

Radar de corrupción & DESC: **Derecho al trabajo**



Secretaría de
Transparencia

OBSERVATORIO
DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN

Equipo Coordinador

Andrés Idárraga Franco
Secretario de Transparencia de la Presidencia de la
República
Secretaría de Transparencia

Iveth Lorena Solano Quintero
Coordinador Grupo para el Análisis, Prevención e
Innovación de Lucha Contra la Corrupción
Secretaría de Transparencia

Equipo Técnico-Analítico

Edith Johanna Medina Hernández
Contratista – Especialista en Estadística Multivariante
Grupo para el Análisis, Prevención e Innovación de Lucha
Contra la Corrupción
Secretaría de Transparencia

Cristhian Steven Lesmes Piñeres
Profesional – Analista de Datos
Grupo para el Análisis, Prevención e Innovación de Lucha
Contra la Corrupción
Secretaría de Transparencia

Diseño y Diagramación

Daniel Castañeda Arredondo
Diseño y Diagramación
Secretaría de Transparencia

Radar de corrupción & DESC:

Trabajo →

Introducción →

La corrupción tiene una influencia negativa en el ejercicio del derecho al trabajo. Esta incidencia se observa en la informalidad laboral, causada entre otros factores por extravío de dinero del Estado en la aplicación de políticas encaminadas a lograr el pleno ejercicio del derecho al trabajoⁱ. La corrupción debilita la capacidad del Estado de crear trabajo formal, fomentando la informalidad. Esta forma de corrupción impacta de manera directa la existencia de empleo decente.^{iii iv}

En Colombia el nexo entre la corrupción y el derecho al trabajo se presenta en el abuso de autoridad para obtener puestos de trabajo, la impunidad frente a la violación de los derechos laborales transgrediendo las condiciones de igualdad en acceso y condiciones de los empleos^v.

1. Objetivo del indicador^{iv}

Estimar los territorios en los cuales la corrupción genera afectación negativa en la ocupación^{vii} y oferta^{viii} laboral^{ix}.

2. Alcance

El indicador permitirá evaluar y rendir cuentas sobre cómo la corrupción afecta la vida de los colombianos. La información facilitará la toma de decisiones para priorizar territorios y orientar las políticas públicas en transparencia y lucha contra la corrupción.

La medición se realizará año vencido.

3. Componentes

Componente 1: Corrupción

Se define a través de dos factores. La corrupción observable entendida como aquellos delitos efectuados contra la administración pública y la corrupción oculta.

Subcomponentes:

Corrupción observable: datos de sanciones, denuncias y noticias de corrupción.

Corrupción oculta: datos relacionados con los riesgos de seguridad, brecha digital y analfabetismo.

Capacidad Institucional: Define la gestión y los resultados de la administración territorial. Utiliza como incentivo para mejorar el desempeño, la calidad del gasto y la inversión orientada a resultados de desarrollo para su cálculo.



Componente 2: Garantía en el derecho al trabajo.

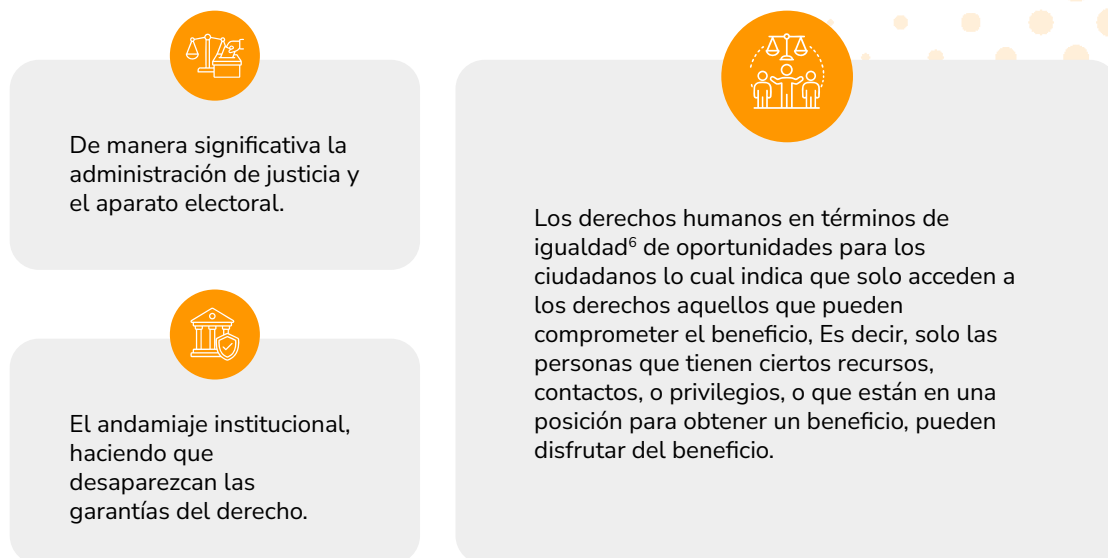
Define las características de ocupación y oferta laboral.

4. Definiciones conceptuales y enfoques transversales

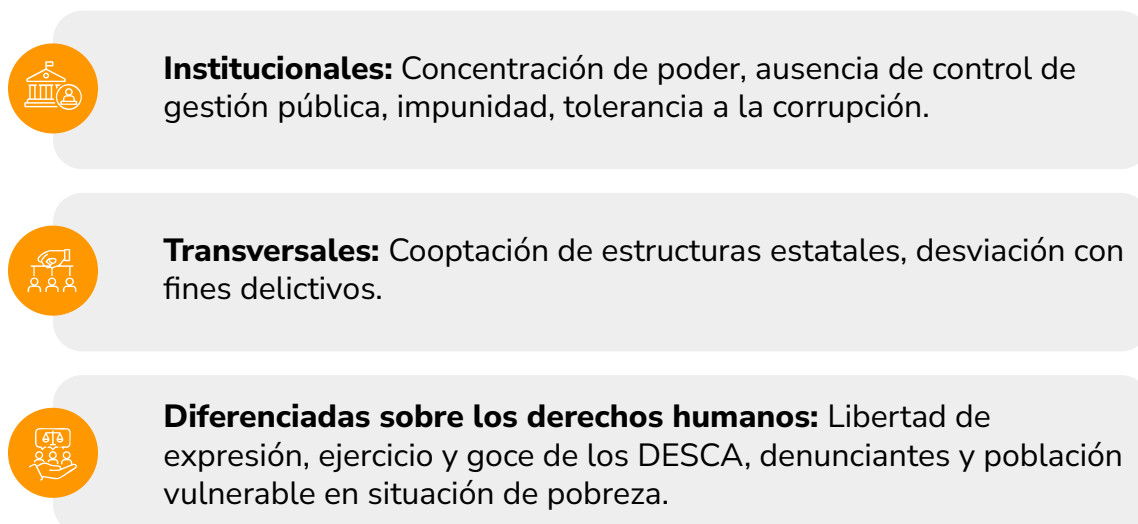
a. Corrupción: según la Resolución 1/18 de la CIDH Corrupción y Derechos Humanos, la corrupción es el abuso o desviación del poder privado o público que desplaza el interés público por uno privado que daña la institucionalidad y afecta los derechos humanos.

b. Al precisar el término “corrupción en el derecho al trabajo”, se hace alusión a “La noción de que la corrupción es un problema particularmente profundo en los programas públicos de empleo es en parte verdadera, y en parte falsa. No debe de ninguna manera tomarse a la ligera, como es el caso en cualquier proceso de contratación, sea público o privado. Tampoco cabe duda de que más de un programa público de empleo ha sido blanco de prácticas corruptas – que van desde su explotación como arma populista para ganar votos hasta la obtención de dividendos en la adjudicación de licitaciones”^{xi}

c. La corrupción lesiona:



d. Qué tipo de afectaciones produce la corrupción



e. Tipología de ocasiones de corrupción en la prestación de los servicios públicos domiciliarios.

La corrupción en la prestación de servicios públicos se manifiesta así:^v

Áreas	Ejemplos de ocasiones para prácticas corruptas
Baja formalidad ^{xii} del Empleo	Ineficiencia en las políticas de formalidad laboral ^{xii} .

Facultad Discrecional Abusiva ^{xiv}	Ejercicio arbitrario de libre nombramiento y remoción de los agentes de la administración pública.
Contratos de prestación de servicios ^{xv}	El uso excesivo y mal regulado de contratos de prestación de servicios, en lugar de empleos formales, puede ser un foco de corrupción al evadir las normativas de transparencia y estabilidad laboral.
Evaluación y ascenso ^{xvi}	La falta de sistemas objetivos de evaluación y ascenso fomenta la discrecionalidad, el clientelismo y la arbitrariedad en las decisiones de personal, afectando la función pública.

e. Derechos a medir -DESC-

→ Declaración Universal de Derechos Humanos^{xvii}



Artículo 23:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

→ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC. Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969.^{xviii}

- El Estado colombiano, al adherir el PIDESC, se compromete a garantizar el ejercicio de los derechos laborales, como el derecho al trabajo, a condiciones laborales justas y favorables, y a la protección contra el desempleo. El numeral 1 del artículo 6 de este pacto señala la obligación de los Estados parte de “reconocer el derecho al trabajo, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas apropiadas para garantizar este derecho.”

Asimismo, el artículo 7 establece que los Estados deberán garantizar que las condiciones de trabajo incluyan una remuneración equitativa, seguridad, higiene en el trabajo, descanso y vacaciones periódicas pagadas, además de la igualdad de oportunidades para todos.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y Protocolo de San Salvador (1988) .

1. El artículo 6 del Protocolo de San Salvador establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual comprende la oportunidad de obtener los medios para el sustento propio y de su familia, y que los Estados deben garantizar este derecho en condiciones dignas y equitativas.”
2. El artículo 7 aborda el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, entre ellas, la remuneración adecuada, las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a la estabilidad en el empleo y el respeto por los derechos sindicales.

- Constitución Política de 1991, Título 2, señala los Derechos Sociales, Económicos y Culturales. El derecho al trabajo está consagrado en los artículos 25, 53, 54 y 55.

1. Artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”
2. Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo, teniendo en cuenta los principios mínimos fundamentales, como la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo, y la primacía de la realidad sobre formalidades.
3. Artículo 54: El Estado promoverá la ubicación laboral de personas en edad de trabajar y asegurará su capacitación profesional y técnica.
4. Artículo 55: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales.

La Constitución garantiza el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas, promoviendo la formalización laboral y protegiendo la estabilidad laboral de los trabajadores.

→ Marco legal del derecho al trabajo.

Tipo	Número de norma	Año	Epígrafe	Tema
Constitución Política de Colombia		1991	Constitución Política de 1991	Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación. Artículo 53: Principios mínimos fundamentales del derecho laboral. Artículo 54: Obligación del Estado de promover empleo y capacitación. Artículo 55: Derecho de negociación colectiva.
Sentencia	T-171	2020	Sentencia T-171	El trabajo es un derecho fundamental que debe ser garantizado en condiciones dignas y justas.
Ley	141	1961	Código Sustantivo del Trabajo	Regula las relaciones laborales, estableciendo los derechos y deberes de trabajadores y empleadores.
Ley	1429	2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	Incentiva la formalización laboral y promueve el empleo juvenil.



5. ¿Qué nos muestran los datos?

a. Enfoque del análisis

Componente 1



Componente 2



b. Fuentes de datos en análisis

Para construir la tabla de variables (indicadores o cifras oficiales) que se están considerando como relevantes para el Radar, se han revisado las siguientes fuentes de información:

Componente 1

Corrupción observable y oculta:

Por corrupción observable es entendida con ocasión de la comisión de delitos contra la administración pública. Estos delitos son aquellos que se encuentran en el título XV del código penal Ley 599 de 2000. Las variables utilizadas para este son:

Secretaría de
Transparencia
(Denuncias ante el
GRAP, mapeo de
noticias PACO)

Sanciones
Disciplinarias:
Procuraduría General
de la Nación
(Antecedentes de
SIRI)

Hechos de corrupción,
Víctimas e Indiciados
registrados en el
Sistema Penal Oral
Acusatorio de la
Fiscalía General de la
Nación (SPOA)

Para corrupción oculta las variables utilizadas son:

- MINTIC - Índice de brecha digital
- DANE - Analfabetismo del IPM
- Defensoría del Pueblo – Reporte de Alertas Tempranas del año de medición
- Dentro de los factores de la corrupción oculta, no fue posible tener en cuenta la confianza en las instituciones por parte de la ciudadanía toda vez que las métricas de esta no cumplen con los criterios de escalabilidad o temporalidad implementados para el indicador^{xx}.

Capacidad institucional:

Indicadores reportados en la Medición del Desempeño Institucional (IDI) a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG). Los cuales se asocian a la gestión de riesgos de corrupción y acciones de transparencia y lucha contra la corrupción. Se consideran los resultados de la Política 15 de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción, el indicador I48 de gestión de riesgos de corrupción y el índice de transparencia y acceso a la información pública I49.

Otras fuentes de información que se han evaluado:

- Datos de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos
- Clasificación DIVIPOLA del DANE (para efectos de georreferenciación de la información)
- IGAC e IDEAM (para evaluar la pertinencia de variables ambientales, sin embargo, se ha observado que los periodos de reporte no son actuales -2018 y 2019)
- Secretaría de Transparencia – INAC

Componente 2

FILCO es una plataforma web del Ministerio del Trabajo de Colombia que centraliza estadísticas y datos laborales para facilitar la toma de decisiones de trabajadores, académicos, empresarios y el público.

Esta plataforma ofrece información nacional y regional sobre empleo, desempleo, formalización, trabajo infantil y protección social, además de analizar perfiles laborales, dinámica del empleo formal, proyecciones de oferta y demanda laboral, y actividades de análisis sectorial.

Para el desarrollo de RADAR Trabajo se ubican indicadores de FILCO que se estiman a partir de información DANE periódicamente actualizada sobre los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, para las desagregaciones geográficas departamental y 23 ciudades y áreas metropolitanas A.M.

Particularmente se consideran: % Población en Edad de Trabajar, Tasa Global de Participación (TGP),

Tasa de Ocupación (TO), Tasa de Desocupación (TD) y Tasa de Subocupación (TS)

6. Fases de cálculo del Radar de Trabajo

Fase 1: **Compilación y validación de datos:**

Se compilan todos los indicadores requeridos para el cálculo del Radar Trabajo validando su completitud para los departamentos del país y sus capitales. Adicionalmente, se reduce la dimensionalidad de los datos mediante la técnica estadística Análisis de Componentes Principales (PCA), para verificar los pesos o ponderadores que deberían tener cada una de las variables en la creación de las subcomponentes del Radar.

Fase 2: Creación de subcomponentes del Radar

Corrupción:

- Corrupción oculta: $(0,2)\text{Riesgos} + (0,4)\text{BrechaDigital} + (0,4)\text{Analfabetismo}$
- Corrupción observable: $(0,2)\text{HechosCorrup} + (0,2)\text{VíctimasCorrup} + (0,2)\text{IndiciadosCorrup} + (0,1)\text{Denuncias} + (0,1)\text{MapeoNoticias} + (0,1)\text{SancionesDiscpl} + (0,1)\text{Res.Fiscales}$
- Corrupción: $(0,8)\text{CorrupciónOculta} + (0,3)\text{CorrupObservable} - (0,1)\text{CapacInstituc}$

Vulneración del derecho al trabajo:

- VulneraDTrabajo: $(0,4)\text{TDesocupación} + (0,3)\text{TSubocupación} + (0,15)\text{PPETrabajar} + (0,15)\text{TGParticipacion}$

Fase 3: Cálculo del RadarTrabajo:

Se calcula el indicador dando los siguientes pesos a los subcomponentes de Corrupción y VulneraDTrabajo

$$\text{RadarTrabajo} = 0,6)\text{Corrupción} + (0,4)\text{VulneraDTrabajo}$$

7. Avances en aplicación de técnicas y algoritmos

Realizados diferentes ejercicios de cálculo del Radar se utilizaron técnicas de modelación aplicadas en el ámbito académico para observar las asociaciones existentes entre variables e identificar cuáles de ellas “pesan más” en la medición de los factores o constructos conceptuales que se están considerando. Estos ejercicios cuantificaron las correlaciones y la causalidad existente entre las características evaluadas.

Mediante Análisis de Componentes Principales, se realizaron diferentes ejercicios de estimación del Radar y se observó que es necesario incluir datos asociados a la “corrupción oculta” porque sin ellos, el peso que tendría la corrupción en el conjunto de datos evaluado no sería significativo y no permitiría estimar la magnitud del derecho (posiblemente no se obtendrían resultados estadísticamente significativos).

También se ejecutó la técnica Análisis Factorial Exploratorio para ratificar que los factores de análisis considerados (Corrupción Observable, Corrupción Oculta, Capacidad Institucional y la vulneración al derecho trabajo) son apropiados. Mediante esta técnica se observó que los datos de Riesgos de Seguridad (relativos a la presencia de grupos armados en el territorio, riesgos de desplazamiento masivo o forzado y riesgos de participación -por violencia contra líderes comunitarios o violaciones a la libertad de prensa-), aportan mucho al entendimiento de las zonas del país en las cuales no se observan denuncias considerables ante el GRAP o en el Sistema Penal Oral Acusatorio.

ⁱArtículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. “ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aprobado el 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 3 de enero de 1976.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

ⁱⁱAguilar, J. G., & Mahecha, R. E. (2023, enero 23). Informalidad laboral en Colombia: la necesidad de explorar formas diversas y atípicas. Universidad Autónoma de Baja California.

<https://www.universidadautonomadebajacalifornia.mx>

ⁱⁱⁱ El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.” Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). El trabajo decente.

<https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#:~:text=Significa%20la%20oportunidad%20de%20acceder,organicen%20y%20participen%20en%20las>

^{iv}“Los artículos de la Constitución Política que reflejan los principios del trabajo decente son: 25 (derecho al trabajo); 38 (garantía del derecho de asociación); 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral) 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social); 48 (derecho a la seguridad social); 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); 56 (garantía del derecho de huelga); 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).” Ministerio del Trabajo. (s.f.). Trabajo decente.

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>

^vNewman Pont, V., & Ángel Arango, M. P. (2017). Sobre la corrupción en Colombia: Marco conceptual, diagnóstico y propuestas de política (Cuaderno No. 56). Fedesarrollo-Dejusticia.

https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/08/DF_No_56_Agosto_2017.pdf

^{vi}El Estado colombiano tiene la obligación de garantizar ciertos principios mínimos fundamentales para asegurar la plena efectividad del derecho al trabajo. Estos principios, consagrados tanto en la Constitución de 1991 como en la Sentencia T-171 de 2020, se enmarcan dentro del bloque de constitucionalidad que integra los tratados internacionales. Así, el trabajo debe entenderse como un bien colectivo, al cual todos los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones equitativas, justas y dignas (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 53). Se impone también la obligación de garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección frente al desempleo, a fin de crear un entorno laboral que no solo dignifique al trabajador, sino que permita su plena realización personal y profesional, dentro de un marco de igualdad y no discriminación (Corte Constitucional, Sentencia T-171, 2020).

A la par, el trabajo no es meramente un fin individual; es un canal a través del cual el individuo se vincula con la sociedad y encuentra en ella su más pura humanización. La estabilidad laboral, el acceso a la seguridad social, y la especial protección de poblaciones vulnerables deben ser principios rectores para que el trabajo cumpla su función social (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 25). El respeto a estos principios adquiere un peso aún mayor en la erradicación del trabajo infantil y la esclavitud, elementos que son incompatibles con el ordenamiento jurídico colombiano y con los valores que informan la Carta Magna y el bloque de constitucionalidad (Corte Constitucional, Sentencia T-171, 2020).

^{vii}Ministerio del Trabajo. (n.d.). Se define como la relación porcentual entre la población ocupada en el mercado de trabajo y el número de personas que se encuentran en edad de trabajar. Este indicador refleja el tamaño relativo de la demanda de trabajo sobre la población en edad de trabajar. Retrieved October 2, 2024, from <https://filco.mintrabajo.gov.co/reporteador-de-cifras-laborales/>

^{viii}Oferta entendida como oferta y acceso al trabajo.

^{ix}“El trabajo ha sido concebido no solo como factor básico de la organización social, sino además como “principio axiológico” de la Carta. De allí que la Constitución de 1991 le reconociera una triple dimensión: i) valor fundante del Estado social de derecho; ii) principio rector del ordenamiento jurídico y iii) derecho-deber social con carácter fundamental. Este se caracteriza, según la jurisprudencia constitucional, por su contenido progresivo como un derecho social y económico. El trabajo y su protección, además, adquiere la categoría de derecho humano, atendiendo el contenido de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia y que integran el bloque de constitucionalidad.

DERECHO AL TRABAJO-Principios mínimos fundamentales

DERECHO AL TRABAJO-Valor y principio orientador del Estado Social de Derecho
(...) el trabajo como derecho social permite a los ciudadanos desarrollarse a partir de contenidos de libertad, autonomía e igualdad, dotándolos de condiciones económicas para el acceso a bienes y servicios necesarios para una vida en condiciones dignas y para habilitar la concreción de su proyecto personal. Así, atado a la definición de Estado social, el trabajo se ha definido como un vehículo de otros derechos que humaniza a los individuos, sus relaciones y su entorno.

DERECHO AL TRABAJO-Consagración constitucional/MECANISMOS DE PROTECCION DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES-Instrumentos internacionales

En consecuencia, de conformidad con el texto constitucional y las normas internacionales, el trabajo es un derecho humano, fundamental y social que exige al Estado diseñar políticas públicas que permitan garantizar que todas las personas accedan a actividades, subordinadas o independientes, con las que puedan procurar su supervivencia y la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia; todo esto bajo condiciones dignas y justas." Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia T-171 de 2020. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-171-20.htm>

^xLey 599 de 2000 título XV, código penal.

^{xi}Oficina Internacional del Trabajo. (2014). Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/es/media/351501/download>

^{xii}"La informalidad laboral le resta al país ingresos fiscales, y estos, a su vez, enfrentan las endémicas acciones corruptas que le restan al gobierno margen de maniobra para hacer frente a las necesidades de los colombianos. Infortunadamente, los avances en relación a la capacidad del gobierno y el sector privado para mejorar el ambiente propicio para el desarrollo empresarial es limitado, ya que no existe sinergia y es evidente el estancamiento productivo." Pico Quintero, J. L. (2020). Corrupción, informalidad laboral y competitividad: un análisis regional en Colombia a través de la metodología STATIS (Trabajo de grado). Universidad Industrial de Santander. Recuperado de <https://noesis.uis.edu.co/server/api/core/bitstreams/3d0b3ef6-00c3-4c03-9ac8-19231a71c95e/content>

^{xiii}" Formalización laboral Según el Ministerio del Trabajo de Colombia, la formalización laboral se entiende como el desarrollo y la ejecución de las relaciones de prestación de servicios subordinadas, basadas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. De otro modo la formalización se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias" Departamento Nacional de Planeación. (s.f.). Formalización laboral. Dirección de Desarrollo Social. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/formalizacion-laboral.aspx

^{xiv}" El artículo 17 de nuestra Constitución Nacional señala que el trabajo gozará de la especial protección del

Estado, mas no prevé "el derecho al trabajo", haciéndolo nugatorio, más aun tratándose de empleados públicos que carecen de estabilidad y su permanencia en los cargos no depende hoy del correcto desempeño de la función pública y de la no prestación eficiente del servicio a la colectividad, sino más bien y de manera preferente del capricho del agente de la administración, quien actuaba con frecuencia abusando de la denominada facultad discrecional en el ejercicio torcido y con desviación de poder de la potestad de libre nombramiento y remoción en relación con sus empleados. "Vergara Mesa, H. D. (2015). Empleo público y corrupción en Colombia. Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.u>

^{xv}Transparencia por Colombia. (2019). Recomendaciones para fortalecer la lucha contra la corrupción en el empleo público. Consejo Rector: Margarita Garrido Otoy, Rosa Inés Ospina Robledo, Carlos Angulo Galvis, José Alejandro Cortés Osorio, Andrés Echavarría Olano, Guillermo Carvajalino Sánchez. Junta Directiva: Rosa Inés Ospina Robledo, Eulalia Arboleda de Montes, Janet Bonilla Torres, Daniel Ricardo Uribe Parra, Bernardo Rodríguez Osa, Eduardo Wills Herrera, Néstor Ricardo Rodríguez Ardila. Dirección Ejecutiva: Gerardo Andrés Hernández Montes. Equipo de Investigación: Marcela Restrepo Hung, Karina Cruz Parra, Mario Alejandro Blanco Navarro, Ana María Avella Merchán. Consultores: Camilo Mendoza Roza, Jairo Elías Rincón. Revisión de textos: Eduardo Arias Villa. <https://transparenciacolombia.org.co/wp-content/uploads/recomendaciones-gestion-del-empleo-publico.pdf>

^{xvi}Transparencia por Colombia. (2019). Recomendaciones para fortalecer la lucha contra la corrupción en el empleo público. Consejo Rector: Margarita Garrido Otoy, Rosa Inés Ospina Robledo, Carlos Angulo Galvis, José Alejandro Cortés Osorio, Andrés Echavarría Olano, Guillermo Carvajalino Sánchez. Junta Directiva: Rosa Inés Ospina Robledo, Eulalia Arboleda de Montes, Janet Bonilla Torres, Daniel Ricardo Uribe Parra, Bernardo Rodríguez Osa, Eduardo Wills Herrera, Néstor Ricardo Rodríguez Ardila. Dirección Ejecutiva: Gerardo Andrés Hernández Montes. Equipo de Investigación: Marcela Restrepo Hung, Karina Cruz Parra, Mario Alejandro Blanco Navarro, Ana María Avella Merchán. Consultores: Camilo Mendoza Roza, Jairo Elías Rincón. Revisión de textos: Eduardo Arias Villa. <https://transparenciacolombia.org.co/wp-content/uploads/recomendaciones-gestion-del-empleo-publico.pdf>

^{xvii}Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

^{xviii}https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

^{xix}<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

^{xx}Se tuvieron en cuenta las siguientes mediciones e indicadores de confianza, a saber, Trust Survey-OCDE y la Encuesta de Cultura Política.