
Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los
procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de
Villavicencio

Yenny Johanna Bernal Gutiérrez

Yolanda Coy Hernández

Edgar Andrés Hernández Jiménez

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración Pública
Modalidad a Distancia
Villavicencio
2021

Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los
procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de
Villavicencio

Yenny Johanna Bernal Gutiérrez

Yolanda Coy Hernández

Edgar Andrés Hernández Jiménez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador Público

Asesor

Karina González Escorcía

Magister en dirección estratégica con especialidad en gerencia

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración Pública

Modalidad a Distancia

Villavicencio

2021

Nota de Aceptación

Aprobado

4,20 (cuatro, veinte)



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Villavicencio, Meta, 16 de julio del 2021

Tabla de contenido

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	11
1. Problema de Investigación.....	12
1.1. Planteamiento del Problema.....	12
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Justificación.....	14
2. Objetivos.....	16
2.1. Objetivo General	16
2.2. Objetivos específicos.....	16
3. Marco Referencial	17
3.1. Antecedentes	17
3.2 Marco teórico	18
3.3 Marco conceptual	20
3.3.3 Contrato de prestación de servicios	20
3.3.4 Contrato laboral	22
3.3.5 Servidores públicos.....	22
3.3.6 IMDER	22
3.3.7 Empleados públicos.....	22
3.4 Marco legal.....	23
3.4.1 Constitución Política de Colombia de 1991	23
4 Metodología.....	25
4.1 Tipo de Investigación.....	25
4.2 Método de Investigación	25
4.3 Población.....	26
4.4 Muestra.....	26

4.5	Variables cualitativas	26
4.5.1	<i>Técnicas de Recolección de Información</i>	27
5	Cronograma de actividades	32
6.	Resultados y análisis de resultados	33
7.	Conclusiones.....	53
8.	Recomendaciones	55
	Referencias Bibliográficas	56

Lista de tablas

Tabla 1.	32
Tabla 2.	35

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Encuesta (Pregunta 1-6).....	28
Ilustración 2. Encuesta (Pregunta 7-11).....	29
Ilustración 3. Encuesta (Pregunta 12-15).....	30
Ilustración 4. Entrevista	31
Ilustración 5. Matriz DOFA	33

Lista de Graficas

Grafica 1. Resultados pregunta No. 1	37
Grafica 2. Resultados pregunta No. 2	38
Grafica 3. Resultados pregunta No. 3	37
Grafica 4. Resultados pregunta No. 4	40
Grafica 5. Resultados pregunta No.5	41
Grafica 6. Resultados pregunta No. 6	42
Grafica 7. Resultados pregunta No. 7	43
Grafica 8. Resultados pregunta No. 8	44
Grafica 9. Resultados pregunta No. 9	45
Grafica 10. Resultados pregunta No. 10	46
Grafica 11. Resultados pregunta No. 11	47
Grafica 12. Resultados pregunta No. 12	48
Grafica 13. Resultados pregunta No. 13	49
Grafica 14. Resultados pregunta No. 14	50
Grafica 15. Resultados pregunta No. 15	51

Resumen

Con este proyecto se busca crear conciencia respecto a la forma en la que se está contratando no solo al personal técnico del IMDER sino en general en las entidades del estado, teniendo en cuenta que la modalidad más usada hoy por hoy es la contratación por prestación de servicios, con la cual se pierden algunas garantías para los trabajadores, y en contraprestación sigue existiendo la misma carga laboral o mayor. Se pretende por ende como objetivo principal determinar la Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, teniendo en cuenta que todo programa tiene unas metas trazadas y requiere del tiempo suficiente para poder cumplirlas.

Palabras Clave: Contrato de prestación de servicio, Contrato Laboral, Persona natural

Abstract

This project seeks This project seeks to create awareness regarding the way in which IMDER's technical staff is being hired, but also in general in state entities, taking into account that the most used modality today is contracting for the provision of services, with which some guarantees for workers are lost, and in return there is still the same or greater workload. Therefore, the main objective is to determine the Incidence of the hiring for the provision of technical personnel services in the processes of the training schools of the Municipal Institute of Sports and Recreation of Villavicencio, taking into account that every program has set goals and requires the enough time to be able to fulfill them.

Keywords: Service provision contract, Employment contract, Natural person

Introducción

El contrato por prestación de servicios es sin duda alguna la modalidad de contratación más usada hoy en día en Colombia, con este tipo de contratación se pierden múltiples privilegios que con otros tipos de contrato se adquieren, y de esta forma se ve reflejado el deterioro de la calidad de la contratación que día a día aumenta en Colombia por las empresas públicas y privadas.

De esta forma teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, en esta investigación se desea determinar la incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio para ello fue preciso evaluar mediante matriz DOFA la modalidad de contratación por prestación de servicios en el IMDER, enlistar todos los contratos del personal técnico celebrados para fortalecer el programa de escuelas de formación, la modalidad de contratación y exponer el término de ejecución de los mismos, así mismo identificar la población beneficiada con los programas de escuela de formación del IMDER Villavicencio y analizar la incidencia del tipo de contratación del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación.

De acuerdo a lo anterior, en la presente investigación se analiza desde la academia como se ve afectado el sector deportivo por el tipo de vinculación laboral a la que se somete al personal técnico, adicional a ello como se ve reflejado esto en termino de metas trazadas, cumplimiento y como esta modalidad de contratación es sin duda alguna la excusa de muchas entidades públicas o privadas para evitar vinculaciones directas que les incremente los gastos por empleado, desmejorando la calidad de los servicios prestados y afectando no solo al desarrollo de un programa sino a la continuidad de un proceso.

1. Problema de Investigación

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad se puede identificar que tanto en el sector público como en el privado es más común encontrar que el personal es contratado por prestación de servicios, sin importar cuál sea la actividad por la cual se vincula. Por tal razón para poder resolver la siguiente investigación se considera relevante mencionar cuales son los elementos que constituyen una relación laboral para así llegar a las conclusiones sobre el tema a tratar.

El aumento significativo de este tipo de contratación y las consecuencias que se ven reflejadas por la falta de continuidad de los procesos deportivos que se llevan en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio, han generado malestar tanto en los deportistas como en los padres de familia que confían en la institución. De esta forma, se debe partir del contexto legal en el cual se definen cuáles son los requisitos que se deben reunir para que se dé un contrato por prestación de servicios y cuáles son las limitaciones de los mismos

Como agravante del aporte anterior, sobresale el hecho de que la mayoría de las contrataciones hechas por el estado tienen una influencia de carácter personal, siendo este el mayor de los problemas en los procesos de contratación. El gobierno se ha encargado año tras año de desmejorar la calidad de vida de los colombianos, difícilmente se mantiene un estatus económico favorable ante la incertidumbre de un contrato sin garantías, además los largos procesos en los que se ve inmerso el personal que desea ser contratado, y la falta de continuidad en el ámbito laboral. Cabe resaltar que en el sector público existen procesos como los concursos por méritos que son la forma que tienen las entidades públicas para reclutar personal calificado para cargos de planta, sin embargo, estos son procesos más largos, complejos y además de cierta forma acomodados. (Mosquera y Córdoba, 2017)

La modalidad de contratación de la cual se refiere en esta investigación es una herramienta para vincular de manera temporal las personas (persona natural) a las empresas para

realizar algunas determinadas actividades o para contratar con otras personas jurídicas (empresas) unas obligaciones específicas que se deseen ejecutar.

Estudiantes de la Universidad Sergio arboleda en su tesis de grado para optar al título de especialistas en gerencia del talento humano describieron que esta contratación es más frecuente hoy por hoy y que además su esencia en la normatividad está encaminada con un criterio temporal y no de permanencia, una de las razones por las cuales el decreto 2474 de 2008 permite la vinculación contractual a través de dicha modalidad. (Anaya et al., 2014, p. 10)

Para sumar agravantes a esto, el contrato de prestación de servicios no solo les permite a las empresas desconocer de forma abusiva y arbitraria las prestaciones y derechos laborales, sino que también les ha servido en gran medida para despedir a trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad lo cual le dificulte su trabajo, madres cabeza de familia, trabajadoras embarazadas y adultos mayores si tener algún tipo de sanciones por esta práctica. (El Tiempo, 2019)

La presente investigación pretende tomar al Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Villavicencio (IMDER) como fuente para realizar un estudio sobre la problemática que presentan todos los profesionales y empleados del sector público a la hora de contratar con el instituto, esta problemática está basada en la falta de continuidad en los contratos del personal profesional que dirige las escuelas de formación deportiva, lo que afecta tanto a empleados como a beneficiarios de estos programas. Una modalidad de contratación que ha sido mal usada a lo largo del tiempo por las entidades nacionales y en Villavicencio, no solamente como forma de vincular y desvincular al personal de manera fácil sino también para usarlo como operativo político para el manejo de esos círculos sociales.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la repercusión que tiene la modalidad con la que es contratado el personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio?

¿Por qué se utiliza la modalidad por prestación de servicios para programas que requieren continuidad en los procesos deportivos?

1.3. Justificación

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR está comprometida en formar profesionales en el área de administración pública con alto nivel académico y capacidades excepcionales para crear empresa o contribuir de manera activa, sostenible y eficaz al sostenimiento de una ya construida, a su vez de acuerdo con el enfoque de la profesión, contribuir como servidor público y de esta manera contribuir al desarrollo de nuestro país.

La importancia del desarrollo investigativo del presente proyecto de investigación , radica en que permitirá identificar las principales problemáticas en los procesos deportivos que se generan por la metodología de contratación por prestación de servicios que se le está ofreciendo al personal profesional y técnico que está siendo contratado por parte del IMDER, la figura de esta modalidad de contratación se ha desnaturalizado en su eje y ha sufrido muchos cambios a lo largo de los años, ocasionando la repetitiva práctica de las entidades del estado de vinculación a través de la prestación de servicios a empleados que en realidad desarrollan actividades propias de las funciones de un empleado público.

La inconformidad de los contratistas sobre el tema ha dado lugar a un sin número de investigaciones ya que estos acuden a la ley en busca de proteger sus derechos laborales, además de conseguir las garantías suficientes para obtener mejores ingresos. Cabe resaltar que el estado le ha dado cabida a modalidades de trabajo que no solamente golpean al trabajador, sino que no permite que se genere una debida continuidad en los procesos y que además permita una manipulación de los puestos de trabajo. La falta de idoneidad y experiencia del personal contratado hace cada día más difícil tener un buen desarrollo de las funciones.

De acuerdo a lo anterior, en el presente las instituciones del estado requieren que desde la academia se les realice un análisis con respecto al uso inadecuado de la modalidad de contratación por prestación de servicios ya que esta modalidad ha hecho que no se formalice el

empleo como se debería y de esta forma a pesar de necesitar personal con puestos de planta dentro de las mismas, se llevan años contando con empleados con este tipo de contrato, lo cual claramente estaría incurriendo en la vulneración de sus derechos laborales y evasión de un sinnúmero de beneficios por el tipo de contratación.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Determinar la Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio.

2.2. Objetivos específicos

- Evaluar mediante matriz DOFA la modalidad de contratación por prestación de servicios en el IMDER.
- Enlistar los contratos por prestación de servicios profesionales celebrados para fortalecer el programa de escuelas de formación.
- Exponer el término de ejecución de los contratos por prestación de servicio en el IMDER.
- Identificar la población beneficiada con los programas de escuela de formación del IMDER Villavicencio.
- Analizar la incidencia del tipo de contratación del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación.

3. Marco Referencial

3.1. Antecedentes

Palacios et al. (2017) En su tesis de grado analizaron la modalidad contratación por prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del choco como causal de procedencia de la contratación directa vigencia 2015 en la especialización en derecho administrativo de la universidad libre seccional Pereira, Colombia. Dentro de la investigación buscaron demostrar “como la legislación colombiana y la jurisprudencia se han pronunciado en innumerables ocasiones respecto de la forma y esencia de las diferentes formas de contratación u órdenes de prestación de servicios profesionales; figura que cuenta o no con existencia jurídica, continua siendo objeto de estudio de los doctrinantes y especialistas, quienes se han encargado de desarrollar el tema, tomando como base lo consagrado por la Constitución, y las sentencias proferidas sobre el mismo”. (pp.57)

Se utilizó en la anterior investigación el enfoque cualitativo, para analizar y determinar cuáles eran las consecuencias de contratar bajo una modalidad de carácter permanente que conllevan la contratación de las funciones de carácter permanente y no de convenios de tipo laboral.

Beltrán y Delgado (2015) en el desarrollo de su tesis de pregrado sobre la contratación de personal en la secretaria de educación del municipio de San José de Cúcuta en los años 2009 y 2010 para el programa de derecho, ciencia política y sociales de la Universidad Libre de Colombia Seccional Cúcuta cuyo objetivo principal era realizar un análisis de la manera en cómo se han celebrado los diferentes contratos de prestación de servicios en la secretaria de educación del municipio de san José de Cúcuta realizando un examen exhaustivo a la normatividad y jurisprudencia el tema de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión mediante la modalidad de contratación directa; y proponiendo algunos correctivos que debe implementar la Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta, para no crear una planta de personal paralela con contratistas, a la ya existente con personal de planta. (pp.13)

Giorgi et al. (2006), en el desarrollo de su proyecto de investigación sobre la responsabilidad disciplinaria del servidor público en materia de contratación estatal para el programa de derecho en la Universidad Pontificia Javeriana en la ciudad de Bogotá, cuyo objetivo principal trata de identificar cual es la responsabilidad que tienen los servidores públicos tomando ciertos casos de la procuraduría delegados para la contratación estatal y de esta forma poder medir si se están tomando las respectivas medidas para combatir la corrupción o si por el contrario solamente se están absolviendo por el indebido actuar de los funcionarios.(pp. 25)

3.2 Marco teórico

Un contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades celebrado entre el empleador y el empleado para que se presten determinados servicios a cambio de una remuneración.

Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Ministerio del Trabajo, 1950)

El abogado Campos (1985) en su obra derecho laboral Colombiano comenta lo siguiente: No es posible concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebiría el estado actual de desarrollo de la sociedad si no se tuviera presente el papel que el trabajo ha desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes de que disfruta la humanidad para la satisfacción de su múltiples necesidades. Todo el progreso que puede admirar la humanidad es fruto del trabajo. Sin la actividad productiva del hombre seguramente fuera muy distinta la realidad que hoy se nos ofrece a la vista.

La Ley 80/93 en el numeral 3 menciona que son contratos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Según la ley solo puede existir la posibilidad del contrato de prestación de servicio si las

actividades confiadas al contratista no puedan realizarse con personal de planta o si no existe contratado nadie de planta que desempeñe dichas labores. Además en ningún caso se podrá generar relación laboral ni prestaciones sociales y será por un término de ejecución determinado. (Palacios et al., 2017, p. 2)

Fierro (2011) Expuso en su tesis de posgrado en contratación estatal cuyo nombre es “¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral?”, de la Universidad de la Sabana lo siguiente: “La verdadera razón de la usanza del contrato de prestación de servicios profesionales en la administración pública, es evitar que en situaciones especiales se paralice la administración y se ponga en riesgo el interés general bien por la carencia de personal suficiente o por la exigencia de conocimientos especiales que el personal de planta no está en condiciones de satisfacer. No obstante, debe existir claridad de ello, y en la práctica se desdibujan otras circunstancias, generando así investigaciones disciplinarias originadas en el inadecuado manejo de este tipo de contrato, así como reiteradas son las acciones que los contratistas promueven ante la jurisdicción ordinaria para el reclamo de sus prestaciones sociales”. (pp.3)

Siendo así como la nación tiene una responsabilidad clave ya que ha permitido que exista un incremento de la contratación bajo esta, de esta forma se ve reflejado el deterioro de los derechos reconocidos por la ley para con el personal contratado, mostrando una realidad social y política que ha permitido que se vea evidenciado este fenómeno contractual. Se ve afectada la calidad humana, cada vez con condiciones más precarias, las oportunidades laborales son mínimas, la remuneración no es la mejor y el tiempo por el cual se vincula al personal termina siendo aún más triste la condición.

Ceballos y Gaviria (2019) en su tesis de grado para obtener el título como abogados cuyo nombre era “análisis del contrato prestación de servicios personales en el sector público en Colombia” de la Universidad Cooperativa de Colombia expusieron lo siguiente: “El contrato administrativo de prestación de servicios es una herramienta legal que debe ser usada para materializar los fines del Estado, pues es este último quien a su vez tiene un papel de promotor en el desarrollo de un orden social económico y justo, no obstante, esto no es garantía suficiente

para que no existan situaciones particulares donde sean vulnerados derechos a través de esta forma de contratación y es por ello que el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas, es un pilar fundamental en esta área, dando el criterio y delimitación en controversias presentadas sobre este tipo.” (pp.7)

Chaves (2019) concluyo en su tesis de posgrado en derecho administrativo cuyo nombre es “el contrato estatal de prestación de servicios y el contrato realidad en Colombia” lo siguiente: “podría afirmarse que el Estado colombiano (Empleador) a través de sus entes territoriales en desarrollo de los contratos de prestación de servicios, es un potencial vulnerador de los derechos laborales de quienes suscriben este tipo de contratos con la administración, a pesar de que la normatividad jurídica que lo desarrolla y regula se encuentra orientada por los principios constitucionales que rigen nuestro Estado Social de Derecho garantista de un orden político económico y social justo para todos sus asociados” (pp.16-28)

3.3 Marco conceptual

3.3.3 Contrato de prestación de servicios

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-154 de 1997, señaló que “un contrato de prestación de servicios era la actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.” (Mis Abogados , 2016)

3.3.3.1 Características

Este tipo de contrato tiene como característica el tender un objeto que desarrollar o un servicio que prestar, y por lo cual el contratista tiene cierta libertad respecto a horarios para ejecutarlo por ende no se somete a la continuada y completa subordinación, sin embargo se

aclara que aunque es un elemento también de esta modalidad de contrato no alcanza a ser igual a un contrato de trabajo. (Gerencie, 2020)

3.3.3.2 Derechos del contrato por prestación de servicios (CPS).

El contratista solo tendrá derecho al pago de sus debidos honorarios además de los que se hayan acordado en el momento de la firma del respectivo contrato. Se aclara que esta modalidad de contratación no da derecho a ningún tipo de beneficio como los tienen los contratos normales de trabajo los cuales son el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, ni a prestaciones sociales, adicional ello el pago de seguridad social corre por cuenta del contratista y deberá presentarse para el debido pago de su mensualidad. De suerte que lo único que tiene derecho el contratista es a que el contratante le pague los honorarios a los que se comprometió en el contrato de servicios. (Gerencie, 2020)

3.3.3.3 Duración.

Esto dependerá de lo que fijen las partes en el contrato de servicios, pues la ley regula ese aspecto. Dependerá únicamente de lo que las partes decidan libremente sin que haya algún tipo de estricta condición para el tiempo de ejecución. (Gerencie, 2020).

3.3.3.4 Renovación del CPS.

Los contratos por prestación de servicios tienen la capacidad de ser renovados cuantas veces sean necesario siempre que las partes así lo decidan, y se realizara de acuerdo a lo que acuerden las partes. No existen condiciones ni requisitos dentro de la ley para este tipo de acción por tal razón no se requieren preavisos de no ser que las partes se hayan puesto de acuerdo para tal acción. (Gerencie, 2020).

3.3.3.5 Terminación del CPS.

La terminación del contrato de servicios dependerá únicamente de lo que se haya pactado entre el contratista y el contratante dentro del contrato laboral, tanto con el término de ejecución o en las cláusulas de cumplimiento que pueden dar objeto a terminación del contrato. Claramente desde que no vaya en contra de lo estipulado en la ley el contrato de servicios es totalmente de las partes y éstas tendrán total libertad. (Gerencie, 2020)

3.3.4 Contrato laboral

Es un acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra, que puede ser natural o jurídica, bajo continua subordinación, cumplimiento de órdenes, y recibiendo a cambio una remuneración. Esta definición la podemos encontrar el artículo 22 del código sustantivo del trabajo. (Mis Abogados , 2016).

3.3.5 Servidores públicos

“son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”. (Palacios et al., 2017, p. 5)

3.3.6 IMDER

Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio.

3.3.7 Empleados públicos

Son todas aquellas personas que prestan sus servicios en entidades públicas tales como ministerios, departamentos administrativos y superintendencias, por regla general, salvo las que

presten servicios en la construcción y mantenimiento de obras públicas. (Palacios et al., 2017, p. 4)

3.4 Marco legal

3.4.1 Constitución Política de Colombia de 1991

Art. 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Art. 267. "El control fiscal es una función pública que ejercerá la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejan fondos o bienes de la Nación".

Ley 50 de 1990: Reforma al Código Sustantivo del Trabajo.

Ley 80 de 1993: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública

Art 32. Inciso 3: “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando tales actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

Artículo 81. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que

esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos”.

Decreto 2474 de 2008: Reglamenta parcialmente la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007 sobre las modalidades de selección, publicidad, selección objetiva.

Decreto 4266 de 2010: Modifica el artículo 82 del Decreto 2474 de 2008

Artículo 1°. Modificación del artículo 82 del Decreto 2474 de 2008.

El artículo 82 del Decreto 2474 de 2008.

Decreto 734 de 2012: Reglamenta el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública

Ley 222 de 1983: Por el cual se expiden normas sobre contratos de la Nación y sus entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones

Artículo 163. “De la definición del contrato de prestación de servicios. Para los efectos del presente estatuto, se entiende por contrato de prestación de servicios, el celebrado con personas naturales o jurídicas para desarrollar actividades relacionadas con la atención de los negocios o el cumplimiento de las funciones que se hallan a cargo de la entidad contratante, cuando las mismas no puedan cumplirse con personal de planta.

No podrá celebrarse esta clase de contratos para el ejercicio de funciones administrativas, salvo autorización expresa de la Secretaría de Administración Pública de la Presidencia o de la dependencia que haga sus veces.

Se entiende por funciones administrativas aquellas que sean similares a las que estén asignadas, en todo o en parte, a uno o varios empleos de planta de la entidad contratante”.

4 Metodología

4.1 Tipo de Investigación

Una vez identificada la problemática, se lleva a cabo una metodología basada en el proceso de recolección, análisis y vinculación datos cualitativos en un mismo estudio, para así dar una interpretación objetiva a los datos recolectados. Dicha metodología consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida, para lo cual no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos. (Martinez,2020)

Se realiza esta investigación con un enfoque cualitativo, porque permite dar una aproximación de la realidad de contratación por prestación de servicios en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio.

“La Investigación Cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva... a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ella... esto supone que los individuos interactúan. (Palacios et al., 2017, p. 15)

4.2 Método de Investigación

Para la presente investigación se realiza bajo el método descriptivo, el cual tiene como objetivo determinar la Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio. Para análisis de la incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio se utilizará la entrevista y la encuesta como

métodos de recolección de información que al final del estudio permita conocer la situación real del programa de escuelas de formación.

4.3 Población

Para la presente investigación se entiende como población los técnicos del programa de escuelas de formación contratados bajo la modalidad de prestación de servicios del IMDER en Villavicencio.

4.4 Muestra

La muestra estadística es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos y esta debe estar constituida por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. Sin embargo de acuerdo a la metodología que se utilizó en la presente investigación no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos. (Martinez, 2020), para el primer semestre del año en curso solo fueron contratados 10 técnicos, por lo tanto se decidió tomar como muestra teórica al 100% de los contratistas.

4.5 Variables cualitativas

Una variable cualitativa es un tipo de variable estadística que describe las cualidades, circunstancias o características de un objeto o persona, sin hacer uso de números. De esta manera, las variables cualitativas permiten expresar una característica, atributo, cualidad o categoría no numérica. Por ejemplo, el sexo de una persona es una variable cualitativa, ya que es masculino o femenino. (Economica, 2019)

Para la investigación realizada en el presente proyecto las variables evaluadas fueron:

- Tipos de contratación del personal técnico del programa de escuelas de formación
- Incidencia de los tipos de contratación en los procesos deportivos
- Calidad de los contratos de prestación de servicios

- Beneficios de otros tipos de contratación
- Diferencias de los CPS y otros tipos de contratación
- De los CPS


4.5.1 Técnicas de Recolección de Información

4.5.1.1 Encuesta o Cuestionario.

Se elaboró la encuesta teniendo en cuenta la información que se desea recolectar respecto a la incidencia del tipo de contratación en el programa de escuelas de formación en el IMDER. Se utilizará total de 15 preguntas de tipo laboral y personal de las cuales son preguntas con múltiples opciones que permiten hacer un diagnóstico de las fortalezas, debilidades, amenazas, oportunidades de los CPS. La encuesta se aplicará de forma presencial a los técnicos contratados en el primer semestre del año 2021. Las siguientes ilustraciones muestran las preguntas realizadas a los contratistas del programa de escuelas de formación deportiva:

Ilustración 1.

Encuesta (Pregunta 1-6)



ENCUESTA PROYECTO DE GRADO

"Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio"


Nombre (opcional) _____ Fecha _____

Deporte _____

1. ¿Está de acuerdo con el tipo de contratación?
Sí No
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando bajo esta modalidad de contratación?
a. Entre 1 – 12 meses
b. Entre 1 – 3 años
c. 5 años
d. Primera vez _____
3. ¿Cree usted que con este tipo de contratación existe continuidad en los procesos deportivos?
Sí No
4. Cuando se acaba su contrato ¿Qué sucede con el proceso deportivo que está realizando?
a. Se retrasa
b. No pasa nada
c. Existe deserción
d. Se pierde el proceso
5. ¿Se ha visto interrumpido el proceso deportivo que usted realiza?
Sí No
6. ¿Al ser interrumpido la CPS en que cree usted que los deportistas ocupan su tiempo?
a. No hacen nada
b. Tareas del colegio
c. Ver tv o usar aparatos tecnológicos
d. Otro _____

Fuente: los autores

Ilustración 2.*Encuesta (Pregunta 7-11)*

ENCUESTA PROYECTO DE GRADO 

"Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio"

7. ¿cuánto tiempo ha tenido que laborar sin contrato (remuneración) para que no se vean afectados los procesos deportivos?

- a. Entre 1-3 meses
- b. Entre 3-6 meses
- c. No trabajo sin remuneración
- d. Otro _____

8. ¿Cuánto tiempo tiene que esperar entre un contrato y otro?

- e. Entre 1-3 meses
- f. Entre 3-6 meses
- g. 0 meses
- h. Otro _____

9. ¿Según usted cuales son las diferencias que existen en la forma de contratación por prestación de servicio y otro tipo de contratación?

- a. Prestaciones sociales
- b. Calidad del contrato
- c. Tiempo de contratación
- d. Otro _____

10. ¿Cree usted que las escuelas de formación requieren personal con un tipo de contrato diferente?

Sí No


11. ¿Cuántas horas a la semana usted trabaja?

- a. Entre 8 a 12 horas
- b. Menos de 24 horas
- c. Más de 48 horas
- d. Entre 40 a 48 horas

Fuente: los autores

Ilustración 3.*Encuesta (Pregunta 12-15)*

ENCUESTA PROYECTO DE GRADO

 **CECAR**
Corporación Universitaria del Caribe

"Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio"

12. De acuerdo al tiempo de su contrato las metas trazadas con las escuelas de formación se ven cumplidas en un término de:

- a. Entre 1-3 meses
- b. Entre 3-6 meses
- c. Más de 7 meses
- d. No se logran cumplir el 100% _____

13. ¿Sabe usted cuantos niños, niñas y adolescentes se dejan de beneficiar por la falta de contratación en el programa de escuelas de formación?

- a. 50-70 niños
- b. Más de 100 niños
- c. Menos de 50 niños
- d. Otro _____

14. ¿Cuáles de estos beneficios se ven reflejados bajo la modalidad de su contratación?

- a. No se cumple horario
- b. Se puede tener varios empleos
- c. El salario es mayor
- d. Ninguno de los anteriores

15. Cuando se interrumpe el programa ¿cuál ha sido el porcentaje de deserción de la población beneficiara?

- a. No hay deserción
- b. Entre el 5%-15%
- c. Más del 25%


Fuente. Los autores

4.5.1.2 Entrevistas.

Realizar entrevistas a técnicos encargados de los programas de escuelas de formación de las diferentes disciplinas deportivas en el IMDER. Recopilar, analizar y tabular la información adquirida de la encuesta y la entrevista realizada a cada técnico.

Ilustración 4.

Entrevista



ENTREVISTA PROYECTO DE GRADO

“Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formación del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio”

Nombre (opcional) _____ Fecha _____

Deporte _____

1. ¿Qué opina usted de las CPS?
2. ¿Cómo considera usted la forma como actualmente se manejan las CPS en el programa escuelas de formación deportiva?
3. ¿Según usted cuales son las diferencias que existen en la forma de contratación en escuelas de formación deportiva?
4. ¿Cuál cree usted que es la diferencia entre un contrato a término indefinido y una CPS?
5. ¿Cómo cree usted que se verían reflejados sus ingresos con otro tipo de contratación?

Fuente: los autores

5 Cronograma de actividades

Tabla 1.

Cronograma de actividades a desarrollar durante la elaboración del proyecto

ACTIVIDAD	MES													
	MARZO 2021		ABRIL 2021				MAYO 2021				JUNIO 2021			
	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Asesoría docente														
Elaboración y aplicación de encuestas														
Análisis de la información														
Aplicación de matriz FODA														
Conclusiones y recomendaciones														
trabajo final														

Nota: Cronograma de actividades establecido para desarrollar durante el transcurso del presente proyecto.

6. Resultados y análisis de resultados

Teniendo en cuenta la respuesta a la entrevista que se les realizó a los contratistas del programa de escuelas de formación, se construyó una matriz DOFA que permite darle claridad a la problemática planteada en la presente investigación.

Ilustración 5.

Matriz DOFA

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> Retrasos en la contratación. Desconocimiento por parte de los líderes de algunas áreas y falta de apropiación en los procesos llevados al interior de la institución Interrupción constante en los procesos deportivos de los técnicos y profesionales contratados por la modalidad de CPS No cuenta con el pago de primas, vacaciones, cesantías, incapacidades, horas extras, bonificaciones, etc. Precarización en la contratación Personal no capacitado para las labores contratadas 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> Tener la certeza que en cierta fecha determinada se recibirán los honorarios por los servicios prestados Celebrar cuantos contratos quisiera de acuerdo a sus capacidades para llevar a cabo todas las obligaciones pactadas, demostrando ante el o los contratantes el pago de seguridad social al día. Recibir honorarios por actividades específicas contratadas, mientras se presenta la oportunidad de una mejor oferta laboral. Crecimiento profesional, ganancia de la experiencia laboral. Fuente de empleo rápida
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Este tipo de contratación es más económico que el laboral debido a que el contratante solo está obligado a cancelar la suma previamente convenida y no deben liquidar partidas adicionales por prestaciones, como bonificaciones, horas extras, aportes parafiscales, etc. Al ser más económico, se puede contratar mayor personal por parte del contratante. Se tiene la garantía de que se contrata para una labor o actividad específica. No cumplimiento de horario específico para el desarrollo de las actividades pactadas en el contrato 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> No contar con una asignación de recursos suficientes, que permita la contratación de personal necesario Interrupción de procesos deportivos Sanciones por contratación indebida de procesos de obligatorio cumplimiento que pueden ser objeto de investigación No contar con el aval para la renovación del contrato, o el obtener uno nuevo. Incumplimiento bipartidista de las actividades pactadas en el contrato Prestar los servicios técnicos y/o profesionales sin honorarios durante cierto periodo de tiempo a la espera del nuevo contrato. Deserción de deportistas y alumnos en las escuelas deportivas.

Fuente. Los autores

De acuerdo a la anterior matriz se puede decir que a pesar de los contratos por prestación de servicio ser una forma rápida de contratación no se cuenta con esa agilidad en el proceso dentro de las entidades públicas, por ejemplo siendo el caso del IMDER, todos los procesos que se llevan a cabo en el programa de escuelas de formación presentan un atraso, retroceso o incluso hablamos de que existe deserción de alumnos debido a esta falla en el sistema que no permite que exista una continuidad segura de los contratos.

Adicional a ello se habla de un mal manejo de este tipo de contratación, ya que si bien es cierto es menos costosa para la entidad, se cuenta con poco recurso para la cantidad de personal requerido, las proyecciones anuales de presupuesto cada vez hacen que se recorte personal, además no permite contratos a un término considerable. En la base de datos que se muestra a continuación en la tabla 2. podemos observar que los términos de ejecución de los contratos no superan los 5 meses, además fueron contratos cuyo inicio se dio el primer día del mes de abril, quiere decir que los contratistas tuvieron que esperar aproximadamente cuatro(4) meses del año en curso para poder ser contratados, o viéndolo desde el punto de vista social, los niños que se benefician del programa tuvieron que parar su proceso deportivo durante los primeros cuatro meses del año, sumándole a esto el cese de las actividades escolares de manera presencial estaría afectando psicológicamente a los niños.

Cabe resaltar que además del tiempo de espera para ser contratados, la cantidad contratada no fue la esperada, ya que normalmente son veinticuatro (24) los técnicos encargados de las escuelas de formación, sin embargo, para este primer periodo solamente se contrataron diez (10). Lo que podría estar generando una sobrecarga laboral, afectando el buen rendimiento de las escuelas de formación.

GENERO	EDAD 6-11 AÑOS	EDAD 12-17 AÑOS
NIÑOS	165	216
NIÑAS	46	32
TOTAL	211	248

Tabla 2.

Listado de contratos por prestación de servicios

No.	NOMBRE	PROYECTO	TERMINO	UNIDAD	CLASE DE CONTRATO	OBJETO
13	CRYSTIAN HURTADO LOPEZ	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA	CINCO (5)	MESES	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	PRESTACION DE SERVICIOS COMO COORDINADOR DEL PROGRAMA RURAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VILLAVICENCIO IMDER
36	DIEGO FERNANDO NARVAEZ RUIZ	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA	CINCO (5)	MESES	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION COMO FORMADOR DEPORTIVO DE TENIS DE MESA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VILLAVICENCIO IMDER
51	RILDO EVERETH MORALES ARIAS	FORTALECIMINETO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA	CINCO (5)	MESES	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	"PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION COMO FORMADOR DEPORTIVO DE FUTBOL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACION DE VILLAVICENCIO IMDER."
96	LUIS ALEJANDRO MENDEZ NEIRA	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA	TRES (3)	MESES Y VEINTISEIS (26) DIAS	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL APOYO A LA GESTIÓN EN PLANEACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PROGRAMA DE ESCUELAS DE FORMACION EN EDUCACION FISICA DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN IMDER

Fuente: Imder Villavicencio

No.	NOMBRE	PROYECTO	TERMINO	UNIDAD	CLASE DE CONTRATO	OBJETO
122	HARVEY ABDUL ORJUELA NARANJO	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA.	TRES (3)	MESES Y OCHO DIAS (8 DIAS)	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO PROMOTOR, DEPORTIVO EN PRO DEL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESCUELAS DE FORMACION DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN IMDER.
123	ANDERSON MAYOR CASTIBLANCO	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA.	TRES (3)	MESES Y OCHO DIAS (8 DIAS)	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO PROMOTOR, DEPORTIVO EN PRO DEL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESCUELAS DE FORMACION DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN IMDER.
124	DANIEL ANDRES BUSTOS MAYORGA	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA.	TRES (3)	MESES Y OCHO DIAS (8 DIAS)	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO PROMOTOR, DEPORTIVO EN PRO DEL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESCUELAS DE FORMACION DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN IMDER.
146	ARLAN CERQUERA NAVAS	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA.	TRES (3)	MESES	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO PROMOTOR, DEPORTIVO EN PRO DEL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESCUELAS DE FORMACION DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN IMDER
154	HECTOR JULIO CHARRUPI VALENCIA	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA.	TRES (3)	MESES	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO AUXILIAR, DEPORTIVO EN PRO DEL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESCUELAS DE FORMACION DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN IMDER
155	WILBER ALONSO BETANCOURT	FORTALECIMIENTO DE LAS ESCUELAS POPULARES DE FORMACION DEPORTIVA EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, META, ORINOQUIA.	TRES (3)	MESES	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO AUXILIAR, DEPORTIVO EN PRO DEL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESCUELAS DE FORMACION DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN IMDER

Fuente: Inder Villavicencio

Grafica 1.

Resultados pregunta No. 1



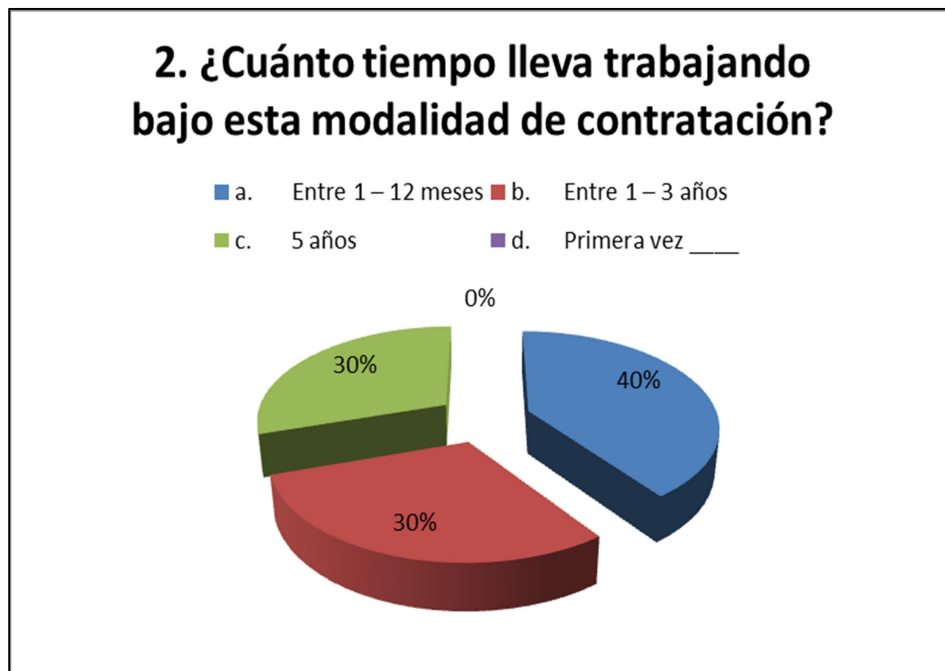
Fuente: los autores

Análisis: Se aplicó encuesta a los contratistas del programa de escuelas de formación deportiva del IMDER en la ciudad de Villavicencio, se realizó un cuestionario de 15 preguntas siendo la primera pregunta: ¿Está de acuerdo con el tipo de contratación?, de acuerdo a esa pregunta y según los encuestados, el 20% de los contratistas del programa se encuentran de acuerdo que los contraten por prestación de servicios mientras el 80% no lo está.

La mayoría de contratistas manifiestan una gran preocupación por la forma en cómo se está manejando este tipo de contratación, aclarando que a pesar de ser la forma más rápida de vincular un profesional termina siendo la más lenta y con menos garantías con respecto a la continuidad laboral.

Grafica 2.

Resultados pregunta No. 2



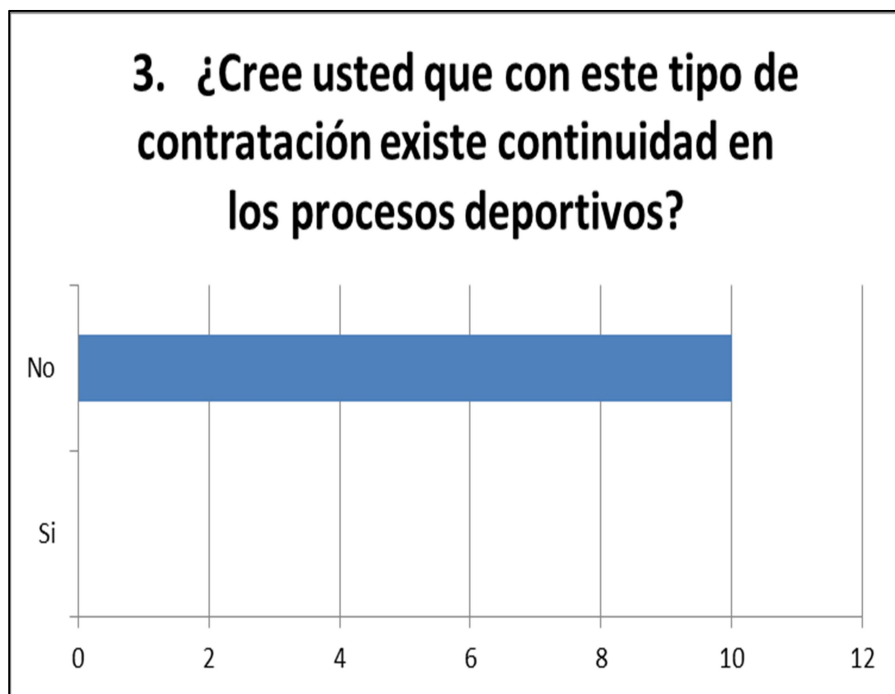
Fuente: los autores

Análisis: De acuerdo a la pregunta ¿Cuánto tiempo lleva trabajando bajo esta modalidad de contratación?, el 40% de los contratistas contesto llevar entre 1 y 12 meses trabajando bajo esta modalidad, sin embargo, existe un 30% de los contratistas que ya llevan entre 1 y 3 años y otro 30% que ya están en su 5 año con este tipo de contrato.

Este tipo de contratación es de preferencia en la función pública debido a su naturaleza además la forma de desvincular fácilmente un trabajador, de ante mano se conoce que muchos de estos puestos son puestos políticos y sin este apoyo difícilmente se logra una continuidad en la labor, a pesar de que 7 de los 10 contratistas llevan más de 1 año bajo esta modalidad, manifiestan las dificultades económicas en las que caen debido a este tipo de contratación.

Grafica 3.

Resultados pregunta No. 3

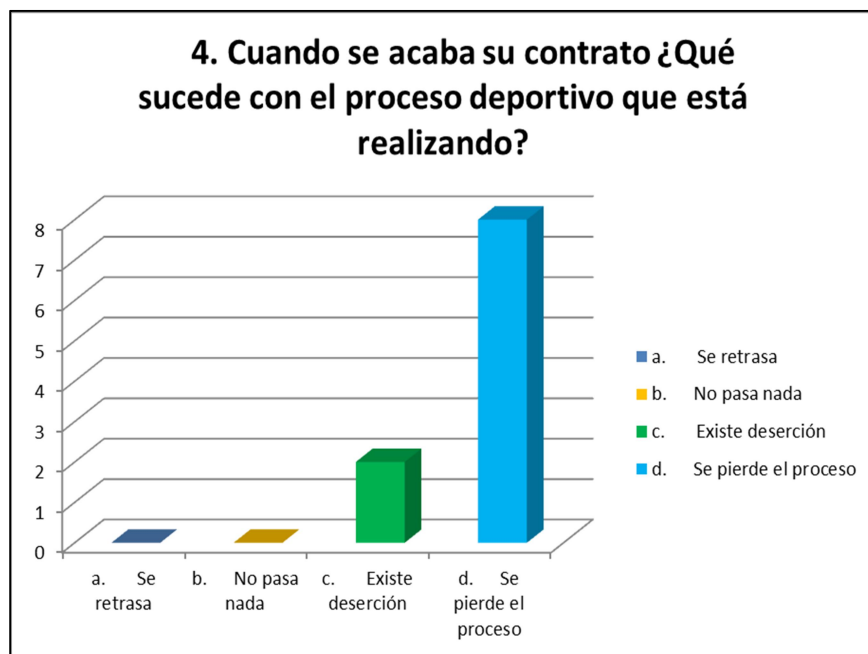


Fuente: los autores

Análisis: De acuerdo a la pregunta ¿Cree usted que con este tipo de contratación existe continuidad en los procesos deportivos?, el 100% de los contratistas dice no haber continuidad en los procesos deportivos por el tipo de contratación a la que ellos están sometidos ya que si el contrato se interrumpe, automáticamente se interrumpe el proceso deportivo, sin un contrato se supondría que los entrenadores no deberían ejercer sus funciones, el tiempo de vinculación es demasiado corto lo que no permite que exista un proceso solido que pueda mantenerse durante el tiempo de espera de un contrato a otro, además muchos técnicos son desvinculados si no existe apoyo político o si el recurso es recortado.

Grafica 4.

Resultados pregunta No. 4



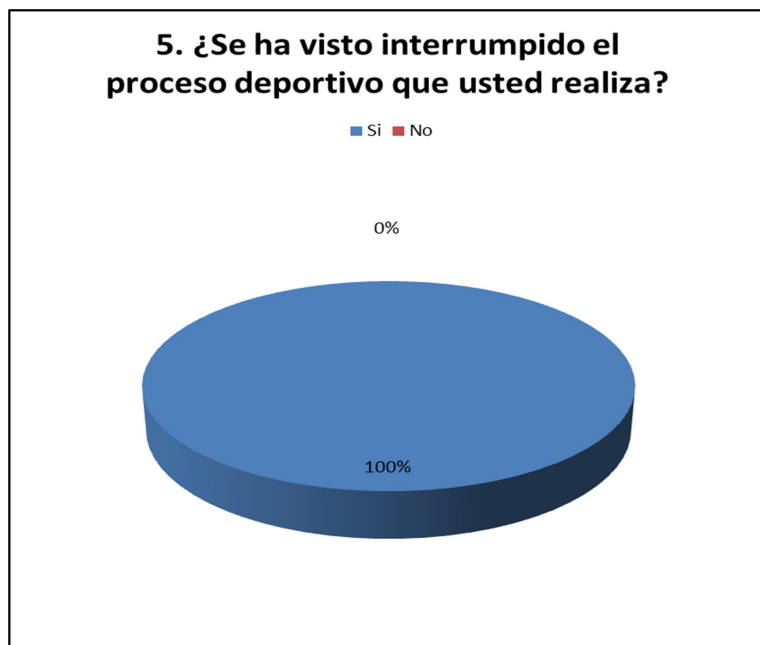
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta Cuando se acaba su contrato ¿Qué sucede con el proceso deportivo que está realizando?, el 80% de los contratistas contesto que se pierde el proceso deportivo que lleva con sus alumnos, y el 20% contesto que existe deserción es decir los niños renuncian a su deporte.

Es importante resaltar la pérdida del proceso como una característica principal cuando se acaba el contrato de los profesionales, sin embargo, lo que se teme no es solo la perdida de ese proceso sino también la perdida de alumnos, muchas veces al ver la intermitencia de los entrenamientos, tanto padres como alumnos prefieren no volver a aprovechar estos espacios que son además gratuitos.

Grafica 5.

Resultados pregunta No.5



Fuente. Los autores

Análisis: a la pregunta ¿Se ha visto interrumpido el proceso deportivo que usted realiza?, el 100% de los contratistas contestó que si ha visto interrumpido el proceso deportivo de los niños que participan activamente en las escuelas de formación.

Claramente es una respuesta unánime debido a que como se manifestaba anteriormente, si no continua el contrato de los técnicos, si no se tiene las garantías suficientes para poder tener un adecuado funcionamiento de la escuela de formación el proceso se pierde, una de las cosas más importantes es que el tiempo de ejecución de los contratos es demasiado corto, no se hacen vinculaciones mayores a 6 meses por falta de recursos o proyección del mismo durante las sesiones del consejo municipal o por la misma naturaleza del tipo de contratación no se deberían hacer contratos a un tiempo que demuestre la necesidad de personal de planta.

Grafica 6.

Resultados pregunta No. 6



Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿Al ser interrumpido la cps en que cree usted que los deportistas ocupan su tiempo?, el 60% de los contratistas cree que sus alumnos invierten su tiempo en ver tv o usar aparatos tecnológicos, el 30% cree que los niños realizan sus deberes escolares, el 10% dice que cree los niños no hacen nada.

Adicional a ello, es una realidad que muy pocos ven pero que está latente en tiempos de pandemia, el uso inadecuado de los aparatos tecnológicos para niños de muy corta edad, también sumándole que la mayoría de los adolescentes están cayendo en malos caminos debido a la falta de oportunidades o a la falta de aprovechamiento del tiempo, existen casos de niños que fueron parte de una escuela de formación, se acostumbraron a un técnico y cuando ese entrenador es cambiado y no entiende el lenguaje de su alumno este prefiere simplemente irse buscando otro tipo de atención y que lamentablemente la encuentra (no en todos los casos) en vicios o delincuencia.

Grafica 7.

Resultados pregunta No. 7



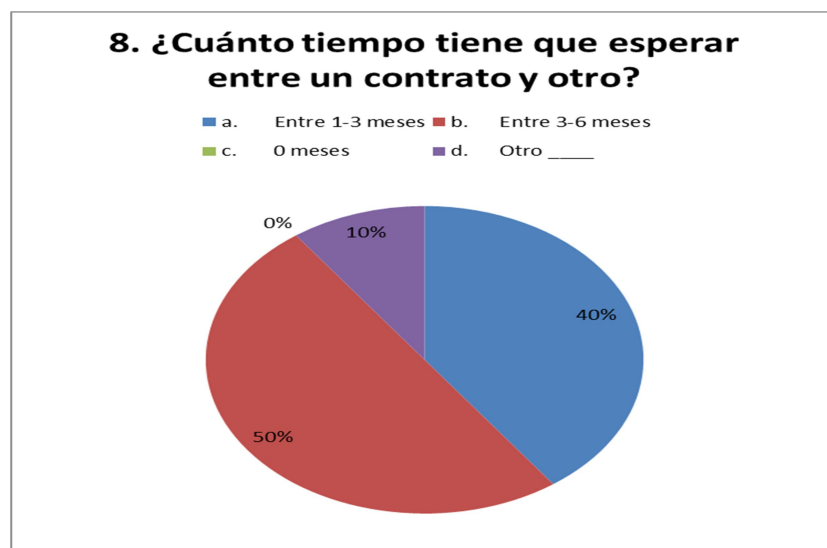
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿Cuánto tiempo ha tenido que laborar sin contrato (remuneración) para que no se vean afectados los procesos deportivos?, el 80% de los contratistas ha tenido que trabajar entre 1 y 3 meses de manera gratuita, el 20% entre 3 y 6 meses.

Comúnmente le llaman ponerse la camiseta por la institución, sin embargo, es un claro ejemplo de cómo se es explotado laboralmente sin remuneración alguna para poder obtener una garantía de un próximo contrato con el mismo término de ejecución del anterior o menor. Es demasiado frustrante cuando tampoco importa si “te pusiste la camiseta” y aun así no te renuevan, te fuiste detrás de una ilusión y terminaste trabajando sin conseguir nada a cambio, y aunque para muchos el deporte es una pasión y cuando ejercen su trabajo le dedican todo de sí para lograr obtener mejores resultados, a veces no es suficiente con ello. En la función pública se está expuesto a perder tiempo y recursos, no importa si se hace la tarea bien o se hace mal, lo que importa es que tanto peso político hay en el respaldo de la hoja de vida que los acompaña.

Grafica 8.

Resultados pregunta No. 8



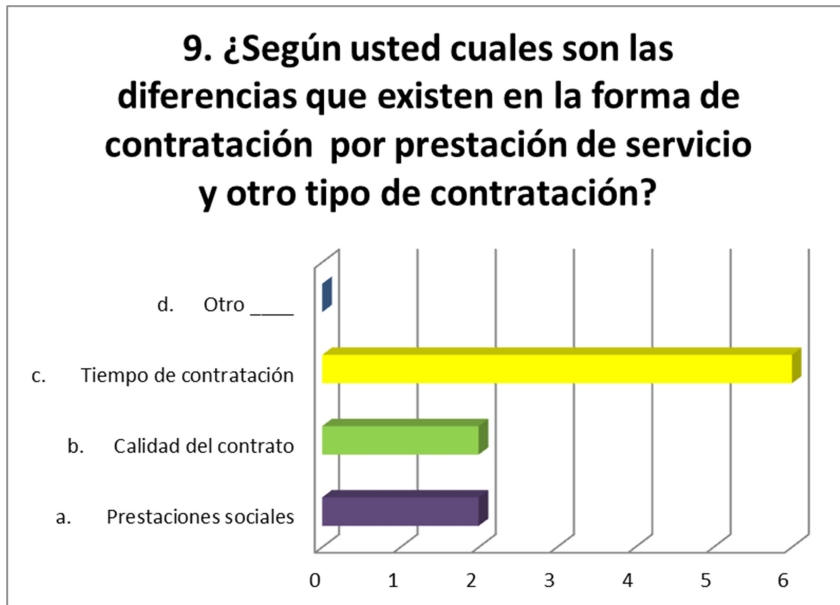
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿Cuánto tiempo tiene que esperar entre un contrato y otro?, el 50% de los contratistas ha tenido que esperar entre 3 y 6 meses, el 40% entre 1 y 3 meses, y el 10% ha tenido que esperar un tiempo diferente.

Esta pregunta al igual que la anterior tiene mucho que ver con la el funcionamiento interno de la institución, además de que se labora sin remuneración mientras se consigue una renovación, también se debe esperar para que el contrato inicie, es decir, la lentitud de los procesos afecta directamente el bolsillo de los contratistas, los procesos deportivos son parados casi 6 meses, lo que significa que la mayoría de las metas quedan pausadas durante este tiempo, y cuando se renueva la contratación se plantean metas casi que imposibles de lograr en tan poco tiempo. Los contratistas se quejan de la falta de información para poder presentar los documentos correctamente para dar inicio a cada contrato, adicional a ello la falta de capacitación, es claro que existe un gran número de personas que se mueven en el medio del deporte y que jamás ha usado un computador, o una herramienta office, y cuando llegan a la función pública se ven expuesto a humillaciones por parte del personal encargado de la contratación y por esta razón prefieren pagar para que les ayuden con los procesos.

Grafica 9.

Resultados pregunta No. 9



Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿según usted cuales son las diferencias que existen en la forma de contratación por prestación de servicio y otro tipo de contratación? el 60% de los contratistas dice que el tiempo de contratación, el 20% considera que una diferencia es la calidad del contrato, y el 20% restante dice que las prestaciones sociales.

Claramente el tiempo de contratación es algo que es relativo con cualquier tipo de contrato, sin embargo, el solo hecho de tener una calidad de contrato que brinde garantías en el momento de ser retirado del cargo. Las prestaciones sociales son importantes, contar con una prima, cesantías o incluso la liquidación, permite tener un “ahorro” que facilitaría una solvencia económica mientras se vuelve a tener una vinculación, lo que claramente se ha perdido con las CPS y por lo cual se afecta directamente el bolsillo del contratista.

Grafica 10.

Resultados pregunta No. 10



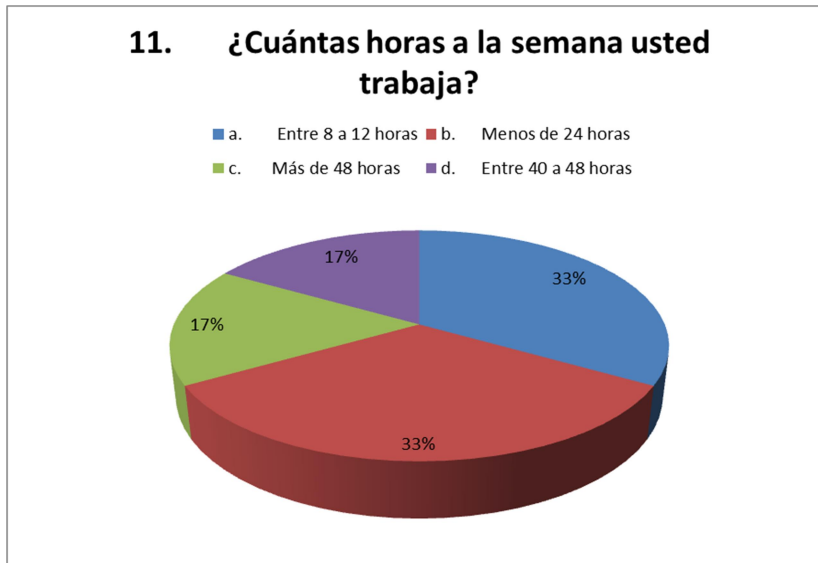
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿cree usted que la escuela de formación requiere personal con un tipo de contrato diferente?, el 100% de los encuestados contestaron que sí.

Debido a que es un programa que requiere de un compromiso completo, difícilmente se puede trabajar con intermitencia si el objetivo es sacar un resultado positivo de una formación deportiva. La falta de continuidad ha llevado a caer en procesos vacíos y sin solidez, procesos que se acaban con cada contrato y por ende se puede decir que existe la necesidad de profesionales de planta que puedan mantener los procesos mientras vuelven a ser vinculados algunos profesionales extra para aumentar la capacidad de respuesta y apoyo a la gestión de las escuelas de formación deportiva. Los entrenadores son indispensables para que un proceso sea culminado con éxito y para que se extienda el programa, de lo contrario siempre van a quedarse con los mismos y se vuelve un círculo vicioso del que no se sale.

Grafica 11.

Resultados pregunta No. 11



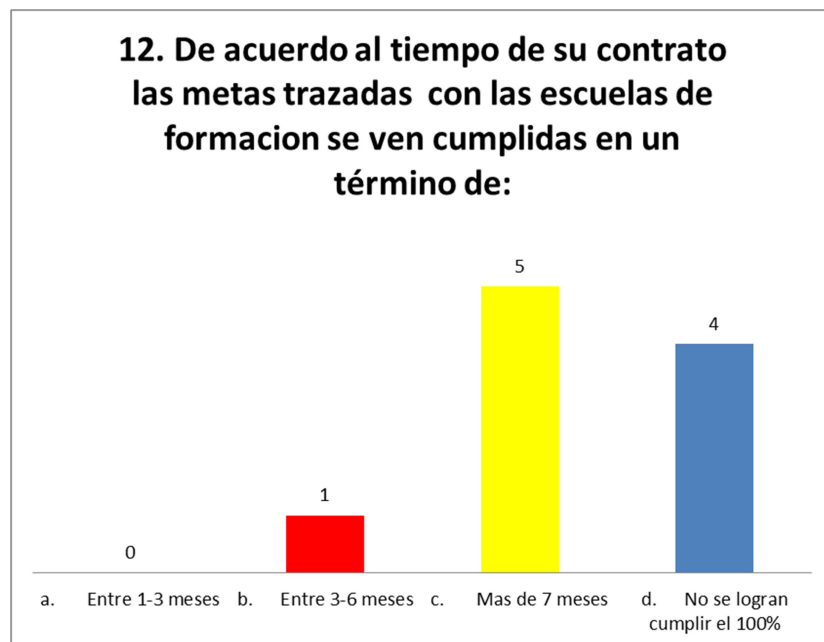
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿Cuántas horas a la semana usted trabaja?, el 33% de los contratistas trabaja entre 8 y 12 horas a la semana, otro 33% trabaja menos de 24 horas a la semana, el 17% trabaja entre 40 a 48 horas y el 17% restante trabaja más de 48 horas.

La mayoría de los contratistas no cumplen un horario de 8 horas diarias durante 6 días a la semana de manera presencial, simplemente deciden trabajar ciertas jornadas porque su tipo de contrato no obliga a este cumplimiento sin embargo al hacerles caer en cuenta que el tiempo que les toma planificar cada clase, las reuniones con los jefes directos y otras actividades institucionales también hace parte de esa jornada laboral, a lo que respondieron que al verlo desde ese punto de vista se excede las 48h semanales de trabajo, y terminarían dedicándole más tiempo que el que la ley estipula.

Grafica 12.

Resultados pregunta No. 12



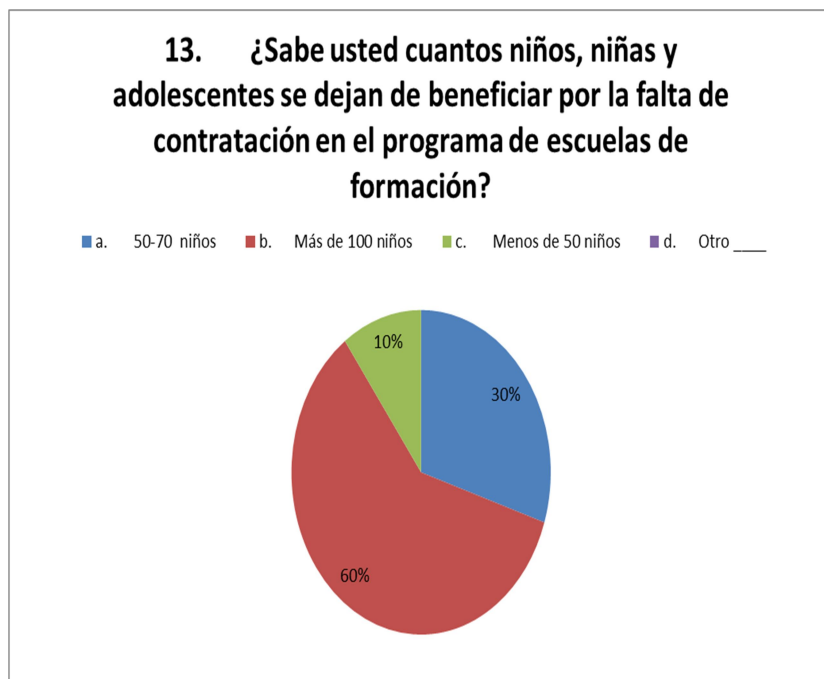
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta de acuerdo al tiempo de su contrato las metas trazadas con las escuelas de formación se ven cumplidas en un término de, 5 de los 10 contratistas requieren más de 7 meses para poder cumplir las metas, 4 contratistas no logran cumplir las metas que se trazan, y solo 1 contratista logra cumplirlas entre 3 a 6 meses.

Las metas son una parte fundamental en un proceso deportivo, de esta forma si al planificarlas aun así no se cumplen quiere decir que algo está fallando, por ende, es importante que se evalúen los tiempos de ejecución de los contratos o si definitivamente las metas se deben corregir dejándolas más relacionadas con el tiempo directo de ejecución.

Grafica 13.

Resultados pregunta No. 13



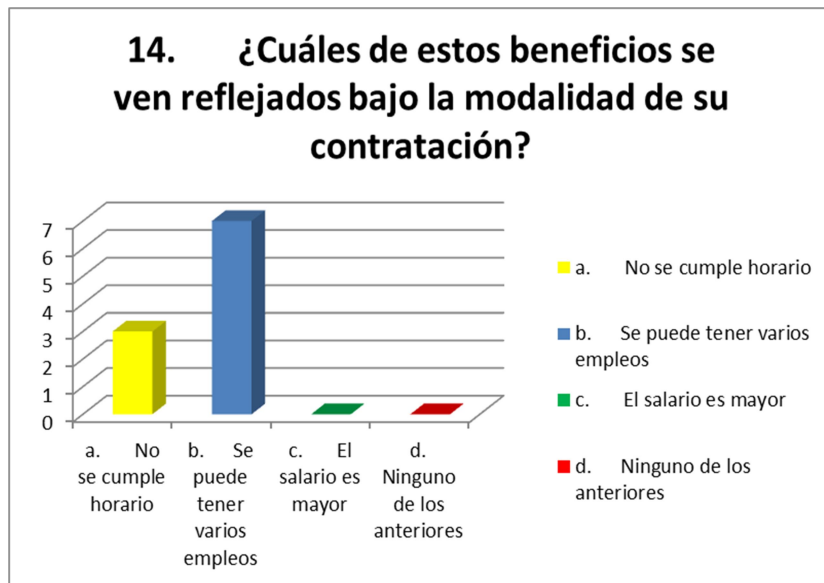
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿Sabe usted cuantos niños, niñas y adolescentes se dejan de beneficiar por la falta de contratación en el programa de escuelas de formación?, el 60% de los contratistas cree que son más de 100 niños los que se dejan de beneficiar con este programa, el 30% cree que son entre 50 a 70 niños, y el 10% cree que menos de 50 niños.

De acuerdo a la información de referencia, son aproximadamente 459 niños beneficiados con el programa de escuelas de formación, para los cuales se contrataron únicamente 10 profesionales que prestarían los servicios de entrenadores en áreas como fútbol, voleibol y baloncesto. Es decir que en el caso de frenar el programa este sería la cantidad real de afectados. Esta grafica nos muestra que no existe claridad para los contratistas de la cantidad exacta de beneficiados con su programa, lo que podría ser por la falta de información pertinente o comunicación dentro de la entidad.

Grafica 14.

Resultados pregunta No. 14



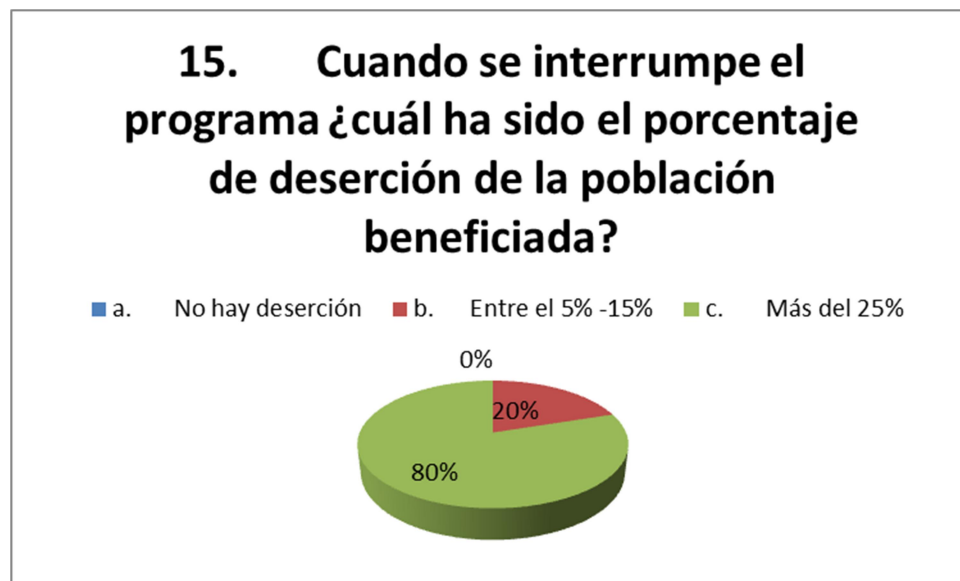
Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta ¿Cuáles de estos beneficios se ven reflejados bajo la modalidad de su contratación?, el 70% de los contratistas contestó que se pueden tener varios trabajos mientras 3 dice que un beneficio es que no se cumple horario.

Los beneficios dependerán proporcionalmente de la capacidad de respuesta de cada entrenador, de la cantidad de alumnos que tenga en su momento y de las obligaciones que tenga su contrato, ya que para una persona que desarrolla fácilmente sus actividades podrá tener un trabajo alterno de la misma modalidad que le permita moverse en los dos ambientes sin que uno se vea afectado con el otro. Adicional a ello el hecho de no cumplir horario no significa exactamente que no se trabaje más, sino de lo contrario implicaría que se debe estar disponible todo el tiempo de acuerdo a la necesidad de la entidad.

Grafica 15.

Resultados pregunta No. 15



Fuente: los autores

Análisis: a la pregunta cuando se interrumpe el programa ¿Cuál ha sido el porcentaje de deserción de la población beneficiada?, el 80% de los contratistas dice que más 25% de la población beneficiada deserta de los programas por ser interrumpidos, mientras el 20% cree que entre el 5% al 15% nada más.

El hecho de que la deserción sea mayor al 25% deja una ventana abierta a la posibilidad de que los niños estén invirtiendo su tiempo libre en otras actividades que posiblemente no le estén aportando nada a su desarrollo psico motor, por ejemplo, durante este tiempo existe un gran porcentaje de niños con adicciones a videojuegos, cada día se ven noticas de padres con problemas con sus hijo debido la alta afectación psicológica en que se sumergen los niños debido a la entrega a temprana edad de un aparato tecnológico para “entretener”. El cambio de rumbo que nos presenta la nueva normalidad, en la que se debe convivir con un virus mortal, y en el cual los hábitos de vida saludable son la única salida, es buen tiempo para no dejar de realizar actividades deportivas que además ayudan al bienestar psicológico.

Por tal razón se evidencia una relación directa entre el tipo de contrato y los procesos deportivos que se llevan a cabo en el IMDER, la clara incidencia de la contratación por prestación de servicios en los procesos de las escuelas de formación deportiva se ve representada en la falta de garantías de continuidad tanto para el empleado como para el beneficiario, siendo esta una triste realidad en el municipio, la deserción de deportistas y la baja calidad de los servicios prestados.

El IMDER de Villavicencio estaría dejando de cumplir metas por falta de recursos necesarios para poder brindar un mejor servicio, año tras año a pesar de existir la necesidad de tener personal capacitado, y con una vinculación que brinde mejores condiciones laborales, se ve la omisión por parte de la institución que incluso para este primer semestre se tenía previsto la contratación de 24 técnicos, por falta de recursos solo se pudo contratar 10 es el claro ejemplo de una deficiente planeación.

7. Conclusiones

La contratación por prestación de servicios ha sido utilizada repetidamente por las entidades públicas en todo el país con el fin de sustituir a empleados de planta. Este tipo de contratación es más rápida, directa y de manera temporal con el fin de que las personas naturales cumplan con unas obligaciones específicas. En el IMDER de Villavicencio se realiza la contratación del personal técnico de las escuelas de formación bajo esta modalidad, afectando directamente el normal desarrollo de los procesos deportivos.

La incidencia del tipo de contratación de los técnicos de las escuelas de formación en los procesos deportivos se ve reflejada en la alta tasa de deserción que existe, la falta de continuidad y de garantías para los contratistas ha generado la falta de solidez en los procesos. No obstante, a pesar de ser una forma rápida de vinculación, esta se ha convertido en la más ineficaz por parte de los encargados de este proceso, el papeleo cada vez es más complejo y engorroso para los contratistas. El 100% de los contratistas ha visto reflejado un mal manejo de los contratos, y por ende buscan alternativas para tener una mejor solvencia económica y no depender únicamente del trabajo en este programa, cabe resaltar que aunque la mayoría de los contratistas no lo evidencian, el tiempo que le dedican a estos contratos bajo esta modalidad es incluso mayor que si se tuviera una vinculación directa con la entidad ya que dentro de sus obligaciones no solo se ve reflejado entrenar las escuelas sino también asistir a reuniones y otras actividades programadas por la institución.

La cantidad de niños que se benefician es alrededor de 500, cantidad importante y que podría ampliarse de existir más personal, o mejores condiciones laborales, sin embargo, el tiempo de ejecución de los contratos no permite que exista una meta con posibilidad de ser cumplida a cabalidad, lo que está afectando directamente a la institución y por ende debería ser evaluado ante los supervisores de turno. Además, muchos de los entrenadores tienen intermitencia en los procesos, es decir no existe un entrenador que lleve un proceso deportivo hasta su finalización porque la mayoría son puestos políticos, por ende, no hay manera de darle continuidad al proceso deportivo porque cada entrenador tiene su forma de enseñar.

El tiempo estimado que se demora la vinculación de nuevo del personal de las escuelas de formación ha llegado ser hasta de 6 meses, tiempo en el que se pierde el proceso que se está ejecutando y en el que también los niños beneficiados por el programa deben buscar otra actividad en la cual ocupar sus momentos libres.

Las entidades del estado utilizan esta modalidad de contratación por ser más económica ya que se genera un ahorro por el pago de beneficios tales como parafiscales, liquidación, cesantías, vacaciones. Sin tenerse en cuenta que si en algún momento el contratista llega a demostrar el tipo de vinculación que realmente tiene en la entidad este podría demandar y recibir todos aquellos beneficios que se le fueron negados por el tipo de contratación.

Adicional a ello es importante resaltar que el deporte y la cultura hacen parte fundamental de un desarrollo positivo de la niñez, un niño ocupado es un niño que tendrá un buen camino por seguir, la posibilidad que caiga en malos caminos se reduce, claro está, no se anula completamente, pero si ayuda significativamente a que los niños y adolescentes vean otras opciones de vida. El estar rodeado de más niños, como ser de sociedad permitirá un aprovechamiento de su tiempo libre.

8. Recomendaciones

El IMDER de Villavicencio debería tener una mejor planificación de los recursos destinados a la contratación de personal, de esta forma podría brindarle mejores garantías en cuanto a tiempo y salarios al personal encargado de las escuelas de formación.

De acuerdo a la necesidad el IMDER debería tener personal de planta que pueda seguir con los procesos deportivos sin que haya una deserción, ya que la falta de continuidad ha golpeado directamente los procesos deportivos. Cabe resaltar que también se recomienda una reevaluación de las metas trazadas para cada periodo del año, esto con el fin de poder cumplirlas a cabalidad y sin retrasos, ya que uno de los puntos que indicaron los entrenadores fue el no cumplimiento de las mismas.

Los tiempos de ejecución de los contratos son demasiado cortos lo que genera la posibilidad de no realizar un proceso adecuado con los niños de las escuelas de formación, una mala calidad de los servicios prestados e incluso incomodidad por parte de los beneficiados con el poco tiempo que le pueden invertir a su deporte.

Se recomienda evaluar las tablas salariales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de esta forma generar un mejor ambiente laboral ya que hoy en día el costo de vida en Colombia está cada vez más elevado, y los gastos entre el cumplimiento de las actividades y los parafiscales no se pueden omitir.

Con la información recibida por los mismos entrenadores, se pudo evidenciar que estos no tienen el conocimiento claro de cuál es la población beneficiada con el programa al cual pertenecen, lo que deja claro que no existe comunicación interna y por ende parece que no se le estuviera prestando la importancia al área de escuelas de formación. Por tal razón se debería realizar reuniones en las que se socialice toda la información del programa incluyendo el cumplimiento de metas.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Episteme.

Beltrán-Duarte, L. K., y Delgado-Beltrán, J. D. (2015). *La contratación de personal en la Secretaría de educación del municipio de San José de Cúcuta en los años 2009 y 2010* {Tesis de pregrado, Universidad Libre de Colombia}. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10055/proyectedegrado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Campos Rivera, D. (1985). *Derecho Laboral Colombiano*. Temis.

Ceballos-Granada, J. A., y Gaviria-Gallego, F. M. (2019). *Análisis del contrato prestación de servicios personales*. {Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio}. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7503/2/2019_analisis_contrato_prestacion%20.pdf

Chaves, M. G. (2019). *El contrato estatal de prestación de servicios y el contrato*. {Tesis de posgrado, Universidad Santo Tomás}. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/21218/2019marelvygarcia.pdf?sequence=6#:~:text=El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de,e%20insumos%20de%20trabajo%2C%20que>

Económica, E. (2019). *Enciclopedia Económica*. Recuperado de <https://enciclopediaeconomica.com/variable-cualitativa/>

El Tiempo. (05 de 05 de 2019). *Cuándo son ilegales los contratos de prestación de servicios*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/cuando-son-ilegales-los-contratos-de-prestacion-de-servicios-357276>

Fierro-Castro, J. A. (2011). *¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral*. {Tesis de posgrado, Universidad de la Sabana}. https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1675/JOSE_AGUSTIN_FIERRO_CASTRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gerencie. (25 de 11 de 2020). *Contrato de prestación de servicios*. Recuperado de https://www.gerencie.com/contrato-de-servicios.html#Naturaleza_del_contrato_de_prestacion_de_servicios

- Giorgi, I. J., Guzmán, A., Mejía-Lievano, C., Rangel-Duque, S., y Serrato-Díaz, T. (2006). *Responsabilidad disciplinaria del servidor público en materia de contratación estatal*. {Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana}. https://www.academia.edu/3400512/RESPONSABILIDAD_DISCIPLINARIA_DEL_SERVIDOR_PUBLICO_EN_MATERIA_DE_CONTRATACION_ESTATAL
- Martínez, C. (s.f.). Investigación descriptiva: definición, tipos y características. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Ministerio del Trabajo. (1950). *Código Sustantivo del trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Mis Abogados (08 de 05 de 2016). *¿Qué es el contrato de prestación de servicios?* Recuperado el 2021 de 02 de 02, de <https://www.misabogados.com.co/blog/que-es-el-contrato-de-prestacion-de-servicios>.
- Palacios, J. J., Lemos, J. B., y Herrera, H. (2017). *Análisis sobre la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del Chocó como causal de procedencia de la contratación directa vigencia 2015*. {Tesis de posgrado, Universidad Libre Seccional Pereira}. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16896/AN%20LISIS%20OBRE%20LA%20CONTRATACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palacios, R. M. (2006). *Investigación cualitativa y cuantitativa - Diferencias y limitaciones*. Perú.
- Torrado-López, C. (2011). *El contrato de prestación de servicios vía fraude laboral en las entidades estatales*. {Tesis de posgrado, Universidad de la Sabana}. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/223>
- Anaya, B. E., Andrade, D. M., Herazo, S.C., y Sánchez, D. L. (2014). *El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana*. {Tesis de posgrado, Universidad Sergio Arboleda}. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/989/EI%20contrato%20de%20prestacion%20de%20servicios%20en%20la%20legislacion%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>