

**Acciones y Desafíos Sobre el Proceso de Formalización Laboral de la Alcaldía
Municipal de La Peña Cundinamarca.**

Edwin Giovanni

Triana, Julio Cesar

Triana León

Especialización en Gobierno y Gerencia Pública,

Universidad EAN

19 de noviembre de 2023

Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Problema de Investigación	5
Objetivos	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
Justificación	8
Marco Teórico.....	9
Marco institucional	12
Metodología Primer nivel	15
Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....	15
Población y Muestra	19
Metodología Segundo nivel	19
Selección de métodos o instrumentos para recolección de información.....	19
Análisis y discusión de los resultados.....	22
Descripción de la entrevista	31
Presupuesto	32
Capacitación de talento humano	33
Selección de personal.....	33

Tiempos de implementación	33
Análisis de las entrevistas:	33
Conclusiones	38
Lista de referencias	41
Anexos	47

Lista de figuras

1. Tabla No. 1. Planta de personal Alcaldía de La Peña	13
2. Figura No. 1. Gráfico de tipos de vinculación laboral, Alcaldía de La Peña	14
3. Variables y definición conceptual.....	17
4. Variables y definición operacional	18
5. Tabla No. 2. Gastos de funcionamiento 2022 – 2023, municipios de la muestra.....	24
6. Tabla No. 3. Porcentajes de variación de los gastos de funcionamiento 2022 – 2023, municipios de la muestra	26
7. Grafica No. 2. Variación presupuestos vigencias 2022-2023, municipios de la muestra	27
8. Tabla No. 4. Porcentaje de representación de ingresos tributarios dentro de los ingresos corrientes vigencia 2023	28
9. Grafica No. 3. Porcentaje de representación de ingresos tributarios frente ingresos corrientes 2023, municipios de la muestra.....	30

Resumen

En Colombia, el Gobierno Nacional ha puesto en marcha el proceso de formalización laboral del sector público y de acuerdo a esto, se indago sobre los desafíos y las principales acciones que debe implementar la administración municipal de La Peña, Cundinamarca. Estas situaciones fueron dilucidadas a través de un enfoque de investigación mixto, desde la aplicación de entrevistas a alcaldes de municipios que comparten situaciones administrativas y geográficas con La Peña, así como por medio del análisis cualitativo de los presupuestos de estos mismos. Lo que permitió esclarecer que existe una falta de autogestión de recursos y la dependencia del Presupuesto General de la Nación para implementar estas acciones de formalización laboral de manera integral, así como la necesidad de fortalecer la formación del talento humano en la región.

Palabras clave: Administración pública, derecho laboral, desarrollo económico y social, gestión de recursos, trabajo.

Problema de Investigación

La discusión sobre el proceso de formalización laboral en el sector público colombiano se vio en un punto álgido a principios de la vigencia 2023, luego que el pasado 29 de diciembre de 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidiese la Circular Conjunta 100-005 de 2022, cuyo objetivo fue dictar lineamientos para ejecutar la formalización del empleo público, bajo el argumento de la equidad, dignificación y eficiencia (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022), y dentro del grupo de disposiciones que acoge la ya mencionada circular, se hace evidente que se busca, reducir la celebración de contratos de carácter directo, o por otras modalidades contratación que dispone la ley, así como la creación de garantías laborales para las personas que están o podrán ser vinculadas al sector público.

Ahora bien, otra de las situaciones que han hecho necesaria esta formalización, es el abuso que se ha presentado de la figura del contrato de prestación de servicios en el sector público, debate que se ha presentado previamente a la emisión de la Circular 100-005, por cuanto en la jurisprudencia colombiana, la Corte Constitucional Colombiana, mediante Sentencia C-614 de 2009 señaló varias disposiciones respecto del uso correcto de esta tipología contractual, entre ellas, la no utilización de estos mismo, para el desarrollo de actividades permanentes dentro de la entidad y el debido control de las cargas de obligaciones que no superen la capacidad laboral de un funcionario público común (Corte Constitucional de Colombia (2009), pero aquí mismo, el debate permaneció respecto de algunas críticas de especialistas en la materia hacia la precitada sentencia.

Luego, para el año 2012, la misma Corte Constitucional, a bordo de nuevo la temática de las dinámicas laborales de las Entidades Públicas, frente a la capacidad de estas, de celebrar contratos con terceros, específicamente a las Empresas Sociales del Estado, advirtiendo que solo

puede hacerse cuando no se trate, nuevamente, de funciones de carácter permanente o propias de la Entidad, aterrizando el concepto y los principios constitucionales del trabajo, y la promoción de la desvalorización de los trabajadores públicos. (Corte Constitucional Colombiana, 2012)

El principio de estabilidad laboral contemplado en la Carta Política Colombiana se remite tanto a al sector público como al sector privado, y en el caso abordado, el sector público incluso ha presentado menores cambios respecto de la regulación laboral de su sistema. El sistema laboral colombiano, contiene diferentes modalidades de vinculación y para la administración pública, encontramos la provisionalidad, el libre nombramiento y remoción, la carrera administrativa y el contrato de prestación de servicios. Para el año 2023, Colombia cuenta con 1.329.760 servidores públicos, quienes se han distribuido, según datos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en 366.420 docentes, del sector de la educación pública, 366.420 servidores, que constituyen el personal uniformado, y para todo las labores de funcionamiento se cuenta con 185.572 empleados públicos (DAFP, 2023), pero esto desde la rama ejecutiva del nivel nacional, una vez vamos al orden territorial, encontramos que la cifra total, de este casi millón y medio de servidores públicos, es tan solo de 285.176 empleados, con un vínculo laboral diferente a la prestación de servicios, lo que denota que la capacidad operativa y laboral del Estado, desde hace mucho tiempo, se acogió a un modelo donde se busca aprovechar los recursos desde un principio de eficiencia pública, ya que los gastos que puede representar unos honorarios de un contratista, es inferior a una persona vinculada con un contrato laboral.

Con esto en mente, otra situación que enmarca que este proceso de formalización laboral es lo que concierne al presupuesto colombiano, dentro del cual todos estos gastos operativos, donde se miden las nóminas de personal de las entidades públicas, es el presupuesto de

funcionamiento del Estado, y en el caso concreto, el municipio de La Peña, de acuerdo al Decreto No. 091 de 2022 “POR MEDIO DEL CUAL SE LIQUIDA EL PRESUPUESTO ANUAL DE RENTAS E INGRESOS Y DE GASTOS E INVERSIONES DEL MUNICIPIO DE LA PEÑA PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1° DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023”., estableció para sus gastos de personal, la suma de \$ 1.179.749.362 pesos colombianos, distribuidos respecto de la normatividad interna de la administración municipal, entre los 20 funcionarios que conforman la planta de personal, y como esto representa un gasto mayoritario frente a los demás rubros con los que cuenta la entidad del tipo de gasto de funcionamiento, lo que de igual manera, deriva de la distribución de los recursos desde el orden nacional de acuerdo a la categorización de los municipios realizando además un trabajo comparativo con otras categorías diferentes a las de La Peña, que se encuentra en la categoría 6ta, nivel más bajo para las entidades del orden territorial, lo que además, desde una perspectiva de integralidad y de carácter social, se puede denotar que, además de las situaciones presupuestales que afronta este municipio, se pueden encontrar la calidad y capacidad de formación de las personas que constituyen el talento humano dentro del municipio o en la región, proceso que incluso puede tomar tiempo y no cumpliría con los lineamientos de manera oportuna, que emite en proceso de formalización laboral en el sector público.

¿Cuáles son las acciones y desafíos para la implementación del proceso de formalización laboral en el sector público, para la alcaldía municipal de La Peña, Cundinamarca?

Objetivos

Objetivo general

- Identificar las acciones y desafíos en recursos, competencias y tiempo en la implementación del proceso de formalización laboral en la Administración Municipal de La Peña, Cundinamarca.

Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico sobre la situación actual de la alcaldía municipal de La Peña en materia laboral.
- Realizar un estudio de los gastos de funcionamiento de la Alcaldía Municipal de La Peña, Cundinamarca y entidades públicas de presupuestos y situaciones administrativas similares a la Alcaldía Municipal de La Peña, Cundinamarca
- Establecer estrategias que generen mayor impacto y eficacia respecto de la formalización laboral para la Alcaldía Municipal de La Peña, Cundinamarca.
- Señalar las principales acciones y desafíos para la implementación laboral en entes territoriales y entidades públicas de presupuestos y situaciones administrativas similares a la Alcaldía Municipal de La Peña, Cundinamarca

Justificación

Se hace necesario esclarecer desde una perspectiva de un territorio como La Peña, Cundinamarca, las situaciones con las que debe sortear la administración pública en la cotidianidad, donde en muchas ocasiones el mismo sistema se ve en desventaja frente a las posiciones que establecen las autoridades mayores, poniendo en riesgo la facultad de autotutela con la que cuenta el Estado desde una perspectiva de descentralización, en los entes territoriales y las instituciones que cuentan con menor capacidad de gestión y manejo de recursos. Como

también lo han analizado Marín & Plazas (2019) esta situación derivada de la descentralización “puede considerar como desventaja de la descentralización fiscal en Colombia que la distribución de las atribuciones fiscales a las entidades territoriales no es basada en las dinámicas económicas que presenta el territorio y sus habitantes.” (P. 8). Con esto en mente, los conocimientos de la gestión pública recibidos a lo largo de la Especialización que se cursa, y el sentir propio de las realidades en el entorno social que nos enmarcan, se hace necesario sentar un precedente claro, dilucidar conceptos y situaciones reales de la mano de materia académico que soporta esta motivación, para así exponer ante los colombianos, una situación que no solo afecta a el municipio de La Peña, sino que además puede afectar a gran parte del territorio colombiano, desde la Amazonia hasta La Guajira. Todo esto también, se hace desde la necesidad de innovar las dinámicas que encausan a la administración pública, con la idea de incrementar la capacidad gerencial desde los niveles más altos hasta las entidades más pequeñas del sector público, con herramientas articuladas y presentes, como lo son el derecho, la globalización y los nuevos modelos competitivos, que no pueden ser solo abordados desde el campo privado, si no, también desde un campo tan importante y coyuntural, como lo es el propio Estado.

Marco Teórico

El proceso de formalización laboral en el sector público es una tarea compleja y desafiante, especialmente en países en desarrollo como Colombia. El gobierno municipal de La Peña, Cundinamarca, no es la excepción. Si bien la implementación de este proceso tiene algunos beneficios potenciales, también presenta una serie de desventajas, basadas incluso desde la discusión de las formas laborales y sus tipos de vinculación.

Este trabajo analizara y señalara las desventajas y las situaciones claves asociadas con la implementación del proceso de formalización laboral en el sector público, basándose en

jurisprudencia, doctrina laboral y de derecho administrativo, así como estudios de caso y modelos laborales públicos de otros países, sin perder de vista la normatividad interna colombiana. Todo, desde el impacto y la primera perspectiva del gobierno municipal de La Peña.

La formalización del empleo en el sector público puede generar mayores costos para el gobierno, ya que ahora debe proporcionar beneficios formales y contribuciones a la seguridad social para sus trabajadores. Esto puede ser una carga significativa, especialmente para municipios más pequeños como La Peña.

Aunque, una de las alternativas o metodologías más utilizadas para generar la realización de labores y servicios a favor de la misionalidad de las Entidades Públicas, y que bien podría ceñirse como la forma adecuada de enfrentar este déficit de capacidad operativa sobre todo en los municipios de categoría sexta, es el contrato de prestación de servicios, esta misma cuenta con algunas prácticas que generan desconfianza y desequilibrio en los principios que rigen el derecho fundamental al trabajo, como bien se ha señalado por algunos autores:

La contratación por prestación de servicios es un mecanismo adecuado y legal de vinculación a la administración pública para el desarrollo de las labores que por su misión debe desarrollar una entidad, pero ésta forma de contratación se torna insegura cuando se le da un manejo inadecuado al pretender, a partir de él, el desarrollo de labores permanentes que supongan desplegar funciones de los empleados o funcionarios de planta de la entidad pública, lo que lleva a las entidades pública a incurrir en el desconocimiento y vulneración de derechos, beneficios y garantías de las relaciones laborales (Chica & Mendoza, 2021, p.26)

Además, los trabajadores formales tienen ciertos derechos y protecciones que pueden dificultar su despido o cambiar sus condiciones laborales. Esto puede ser un desafío para los municipios que necesitan poder adaptarse a las necesidades y prioridades cambiantes, y esto de

la mano a la implementación de la Circular Conjunta 100-005 de 2022, que ha priorizado el Gobierno Nacional, puede generar costos mayores para la operatividad de las alcaldías municipales, que como bien se ha visto el desequilibrio de recursos en las diferentes categorías municipales es bastante amplio, como bien lo expresan Delgado, Cárdenas y Fuentes, la mayoría de municipios de categoría sexta, debido a su baja capacidad de tributación a la hora de captar rentas, el flujo de recursos es muy reducido y viven a la dependencia de las asignaciones del Gobierno Nacional, lo que los pone en desventaja frente a las demás categorías, a la hora de dar soluciones de manera independiente de lo derivado de su funcionamiento (2021, p.164) y en este caso, a la implementación de la formalización laboral en las plantas de las alcaldías.

En este orden de ideas y debido a la alta complejidad que puede llegar a representar esta implementación respecto de los costos de la misma, se ha demostrado que la modalidad de contrato de prestación de servicios, si bien se respeta la esencia y naturaleza del mismo, puede llegar a ser más eficiente en cuanto a la gestión de recursos, al igual que para la libertad de celebración de estos mismos por parte del contratista, y además es un contrato que la jurisprudencia y el sistemas normativo se ha dedicado a proteger de manera permanente en los últimos años, como también lo expresan algunos autores, respecto de la amplitud de elementos legales que las sentencias de las Altas Cortes han impartido, para protección de derechos de los trabajadores por esta modalidad, sobre todo en evitar la configuración de un contrato realidad, desde la visión del proteccionismo del Estado Social de Derecho (Hoyos, 2020, p.23)

Ahora bien, las mecánicas como la ejecución de contratos de prestación de servicios, desde una aplicación coherente y de la mano de los principios que aborda el derecho al trabajo en Colombia, la alternativa de continuar con esta práctica desde el Estado en una medida adecuada, puede ser un fundamento de dignificación laboral, ya que si bien, para los empleadores públicos

un contratista en promedio puede representar un 37% menos de los costos que genera un funcionario de planta, (Sanabria, González, Becerra, 2019). Pero también, solo puede llegar a entenderse como digna la suscripción de estos contratos para el prestador del servicio, si se cumplen ciertos lineamientos que la norma enuncia, y que se mencionaran a lo largo de este trabajo.

El proceso de formalización también puede generar un aumento de la burocracia y los trámites burocráticos para el gobierno. Esto se debe a que hay una serie de nuevas regulaciones y procedimientos que deben seguirse para cumplir con la ley. Esto puede hacer que sea más difícil y más lento contratar y gestionar trabajadores del sector público, sector, saturado por la generación de condiciones y tramites que muchas veces se enfoca en cumplir con requisitos de ley y control y no con el efectivo cumplimiento de los fines esenciales del Estado en el territorio.

Marco institucional

La Alcaldía Municipal de La Peña, Cundinamarca, es un órgano del poder ejecutivo, del nivel territorial, del departamento de Cundinamarca, cuya función es administrar los recursos públicos del municipio, gestionar y ejecutar obras que determinen su misionalidad y los alcances que otorga la Ley, además es un municipio de categoría sexta, de acuerdo a las condiciones y requisitos que señala la Ley 617 del año 2000, la cual determino normas para la racionalización del gasto público y además fortalece el principio de descentralización del Estado Colombiano. Luego de la entrada en vigencia de la Circular Conjunta 100-005 de 2022, la Alcaldía Municipal, determino la necesidad de realizar un estudio de viabilidad para la formalización laboral, en la planta de trabajadores de la misma, la cual está dotada de acuerdo al Decreto Administrativo No 004 de 2017, como se señala a continuación:

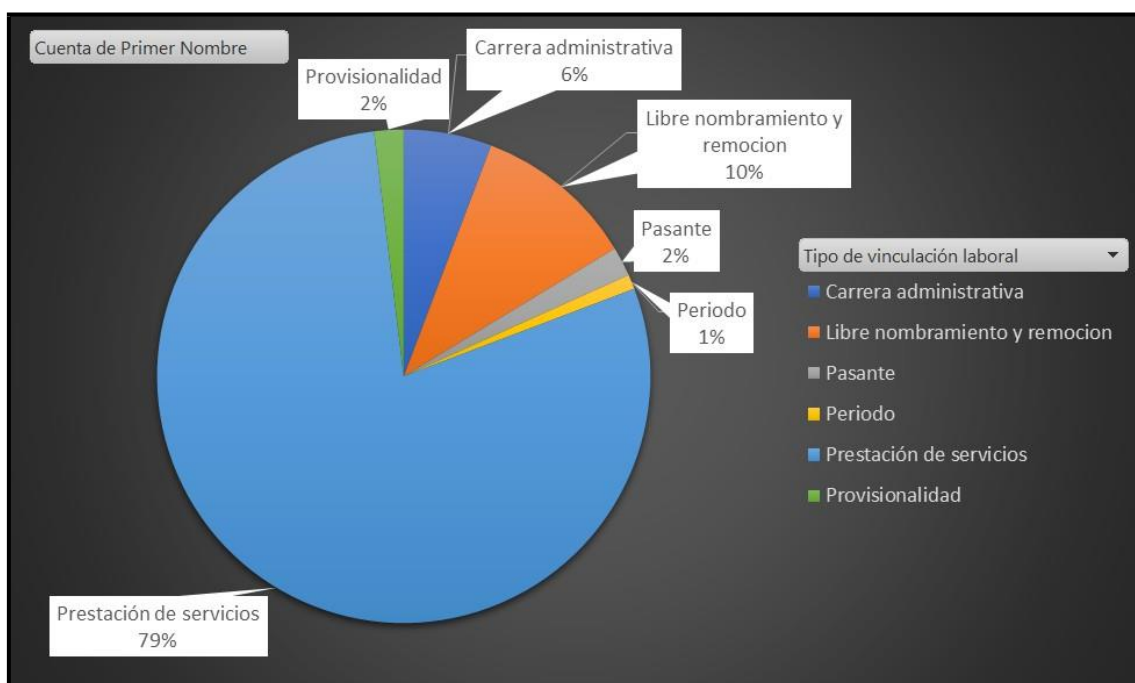
1. Tabla No. 1. Planta de personal Alcaldía de La Peña

N° Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado	Nivel Jerárquico
1- DESPACHO DEL ALCALDE				
1	Alcalde	005	10	Directivo
1	Conductor	480	02	Asistencial
3	Auxiliar Administrativo	407	02	Asistencial
2- SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO				
1	Secretario de Despacho	020	07	Directivo
2	Técnico Administrativo	367	07	Técnico
1	Auxiliar Administrativo	407	01	Asistencial
2.1. COMISARÍA DE FAMILIA				
1	Comisario de Familia	202	09	Profesional
2.2. INSPECCIÓN MUNICIPAL DE POLICÍA				
1	Inspector de Policía	303	10	Técnico
2.3. OFICINA DE CONTRATACIÓN				
1	Jefe de Oficina	006	05	Directivo
3- SECRETARÍA DE HACIENDA				
1	Secretario de Despacho	020	07	Directivo
1	Auxiliar Administrativo	407	07	Asistencial
4- SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y PLANEACIÓN				
1	Secretario de Despacho	020	07	Directivo
1	Auxiliar Administrativo	407	07	Asistencial
5- SECRETARÍA DE SERVICIOS PÚBLICOS				
1	Secretario de Despacho	020	05	Directivo
1	Operario	487	01	Asistencial
6- SECRETARÍA DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL				
1	Secretario de Despacho	020	05	Directivo
7- SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO ECONÓMICO				
1	Secretario de Despacho	020	05	Directivo

(Fuente: Decreto Administrativo No 004 de 2017, Alcaldía Municipal de La Peña)

Por ende, se determina que el personal de planta que ejerce sus funciones en diferentes modalidades dentro de la Alcaldía, es un total de 20 personas, pero si vamos a un análisis más puntual de las personas que prestan servicios para la entidad, por medio de otros tipos laborales, encontramos que, para llevar a cabo dicho fin, se hace necesaria la contratación de más de 80 contratistas de prestación de servicios, como se expone a continuación:

2. Figura No. 1. Gráfico de tipos de vinculación laboral, Alcaldía de La Peña



(Fuente: Documento de formalización laboral de la Alcaldía Municipal de la Peña, 2023)

Lo que nos llevó a determinar la necesidad de estos municipios de sexta categoría, de diversificar la oferta de servicios y cumplimiento de misionalidad desde este tipo de contratos, ya que como se ha comprobado, y se relacionó anteriormente, son más económicos respecto de los gastos y se puede hacer un uso más eficiente de los recursos asignados al municipio. Y teniendo en cuenta los gastos de operación y el presupuesto de funcionamiento asignado a la entidad, se hace necesario revalidar la viabilidad de adelantar un proceso de formalización laboral para las entidades de esta categoría, debido a las altas exigencias de carácter técnico que tiene el Estado, y las pocas mediciones de recursos y capacidad operativa del municipio de La Peña.

Metodología Primer nivel

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

Para el desarrollo y planteamiento a la respuesta que defina cuales son los principales desafíos y acciones que tiene la implementación del proceso de formalización laboral en el sector público, que se señala desde la perspectiva del municipio de La Peña, Cundinamarca, se debe proceder desde un proceso de caracterización en primer lugar, no experimental y con un enfoque de investigación mixto ya que se basa en la experiencia de las acciones legales, administrativas y las dificultades para realizar el proceso de la formalización del empleo público en dicho ente territorial . Con este requisito aclarado se procede a intensificar el enfoque desde lo cualitativo, por que como bien lo enuncian algunos autores:

En este enfoque se utiliza la recolección y análisis de datos, en los que prima la argumentación y no se les da valor numérico a las variables. La observación y la descripción de los fenómenos se realizan, pero sin dar mucho énfasis a la medición. Las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación, no necesariamente al principio. Su propósito es reconstruir la realidad, descubrirlo, interpretarlo; por tanto, el método no es la verificación, la contrastación o falsación Popperiana, sino la comprensión, la interpretación o la hermenéutica (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018, p.411)

Debido a la inferencia con la que cuenta la investigación en el territorio, que incluso cuenta con el análisis de cifras y datos presupuestales de entidades territoriales, la pertinencia del estudio se desarrollara desde la perspectiva de los actores que representan la institucionalidad, y como también se hace necesario, la lectura, análisis y fundamentación de lo jurídico y académico que permea las situaciones, sociales, jurídicas del desarrollo propio de la administración pública.

Ahora bien, para dar veracidad al argumento de un enfoque mixto, una vez esclarecidos los componentes cualitativos del trabajo, el enfoque cuantitativo se hace presente por medio de la recolección de datos estadísticos y presupuestales de las entidades territoriales a la cuales se busca acudir para entender y comprender el desarrollo de las finanzas públicas en el medio caracterizado, es decir, en primer lugar la evolución presupuestal de la Alcaldía Municipal de La Peña, Cundinamarca, y así, de algunos municipios de categoría sexta que se encuentran distribuidos en el territorio de la provincia del Gualivá, los cuales cuentan con características administrativas similares. Esto, se hace teniendo en cuenta lo que señalan Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, que este último enfoque se ha caracterizado por la instrumentalización de técnicas que permiten medir unidades de análisis y tratamiento estadístico, para lo cual se hace necesaria la recolección de datos. (2018), datos que obedecen a los presupuestos de funcionamiento de las entidades territoriales mencionadas anteriormente.

Este enfoque mixto permite que se aborden de manera efectiva la recolección de datos que permitan inferir y analizar la situación social y administrativa de las cuales puede desprender la implementación de un proceso de formalización laboral, así como el respaldo de estos resultados por medio del análisis de los presupuestos y cifras de desarrollo a lo largo de los años por parte de los giros de recursos de la nación a los municipios de categoría sexta, lo que permitirá calificar la pertinencia de este proceso que rodea toda la problemática del trabajo de investigación.

Definición de Variables

Para avanzar hacia nuestra forma de recolección de información y el diseño del contenido de las mismas, de manera exponencial en las estrategias de carácter cuantitativo, debido a la metodología planteada previamente, y debido a que el análisis y observación de los datos

cuantitativos se harán desde una perspectiva de la experiencia y opinión de los actores institucionales, y desde la lectura y estudio de componentes académicos y normativos ya establecidos, para este tipo de enfoque cualitativo no se determinaran variables. Pero como ya se indicó antes, para el enfoque cuantitativo se tendrán en cuenta las siguientes variables y su definición conceptual y operacional:

3. Variables y definición conceptual

Variable	Definición conceptual
Categoría municipal	Nivel categórico municipal En el cual se encuentran los municipios de la muestra
Presupuesto de funcionamiento asignado vigencia 2023 municipios de la muestra	El conglomerado de recursos asignados en lo que respecta a los gastos de funcionamiento de la entidad para la vigencia actual
Presupuesto de funcionamiento asignado vigencia 2022 municipios de la muestra	El conglomerado de recursos asignados en lo que respecta a los gastos de funcionamiento de la entidad para el año anterior para definir y analizar su evolución y aumento o disminución en el periodo

Cantidad de recaudo fiscal del municipio de La Peña vigencia 2022	Valor total de los recursos recolectados por el municipio respecto de los impuestos y tributos que pagan sus habitantes para también interpretar el impacto de estos tributos en las finanzas municipales
---	---

(Fuente: Tabla de elaboración propia)

4. Variables y definición operacional

Variable	Definición operacional
Categoría municipal de La Peña	Variable cualitativa
Presupuesto asignado vigencia 2023 municipios de la muestra	Variable cuantitativa – valor de los recursos en cifras
Presupuesto asignado vigencia 2022 de La Peña	Variable cuantitativa – valor de los recursos en cifras y porcentaje de incremento o disminución
Cantidad de recaudo de tributos fiscales del municipio en la vigencia 2022	Variable cuantitativa – ingreso de recursos al presupuesto general de la entidad y % de impacto en el presupuesto respecto de los tributos

(Fuente: Tabla de elaboración propia)

Población y Muestra

La investigación, como anteriormente se señala, buscara realizar un muestreo a 5 municipios de la provincia del Gualivá, en el departamento de Cundinamarca, que tienen similitud en presupuesto, categoría, gestión administrativa y organización con el municipio de La Peña, Cundinamarca. La Provincia del Gualivá, cuenta dentro de su estructura geográfica y territorial con 12 municipios, cada uno con su respectiva administración municipal, y de acuerdo a un análisis de caracterización, se seleccionarán, las administraciones municipales de La Peña, Quebradanegra, Utica, Alban, Nocaima y San Francisco; ya que en este grupo de muestra encontramos variables que nos permitirán interrogar de manera más amplia, insumos para el objetivo de la investigación. El grupo poblacional al cual ira dirigida la estrategia de recolección de datos, desde la perspectiva cualitativa, serán los 6 alcaldes municipales de cada uno de estos municipios. Esto permitirá conocer el objetivo de la investigación que es definir las acciones que se deben llevar a cabo para la formalización del empleo público y las dificultades en cada administración que resultarían para implementarlo.

Metodología Segundo nivel

Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

El instrumento que se adecua para la primera etapa de captación de información serán las entrevistas que como bien lo señala Ruth Sautu & Paulo Boniolo, en su Manual de Metodología, donde se aborda el papel de la investigación micro social, que bien señalan como el recorte de la realidad a través del entendimiento de los vínculos sociales de las personas con su entorno físico y social, sus posiciones y roles en la vida cotidiana de determinado territorio (2005, p 59), a esta metodología nos acogeremos para realizar nuestra investigación desde la perspectiva de los actores administrativos y políticos de estas instituciones, como lo son los alcaldes, para así

determinar desde la experiencia y el conocimiento global de la administración pública, su postura de la implementación de la formalización del empleo público y que visión tienen del uso de los contratos de prestación de servicios frente a los recursos con los que cuentan en las arcas públicas, todo esto con la formulación de entrevistas con preguntas abiertas que permitan captar información más genuina y así, cumplir con un indicador cualitativo, teniendo claro el desarrollo que soporte estas entrevistas, de los respectivos consentimientos informados. Además, se trabajará un focus group entre los autores del presente documento, para analizar y construir ideas que deriven de la lectura detenida de la normatividad vigente, respecto de la formalización laboral en Colombia, conceptos técnicos de las Entidades públicas, jurisprudencia y legislación.

Ahora bien, para recolectar los datos de carácter cuantitativo, determinados en las variables de las tablas que preceden este apartado, se utilizarían mecanismo de recolección de datos que señala la Ley, como el derecho de petición de información tutelado en la Constitución Política de Colombia, en su artículo 23 y reglamentado mediante la Ley 1755 de 2015, lo que nos permitirá un amplio y eficaz uso del tiempo respecto de las condiciones establecidas para las instituciones públicas, por que como bien señala la norma precitada en el artículo 14 “Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los (10) días siguientes a su recepción” (Ley 1755 de 2015, art. 14). Pero además se recolectarán datos de las páginas web de estas Entidades que hacen parte de la muestra, debido a que se debe hacer público algunos conceptos y datos requeridos respecto del portal de datos abiertos de las mismas.

Técnicas de análisis de datos

Para la efectiva deducción de los valores que entreguen los métodos de captación de información seleccionados para el trabajo, será el trabajo de análisis narrativo y deductivo de parte de los investigadores quienes deberán a través de una comparativa constante del resultado

de las entrevistas realizadas a los alcaldes y/o secretarios de gobierno de los municipios de la muestra, compararlos con las similitudes y diferencias que arroja este ejercicio, con la finalidad de crear relaciones entre algunos datos y aportes obtenidos de las mismas, para posteriormente formular una respuesta por parte del trabajo integral de los mismos, lo cual también será parte fundamental del desarrollo de conclusiones y respuestas a la presente investigación. Por otro lado, para el análisis de los datos derivados de los datos cuantitativos se dará por medio de elaboración de fórmulas y cuadros de Excel, que serán de autoría de los investigadores, los cuales tendrán en cuenta las siguientes variables para los resultados:

- Analizar el valor de la categoría municipal, frente al presupuesto vigente de la Entidad Pública, para contrastar con los demás municipios de la muestra.
- Calcular el porcentaje de incremento o reducción del presupuesto de las vigencias 2022- 2023, para también contrastar con los demás municipios de la muestra
- Calcular el porcentaje que representan los tributos y recaudo fiscal para cada uno de los presupuestos de la vigencia 2023, de los municipios seleccionados en la muestra
- Analizar el número de personas de planta frente a la cantidad de personas contratadas por prestación de servicios frente al total de servidores públicos del municipio de La Peña.

Una vez elaborados los análisis y organizados en gráficos y cuadros de Excel, será tomada como base de la comparación y del análisis al municipio de La Peña, para también determinar las diferencias y similitudes con las que cuenta frente a los demás municipios de la muestra y determinados estos valores, poder deducir la situación de La Peña, y de estas entidades

en conjunto frente a las acciones y desafíos que representa la implementación de la formalización laboral, pero todo esto de la mano de los resultados cualitativos que arroje el análisis narrativo y deductivo, así como los resultados de la indagación y análisis del marco jurídico y académico que resuelva el trabajo de los investigadores, para dar una perspectiva institucional y amplia de los datos recolectados y cuantificados.

Análisis y discusión de los resultados

De acuerdo a la recopilación de los datos presupuestales que se encuentran soportados en los diferentes actos administrativos encontrados y aportados por la entidades territoriales de la muestra y luego de un análisis de los resultados arrojados por el contraste de las variables asignadas previamente para el desarrollo de la investigación se pueden dar matices de lo importante que es el presupuesto para la ejecución de un proyecto tan importante como la implementación de la formalización laboral en este tipo de entidades públicas.

Un primer señalamiento que vale recalcar, frente a la implementación de la formalización del empleo público, es que los recursos que deberán usarse para llevar a feliz término las directrices que enmarca esta actividad, pertenecen a los recursos de funcionamiento de la Entidad, que bien, son señalados dentro de los presupuestos generales como gastos, y que, de acuerdo a algunos conceptos, se han señalado como:

Los gastos necesarios para el normal ejercicio de las funciones de la entidad, y hacen parte de éstos los servicios personales, gastos generales y transferencias. Los servicios personales son aquellos trabajos ejecutados por el personal de nómina, contratos, etc., y están integrados por los conceptos de sueldo, personal de nómina, prestaciones sociales, bonificación por servicios prestados, jornales, horas extras, dominicales y festivos, recargo por trabajo nocturno, auxilio de transporte, prima técnica, de servicios, de vacaciones, supernumerarios, viáticos, honorarios,

servicios técnicos y subsidio familiar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022)

Es decir, que, de este tipo de gastos, dentro del presupuesto del Municipio de La Peña, dependerá la implementación de los empleos públicos de carácter permanente dentro de la planta de personal de la Alcaldía Municipal, respondiendo a las necesidades y objetivos del programa de formalización del empleo, señalado por el gobierno nacional.

Ahora bien, en primer se parte frente al municipio que lidera y contrasta la muestra, que es el municipio de La Peña, y que teniendo en cuenta una de nuestra primeras variables a tener en cuenta que es el presupuesto de gastos de funcionamiento de las vigencias 2022 y 2023, para el primer año en mención, esta entidad conto con la asignación de \$2.223.948.010 pesos de presupuesto en este rubro (Concejo Municipal de La Peña, 2021) y para la vigencia actual, en concordancia con el Acuerdo Municipal N° 008, para los gastos de esta denominación, conto dentro de sus arcas con \$1.963.717.911 pesos (Concejo Municipal de La Peña, 2022), lo que ya nos da indicios de los rangos y de dinero que manejan los municipios de sexta categoría de la región. Ahora bien, otro de los valores a tener en cuenta de acuerdo a las variables que anteceden, se debe señalar el apartado que corresponde a los ingresos corrientes, dentro de los cuales debemos fijarnos en aquellos que son tributarios, es decir, aquellos ingresos que corresponde a la recaudación de impuestos, multas y/o demás tributaciones que deben aportar las personas que realizan actividades económicas o tiene bienes dentro del municipio, entro otras características, todo esto para determinar si el valor y crecimiento de los mismo, tiene una incidencia real en el desarrollo presupuestal de estos municipios. Para el caso del municipio de La Peña, en la liquidación presupuestal correspondiente al año 2023 nos encontramos, según el Concejo Municipal de La Peña, con una total de \$10.743.992.610 pesos que son ingresos

corrientes, pero solo de este total, \$967.975.000 corresponde a ingresos tributarios, dentro de la categoría de ingresos corrientes. (2022)

Estas cifras, ya son indicios de lo que puede ser la gestión de recursos de manera propia por parte de los municipios de sexta categoría. Ahora bien, en el caso de los demás municipios de la muestra, lo cuales, cabe aclarar, todos son de sexta categoría, y comparten densidades poblacionales y situaciones administrativas – territoriales, similares al municipio de La Peña, no solo por su ubicación geográfica dentro del perímetro de la provincia del Gualivá, sino además por el impacto económico y la cercanía al distrito capital, situaciones históricas que permiten hacer un análisis continuo.

Es necesario resaltar que, dentro de los municipios de la muestra, los rangos del presupuesto del gasto de funcionamiento, oscilan entre los \$1.200.000.000 de pesos y los \$3.126.080.750 pesos, que es un rango característico de los municipios de sexta categoría al interior del país. Dentro de estos municipios del Gualivá, como ya se señaló, encontramos el municipio de Nocaima, Quebradanegra, San Francisco, Utica y Alban, y en lo referente a la comparación presupuestal de gastos de funcionamiento, de las vigencias 2022 y 2023, se enmarcan los siguientes datos:

5. Tabla No. 2. Gastos de funcionamiento 2022 – 2023, municipios de la muestra

Alcaldía Municipal	Categoría	Presupuesto gastos de funcionamiento 2022	Presupuesto gastos de funcionamiento 2023
		\$	\$
Alban	6	1.440.540.132,00	1.473.906.851,00

La Peña	6	\$ 2.223.948.010,00	\$ 1.963.717.911,00
Nocaima	6	\$ 1.282.109.809,00	\$ 1.595.222.447,00
Quebradanegra	6	\$ 1.618.543.533,00	\$ 1.779.758.168,00
San Francisco	6	\$ 3.126.080.750,00	\$ 3.047.648.506,00

(Fuente: Tabla de elaboración propia. Concejo Municipal de Alban, Concejo Municipal de La Peña, Concejo Municipal de Nocaima, Concejo Municipal de Quebradanegra, Concejo Municipal de San Francisco, 2021 - 2022)

Estos gastos de funcionamiento, frente de los municipios de la muestra frente al municipio de La Peña, denotan que este último tiene una ventaja presupuestal sobre municipios como Alban, Quebradanegra y con el presupuesto de gasto de funcionamiento más bajo, Nocaima. Aunque bien existe una gran diferencia frente a San Francisco, quien posee la mayor asignación en este rubro, La Peña, puede encontrarse en el promedio de este grupo de municipios, y denota mayor capacidad administrativa y financiera frente a la muestra.

Luego de dar un primer vistazo a las cifras presupuestales de estos municipios, se debe entrar en el terreno del análisis de la variación del presupuesto entre vigencias 2022 y 2023, y estos resultados se desprenden de formular el presupuesto de la siguiente manera: *% de incremento = (Presupuesto 2023 / Presupuesto 2022) - 1*, lo que arroja como resultado la siguiente tabla:

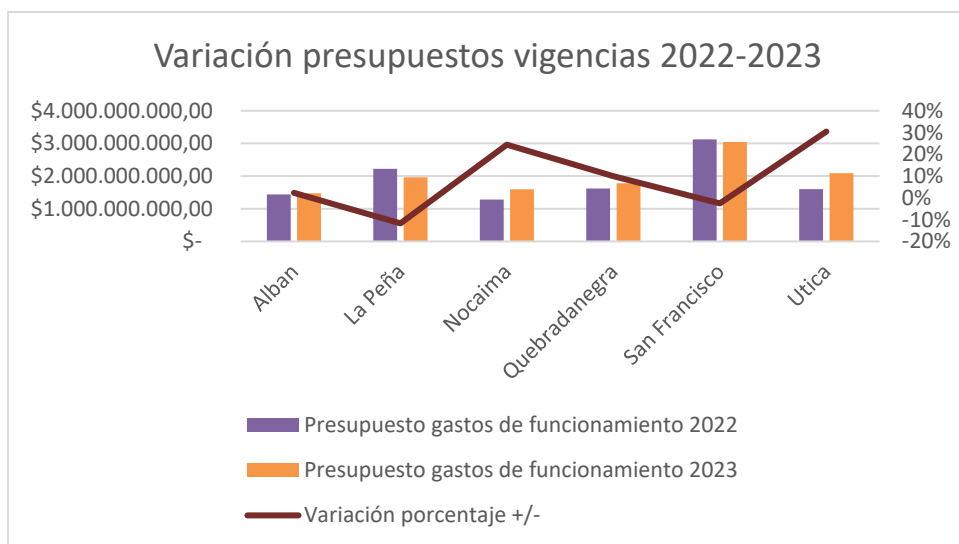
6. Tabla No. 3. Porcentajes de variación de los gastos de funcionamiento 2022 – 2023, municipios de la muestra

Alcaldía Municipal	Presupuesto gastos de funcionamiento 2022	Presupuesto gastos de funcionamiento 2023	Variación porcentaje +/-
Alban	\$ 1.440.540.132,00	\$ 1.473.906.851,00	2%
La Peña	\$ 2.223.948.010,00	\$ 1.963.717.911,00	-12%
Nocaima	\$ 1.282.109.809,00	\$ 1.595.222.447,00	24%
Quebradanegra	\$ 1.618.543.533,00	\$ 1.779.758.168,00	10%
San Francisco	\$ 3.126.080.750,00	\$ 3.047.648.506,00	-3%
Utica	\$ 1.600.422.000	\$ 2.088.107.044	30%

(Fuente: Tabla de elaboración propia)

Que se complementa con el siguiente gráfico, donde determinan las variaciones y el impacto de los presupuestos de gastos de funcionamiento de los municipios de la muestra:

7. Grafica No. 2. Variación presupuestos vigencias 2022-2023, municipios de la muestra



(Fuente: Grafico de elaboración propia)

Como resultado, se deduce que los dos presupuestos de gastos de funcionamiento de mayor capacidad, como lo son el de La Peña y San Francisco, tuvieron una tendencia reducirse en 2023, con una reducción mayor, en el municipio de La Peña, del 12% frente a la vigencia 2022. De igual manera los municipios de Quebradanegra, Nocaima, Alban y Utica, aunque presentaron una variable de incremento, estas no superaron el 30%, con la característica que el mayor aumento lo obtuvo Nocaima, pero, aun así, no alcanza los presupuestos promedios de los demás municipios, ni siquiera supera o alcanza los presupuestos de la vigencia 2022, que de Quebradanegra y Alban, que siguen siendo superiores.

De acuerdo a esto, La Peña, a pesar de encontrarse con un presupuesto alto, en lo que refiere la media de la muestra, estos presupuestos, como el de San Francisco, en gastos

funcionamiento, tienden a decrecer debido a que son muchas veces resultado de asignaciones no recurrentes dentro de la gestión presupuestal. Así también, podemos observar como los incrementos se dieron en los municipios con menos asignación de gastos de funcionamiento, pero que, aun así, no les permite igualar las condiciones presupuestales de municipios de sexta categoría de la muestra, que se encuentran con ventaja para ejercer dichos costos.

Para continuar, se debe proceder a desarrollar la variable que representa la recaudación de tributos dentro de las finanzas municipales, y como estas se representan en los ingresos totales de los municipios de la muestra y el municipio de La Peña, Cundinamarca, y así, señalar si existe una independencia y capacidad por parte de los municipios para cumplir con la formalización del empleo pública de manera autónoma en lo que refiere a la gestión de sus finanzas públicas.

Con esto en mente, se señala el valor de los ingresos corrientes, que es el compilado del valor total de los ingresos para el presupuesto general de los municipios, este se tiene como una categoría, y de esta misma, se desprende la subcategoría, que refiere a los ingresos tributarios, es por eso, que se hace necesario dilucidar, cual es el porcentaje que tienen los ingresos tributarios, como muestra máxima de capacidad de recolección de recursos de manera autónoma, para el crecimiento del presupuesto por parte de los municipios.

Esta variable es el resultado de determinar el valor total de los ingresos corrientes de la vigencia 2022, que son asignados y aprobados para la vigencia 2023, mediante acuerdo municipal que debe ser aprobado el año anterior de la vigencia a ejecutar los recursos, y para esto se recurre a realizar la siguiente formula: $\% \text{ de Ingresos tributarios} = (\text{Ingresos tributarios} / \text{Ingresos corrientes}) * 100$. Lo que arrojo los siguientes datos:

8. Tabla No. 4. Porcentaje de representación de ingresos tributarios dentro de los ingresos corrientes vigencia 2023

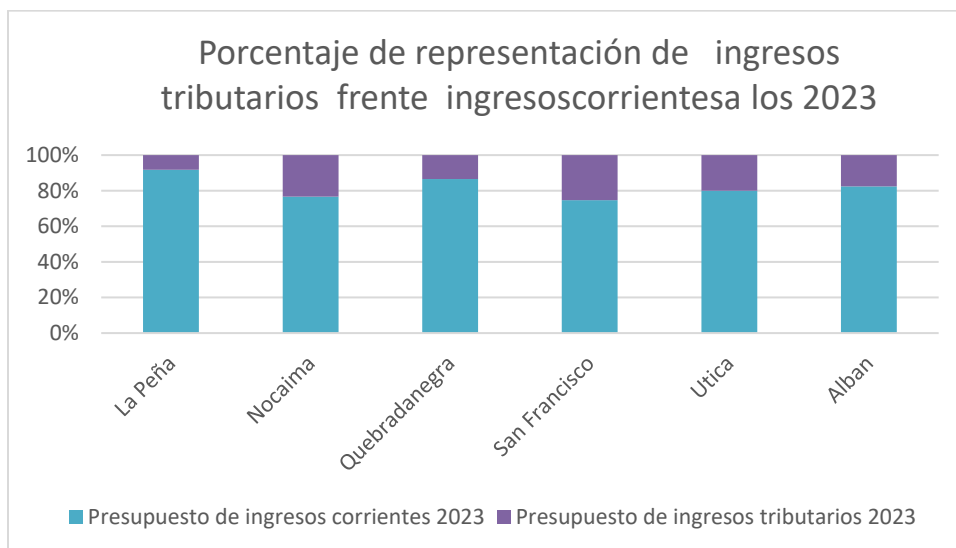
Alcaldía Municipal	Presupuesto de ingresos corrientes 2023	Presupuesto de ingresos tributarios 2023	Porcentaje ingresos corrientes frente a los ingresos tributarios 2023
La Peña	\$ 10.743.992.610,00	\$ 967.975.000,00	9%
Nocaima	\$ 4.629.300.000,00	\$ 1.407.020.000,00	30%
Quebradanegra	\$ 8.410.362.589,00	\$ 1.302.529.045,00	15%
San Francisco	\$ 11.938.098.000,00	\$ 4.040.500.000,00	34%
Utica	\$ 4.953.199.806,00	\$ 1.240.919.015,00	25%
Alban	\$ 5.064.280.000	\$ 1.077.450.000	21%

(Fuente: Tabla de elaboración propia. Concejo Municipal de Utica, Concejo Municipal de La Peña, Concejo Municipal de Nocaima, Concejo Municipal de Quebradanegra, Concejo Municipal de San Francisco, 2021 - 2022)

Los impuestos que se derivan de los tributos y recaudación de los mismos, en los municipios de la muestra, denotan una fuerte dependencia respecto de los recursos que se asignan desde el presupuesto general de la nación, que ninguno representa una mayoría en los

ingresos corrientes, como bien se puede observar en la siguiente gráfica:

9. Grafica No. 3. Porcentaje de representación de ingresos tributarios frente ingresos corrientes 2023, municipios de la muestra



(Fuente: Grafico de elaboración propia)

Como se puede observar, los ingresos tributarios que bien representan un impacto significativo en las finanzas de municipios como Nocaima y San Francisco, no llegan a generar un independencia y garantía de sostenibilidad de las alcaldías municipales, ya que, en estos casos, solo representa el 30% y 34%, respectivamente, del presupuesto de ingresos corrientes, de donde se desprenden los gastos de funcionamiento de las entidades territoriales. Para el objetivo de esta investigación, en el caso del municipio de La Peña, es importante señalar, que aunque el valor de los ingresos es el segundo más alto de la muestra, con \$10.734.992.610 pesos, el recaudo de los tributos no llega si no a un 9% de representación dentro de sus ingresos corrientes, lo que demuestra que la capacidad técnico operativa para la ejecución de la formalización del empleo público puede depender en un porcentaje de más del 90% en las

asignaciones presupuestales que no sean corrientes y de los recursos asignados por la liquidación del presupuesto general de la nación, lo que puede representar un impacto a la autonomía de la administración presupuestal para llevar a cabo estas disposiciones.

Para dar avance a los objetivos y metodologías de la investigación, se presenta el siguiente análisis del enfoque cualitativo que es el resultado de una entrevista realizada a 6 alcaldías municipales de la provincia del Gualivá en el departamento de Cundinamarca. Esas alcaldías son: La Peña, Quebradanegra, Utica, Nocaima, Alban y San Francisco. La entrevista tenía la opción de ser contestada por el secretario de gobierno o alcalde de la entidad territorial.

Descripción de la entrevista

La entrevista busca obtener información sobre las acciones necesarias para implementar un proceso de formalización laboral en el sector público municipal, desde la perspectiva de alcaldes y secretarios de gobierno que han liderado estudios sobre plantas de personal (Barrera, 2020). Consta de una pregunta abierta que indaga sobre los aspectos clave en cuatro dimensiones críticas según la literatura especializada: presupuesto, capacitación de talento humano, selección de personal y tiempos de implementación (CLAD, 2019; Ramírez, 2021).

Respecto al presupuesto, se busca conocer las acciones indispensables en términos de asignación de recursos financieros para la formalización laboral, que implica inversiones en diversos frentes (Ramírez, 2021). Sobre la capacitación, se consulta sobre las medidas para formar y capacitar tanto a los trabajadores como al personal que gestionará el proceso de formalización, crucial para el éxito según expertos (CLAD, 2019). En cuanto a la selección de personal, se indaga sobre las estrategias óptimas para escoger el talento humano idóneo que liderará la formalización laboral, un elemento sensible según investigadores (Barrera, 2020).

Y sobre los tiempos, se pregunta por las acciones clave para ejecutar el proceso en los

plazos previstos, ya que la literatura advierte desafíos en esta área (Ramírez, 2021). Además, consulta sobre las principales dificultades en cada dimensión, lo cual permite una comprensión amplia de los desafíos latentes para los tomadores de decisiones (Barrera, 2020). Los resultados de la entrevista entregarán insumos fundamentales desde las percepciones y experiencias de los líderes locales, respecto a elementos críticos del proceso de formalización laboral, coincidentes con las dimensiones destacadas por expertos (CLAD, 2019; Ramírez, 2021). Esto aporta información contextualizada para diseñar e implementar políticas públicas en esta materia.

La formalización laboral se ha convertido en un eje central de las políticas públicas en América Latina, con el fin de reducir los altos niveles de informalidad, mejorar la calidad del empleo y ampliar la protección social (Weller, 2019). Este informe analiza los principales retos y recomendaciones en el proceso de formalización laboral a partir de entrevistas realizadas a actores clave.

Diversos autores coinciden en que existen desafíos importantes para lograr una implementación efectiva de la formalización del trabajo, especialmente en dimensiones como presupuesto, capacitación, talento humano y tiempos de ejecución (Gómez y Amador, 2017; Vásquez, 2019; Martínez y Rodríguez, 2021)., por ende, estos serán los ejes del desarrollo de las entrevistas, teniendo en cuenta lo siguiente:

Presupuesto

Uno de los principales retos identificados es la limitación de recursos financieros para llevar a cabo todas las acciones que demanda la formalización laboral (Varela, 2020; Gómez y Amador, 2017). Esto incluye inversiones en capacitación, contratación de personal, asesoría legal, entre otros. Asimismo, se requiere de voluntad política y compromiso por parte de las autoridades para destinar fondos suficientes para este proceso.

Capacitación de talento humano

La capacitación tanto de los trabajadores como de los funcionarios encargados del proceso de fiscalización laboral es esencial, pero se enfrenta a dificultades como la falta de expertos disponibles en las regiones y la resistencia a participar manifestada por algunos actores (Vásquez, 2019). Es necesario diseñar programas específicos sobre legislación laboral y generar mayor conciencia sobre los beneficios de la formalización.

Selección de personal

La escasez de profesionales capacitados en materia legal y laboral en algunas regiones del país dificulta la contratación de personal competente para liderar los procesos de formalización (Martínez y Rodríguez, 2021). También existen retos para garantizar procesos transparentes de selección de personal y definir perfiles idóneos según los requerimientos de cada localidad.

Tiempos de implementación

Los actores entrevistados señalan que la falta de recursos humanos y financieros, así como una débil coordinación entre dependencias, suelen generar incumplimiento de los plazos establecidos e impactar negativamente los tiempos de ejecución (Varela, 2020).

Análisis de las entrevistas:

Una vez descritos los componentes que hacen parte integral de la entrevista realizada a los 6 alcaldes y/o secretarios de gobierno de los municipios de la muestra, a través de la búsqueda de similitudes, términos y factores que conectaran la idea de señalar los desafíos y acciones que representa el objeto de esta investigación, además de tener en cuenta la capacidad presupuestal relacionada previamente desde el enfoque cuantitativo, para medir las respuestas dadas por los participantes, y de bibliografía especializada, se plantea como resultado de cada

uno de los factores, lo siguiente:

En las entrevistas se utilizaron terminología técnica la cual permite comparar las respuestas de la entrevista de los seis municipios y determinar mediante similitud las características fundamentales de las acciones necesarias para la implementación de la formalización del empleo público, que arrojaron en el momento de la toma de la información.

En términos de presupuesto las características principales de la entrevista son:

Realizar un diagnóstico que permita determinar las necesidades presupuestales reales para la formalización laboral en cada municipio.

Gestionar el apoyo político y los recursos adicionales necesarios ante las autoridades competentes, apelando a los beneficios de la formalización.

Establecer estrategias de financiamiento que involucren al sector privado, la cooperación internacional y las alianzas público-privadas

En capacitación de talento humano:

Diseñar programas de capacitación flexibles y accesibles frente a las limitaciones de tiempo y ubicación de los actores involucrados

Segmentar los contenidos y metodologías según los destinatarios: trabajadores, empleadores, funcionarios públicos, etc.

Desarrollar contenidos sobre los derechos laborales, obligaciones y beneficios de la formalización dirigidos a los trabajadores.

Las acciones necesarias para la selección de personal:

Estandarizar perfiles con las competencias técnicas requeridas del personal que liderará los procesos de fiscalización

Generar bolsas de empleo regionales que faciliten la atracción de personal calificado.

Promover convenios con universidades para la formación y pasantías en derecho laboral aplicado.

Y el consenso para los tiempos de implementación:

Establecer planes de trabajo detallados, con roles, actividades y plazos claramente definidos

Crear instancias de coordinación permanente entre las entidades involucradas.

Realizar monitoreo y adaptación flexible de los cronogramas frente a imprevistos

Ejecutar planes piloto para probar y ajustar el modelo de fiscalización antes de escalarlo.

Ahora bien, analizando los resultados anteriores desde un enfoque que permita llevar el marco normativo vigente en concordancia con estos, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece los derechos y obligaciones que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores. Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 contempla la formalización laboral dentro de sus objetivos de generación de empleo. Asimismo, la Ley 1955 de 2019 plantea reformas para reducir los costos laborales e incentivar la formalización.

La formalización laboral demanda un abordaje integral que involucre dimensiones presupuestales, de capacitación, de talento humano y de gestión.

Superar las barreras en cada dimensión requerirá del compromiso de autoridades, empresas y trabajadores, así como alianzas con la academia y la cooperación internacional.

Una implementación planificada, con metas e indicadores concretos, será clave para evaluar los avances y resultados del proceso de formalización laboral en el mediano y largo

plazo. Ahora bien, en el caso específico del municipio de la Peña Cundinamarca; se realiza el siguiente análisis sobre la formalización del empleo público en la alcaldía municipal.

La formalización del empleo público es un proceso estratégico que busca que los servidores públicos sean vinculados mediante normas y procedimientos que garanticen el mérito, capacidad y transparencia en el acceso a la función pública (CLAD, 2018). Este análisis se centra en la problemática y recomendaciones para avanzar en la formalización del empleo público en la Alcaldía de La Peña, Cundinamarca. Inicialmente se presenta un diagnóstico de la situación actual y los principales desafíos. Posteriormente, se plantean estrategias en dimensiones como presupuesto, capacitación, selección de personal y tiempos de implementación.

Situación actual del municipio de La Peña, frente a la implementación de la formalización del empleo público

Según datos del DANE (2021), el 35% del empleo público en la Alcaldía de La Peña es informal. Esto se origina en prácticas clientelares, deficiencias en planeación de personal y uso de contratos de prestación de servicios para actividades permanentes (Ramírez y Cruz, 2020).

Entre las causas están limitaciones presupuestales, carencia de personal capacitado en gestión pública, ausencia de manuales de funciones e inestabilidad de los funcionarios por razones políticas. Estas debilidades afectan la continuidad, la motivación de empleados y la calidad de los servicios públicos (Ramírez y Cruz, 2020). La informalidad tiene efectos fiscales, éticos y sociales: reduce el recaudo, puede incentivar la corrupción al debilitar controles y deteriora la legitimidad estatal (García, 2019). Sin embargo, en la entrevista se pudo evidenciar que los municipios arrojan la información similar al diagnóstico de la administración municipal de La Peña.

Según el DNP (2021), el 53% de alcaldías en Colombia tiene restricciones presupuestales

para financiar adecuadamente sus plantas de personal. En La Peña, la situación financiera limita ampliar la planta formal de empleados públicos. Se requiere aumentar la eficiencia en el recaudo tributario, reducir la evasión, implementar presupuestos basados en resultados e identificar fuentes complementarias de financiación (Castro y Leal, 2017). Asimismo, es clave gestionar apoyos ante el gobierno nacional y priorizar recursos para la formalización de empleos públicos desde la administración local (Contraloría, 2019).

Estudios de la Alcaldía de La Peña (2020) revelan vacíos en competencias básicas, funcionales y comportamentales de los empleados públicos. Se requiere formación en ética, gestión de servicios, procedimientos administrativos, servicio al ciudadano, resolución de conflictos, uso de TICS y habilidades del siglo XXI, entre otros (Alcaldía de La Peña, 2020).

La Universidad Nacional (2022) identificó que la mayor debilidad está en el nivel profesional, por lo que se deben enfocar esfuerzos de capacitación en esta área, mediante programas articulados con instituciones de educación superior. Actualmente, los procesos de selección de personal en la Alcaldía de La Peña presentan discrecionalidad y no se realizan bajo criterios de mérito y capacidad (Fuentes y Torres, 2016). Es prioritario adoptar manuales de funciones y competencias laborales que permitan estandarizar la vinculación de los servidores públicos con transparencia. También es clave articularse con la Comisión Nacional del Servicio Civil para los concursos públicos de méritos. Asimismo, implementar evaluaciones periódicas de desempeño post-ingreso, para retroalimentar programas de capacitación y promoción (Salazar, 2018).

La formalización del empleo público demanda entre 1 y 3 años por la multiplicidad de dimensiones a coordinar y los cambios culturales (DNP, 2018). En La Peña, se sugiere una hoja de ruta a 2-3 años con objetivos, indicadores, roles y cronograma para avanzar superando

barreras (Ramírez y Ayala, 2021). El DNP (2018) recomienda iniciar con un plan piloto en áreas críticas como servicio al ciudadano, para luego escalar al resto de manera gradual, consolidando aprendizajes y realizando ajustes sobre la marcha.

Conclusiones

De acuerdo con la evidencia que otorga la medición de los resultados de los presupuestos de gastos de funcionamiento y el valor de los ingresos por tributos de los municipios de la muestra y en el caso particular del municipio de La Peña, cabe señalar que si bien el municipio respecto de las demás entidades territoriales de la categoría, no solo aquellas de la muestra, muestra un presupuesto con un margen mayor de recursos, pero que aun así, no representan una garantía frente a todo el equivalente que denota el proceso de formalización del empleo público, desde una perspectiva presupuestal que es coyuntural con las dimensiones de talento humano y tiempo de implementación y de acuerdo a esto, es necesario de la cooperación del gobierno nacional, ya que se encuentra en una posición de exigencia frente a una estrategia que puede ser beneficiosa para la calidad de vida y garantías de derechos laborales de las personas vinculadas en el municipio, pero si no se presta a ejercer actividades que incrementen la financiación del Estado a el municipio de La Peña, donde su capacidad de autogestión que se representa mayormente en su poca capacidad de recaudación de tributos puede, llevar a que la formalización del empleo público sea ineficaz o contraproducente para garantizar otros factores del funcionamiento de la Alcaldía municipal, de igual manera, se hace necesaria la gestión de recursos desde una perspectiva de mejora de las estrategias de recaudo de la mano de la comunidad, ya que también la gestión de nuevos recursos con otras instancias institucionales puede ser efectiva, llevaría a que sea un modelo insostenible y inestable para las garantías

presupuestales que representa la financiación externa. Ahora bien, otro gran desafío que representa la implementación de la formalización del empleo público en el municipio de La Peña, se encuentra en la gestión y captación del talento humano del municipio, ya que el carácter técnico con el que debe cumplir dicha formalización, puede representar una amenaza para las personas de la región frente a la capacidad de acceder a dichos cargos ya que sería personas de otras regiones más formalizadas, quienes podrían acceder a estos puestos y convocatorias, es por eso que a mediano plazo se debe fortalecer la formación tecnológica y profesional en dichas zonas, a través de la gestión de convenios y bolsas de empleo regionales que permitan traslados de personal equilibrados y que además, la generación de tributos y el recaudo por aporte de la prestación de servicios y ventas, se quede en el municipio, mediante la garantía de que quienes accedan a estos empleos sean de la región, para ello también teniendo en cuenta esto, el factor de tiempo de implementación puede extenderse, de acuerdo a la formación de las personas a las cuales sería ideal la postulación de estos cargos, y nuevamente desde la gestión presupuestal que puede llevar un retraso en dichos componentes.

De cierta forma, las alternativas con las que cuenta la alcaldía municipal de La Peña, son amplias, y dependen del empeño y la capacidad de gestión, con las que cuente la administración, pero es importante resaltar, que la perspectiva presupuestal sigue siendo la de mayor impacto frente a la implementación de la formalización del empleo público, todo esto derivado de que la capacidad operativa actual de estos entes territoriales, sobre todo aquellos de sexta categoría, también se encuentra muy reducido, y no permite generar las estrategias necesarias debido al cumplimiento de funciones que son netamente aquellas que implican la garantía de los servicios de la administración, nuevamente, sin recursos para gestionar convenios y cursos de formación educativo para darle valor agregado a la mano de obra regional afecta que esta implementación

se alargue por mucho mas tiempo, lo que deja al municipio de La Peña, a la expectativa de la reasignación de mayores recursos por parte del Gobierno Nacional, así como la pertinencia de seguir contratando dichos servicios de funcionamiento por contratación directas en modalidad de prestación de servicios, que si le garantizan un mayor campo de festividad para la ejecución de las tareas a cargo del área funcional del municipio y que cubran la capacidad de misional del mismo.

Lista de referencias

Alcaldía de La Peña (2020). Estudio de necesidades de capacitación de los servidores públicos 2020.

Alcaldía Municipal de La Peña, 2017, *Decreto Administrativo No. 004 de 02 de enero de 2017*, La Peña Cundinamarca, consultado el 28 de septiembre de 2023, en la alcaldía municipal.

Alcaldía Municipal de La Peña, 2022, *Decreto No. 091 de 30 de diciembre de 2022*, “*POR MEDIO DEL CUAL SE LIQUIDA EL PRESUPUESTO ANUAL DE RENTAS E INGRESOS Y DE GASTOS E INVERSIONES DEL MUNICIPIO DE LA PEÑA PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1° DE ENERO Y EL 31 DE*

Alcaldía Municipal de La Peña, 2023, Estudio técnico para el fortalecimiento institucional de La Peña Cundinamarca, proyectado por Juan Camilo Perdomo, La Peña, Cundinamarca, consultado el 28 de septiembre de 2023, en la alcaldía municipal.

Barrera, F. (2020). Gestión estratégica del talento humano y formalización del empleo público en gobiernos locales. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 76.

Castro, A. y Leal, S. (2017). Estrategias para ampliar la capacidad presupuestal de las entidades públicas en Colombia. *Revista de Administración Pública*, 50(3), 127-143.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2018). *Carta Iberoamericana de la Función Pública*. CLAD.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2019).
Institucionalidad para la profesionalización del empleo público en América Latina. Caracas:
CLAD.

Chica Miranda J., Mendoza Polo D., 2021, *PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*, Universidad Santo Tomas, Medellín, Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/32494/2021JackelineChicaDurlysMendoza.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Código Sustantivo del Trabajo, Congreso de Colombia, (2020).

Concejo Municipal de Alban. 2021. Acuerdo No. 016 de noviembre de 2021

Concejo Municipal de Alban. 2022. Acuerdo No 010 de noviembre de 2022

Concejo Municipal de La Peña. 2021. Acuerdo No 009 de noviembre de 2021

Concejo Municipal de La Peña. 2022. Acuerdo No 008 de noviembre de 2022

Concejo Municipal de Nocaima. 2021. Acuerdo No. 014 de diciembre de 2021

Concejo Municipal de Nocaima. 2022. Acuerdo No 011 de diciembre de 2022

Concejo Municipal de Quebradanegra. 2021. Acuerdo No. 020 de noviembre de 2021

Concejo Municipal de Quebradanegra. 2022. Acuerdo No 009 de noviembre de 2022

Concejo Municipal de San Francisco. Acuerdo No 011 de noviembre de 2022

Concejo Municipal de San Francisco. Acuerdo No 015 de noviembre de 2021

Concejo Municipal de Utica. 2022. Acuerdo No 021 de diciembre de 2022

Concejo Municipal de Utica. 2021. Acuerdo No. 020 de diciembre de 2021

Congreso de Colombia (2019). Ley 1955 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Congreso de Colombia.

Congreso de la República de Colombia, 2000, *Ley 617 del 6 de octubre de 2000, "Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la ley orgánica de presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional"*. Bogotá, Colombia, recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0617_2000.html

Congreso de la República de Colombia, 2015, *Ley 1755 de 2015, "Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"*.. Bogotá, Colombia, recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65334>

Contraloría General de la República (2019). Informe sobre empleo público en municipios de Colombia 2019. Contraloría General de la República.

Corte Constitucional de Colombia, 2009, *Sentencia de Constitucionalidad C-614/09*, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Colombia, recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

Corte Constitucional de Colombia, 2012, *Sentencia de Constitucionalidad C-171/12*, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, Colombia, recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-171-12.htm>

Delgado Ruiz, S T, Cárdenas Pinzón, J I, & Fuentes López, H J.,2020, Municipalities of Sixth Category of Colombia (200-2016): Between Autonomy and Dependence. Apuntes del Cenes, 39(69), 137–167. <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.10172>

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022, *Circular Conjunta 100-005 de 2022*, Colombia, recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200223>

Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, *Estado en Cifras, Distribución de los servidores públicos en Colombia*, Actualizado el 31 de Marzo de 2023, Colombia, Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/servidores-publicos-en-el-estado>

Departamento Administrativo de la Función Pública. 2022. *Concepto 136911 de 2022*. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=193393>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2021). Empleo público en municipios de 100.000 a 500.000 habitantes 2021. DANE.

Departamento Nacional de Planeación (DNP) (2018). Estudio de caso: Tiempos de implementación de políticas de empleo público en Colombia. Archivos de Economía, DNP.

Departamento Nacional de Planeación (DNP) (2021). Desempeño fiscal de los municipios, 2021. DNP.

DICIEMBRE DE 2023”, La Peña Cundinamarca, consultado el 28 de septiembre de 2023.

Fuentes, R. y Torres, M. (2016). Selección de personal en entidades públicas: Análisis de capacidades y métodos de vinculación. *Revista de Derecho Público*, 35(2), 3-21.

García, S. (2019). Efectos de la informalidad en el empleo público. *Revista de Administración Pública*, 15(2), 79-92.

Gómez, M. y Amador, L. (2017). Estrategias para un proceso efectivo de formalización laboral: Guía para policymakers. Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales.

Hoyos Pertuz, Y.J. 2020. *El contrato realidad frente al contrato de prestación de*

servicios en Colombia. *Derectum*, Vol, 5 Núm. 1 (2020), Universidad Libre, Colombia,
<https://doi.org/10.18041/2538-9505/derectum.1.2020.7260>

Ley 1955 de 2019, Congreso de la República de Colombia, (2019).

Marín, S. D. A., & Plazas, J. D. C. (2019). Descentralización fiscal y finanzas públicas territoriales: análisis para el municipio de Pereira. *CÓMITE EDITORIAL*, 2.

Martínez, G. y Rodríguez, A. (2021). Selección de personal competente: Clave para el éxito de la fiscalización laboral. *Revista Derecho & Sociedad*, 22(1), 1-12.

Ñaupas H., Valdivia M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Departamento Nacional de Planeación, (2019).

Ramírez, A. y Cruz, L. (2020). Diagnóstico del empleo público informal en municipios de Cundinamarca. *Archivos de Economía*, Departamento Nacional de Planeación.

Ramírez, J. (2021). Análisis de políticas de formalización laboral en el sector público de países de América Latina. Buenos Aires: Editorial de la Universidad de La Plata.

Ramírez, J. y Ayala, K. (2021). Planeación de la formalización del empleo público en el mediano plazo. Editorial Universidad del Valle.

Salazar, J. (2018). El concurso de méritos: Clave para la formalización del empleo público. *Revista de Administración Pública*, 49(2), 33-47.

Sanabria Pulido, P, González Arenas, M y Becerra Camargo, O. (2019). ¿Cómo mejorar y racionalizar la contratación por prestación de servicios en el sector público en Colombia? Una mirada desde la calidad del empleo. Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto

Lleras Camargo, Facultad de Economía, CEDE., <http://hdl.handle.net/1992/40795>

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., Elbert, (2005) *Manual de metodología, construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO. Buenos Aires. (p. 59) recuperado de:

<https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/8mas/Ruth%20Sautu,%20M anual%20de%20metodologia.pdf>

Universidad Nacional de Colombia (2022). Estudio de capacitación de servidores públicos municipales de Cundinamarca, 2021. Facultad de Administración Pública, Universidad Nacional de Colombia.

Varela, L. (2020). Tiempos de ejecución en la implementación de políticas de formalización laboral en América Latina. Documentos de Trabajo ILO 2020-09.

Vásquez, R. (2019). Programas de capacitación laboral: Análisis, diseño e impacto. Editorial Universitaria.

Weller, J. (2019). Efectos de la formalización laboral en productividad, ingresos y protección social en América Latina y el Caribe. Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 193, CEPAL.

ANEXOS.

Encuesta para conocer las acciones y dificultades para la implementación del empleo público en las administraciones municipales.

Municipio de Nocaima, Cundinamarca

Desde la experiencia adquirida en el estudio de plantas temporales realizado o que se está realizando por su administración, como alcalde/secretario de gobierno. ¿Cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral, en las siguientes dimensiones?

- Presupuesto:
- Capacitación del Talento Humano:
- Selección del talento humano:
- Tiempo de implementación:

y ¿cuáles son las dificultades para la implementación de cada dimensión?

Como alcalde del municipio de Nocaima, Cundinamarca, las acciones necesarias para llevar a cabo la implementación del proceso de formalización laboral en Nocaima, Cundinamarca, son las siguientes:

Presupuesto:

- Realizar un análisis detallado de los recursos financieros disponibles para asignar un presupuesto específico para la implementación del proceso de formalización laboral.
- Establecer una estrategia de financiamiento, como la solicitud de recursos adicionales a entidades gubernamentales o la búsqueda de aliados estratégicos y patrocinadores.

Capacitación del Talento Humano:

- Diseñar un programa de capacitación que incluya aspectos relacionados con las normas laborales, los derechos y deberes de los trabajadores, así como información sobre los beneficios de la formalización laboral.
- Establecer alianzas con entidades educativas, como instituciones de educación superior o centros de formación, para ofrecer capacitación técnica y de habilidades laborales.

Selección del Talento Humano:

- Diseñar un proceso de selección transparente y basado en méritos para la contratación de personal encargado de llevar a cabo el proceso de formalización laboral.
- Establecer criterios claros de selección, como experiencia en derecho laboral, conocimiento de las leyes laborales vigentes, capacidad de negociación y habilidades de comunicación.

Tiempo de Implementación:

- Establecer un cronograma detallado que incluya las diferentes etapas del proceso de formalización laboral, desde la identificación de los trabajadores informales hasta la firma de los contratos laborales.

- Asignar recursos humanos y logísticos suficientes para llevar a cabo las diferentes etapas en los plazos establecidos.

Dificultades para la implementación de cada dimensión:

Presupuesto:

- La asignación de recursos financieros puede ser limitada debido a las restricciones presupuestarias del municipio.

- La falta de apoyo financiero externo puede dificultar la implementación eficiente del proceso de formalización laboral.

Capacitación del Talento Humano:

- La falta de recursos financieros puede limitar la capacidad de ofrecer programas de capacitación completos y de calidad a los trabajadores informales.

- La resistencia al cambio y la falta de interés por parte de algunos trabajadores informales pueden dificultar su participación en los programas de capacitación.

Selección del Talento Humano:

- La falta de personal cualificado y con experiencia en derecho laboral puede dificultar la selección de personal adecuado para llevar a cabo el proceso de formalización laboral.

- La competencia laboral y la demanda de profesionales en el campo del derecho laboral pueden limitar el número de candidatos disponibles para la selección.

Tiempo de Implementación:

- La falta de recursos humanos y logísticos puede retrasar la implementación del proceso de formalización laboral.

- La complejidad del proceso de formalización laboral y la falta de conocimiento y experiencia en su implementación pueden prolongar el tiempo requerido para completarlo.

Consentimiento Informado

Ciudad Nocaima, fecha 10-11-2023

Apreciado

Juan Carlos Vasquez.



Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación *titulado "ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA"* Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: j triana34892@universidadean.edu.co Et triana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [SI] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [SI] Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [SI] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [SI] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista
- [SI] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [SI] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas
- [SI] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación

Juan Carlos A.
Juan Carlos Vasquez A.

Nombre de participante:

Cédula de ciudadanía del participante: 3109685

Fecha: 10.11.2022

Correo electrónico: *juancvazquez@gmail.com*

Teléfono: 3203018268



Encuesta para conocer las acciones y dificultades para la implementación del empleo público en las administraciones municipales.

Municipio de Alban, Cundinamarca

Desde la experiencia adquirida en el estudio de plantas temporales realizado o que se está realizando por su administración, como alcalde/secretario de gobierno. ¿Cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral, en las siguientes dimensiones?

- Presupuesto:
- Capacitación del Talento Humano:
- Selección del talento humano:
- Tiempo de implementación:

y ¿cuáles son las dificultades para la implementación de cada dimensión?

- ❖ Como alcaldesa del municipio de Alban Cundinamarca, el proceso de formalización laboral involucra una serie de acciones que deben llevarse a cabo de manera eficaz y eficiente en diferentes dimensiones:

1. Presupuesto: Para implementar el proceso de formalización laboral, se requiere asignar recursos económicos suficientes. Es importante contar con un presupuesto adecuado para cubrir los gastos relacionados con la capacitación del talento humano, la selección de personal y las demás acciones necesarias para llevar a cabo el proceso de formalización.

Dificultades en esta dimensión pueden incluir la falta de recursos financieros suficientes, la competencia con otras prioridades del municipio, y la necesidad de obtener el apoyo y la aprobación de autoridades superiores para asignar los recursos requeridos.

2. Capacitación del Talento Humano: Para llevar a cabo el proceso de formalización laboral, es necesario capacitar al talento humano existente en temas relacionados con la normativa laboral y los procedimientos y requisitos para la formalización. Esto implica planificar y ejecutar programas de capacitación que brinden a los empleados y empleadores las herramientas necesarias para cumplir con las obligaciones legales y formales.

Las dificultades en esta dimensión pueden surgir de la falta de experiencia o conocimiento específico en temas legales o administrativos por parte del personal encargado de la capacitación, la resistencia al cambio o la falta de motivación por parte de los empleados y empleadores para participar en los programas de capacitación, y la falta de tiempo o recursos para llevar a cabo la capacitación de manera adecuada.

3. Selección del Talento Humano: En el caso de que sea necesario incorporar nuevo personal para llevar a cabo el proceso de formalización laboral, se deben establecer criterios claros de selección y contratación. Esto implica definir los perfiles requeridos, realizar convocatorias, evaluar a los candidatos y realizar los procesos de selección correspondientes.

Las dificultades en esta dimensión pueden incluir la falta de personal cualificado o con experiencia en la temática de la formalización laboral, la competencia con otras entidades o empresas para atraer y seleccionar al talento humano adecuado, y la necesidad de realizar procesos de selección rigurosos y transparentes.

4. Tiempo de Implementación: El proceso de formalización laboral puede llevar tiempo, ya que implica realizar diversas acciones, como la revisión de la legislación laboral y la normativa aplicable, la capacitación del personal, la recolección y revisión de documentos, la preparación de informes y la toma de decisiones. Es necesario establecer un cronograma de trabajo y asegurarse de contar con los recursos necesarios para cumplir con los plazos establecidos.

Las dificultades en esta dimensión pueden incluir la falta de tiempo o de personal para llevar a cabo el proceso de manera eficiente, la necesidad de coordinar acciones con otras entidades o dependencias gubernamentales que también están trabajando en procesos de formalización laboral, y la posibilidad de enfrentar obstáculos o retrasos inesperados durante el proceso.

En el caso específico del municipio de Albán, Cundinamarca, las dificultades pueden variar, pero se deben tener en cuenta factores como el tamaño y la capacidad financiera del municipio, el nivel de conocimiento y experiencia del personal encargado de llevar a cabo el proceso, y la disponibilidad de recursos y apoyo de las autoridades locales y regionales. Es importante realizar un diagnóstico detallado y planificar de manera adecuada para superar las dificultades y lograr una implementación eficaz y eficiente del proceso de formalización laboral.

Consentimiento Informado

Ciudad Albán, fecha 09.11.2022

Apreciado
Liliana Bernal



Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación **titulado "ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA"** Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

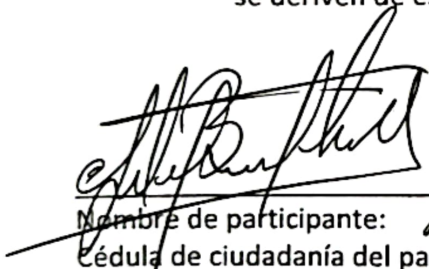
Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: j triana34892@universidadean.edu.co
Et triana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [SI] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [SI] Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [SI] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista
- [SI] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [SI] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas
- [SI] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación


Nombre de participante: Liliana Beina
Cédula de ciudadanía del participante: 35537219
Fecha: 09.11.2023
Correo electrónico: lilianabeina1c@gmail.com
Teléfono: 3164645533



Encuesta para conocer las acciones y dificultades para la implementación del empleo público en las administraciones municipales.

Municipio de La Peña, Cundinamarca

Desde la experiencia adquirida en el estudio de plantas temporales realizado o que se está realizando por su administración, como alcalde/secretario de gobierno. ¿Cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral, en las siguientes dimensiones?

- Presupuesto:
- Capacitación del Talento Humano:
- Selección del talento humano:
- Tiempo de implementación:

y ¿cuáles son las dificultades para la implementación de cada dimensión?

Para implementar de manera eficaz y eficiente el proceso de formalización laboral en el municipio de La Peña, Cundinamarca, se requieren diferentes acciones en cada dimensión.

Presupuesto:

1. Realizar un análisis exhaustivo de los recursos financieros disponibles y asignar un presupuesto suficiente para cubrir los costos asociados con el proceso de formalización laboral.
2. Identificar posibles fuentes de financiamiento adicionales, como fondos de cooperación o programas de apoyo gubernamentales, para complementar el presupuesto.

Capacitación del Talento Humano:

1. Diseñar programas de capacitación que aborden las necesidades específicas del personal involucrado en el proceso de formalización laboral, incluyendo a funcionarios del gobierno local y empleadores.
2. Realizar actividades de capacitación de manera regular, tanto en modalidad presencial como virtual, para asegurar que el personal esté actualizado en los procedimientos de formalización laboral.
3. Establecer alianzas con instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales u otras entidades para acceder a programas de capacitación existentes.

Selección del talento humano:

1. Desarrollar un proceso de selección transparente y basado en méritos para contratar profesionales con experiencia en temas de formalización laboral.

2. Garantizar la participación de diferentes actores relevantes en el proceso de selección, incluyendo representantes de la comunidad, empleadores y sindicatos.
3. Realizar un seguimiento regular del desempeño del talento humano contratado y brindar retroalimentación para mejorar continuamente el proceso de formalización laboral.

Tiempo de implementación:

1. Establecer un cronograma preciso y realista que incluya plazos específicos para cada etapa del proceso de formalización laboral.
2. Asignar responsabilidades claras a los diferentes actores involucrados, garantizando que todas las tareas se realicen en los plazos establecidos.
3. Realizar reuniones periódicas de seguimiento para evaluar el progreso y realizar ajustes si es necesario, con el fin de cumplir con los plazos establecidos.

Dificultades para la implementación:

Presupuesto: Una posible dificultad podría ser la falta de recursos financieros suficientes para cubrir todos los costos asociados con el proceso de formalización laboral. En este caso, es importante buscar fuentes de financiamiento adicionales y priorizar los aspectos más relevantes del proceso.

Capacitación del Talento Humano: Una dificultad podría ser la disponibilidad de recursos humanos calificados para realizar la capacitación. En este caso, se podría buscar asesoramiento externo o establecer alianzas con instituciones educativas o organizaciones que puedan proporcionar la capacitación requerida.

Selección del talento humano: Puede ser difícil encontrar profesionales con experiencia en temas de formalización laboral en la localidad, lo que puede retrasar el proceso de selección. En este caso, es importante realizar una amplia búsqueda y utilizar diferentes medios de difusión para atraer a candidatos calificados.

Tiempo de implementación: Una dificultad podría ser el incumplimiento de los plazos establecidos debido a la falta de recursos, cambios en las condiciones externas o problemas en la coordinación entre los diferentes actores involucrados. Para mitigar este riesgo, es importante tener un plan de contingencia y realizar un seguimiento regular del progreso para tomar medidas correctivas oportunas.

Para implementar de manera eficaz y eficiente el proceso de formalización laboral en el municipio de La Peña, Cundinamarca, es necesario asignar un presupuesto adecuado, capacitar al personal, seleccionar cuidadosamente al talento humano y establecer un cronograma realista. Las dificultades pueden surgir en cada dimensión, pero con una planificación adecuada y la adopción de medidas proactivas, se pueden superar y lograr una implementación exitosa.

Consentimiento Informado

La Peña Cundinamarca, 14 de octubre de 2023



Apreciado

LUIS ANGEL FARFAN TRIANA
Alcalde Municipal
La Peña Cundinamarca

Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación **titulado “ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA”** Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: jtriana34892@universidadean.edu.co
Etriana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [si] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [si] Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [si] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [no] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista
- [no] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [si] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas
- [si] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación



LUIS ANGEL FARFAN TRIANA
79409077 de Bogotá
alcaldia@lapena-cundinamarca.gov.co
3235859479



Encuesta para conocer las acciones y dificultades para la implementación del empleo público en las administraciones municipales.

Municipio de Quebradanegra, Cundinamarca

Desde la experiencia adquirida en el estudio de plantas temporales realizado o que se está realizando por su administración, como alcalde/secretario de gobierno. ¿Cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral, en las siguientes dimensiones?

- Presupuesto:
- Capacitación del Talento Humano:
- Selección del talento humano:
- Tiempo de implementación:

y ¿cuáles son las dificultades para la implementación de cada dimensión?

Como alcalde y secretaria de gobierno de Quebradanegra, hemos liderado el estudio y actualmente estamos llevando a cabo un proceso de formalización laboral en el municipio. Para lograr una implementación eficiente y eficaz, se deben tomar en cuenta las siguientes acciones en cada una de las dimensiones mencionadas:

Presupuesto:

- Realizar un análisis financiero exhaustivo para determinar los recursos necesarios para implementar el proceso de formalización laboral.
- Asignar fondos suficientes para cubrir los costos asociados a la capacitación, selección y contratación de personal, así como los gastos administrativos y legales relacionados con la formalización laboral.
- Buscar fuentes de financiamiento externas, como subvenciones o programas gubernamentales, para complementar los recursos propios del municipio.

Capacitación del Talento Humano:

- Identificar las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo los procesos de formalización laboral.
- Diseñar un programa de capacitación que abarque temas relacionados con la legislación laboral, derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores, entre otros.
- Contratar a profesionales capacitados en la materia para impartir la formación.
- Establecer evaluaciones periódicas para medir el impacto de la capacitación y realizar los ajustes necesarios.

Selección del talento humano:

- Definir los perfiles de los cargos a formalizar y los requisitos mínimos para las personas interesadas en aplicar.
- Realizar un proceso de selección transparente y objetivo, utilizando técnicas como entrevistas, pruebas y referencias que permitan identificar y evaluar a los candidatos más aptos.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación durante el proceso de selección.
- Verificar la documentación y referencias de los candidatos para asegurar su idoneidad y cumplimiento de los requisitos legales.

Tiempo de implementación:

- Establecer un cronograma detallado que incluya todas las etapas del proceso de formalización laboral.
- Asignar responsabilidades claras y definir los plazos para cada actividad.
- Monitorear el avance del proceso y realizar ajustes si es necesario para cumplir con los plazos establecidos.
- Establecer metas y objetivos realistas en función del tiempo disponible y los recursos asignados.

Dificultades para la implementación de cada dimensión:

Presupuesto:

- Obtener los recursos necesarios puede ser un desafío, especialmente si el municipio tiene limitaciones financieras.
- La asignación de recursos puede verse afectada por prioridades políticas y competencia con otros programas o proyectos.

Capacitación del Talento Humano:

- Encontrar profesionales capacitados en la materia puede ser difícil, especialmente en municipios pequeños o rurales.

- La falta de interés o resistencia por parte de los empleados para participar en la capacitación puede ser un obstáculo.

Selección del talento humano:

- Identificar a los candidatos más aptos puede ser un desafío si no se cuenta con mecanismos de selección objetivos y transparentes.

- La falta de documentación o referencias confiables de los candidatos puede dificultar el proceso de selección.

Tiempo de implementación:

- La falta de recursos, tanto financieros como humanos, puede retrasar la implementación del proceso.

- La necesidad de coordinación entre diferentes áreas o dependencias del municipio puede generar demoras o conflictos.

Es importante tener en cuenta que cada municipio puede presentar desafíos y circunstancias únicas, por lo que se debe adaptar las acciones y superar las dificultades en función de las características propias de Quebradanegra, Cundinamarca.

Consentimiento Informado

Ciudad _____, fecha _____

Apreciado



Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación **titulado "ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA"** Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: jtriana34892@universidadean.edu.co Etriana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista
- Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas
- Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación

Nombre de participante: Gerardo Alvarez
Cédula de ciudadanía del participante: 80.278.017
Fecha: 10-11-2023
Correo electrónico: gerardo.2307@hotmail.com
Teléfono: 3223773028



Consentimiento Informado

Ciudad _____, fecha _____



Apreciado

Diono yonno Nieto Rueda

Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación **titulado "ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA"** Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: jtriana34892@universidadean.edu.co Et triana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [Si] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [Si] Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [Si] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [Si] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista
- [NO] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [Si] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas
- [Si] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación



Nombre de participante: Diana Yanina Nieto Rueda

Cédula de ciudadanía del participante: 52.615.815 Wj Mesa

Fecha: 10 Noviembre de 2023

Correo electrónico: gobiernodquebradaneyra-condinamarca.gov.co

Teléfono: 3112886187



Encuesta para conocer las acciones y dificultades para la implementación del empleo público en las administraciones municipales.

Municipio de Utica, Cundinamarca

Desde la experiencia adquirida en el estudio de plantas temporales realizado o que se está realizando por su administración, como alcalde/secretario de gobierno. ¿Cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral, en las siguientes dimensiones?

- Presupuesto:
- Capacitación del Talento Humano:
- Selección del talento humano:
- Tiempo de implementación:

y ¿cuáles son las dificultades para la implementación de cada dimensión?

❖ Como alcalde y secretario de gobierno, las acciones necesarias para llevar a cabo la implementación del proceso de formalización laboral en términos de eficacia y eficiencia en el municipio de Utica Cundinamarca, serían las siguientes:

1. Presupuesto:

- Realizar un diagnóstico de la situación laboral en el municipio para determinar las necesidades presupuestarias.
- Asignar recursos adecuados para financiar el proceso de formalización laboral, incluyendo fondos para capacitación, contratación de personal adicional y otras actividades relacionadas.

Dificultades:

- Limitaciones presupuestarias que pueden afectar la implementación de todas las medidas necesarias.
- Falta de compromiso político o apoyo para asignar recursos suficientes.

2. Capacitación del Talento Humano:

- Identificar las necesidades de capacitación específicas de los trabajadores informales.
- Diseñar programas de capacitación adecuados para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores.
- Implementar programas de capacitación a través de talleres, cursos o programas de formación en línea.

Dificultades:

- Falta de recursos para diseñar y ejecutar programas de capacitación.
- Resistencia al cambio por parte de los trabajadores informales, que pueden no ver la necesidad o el beneficio de recibir capacitación.

3. Selección del Talento Humano:

- Identificar las habilidades y competencias requeridas para el personal que realizará el proceso de formalización laboral.
- Realizar un proceso de selección transparente, basado en criterios objetivos, para contratar o asignar personal con las habilidades adecuadas.
- Proporcionar capacitación adicional si es necesario para mejorar las habilidades del personal seleccionado.

Dificultades:

- Dificultad para encontrar personal con las habilidades necesarias para realizar el proceso de formalización laboral en un contexto rural o específico como Utica, Cundinamarca.
- Limitaciones presupuestarias que pueden limitar la contratación o capacitación de personal adicional.

4. Tiempo de Implementación:

- Establecer un cronograma claro y realista para la implementación paso a paso del proceso de formalización laboral.
- Asignar recursos adecuados y personal suficiente para llevar a cabo el proceso según el cronograma establecido.
- Monitorear y evaluar regularmente el progreso y realizar ajustes si es necesario.

Dificultades:

- Plazos ajustados que pueden dificultar la implementación o requerir recursos adicionales.
- Resistencia al cambio o falta de compromiso de los actores involucrados, lo que puede retrasar o dificultar la implementación adecuada.

Las acciones necesarias para implementar de manera eficaz y eficiente el proceso de formalización laboral en el municipio de Utica, Cundinamarca, incluirían asignar recursos adecuados en términos de presupuesto, capacitación del talento humano, selección del talento humano y establecimiento de un cronograma de implementación claro. Sin embargo, las dificultades para la implementación pueden incluir limitaciones presupuestarias, resistencia al cambio y dificultades para encontrar personal con las habilidades necesarias.

Consentimiento Informado

Ciudad _UTICA CUNDINAMARCA_, fecha _NOV. 10_



Apreciado

EDGAR FABIAN LINARES TRIANA

Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación **titulado “ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA”** Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: jtriana34892@universidadean.edu.co Etriana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

[SI] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee

[SI] Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco

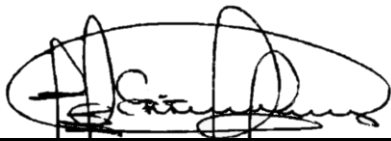
[SI] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma

[SI] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

[SI] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima

[SI] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

[SI] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación



Nombre de participante: EDGAR FABIAN LINARES TRIANA

Cédula de ciudadanía del participante: 1.079.262.840 DE UTICA

Fecha: NOVIEMBRE 10 DE 2023

Correo electrónico: FABER-LINARES@HOTMAIL.COM

Teléfono: 3123915703



Consentimiento Informado

Ciudad UTICA CUNDINAMARCA, fecha: NOVIEMBRE 10 2023



Apreciado

BRIAN JAVIER BELTRAN CALDERON

Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación **titulado “ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA”** Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: j triana34892@universidadean.edu.co
E triana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892

Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

[SI] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee

[SI] Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco

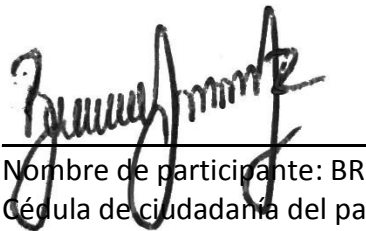
[SI] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma

[SI] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

[SI] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima

[SI] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

[SI] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación



Nombre de participante: BRIAN JAVIER BELTRAN CALDERON

Cédula de ciudadanía del participante: 1.018.456.088

Fecha: 10 NOVIEMBRE DE 2023

Correo electrónico: brbeltran11@gmail.com

Teléfono: 3142060103



Encuesta para conocer las acciones y dificultades para la implementación del empleo público en las administraciones municipales.

Municipio de Nocaima, Cundinamarca

Desde la experiencia adquirida en el estudio de plantas temporales realizado o que se está realizando por su administración, como alcalde/secretario de gobierno. ¿Cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral, en las siguientes dimensiones?

- Presupuesto:
- Capacitación del Talento Humano:
- Selección del talento humano:
- Tiempo de implementación:

y ¿cuáles son las dificultades para la implementación de cada dimensión?

En la implementación del proceso de formalización laboral en el municipio de San Francisco, Cundinamarca, es importante considerar las siguientes acciones:

Presupuesto:

1. Realizar un análisis de los costos asociados a la formalización laboral, incluyendo aspectos como seguridad social, prestaciones sociales y salario mínimo legal vigente.
2. Asignar un presupuesto específico para cubrir los gastos relacionados con la formalización laboral, como capacitación, contratación de personal adicional y cumplimiento de las obligaciones legales.

Capacitación del Talento Humano:

1. Identificar las necesidades de capacitación del personal que será formalizado, considerando aspectos como conocimientos técnicos, normativas laborales y habilidades blandas.
2. Diseñar un plan de capacitación que incluya cursos, talleres y/o programas de formación específicos para el personal a formalizar.
3. Implementar el plan de capacitación, asegurando la participación activa de los empleados y el seguimiento de su desempeño.

Selección del talento humano:

1. Definir los perfiles y requisitos necesarios para los puestos formales a cubrir.
2. Diseñar un proceso de selección transparente y objetivo, que evalúe las habilidades, conocimientos y competencias de los candidatos.
3. Realizar entrevistas, pruebas técnicas y referencias laborales para evaluar a los candidatos.
4. Seleccionar a los candidatos idóneos para ocupar los puestos formales.

Tiempo de implementación:

1. Establecer un cronograma de actividades detallado, incluyendo todas las etapas del proceso de formalización laboral.
2. Asignar recursos y personal necesarios para cumplir con los plazos establecidos.
3. Monitorear continuamente el avance del proceso de implementación y realizar ajustes si es necesario.
4. Establecer metas y objetivos claros en cuanto al tiempo de implementación del proceso de formalización laboral.

Dificultades para la implementación de cada dimensión pueden incluir:

Presupuesto:

- Limitaciones presupuestarias que puedan dificultar la asignación de recursos suficientes para la formalización laboral.
- Desconocimiento de los costos asociados a la formalización laboral, lo cual puede llevar a subestimar los recursos necesarios.

Capacitación del Talento Humano:

- Resistencia o falta de interés por parte de algunos empleados para participar en actividades de capacitación.
- Escasez de recursos (financieros, humanos, tecnológicos) para realizar la capacitación.

Selección del talento humano:

- Dificultades para encontrar candidatos idóneos que cumplan con los requisitos establecidos.
- Sesgos o favoritismo en el proceso de selección.

Tiempo de implementación:

- Sobreestimación de la capacidad de implementación en el tiempo previsto, lo cual puede llevar a retrasos o incumplimientos de plazos.
- Falta de coordinación y comunicación entre los diferentes actores involucrados en el proceso de formalización laboral.

Consentimiento Informado

Ciudad San Francisco Cund. Fecha Noviembre 16 de 2023



Apreciado
GONZALO ALONSO GONZALEZ HERRERA
Alcalde Municipal

Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación *titulado "ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA"* Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.

Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: j triana34892@universidadean.edu.co
Et triana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

[si] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee

[si] Autorizo a que el trabajo de Investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco

[si] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma

[si] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

[si] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima

[si] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

[si] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación


Nombre de participante: Gonzalo Alonso Gonzalez Herrera

Cédula de ciudadanía del participante: 3.158.716

Fecha: Noviembre 16 de 2023

Correo electrónico: alcaldia@sanfrancisco-cundinamarca.gov.co

Teléfono: 310-5696044



Consentimiento Informado

Ciudad San Francisco Cund. Fecha Noviembre 16 de 2023



Apreciado
GILBERTO MIGUEL RAMIREZ NOVA
Secretario de Gobierno

Nuestros nombres son JULIO CESAR TRIANA LEÓN y EDWIN GIOVANNI TRIANA y somos estudiantes de posgrado de la especialización en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad EAN, Como parte de mis estudios, estamos desarrollando un proyecto de investigación **titulado "ESTUDIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROCESO DE FORMALIZACION LABORAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA PEÑA CUNDINAMARCA"** Queremos invitarla(o) a participar en este proyecto, que permitirá establecer si es pertinente para los municipios de categoría sexta, de acuerdo a la muestra seleccionado, la implementación del programa de formalización laboral del sector público, desde las condiciones administrativas que tienen estos municipios, y cuáles serían las alternativas para llevar a un buen término esta implementación, desde las dimensiones de presupuesto, formalización y capacitación y el tiempo de implementación de estas acciones.

Si usted acepta participar, le haré preguntas sobre cuáles son las acciones necesarias para llevar en términos de eficacia y eficiencia la implementación del proceso de formalización laboral.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, podemos hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si usted lo prefiere, su nombre no aparecerá en este trabajo de investigación. El Trabajo de investigación quedará a disposición del público.


Estamos muy agradecido de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos: j triana34892@universidadean.edu.co
E triana7445@universidadean.edu.co

Gracias,

Julio Cesar Triana León / C.C. No. 3234892
Edwin Giovanni Triana / C.C No. 1077967445

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO con su puño y letra en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto

- [si] Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee
- [si] Autorizo a que el trabajo de investigación y/o las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan fotografías del grupo focal en las que yo aparezco
- [si] Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma
- [si] Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista
- [si] Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
- [si] Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas
- [si] Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación


Nombre de participante: Gilberto Miguel Ramirez Nova

Cédula de ciudadanía del participante: 3.158.406

Fecha: Noviembre 16 de 2023

Correo electrónico: gobierno@sanfrancisco-cundinamarca.gov.co

Teléfono: 317-6992044

