires. Idem
- EIBANCOMUNDIAL. (2012). EVALUACION DE POLITICAS NACIONALES DE EDUCACION. LA EDUCACION SUPERIOR EN COLOMBIA 2012. OCDE. Idem
- Freek Schiphorst, F., Murshed, M., & De la Rive, B. (s.f.). Empleo, desigualdad y globalización: una preocupación continua. Idem
- Gutiérrez, F. L. (2011). Informe sobre el desarrollo humano. Mexico: Gestion y politica publica vol. 21.

- Marín, J. M., & Fernández de Álava, M. (2010). Nuevas políticas de desarrollo profesional. cataluña: El Centro de Estudios. Idem
- Max-Neef, M. A. (1998). Desarrollo a Escala Humana. Barcelona: Icaria Editorial.
- Mora, J. M. (2011). La Carrera Administrativa en Colombia Analisis y Perspectivas . Bogota: Universidad Nacional de Colombia. Idem
- BANCO MUNDIAL. (2012). Educacion Superior en Colombia. Evaluaciones de Politicas Nacionales de la Educacion. Idem
- Nussbaum, M. C. (2012). Crear Capacidades. Paidos Iberica.
- ONU. (1969). DECLARACIÓN SOBRE EL PROGRESO Y EL DESARROLLO EN LO SOCIAL. Asamblea General en su resolución 2542 (XXIV), del 11 de diciembre de 1969.
- Pineda, J. (2008). Calidad de empleo: Comparaciones Locales para Colombia. unimanizalez.