


| | | | | |
|---|---|---------------------|-------------------|----------|
|  | UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA | | | |
| | Documento | Código | Fecha | Revisión |
| | FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO | F-AC-DBL-007 | 08-07-2021 | B |
| | Dependencia | Aprobado | | Pág. |
| DIVISIÓN DE BIBLIOTECA | SUBDIRECTOR ACADEMICO | | 0(93) | |

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

| | | | |
|---|--|-----------------------|----------------|
| AUTORES | Marcela Álvarez Robles | | |
| FACULTAD | Ciencias Administrativas y Económicas | | |
| PLAN DE ESTUDIOS | Administración de Empresas | | |
| DIRECTOR | Leonardo Ortega Barbosa | | |
| TÍTULO DE LA TESIS | Análisis de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander. | | |
| TITULO EN INGLES | Analysis of the implementation of sustainable development objective number eight in the administration of human resources of the Municipal Mayor's Office of Ocaña, Norte de Santander. | | |
| RESUMEN (70 palabras) | | | |
| <p>En el presente trabajo de rado, se encontrará la evaluación de la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander; luego se hallará la contrastación los hallazgos; y, finalmente se propusieron estrategias que promuevan la inclusión del objetivo de desarrollo sostenible número ocho, en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander. Logrando determinar que en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, no existe una implementación del ODS 8, real, justa y equitativa.</p> | | | |
| RESUMEN EN INGLES | | | |
| <p>In the present work of rado, you will find the evaluation of the implementation of the Sustainable Development Goal number eight in the administration of the human resource of the Municipal Mayor's Office of Ocaña, Norte de Santander; then the findings will be contrasted; and, finally, strategies were proposed to promote the inclusion of sustainable development objective number eight, in the administration of human resources of the Municipal Mayor's Office of Ocaña, Norte de Santander. Managing to determine that in the Municipal Mayor's Office of Ocaña N.S, there is no implementation of SDG 8, real, fair and equitable.</p> | | | |
| PALABRAS CLAVES | Organización Internacional del Trabajo [OIT], Organización de las Naciones Unidas [ONU], Objetivos de Desarrollo Sostenible Número Ocho [ODS 8], y Recursos Humanos. | | |
| PALABRAS CLAVES EN INGLES | International Labor Organization [ILO], United Nations Organization [UN], Sustainable Development Goals Number Eight [ODS 8], and Human Resources. | | |
| CARACTERÍSTICAS | | | |
| PÁGINAS: 93 | PLANOS: | ILUSTRACIONES: | CD-ROM: |



**Análisis de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la
administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de
Santander**

Marcela Álvarez Robles

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco de Paula

Santander Ocaña

Administración de Empresas

Docente Leonardo Ortega Barbosa

3 de noviembre de 2022

Índice

| | |
|--|----|
| Capítulo 1. Análisis de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander..... | 10 |
| 1.1 Planteamiento del Problema..... | 10 |
| 1.2 Formulación del Problema | 12 |
| 1.3 Objetivos | 12 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 12 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos | 12 |
| 1.4 Justificación..... | 13 |
| 1.5 Delimitaciones..... | 14 |
| 1.5.1 Geográfica..... | 14 |
| 1.5.2 Temporal..... | 14 |
| 1.5.3 Conceptual | 15 |
| 1.5.4 Operativa | 15 |
| Capítulo 2. Marco referencial | 16 |
| 2.1 Marco Histórico..... | 16 |
| 2.2 Marco Contextual..... | 20 |
| 2.2.1 Ocaña Norte de Santander | 20 |
| 2.3 Marco Conceptual | 23 |

| | |
|--|----|
| 2.2.1 Organización de las Naciones Unidas [ONU] | 23 |
| 2.2.2 Organización Internacional del Trabajo [OIT] | 24 |
| 2.2.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible Número Ocho [ODS 8], Trabajo digno y crecimiento económico | 25 |
| 2.2.4 Recursos Humanos | 28 |
| 2.4 Marco Teórico | 30 |
| 2.5 Marco Legal | 32 |
| 2.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos | 32 |
| 2.5.2 Constitución Política de Colombia de 1991 | 32 |
| 2.5.3 Código Sustantivo del Trabajo [CST] | 33 |
| 2.5.4 Ley 1429 de 2010 | 33 |
| 2.5.5 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo | 34 |
| Capítulo 3. Diseño metodológico | 35 |
| 3.1 Tipo de investigación | 35 |
| 3.2 Población y muestra | 35 |
| 3.2.1 Población | 35 |
| 3.2.2 Muestra | 36 |
| 3.3 Diseño de instrumentos de recolección de la información y técnicas de análisis de datos | 36 |

| | |
|--|----|
| 3.4 Análisis de información | 36 |
| Capítulo 4. Resultados | 37 |
| 4.1 Evaluación de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander..... | 37 |
| 4.2 Contrastación de los hallazgos de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, con las metas para el trabajo decente | 69 |
| 4.2.1 Hallazgos de la implementación del ODS 8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S..... | 69 |
| 4.2.2 Metas del ODS 8 para el trabajo decente | 73 |
| 4.2.3 Contrastación de los hallazgos de la implementación del ODS 8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S con las cinco metas para el trabajo decente..... | 74 |
| 4.3 Estrategias que promuevan la inclusión del objetivo de desarrollo sostenible número ocho, en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander | 78 |
| Capítulo 5. Conclusiones | 82 |
| Capítulo 6. Recomendaciones..... | 83 |
| Referencias..... | 84 |
| Apéndices..... | 89 |

| | |
|----------------------------|----|
| Apéndice A. Encuesta | 89 |
|----------------------------|----|

Lista de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Marco Histórico | 16 |
| Tabla 2 Continuación Marco Histórico..... | 17 |
| Tabla 3 Continuación Marco Histórico..... | 18 |
| Tabla 4 Continuación Marco Histórico..... | 19 |
| Tabla 5 Continuación Marco Histórico..... | 20 |
| Tabla 6 Marco Teórico..... | 30 |
| Tabla 7 Continuación Marco Teórico | 31 |
| Tabla 8 Género..... | 37 |
| Tabla 9 Rango de edad..... | 38 |
| Tabla 10 Nivel de educación..... | 41 |
| Tabla 11 Estado Civil..... | 42 |
| Tabla 12 Estrato socioeconómico | 43 |
| Tabla 13 Dependencia de la Alcaldía | 45 |
| Tabla 14 Contrato..... | 47 |
| Tabla 15 Tiempo laborando en la Alcaldía Municipal | 48 |
| Tabla 16 Pregunta 1 | 50 |
| Tabla 17 Pregunta 2 | 51 |
| Tabla 18 Pregunta 3 | 53 |
| Tabla 19 Pregunta 4 | 54 |
| Tabla 20 Pregunta 5 | 55 |
| Tabla 21 Pregunta 6 | 57 |

| | |
|---|----|
| Tabla 22 Pregunta 7 | 58 |
| Tabla 23 Pregunta 8 | 60 |
| Tabla 24 Pregunta 9 | 61 |
| Tabla 25 Pregunta 10 | 62 |
| Tabla 26 Pregunta 11 | 63 |
| Tabla 27 Pregunta 12 | 64 |
| Tabla 28 Pregunta 13 | 65 |
| Tabla 29 Pregunta 14 | 66 |
| Tabla 30 Pregunta 15 | 67 |
| Tabla 31 Hallazgos de la evaluación..... | 69 |
| Tabla 32 Continuación Tabla 25..... | 70 |
| Tabla 33 Continuación Tabla 25..... | 71 |
| Tabla 34 Continuación Tabla 25..... | 72 |
| Tabla 35 Contrastación de los hallazgos con las metas de ODS 8 | 74 |
| Tabla 36 Continuación Tabla 35..... | 75 |
| Tabla 37 Continuación Tabla 35..... | 76 |
| Tabla 38 Continuación Tabla 35..... | 77 |
| Tabla 39 Estrategias que promuevan la inclusión del ODS 8 dentro de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S | 78 |
| Tabla 40 Continuación Tabla 39..... | 79 |
| Tabla 41 Continuación Tabla 39..... | 80 |
| Tabla 42 Continuación Tabla 39..... | 81 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Los seis Sectores Económicos del Municipio de Ocaña N.S | 22 |
| Figura 2 Organigrama de la Alcaldía Municipal de Ocaña, N.S | 23 |
| Figura 3 Misión de la OIT | 25 |
| Figura 4 Funciones principales del departamento de recursos humanos | 29 |
| <i>Figura 5</i> Género | 38 |
| Figura 6 Rango de edad | 39 |
| Figura 7 Nivel de educación | 41 |
| Figura 8 Estado Civil | 42 |
| Figura 9 Estrato socioeconómico..... | 44 |
| Figura 10 Dependencia de la Alcaldía a la que pertenece | 46 |
| Figura 11 Contrato..... | 47 |
| Figura 12 Tiempo laborando en la Alcaldía Municipal..... | 49 |
| Figura 13 Socialización del trabajo decente en los trabajadores de la Alcaldía Municipal..... | 51 |
| Figura 14 Equipos tecnológicos y de innovación | 52 |
| Figura 15 Existencia de Políticas de desarrollo para el trabajo decente | 53 |
| Figura 16 Socialización de las políticas de desarrollo para el trabajo decente | 54 |
| Figura 17 Empleo pagado Justamente | 56 |
| Figura 18 Empleo pleno, productivo, trabajo decente para todas las mujeres y los hombres que laboran en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S..... | 57 |
| Figura 19 Empleo pleno, productivo, trabajo decente para las personas con discapacidad que laboran en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S..... | 59 |

| | |
|--|----|
| Figura 20 Pago de salario a tiempo..... | 60 |
| Figura 21 Capacitación sobre los derechos laborales | 61 |
| Figura 22 Entorno de trabajo seguro y sin riesgos..... | 62 |
| Figura 23 Trato del jefe inmediato con respeto, educación y dignidad..... | 64 |
| Figura 24 Retroalimentación sobre el desempeño laboral respetuosa y consideradamente | 65 |
| Figura 25 Concurso por mérito..... | 66 |
| Figura 26 Ampliación de conocimientos y capacidades gracias a la cualificación otorgada | 67 |
| Figura 27 Perfil laboral según el cargo que ejerce el trabajador | 68 |
| Figura 28 Cinco metas del ODS 8 | 73 |

Capítulo 1. Análisis de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander

1.1 Planteamiento del Problema

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron creados en el año 2015, para brindar solución a las problemáticas que mundialmente se han reflejado a través de la historia de la humanidad. Fue para entonces, que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) estableció 17 objetivos con meta de cumplimiento para el año 2030, razón que dio 15 años para la acción y el desarrollo de cada uno de los objetivos, donde los países se comprometieron a lograr e implementar en sus leyes y normas términos que promuevan los objetivos y contribuyan en función de su cumplimiento. (Naciones Unidas, 2021)

El ODS número 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, tiene como objetivo lograr que el crecimiento económico sea promovido de forma sostenible e inclusiva, así como la posibilidad de que todos logren tener empleo pleno, decente y productivo. El último informe del progreso de los ODS, demuestra en sus conclusiones que las predicciones negativas estimadas para el año 2020 se cumplieron, iniciando porque 71 millones de personas cayeron en pobreza extrema debido a que no hubo ingresos y protección social por parte de los gobiernos para el trabajo; debido a la crisis del Covid 19 el desempleo y subempleo incrementaron y afectó a la mitad de la fuerza laboral del mundo, otorgando a la población un estado de desempleo y afectación mundial. (Organización de las Naciones Unidas, 2020)

Por otra parte, los trabajadores jóvenes fueron los mayormente afectados en relación a los adultos, sin embargo, los trabajadores con discapacidad fueron principalmente afectados por el desempleo y el Covid 19. Para el caso particular de Colombia, el aspecto no es ajeno, la tasa de desempleo ha incrementado a un 15.3%, los jóvenes que no tienen empleo ni estudian es de un 34.5%, porcentajes que afectaron el desarrollo del país y preocupó a las generaciones presentes. (Departamento Nacional de Planeación, Colombia, 2020)

El recurso humano es fundamental para cualquier empresa, ya sea privada o del Estado, para Chiavenato (2007), la administración del recurso humano es aquella que se encarga de planear, organizar el desarrollo, la coordinación y el control para que el personal de una empresa se desempeñe eficientemente bajo todos sus derechos y sus deberes en condiciones dignas, donde el trabajador pueda cumplir sus objetivos individuales y colectivos. (Benavides & Salmerón , 2019)

Ocaña, es un municipio que, si bien no cuenta con industrias, sí tiene una característica emprendedora y carismática, sin embargo, investigar acerca de la realidad y compromiso de la administración municipal para con el ODS 8 y el recurso humano, es un ejercicio interesante y provechoso. Dado lo anterior, antes del desarrollo de este proyecto, no se encontró un conocimiento claro acerca de cuál es el estado de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander, que haya evaluado y contrastado las metas del ODS8, con la realidad de la implementación del mismo en la administración municipal.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el estado de conocimiento e implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander.

1.3.2 Objetivos Específicos

Evaluar la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander.

Contrastar los hallazgos de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, con las metas para el trabajo decente.

Proponer estrategias que promuevan la inclusión del objetivo de desarrollo sostenible número ocho, en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander.

1.4 Justificación

El objetivo de desarrollo sostenible número ocho, promueve el trabajo decente y busca que el crecimiento económico sea incluyente y sostenible, es fácil notar como muchos aspectos son carentes para la promoción de este objetivo, resaltando en principio, que, aunque muchas empresas e incluso el Gobierno y el Estado dicen estar comprometidos con el ODS 8, en realidad son conceptos y términos que están en el papel y no en la acción. (Naciones Unidas, 2020)

Ocaña es un municipio que, pese a estar representada durante mucho tiempo por su espíritu comercial, nos e había evaluado la importancia de analizar la gestión del recurso humano en las oficinas de la Alcaldía Municipal del municipio, que aporte una mirada humanística y multidisciplinar.

Cabe resaltar, que el trabajo decente y crecimiento económico, cuenta con enlaces que justifican su gran aporte a la sociedad y que permite de la mano de La Organización Internacional del Trabajo, El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, El Pacto Mundial de la ONU, y La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, contribuir aspectos importantes para el desarrollo y crecimiento en el recurso humano que permita la decencia en el trabajo y la oportunidad de mejora si se requiere. (Naciones Unidas, 2020)

En la presente investigación, se buscó proporcionar información real, al analizar la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander, por ello se logró contrastar los hallazgos con las metas del ODS8 que se relacionan al trabajo decente; y se aportó una mirada contribuyente al desarrollo sostenible, donde se fortalecen los procesos de la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña. Igualmente, desde el enfoque del programa de Administración de Empresas, se logró aplicar los conceptos y términos vistos en la carrera como base para la toma de decisiones incluyente.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Geográfica

La investigación se desarrolló en la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander, específicamente relacionada con la oficina de administración de recursos humanos.

1.5.2 Temporal

Una vez aprobado el anteproyecto, la investigación se desarrolló en ocho semanas.

1.5.3 Conceptual

Para este análisis se tuvo como base los siguientes conceptos: Organización Internacional del Trabajo [OIT], Organización de las Naciones Unidas [ONU], Objetivos de Desarrollo Sostenible Número Ocho [ODS 8], y Recursos Humanos.

1.5.4 Operativa

Durante la ejecución de esta investigación no se tuvo un efecto operativo negativo, la oficina de recursos humanos de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander, proporcionó el espacio e información para el cumplimiento de los objetivos.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco Histórico

A continuación, se presentan dentro del marco histórico algunos trabajos y artículos científicos de autores que hablan sobre el trabajo digno, ODS8.

Tabla 1

Marco Histórico

| Artículo/Proyecto | Autor | País y Año | Descripción |
|--|---------------------|---------------|--|
| La composición del gasto gubernamental y el crecimiento económico en una economía Dependiente. | Casares, Enrique R. | México, 2008. | <p>En efecto (Casares, 2008) profundiza en los gastos que tiene el gobierno en la ciudad de México y cómo estos afectan el trabajo digno y decente. En primer lugar, se encuentra el gasto comerciable, lo que afecta directamente la tasa de crecimiento anual; el segundo lugar es para el gasto comercial que no participa en el comercio internacional, lo que disminuye la tasa de crecimiento anua.</p> <p>El autor propone un modelo que permite el crecimiento económico de forma endógena, asesorando al gobierno sobre la forma correcta de poder gastar en los bienes comerciables y no comerciables (Casares, 2008).</p> |

Tabla 2*Continuación Marco Histórico*

| Artículo/Proyecto | Autor | País y Año | Descripción |
|---|--------------------------------|-------------------|---|
| Políticas de Vida Digna: Propuesta para atender la crisis del trabajo. | García Ramos, Tania. | Argentina, 2014. | <p>Por otra parte (García, 2014) , propone cuatro políticas que permitirán el adelantar el proceso de desarrollo en la sociedad que trabajan, con trabajo digno, en primer lugar, propone la reducción del tiempo de trabajo; en segundo lugar, propone la ampliación del tiempo libre; así mismo, propone el ingreso social garantizado; y finalmente, que todo trabajador tenga una renta social.</p> <p>Hecha la observación anterior la autora concluye que es necesario que la sociedad inicie con la propuesta de la creación de principios que les permita a las personas la posibilidad de tener una vida digna (García, 2014).</p> |
| El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. | Gálvez , Gutiérrez, y Picazzo. | México, 2011. | <p>En este mismo sentido (Gálvez, Gutiérrez , & Picazzo, 2011) esbozan de manera objetiva cómo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea una propuesta eficaz para dignificar el trabajo de las personas mediante el fortalecimiento de los derechos sociales.</p> <p>Los autores proponen que para poder medir el trabajo decente en la población es necesario separar a la población en dos ramas: el empleado estable y el empleado con bajo nivel de escolaridad; de estas dos, se propone la metodología pertinente que ellos consideran la adecuada para que el trabajo decente sea una realidad en México (Gálvez, et al., 2011).</p> |

Tabla 3*Continuación Marco Histórico*

| Artículo/Proyecto | Autor | País y Año | Descripción |
|--|----------------------------|-------------------|---|
| Trabajo decente y trabajo precario. Caso Venezuela. | Perelló Gómez, Nancy. | Venezuela, 2014. | <p>En este mismo orden, la autora realiza una investigación documental basada en la Organización Internacional de trabajo (OIT), en donde analiza cada uno de esfuerzos que esta organización ha realizado para que el trabajo digno sea una realidad.</p> <p>Para ella, las leyes que rigen el trabajo en Venezuela y la seguridad social han creado que las personas tengan gran incertidumbre respecto al futuro de su estabilidad laboral; concluyendo que las condiciones sociales y públicas de Venezuela no han permitido al empleado tener la posibilidad de un trabajo decente, digo, con estabilidad (Perelló, 2014).</p> |
| Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. | Ojeda, García, y González. | México, 2019 | <p>En este propósito (Ojeda, et al., 2019) propusieron un modelo que permitía observar desde la mirada del trabajador cómo es que se debe traducir el trabajo decente en una nación. Este modelo está basado en la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, y las bases jurídicas y legales que tiene México, es importante resaltar que los autores albergan los conceptos de acceso a salud, educación de calidad y seguridad social como algunos de los factores importantes para tener una vida digna y un empleo decente.</p> |

Tabla 4*Continuación Marco Histórico*

| Artículo/Proyecto | Autor | País y Año | Descripción |
|---|---|-------------------|--|
| Organizaciones, trabajo y sujeto. | (Pontificia Universidad Javeriana, 2007). | Bogotá, 2007. | Cabe agregar el análisis documental de (Pontificia Universidad Javeriana, 2007) donde fusionan los conceptos de organización, trabajo y sujeto, buscando en sí una relación que permita establecer el vínculo que la sociedad ha creado para cada uno, pero a su vez la brecha que los separa. Las diferentes miradas que ellos analizan, son de autores expertos en la comprensión de que las empresas además de ser espacios de productividad, también son espacios que albergan personas con sueños, y que sus motivaciones dependen de la capacidad adquisitiva de cada uno. |
| Caracterización del trabajo decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia. | López Mera, Silvio Fernando. | Medellín, 2020. | La investigación realizada por (López, 2020), presenta una mirada crítica hacia la realidad del país según el DANE, relacionado al empleo digno emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La investigación consistió en aplicar una encuesta a los hogares de las principales ciudades de Colombia, especialmente Medellín, concluyendo que, aunque ha habido evolución en temas de empleabilidad en el país, no han sido suficientes los esfuerzos. |

Tabla 5*Continuación Marco Histórico*

| Artículo/Proyecto | Autor | País y Año | Descripción |
|---|------------------------------|-------------------|---|
| ¿Qué tan lejos está el ODS 8 para Colombia? Una década de medición del trabajo decente. | López Mera, Silvio Fernando. | Medellín, 2021. | Finalmente (López, 2021) presenta una investigación la cual surge a través de un estudio hecho a las familias de las principales ciudades de Colombia, durante el 2010-2019, a través de los datos de DANE. Lo que se halló es la realidad de los retos que tiene el país con su compromiso para el ODS8, pues, en definitiva, aunque se ha avanzado, el progreso ha sido muy poco para poder evolucionar. Lo hallado principalmente es la gran diferencia en los territorios y las brechas de género existentes. |

Nota: Tabla construida de: (Casares, 2008), (García, 2014) (Gálvez, et al., 2011), (Perelló, 2014), (Ojeda, et al., 2019), (López, 2021), (López, 2020), y (Pontificia Universidad Javeriana, 2007)

2.2 Marco Contextual

2.2.1 Ocaña Norte de Santander

Ocaña es un municipio de Colombia, que hace parte del departamento de Norte de Santander y fue fundada en el mes de diciembre día 14, durante el año 1570. Sus coordenadas geográficas son de 8.233 de latitud, -73.35 de longitud, 8° 13'36'' Norte de latitud, y 73° 21'0'' Oeste de Longitud. El municipio actualmente tiene una población de aproximadamente 100.000

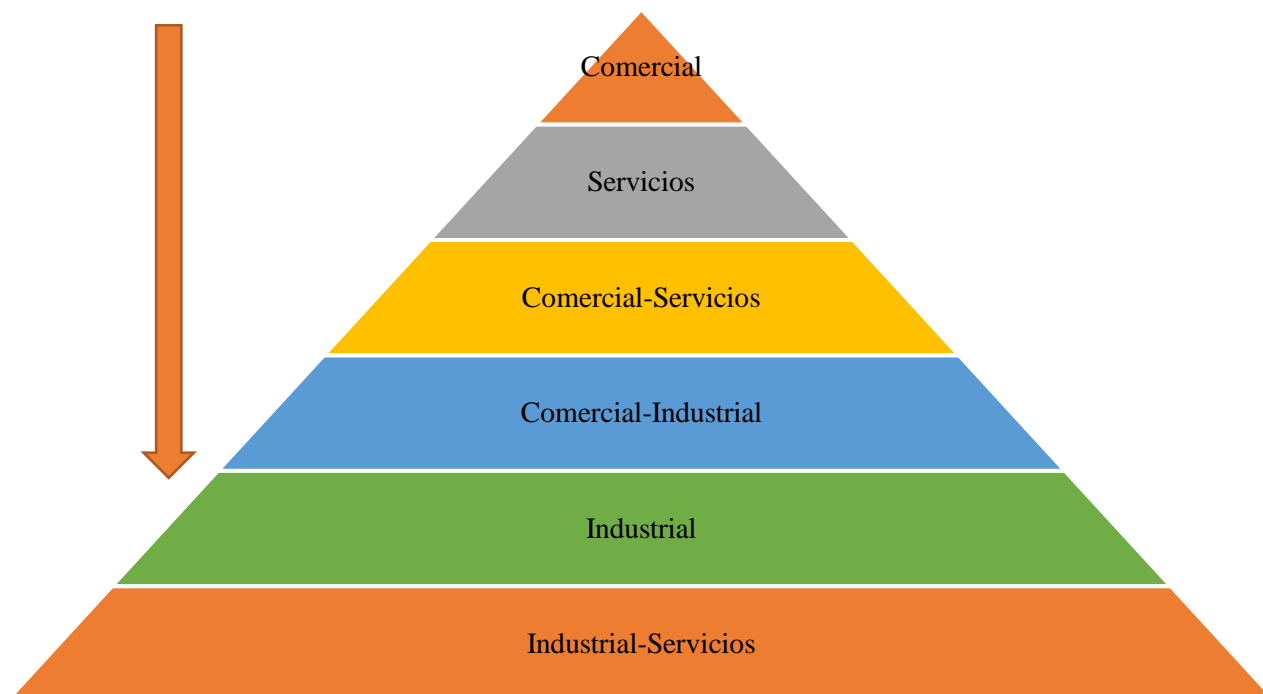
habitantes, y tiene una superficie de 463,00km²; así mismo, limita hacia el norte con los municipios de Río de Oro, Gonzáles y San Martín; al oriente con los municipios de Ábrego, la Playa de Belén y San Calixto; y al sur con el municipio de Ábrego. (Municipios de Colombia, 2022)

Ocaña, es la segunda ciudad más importante del Norte de Santander, siendo la primera la capital, Cúcuta. El clima del municipio es uno de los aspectos Ocañeros más atesorados por la población, pues la temperatura es de uno 22°C en promedio. La economía de Ocaña N.S se compone principal por el comercio y la agricultura. Pues en la zona urbana es muy común encontrar locales comerciales. Entre las festividades más importantes del municipio son los carnavales de Ocaña, la Semana Santa, las fiestas del barrio la Santa Cruz, las fiestas del barrio San Antonio, la fiesta de Jesús Cautivo, el festival Catatumbo cultura, las fiestas de la Virgen de Torcoroma y el desfile de los Genitores. (Municipios de Colombia, 2022)

En el ámbito laboral, el municipio Ocañero, según el Ministerio del Trabajo (2013), cuenta con seis distribuciones del sector económico, los cuales se pueden observar en la Figura 1. Estos sectores son ordenados de forma ascendente, donde el sector que más mueve la economía ocañera es aquel que está en la cuspide de la pirámide, en este caso, el sector comercial, y así van disminuyendo conforme a su nivel de representacion en la zona.

Figura 1

Los seis Sectores Económicos del Municipio de Ocaña N.S

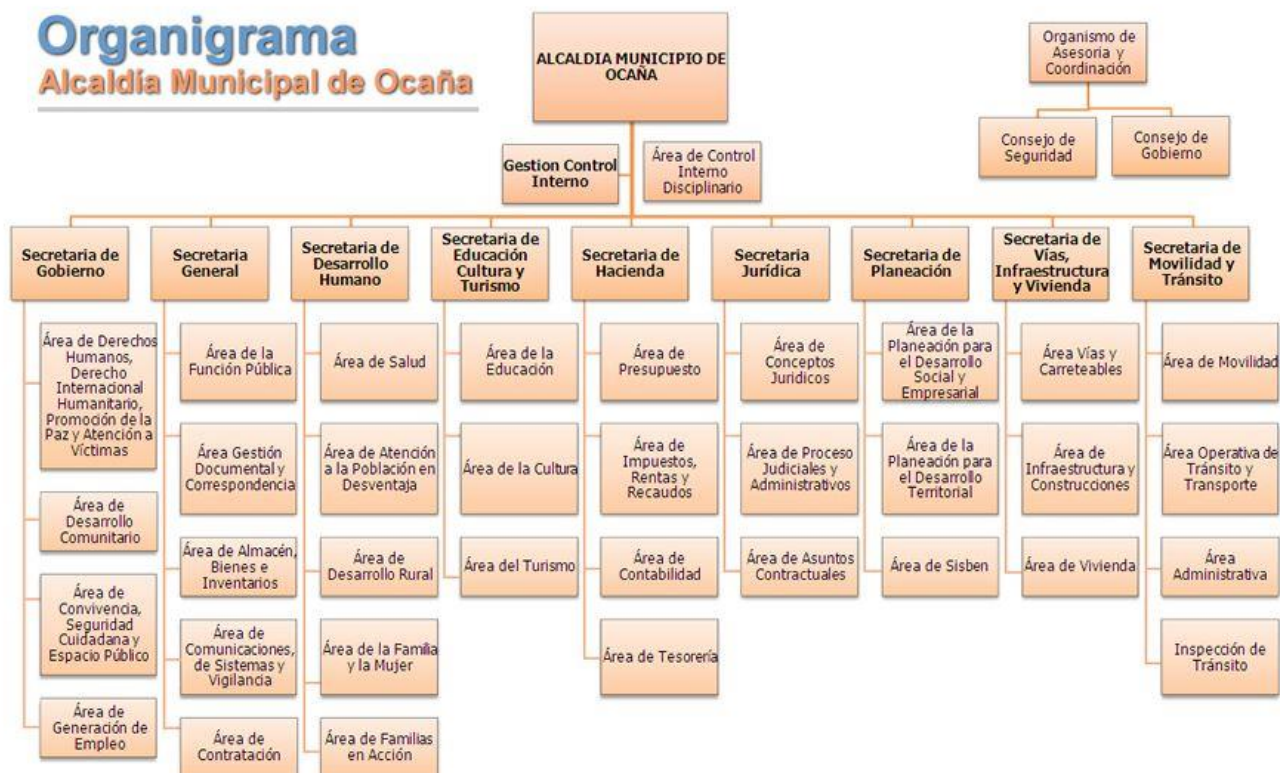


Nota: Construido de (Ministerio del Trabajo, 2013)

Finalmente, la Alcaldía Municipal de Ocaña tiene una estructura laboral conformada por áreas como se puede observar en la Figura 2, que emplea a funcionarios públicos, los cuales laboran dentro de sus instalaciones. Se considera importante mencionar esta información dentro del marco contextual, porque dentro de estas áreas se ubica la población objeto de estudio la investigación. (Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, 2018)

Figura 2

Organigrama de la Alcaldía Municipal de Ocaña, N.S



Nota: Figura tomada de

2.3 Marco Conceptual

2.2.1 Organización de las Naciones Unidas [ONU]

La Organización de las Naciones Unidas [ONU] es el conjunto de 193 países que se unieron con el objetivo de lograr y solucionar múltiples propósitos y eventos que pueden ocurrir

en el mundo. Esta organización inicialmente fue fundada en el año de 1945 con 54 estados miembros; sin embargo, actualmente está conformada por 193 estados. (Naciones Unidas, 2021)

Uno de los principales propósitos de la ONU es lograr que en el mundo halla paz, dignidad e igualdad; así mismo, la ONU es el único lugar en el que, a nivel mundial, todas las naciones del planeta tierra pueden acudir para poder debatir problemas comunes para lograr tomar las decisiones correctas que beneficien a toda la humanidad. (Naciones Unidas, 2021)

La ONU es la organización madre que lidera a otras organizaciones como lo son la Organización Internacional del Trabajo [OIT], los Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS] entre otros, y está conformada por la asamblea general, el consejo de seguridad, el consejo económico y social, el consejo de administración fiduciaria, la corte internacional de justicia, y finalmente la secretaría. (Naciones Unidas, 2021)

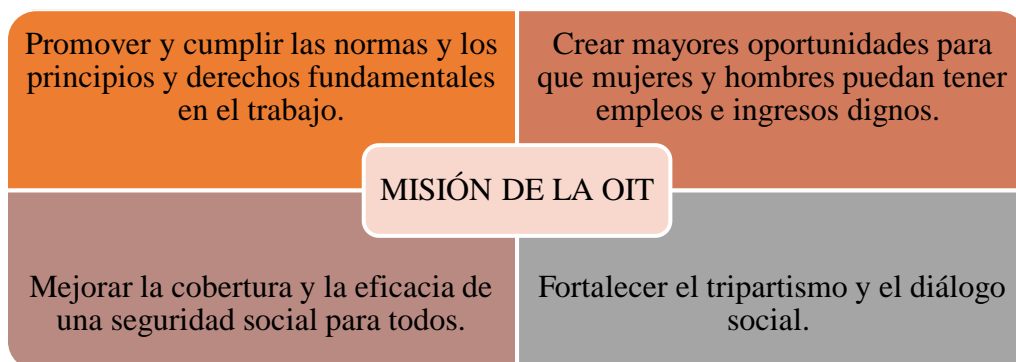
2.2.2 Organización Internacional del Trabajo [OIT]

La Organización Internacional del Trabajo [OIT], es una de las agencias que hacen parte de la ONU, la cual tiene como objetivo reunir a los trabajadores, empleadores y gobiernos de 187 países que conforman las Naciones Unidas, con el objetivo de velar por el bienestar del trabajador a través de normas, políticas y programas que efectivamente aporten al trabajo decente de hombres y mujeres. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021)

Actualmente la OIT tiene como misión el cumplimiento de cuatro metas, las cuales se pueden observar en la Figura 1.

Figura 3

Misión de la OIT



Nota: Figura construida de la página oficial de la OIT. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021)

2.2.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible Número Ocho [ODS 8], Trabajo digno y crecimiento económico

El Trabajo Digno Y Crecimiento Económico es el objetivo número 8 de los 17 objetivos que actualmente son promovidos por las Naciones Unidas, y tienen fecha máxima de cumplimiento para el año 2030. El motivo de los 17 objetivos es buscar que el mundo pueda tener con claridad la situación actual del planeta tierra, y la conciencia de que, si no se actúa a tiempo, terminaran las consecuencias afectando a todos; el cambio climático, la igualdad de género, la educación, el medio ambiente, y el trabajo digno, son algunos de los temas principales para los 17 ODS. (Naciones Unidas, 2021)

En cuanto al ODS 8, las Naciones Unidas tienen como enfoque poder promover de manera inclusiva el crecimiento económico, el empleo de forma sostenible y decente para toda la

humanidad. Si bien es cierto que este es un objetivo ambicioso, es importante resaltar que este ODS ha tenido el apoyo de la OIT y que, además, ha podido establecer metas, políticas y leyes, en donde los países miembros han estado de acuerdo e implementado en cada uno de sus estados. (Naciones Unidas, 2021)

Actualmente la agenda 2030 y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible, fruto del consenso de 193 países convocados por Naciones Unidas (ONU), los cuales tienen un alcance mundial y de aplicación universal, establecen la ruta de la sostenibilidad para el año 2030, los cuales contemplan el trabajo decente y crecimiento económico, textualmente el objetivo número 8 dice “la eficiencia debe medirse en creación de puestos de trabajo estables y protegidos. En nuestros Centros Especiales de Empleo (Madrid, Barcelona, Málaga, Tenerife y Gran Canaria) y en las empresas que confían en Envera trabajan más de 850 personas con discapacidad de Envera que cuentan con una unidad de apoyo para su bienestar laboral y social” (Naciones Unidas, 2021)

Pensar en sí existe o no, la posibilidad de lograr que el trabajo decente sea una realidad, es una premisa de que se deben proponer acciones sobre muchas culturas y pensares que afectan significativamente a la sociedad y no permite el avance de las mismas. Ojeda, et al. (2019) mencionan que el desarrollo sostenible en su aspecto estructural, es muy complejo, y que por ende, no sólo hay que pensar en llegar a ser sostenibles como humanidad en el tiempo, sino que también, en como poder crear las estrategias correctas para que el avance al trabajo decente sea una realidad.

Los mismos autores, desarrollan la premisa de que la importancia del trabajo decente emana porque, de ser una realidad, los problemas de desigualdad social y pobreza estarían solucionados en la sociedad, también empezaría un nuevo proceso de desarrollo en crecimiento y transición a nuevos niveles económicos, sociales, culturales, democráticos y ambientales. (Ojeda, et al., 2019)

Complementando lo anterior, la OIT en su informe para promover trabajo decente para todos, afirma que increíblemente diariamente la mitad de la población mundial vive con dos dólares, el equivalente según cada país, mencionando que en efecto, el hecho de que las personas tengan un trabajo u empleo, no es garantía de que ese empleo lo saque de la pobreza, deduciendo que no es suficiente el empleo por sí sólo; es importante que los pagos sean justos, no haya explotación laboral, y que sobre todo, las garantías sociales sean una realidad para el empleado. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021)

LA Network (2018) afirma que uno de los beneficios de que el trabajo decente sea una realidad, es que por ende, se reduce la pobreza y crece el desarrollo. Pero no es suficiente el trabajo por sí solo, sino que además, sea bien remunerado, permanente o estable, pues para el año 2015, a nivel mundial habían más de 204 millones de desempleados en el mundo.

El emplear el concepto de trabajo y decencia es pensar en que hombres y mujeres requieren de más que trabajo para poder salir de la pobreza, debido a que no sólo son ellos quienes se deben mantener, hay que pensar en sus hijos y familiares, en la educación y la salud. (LA Network, 2018)

Para desarrollar lo anterior, Somavía (2014), director de la OIT, en su obra: “ El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana”, afirma que el trabajo decente está compuesto por muchos factores que albergan el sentido común y social, y que debe ser visto como una causa moral, una aspiración humana, una globalización justa y una inclusión social; que brinda los derechos de los trabajadores, oportunidades para las empresas, el desarrollo mundial y una solución sostenible para el planeta.

Finalmente, Gálvez, et al. (2011) afirman que el entorno social, político, cultural y económico limitan y afectan directamente las capacidades de las personas, y que por ello, es importante que en el trabajo decente, se incorporen las necesidades individuales pero también las colectivas como un veedor de la realidad y un fortalecedor de los derechos colectivos.

2.2.4 Recursos Humanos

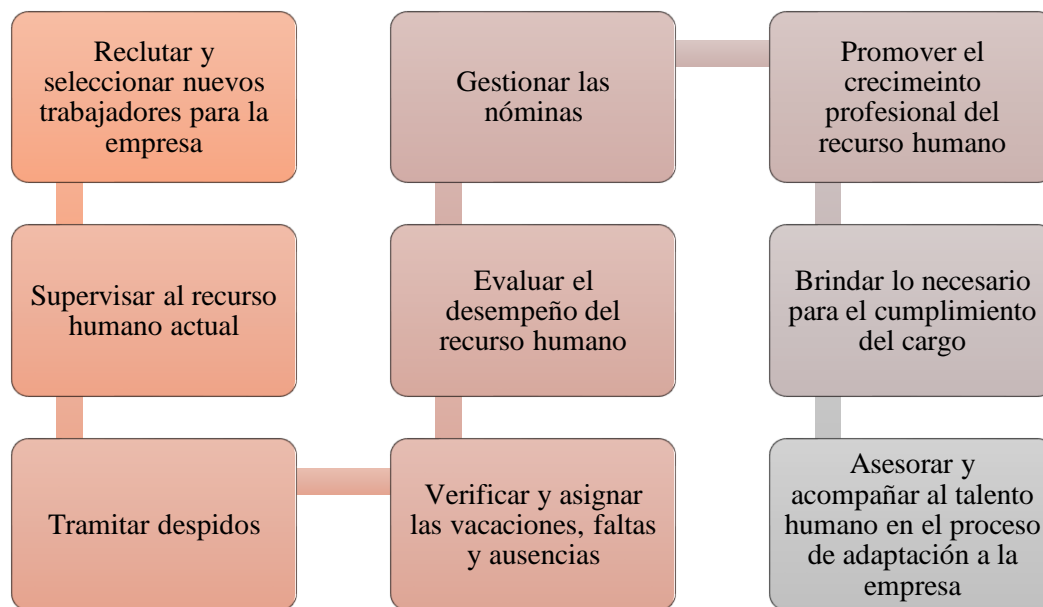
Los recursos humanos en la administración de empresas son considerados como el grupo de personas que conforman a una organización y hacen que su actividad económica sea efectiva; por otra parte, también los recursos humanos son considerados como el departamento encargado de la gestión, planificación y control del talento humano con la que cuenta una empresa u organización, ya sea pública o privada. (Dormoi, 2022)

El departamento de recursos humanos es, entonces, el órgano encargado de trabajar para el personal laboral que hace parte del capital y talento humano de la empresa. Entre algunas de

las funciones principales del departamento de recursos humanos se tienen las siguientes que se pueden observar en la Figura 2.

Figura 4

Funciones principales del departamento de recursos humanos



Nota: figura construida de (Dormoi, 2022).

2.4 Marco Teórico

A continuación, se detallan las bases teóricas que sustentan el presente trabajo de investigación.

Tabla 6

Marco Teórico

| Teoría | Autor | Descripción |
|---------------------------------------|-------------------|---|
| | Chiavenato (2011) | Indica que la administración de recursos humanos “es un área de estudio relativamente nueva. El área de Recursos Humanos es perfectamente aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización” |
| La administración de recursos humanos | Mondy (2011) | Define “la administración de recursos de humanos (ARH) como la implicación de coordinar la participación de la persona para alcanzar los objetivos de la organización. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la ARH. Básicamente, todo administrador hace que logren cosas a través de los esfuerzos de los colaboradores; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos” |
| | Desler (2011) | Afirma que la administración de personal viene a ser las técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos del personal de un puesto administrativo, que incluyen: reclutamiento. Selección, capacitación, compensación y evaluación”. |

Tabla 7*Continuación Marco Teórico*

| Teoría | Autor | Descripción |
|---------------------------|-------------------|---|
| | Griffin (2011) | Afirma que el reclutamiento es “el proceso de atraer individuos para aplicar por las vacantes ofertadas por la compañía, el reclutamiento puede definirse como “el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo “ |
| Reclutamiento de personal | Chiavenato (2011) | Para él, el reclutamiento de personal “es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos oportunidades de empleo que pretende llenar” |
| | Mondy (2010) | Afirma que “el reclutamiento es el proceso de atraer individuos en números suficiente y estimularlos para que soliciten puestos dentro de la empresa”. |

2.5 Marco Legal

2.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

En esta declaración se establecieron todos los derechos que tienen la humanidad. En el artículo uno, se afirma que todas las personas nacen libres y con igualdad en derechos y dignidad, que, por ende, los humanos al tener razón y conciencia se deben comportar de forma fraterna los unos con los otros; el artículo cuatro de este importante documento, afirma que ningún ser humano debe estar sometido en esclavitud o servidumbre, lo cual está prohibido en todo el mundo y de todas las formas. (Asamblea General de la ONU, 1948)

El artículo 22 afirma que todas las personas tienen derecho a la seguridad social, el artículo 23 es muy importante ya que es el que afirma que toda persona tiene derecho al trabajo, a la elección de en qué quiere trabajar, y a tener equidad laboral, donde pueda tener un salario y remuneración justa y equitativa, para hombre o mujer sí se ejercen los mismos cargos. (Asamblea General de la ONU, 1948)

2.5.2 Constitución Política de Colombia de 1991

El artículo 25 de la Carta Magna afirma que el trabajo es una obligación de la sociedad y un derecho que a nadie se le puede quitar y negar, así mismo, este derecho se debe presentar con dignidad y con condiciones justas; el artículo 53 menciona que el Congreso de la República debe promover leyes dentro del marco en que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades, una

remuneración mínima que sea congruente a la cantidad y calidad el trabajo; así mismo que las personas tengan estabilidad en el empleo; finalmente el artículo 54 menciona que el Estado está en la obligación de habilitar habilidades profesionales a las personas que se encuentren en condiciones de minusválidos. (Asamblea Constituyente, 1991)

2.5.3 Código Sustantivo del Trabajo [CST]

El Código Sustantivo del Trabajo es un marco legal importante para la investigación, ya que en ella se pueden observar cómo es el desarrollo y la ejecución del trabajo dentro del marco de la Constitución Política de 1991, en todos los artículos del CST se encuentran cada uno de los procesos y definiciones que competen al trabajo, trabajador y empleador. Se define el concepto de trabajo, la igualdad entre los trabajadores, se establece el derecho al trabajo y a la huelga, entre otras rigurosas leyes y normas que se deben tener en cuenta en el mundo laboral.

(Ministerio de Protección Social, 2011)

2.5.4 Ley 1429 de 2010

En el artículo uno de la ley se observa que el objetivo es trazar lo que compete a la generación y formalización de empleo en Colombia, específicamente en la creación de empresas, por ello, en el artículo dos se definen algunos conceptos que son importantes para la formalización de empleo, el resto de la ley dicta las normas, deberes y derechos de cada una de las personas, ya sea natural o jurídica a la hora de generar empleo. (Congreso de la República de Colombia, 2010)

2.5.5 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Esta declaración por la OIT, busca hacerle seguimiento a los Estados Miembros de las Naciones Unidas sobre cómo van los avances para el desarrollo sostenible en el trabajo decente, este documento es importante, ya que se encuentran las consideraciones de la OIT para los países y también recuerda el compromiso que tiene cada país con la construcción social colectiva.

(Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2010)

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptiva, según Tamayo (2006) permite que los atributos y características de un objeto de estudio sean conocidas y analizadas. Su propósito fue aplicado, con enfoque cuantitativo; y, finalmente, el método que se empleó para el cumplimiento de los objetivos es el deductivo, el cual consiste en estudiar la población objeto de estudio desde lo particular a lo general.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para conocer la población objeto de estudio, inicialmente se solicitó la información sobre cuántos funcionarios públicos de nómina hay actualmente en la Alcaldía Municipal de Ocaña. Se obtuvo que la nómina se conformaba por 75 funcionarios públicos, incluidos el alcalde municipal, directores de despacho, y demás personal de nivel asesor y operativo. Estos 75 funcionarios conformaron la población objeto de estudio.

3.2.2 Muestra

Dado a que la población objeto de estudio se conformó por lo que se considera una población finita, no fue necesario sacar una muestra probabilística; por ende, la muestra de esta investigación fue de 75 funcionarios públicos de nómina, que laboran en la Administración Municipal de Ocaña N.S.

3.3 Diseño de instrumentos de recolección de la información y técnicas de análisis de datos

Para poder evaluar la implementación del ODS 8 y contrastar los hallazgos obtenidos, fue necesario la recolección de datos e información a través de la técnica denominada encuesta que se aplicó mediante el cuestionario como instrumento. (Ver apéndice 1). Naresh (2004) define la encuesta como un método que debe incluir un cuestionario ya diseñado para que los encuestados den sus respuestas y así poder obtener la información que se necesita para una investigación.

3.4 Análisis de información

Una vez se obtuvieron los datos recolectados, se procesó la información por medio de la tabulación, dichos datos se expresaron a través de tablas y gráficos, que reflejaron lo hallado con su respectivo análisis.

Capítulo 4. Resultados

4.1 Evaluación de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander

Para evaluar la implementación del ODS 8 en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, fue necesario aplicar la encuesta y tabular la información recolectada, para luego, realizar la respectiva evaluación de cada uno de los datos obtenidos.

El instrumento aplicado constó de 23 preguntas (Ver Apéndice A), las cuales ocho son de caracterización y 15 enfocadas a las metas del ODS 8, trabajo decente. A continuación, se presenta la tabulación y análisis de la información obtenida de los 75 trabajadores de nómina de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S.

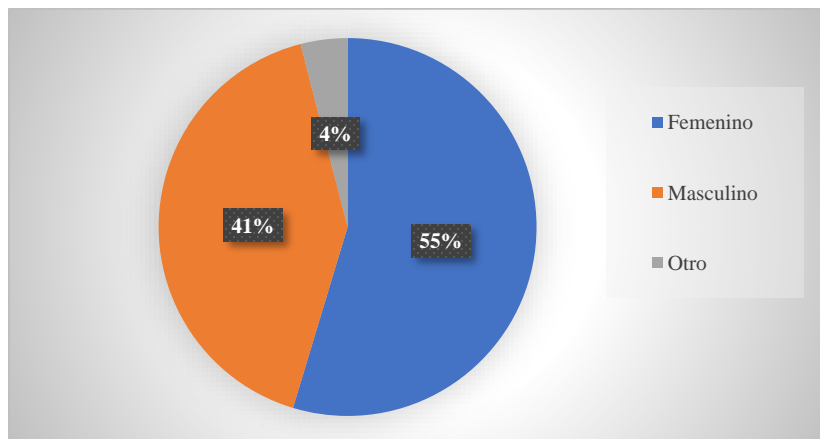
Tabla 8

Género

| No. | Respuestas/Ítem | Género | |
|--------------|-----------------|------------|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Femenino | 41 | 55% |
| 2 | Masculino | 31 | 41% |
| 3 | Otro | 3 | 4% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 5
Género



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

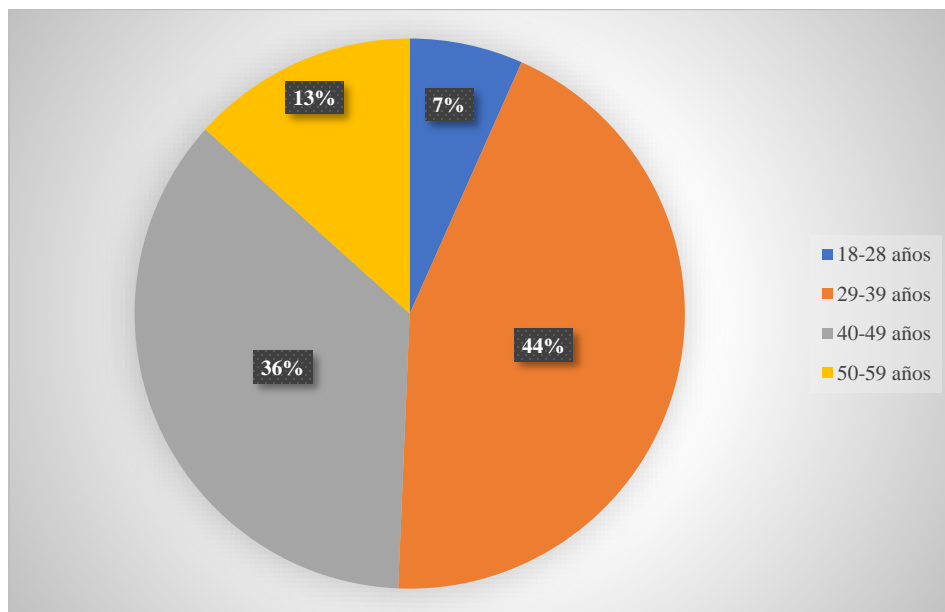
Esta primera pregunta, tuvo un enfoque de caracterización de la población, donde se reflejó que el 55% de los 75 trabajadores de la alcaldía municipal son del género femenino, el 41% del género masculino y el 4% se identifican con otro tipo de género.

Tabla 9

Rango de edad

| No. | Respuestas/Ítem | Rango de edad | |
|--------------|---------------------|---------------|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | 18-28 años | 5 | 7% |
| 2 | 29-39 años | 33 | 44% |
| 3 | 40-49 años | 27 | 36% |
| 4 | 50-59 años | 10 | 13% |
| 5 | 60 años en adelante | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 6*Rango de edad*

Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

En cuanto al rango de edad de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, se buscó dar cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca de aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

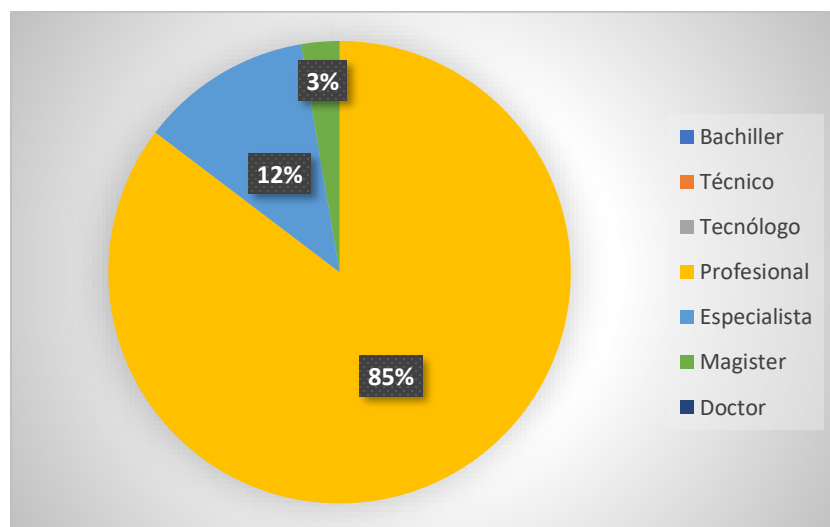
Así mismo, según el Ministerio de Salud y Protección Social, afirma que el ciclo de vida de las personas se conforma por: Primera Infancia (0-5 años), Infancia (6 - 11 años), Adolescencia (12 - 18 años), Juventud (14 - 26 años), Adulthood (27- 59 años) y Persona Mayor (60 años o más) envejecimiento y vejez. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2021)

Dado lo anterior, y para efecto de esta investigación, se asignó un rango de edad para que el encuestado seleccionara en el que se encuentra; logrando obtener que el mayor porcentaje que es un 44%, se encuentra en el rango de 29 a 39 años, luego, el 36% de los encuestados se encuentran en el rango de 40 a 49 años; el 13% se encuentra en el rango de 50 a 59 años; estos tres porcentajes considerados, según el Ministerio de Protección Social, la edad de la adultez; y finalmente, el 7% se encuentra en el rango de 18 a 28 años de edad, porcentaje muy bajo para la proporción de jóvenes que deberían laborar en la Alcaldía Municipal, para sí, lograr dar cumplimiento al ODS 8.

Tabla 10*Nivel de educación*

| No. | Respuestas/Ítem | Nivel de educación | |
|--------------|-----------------|--------------------|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Bachiller | 0 | 0% |
| 2 | Técnico | 0 | 0% |
| 3 | Tecnólogo | 0 | 0% |
| 4 | Profesional | 64 | 85% |
| 5 | Especialista | 9 | 12% |
| 6 | Magister | 2 | 3% |
| 7 | Doctor | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 7*Nivel de educación*

Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

La pregunta sobre el nivel de educación de los trabajadores, se aplicó con un enfoque de caracterización, donde se halló que el 85% de los encuestados tienen un título profesional universitario, lo que corresponde a 64 trabajadores, un 12% tienen título de especialista, lo que

corresponde a 9 trabajadores, y un 3% tiene título de magister, que serían 2 trabajadores la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S.

Tabla 11

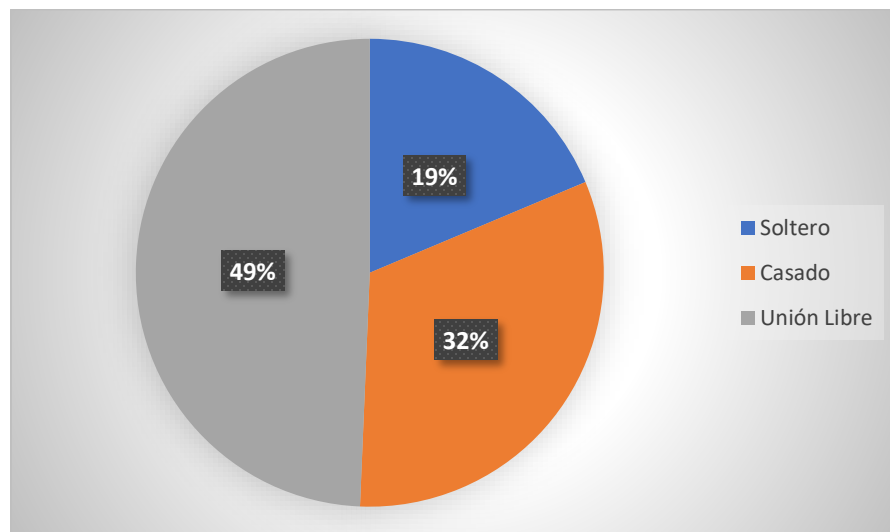
Estado Civil

| No. | Respuestas/Ítem | Estado civil | |
|--------------|-----------------|--------------|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Soltero | 14 | 19% |
| 2 | Casado | 24 | 32% |
| 3 | Unión Libre | 37 | 49% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 8

Estado Civil



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

La pregunta sobre el estado civil de los trabajadores, tuvo un enfoque de caracterización para la investigación, según el decreto 1260 de 1970, en Colombia existen tres tipos de estados civiles: Soltero, casado y unión libre. (Pastrana, 1970) Se pudo obtener que el 49% de los trabajadores se encuentra en unión libre, el 19% solteros, y el 32% se encuentran casados.

Al relacionar el estado civil con el rango de edad, es evidente que las personas en adultez se encuentran en unión libre o casados, lo que emite un efecto de obligaciones civiles, sociales y económicas para los trabajadores, factores que también son considerados para el trabajo digno y decente.

Tabla 12

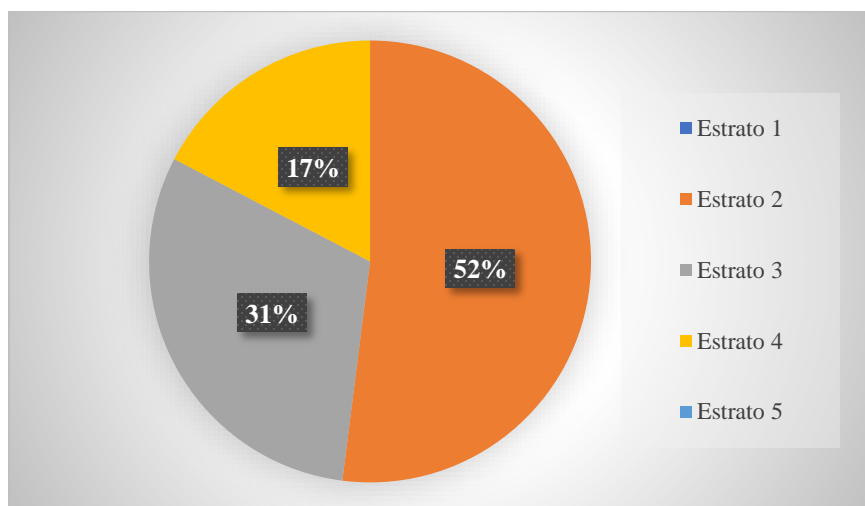
Estrato socioeconómico

| No. | Respuestas/Ítem | Estrato socioeconómico | |
|--------------|-----------------|------------------------|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Estrato 1 | 0 | 0% |
| 2 | Estrato 2 | 39 | 52% |
| 3 | Estrato 3 | 23 | 31% |
| 4 | Estrato 4 | 13 | 17% |
| 5 | Estrato 5 | 0 | 0% |
| 6 | Estrato 6 | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 9

Estrato socioeconómico



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

La pregunta sobre el estrato socioeconómico de los trabajadores, se hizo con un enfoque de la caracterización de la población, el Departamento de Planeación Nacional [DANE], distribuyó los estratos en que se califican los predios o viviendas en Colombia, de la siguiente forma: Estrato 1 (Bajo-bajo), estrato 2 (Bajo), estrato 3 (Medio-bajo), estrato 4 (Medio), estrato 5 (Medio-alto) y estrato 6 (Alto). (Diario AS, 2020)

Dado lo anterior, un 52% pertenece al estrato 2, lo que corresponde a 39 trabajadores; un 31% pertenecen al estrato 3, lo que corresponde a 23 trabajadores; y un 17% pertenece al estrato 4, lo que corresponde a 13 trabajadores.

Según lo hallado, el estrato socioeconómico, con relación al nivel de educación, se nota que la mayoría de los trabajadores de estratos dos y tres cuentan con un título profesional o

especialización, lo que evidencia que la educación es un factor social que repercute en el estrato socioeconómico de las personas.

Tabla 13

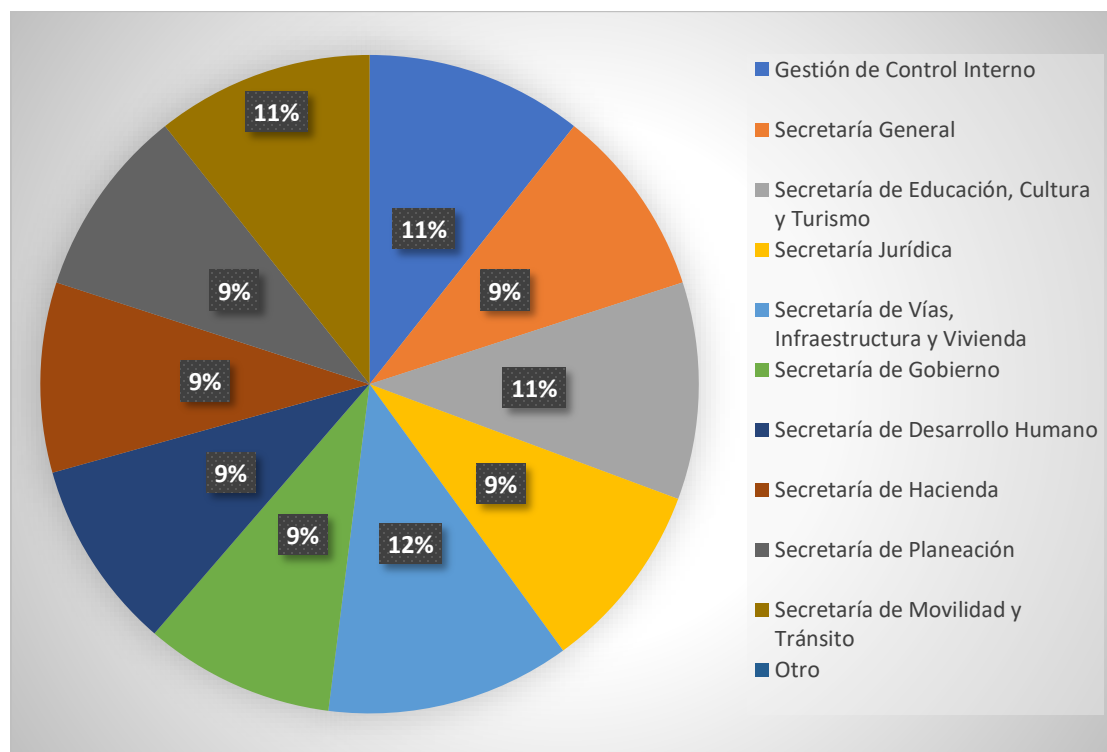
Dependencia de la Alcaldía

| No. | Respuestas/Ítem | Dependencia de la alcaldía a la que pertenece | |
|--------------|---|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Gestión de Control Interno | 8 | 11% |
| 2 | Secretaría General | 7 | 9% |
| 3 | Secretaría de Educación, Cultura y Turismo | 8 | 11% |
| 4 | Secretaría Jurídica | 7 | 9% |
| 5 | Secretaría de Vías, Infraestructura y Vivienda | 9 | 12% |
| 6 | Secretaría de Gobierno | 7 | 9% |
| 7 | Secretaría de Desarrollo Humano | 7 | 9% |
| 8 | Secretaría de Hacienda | 7 | 9% |
| 9 | Secretaría de Planeación | 7 | 9% |
| 10 | Secretaría de Movilidad y Tránsito | 8 | 11% |
| 11 | Otro | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 10

Dependencia de la Alcaldía a la que pertenece



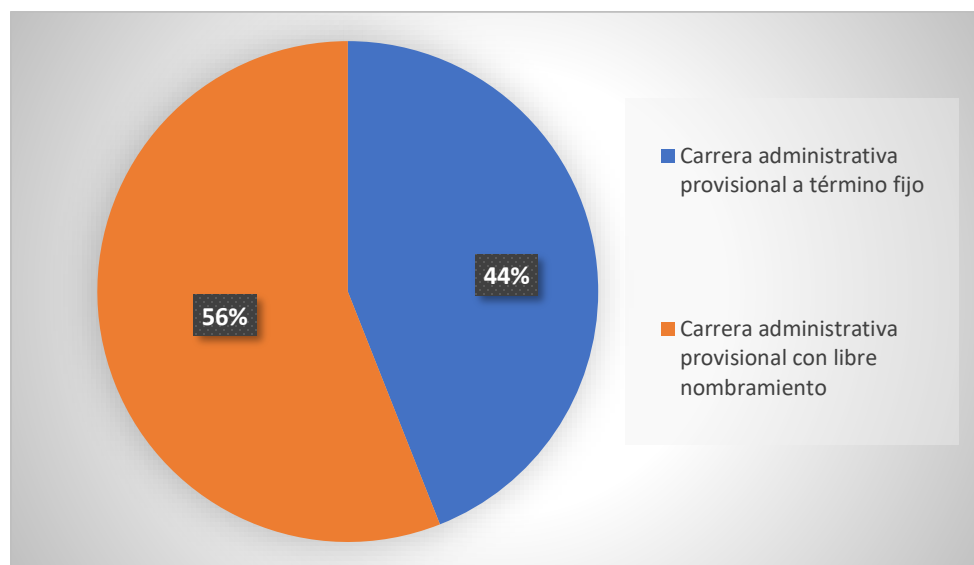
Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

En cuanto a qué dependencia de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S pertenecen los trabajadores de nómina, en la Tabla 8 se evidencia que la proporción entre cada dependencia varía de 7 a 9 trabajadores por dependencia; siendo el que más tiene con un porcentaje del 12% la dependencia de Vías, Infraestructura y Vivienda. Esta pregunta se realizó en un enfoque de caracterización de la población.

Tabla 14*Contrato*

| No. | Respuestas/Ítem | Contrato por | |
|--------------|---|--------------|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Carrera administrativa provisional a término fijo | 33 | 44% |
| 2 | Carrera administrativa provisional con libre nombramiento | 42 | 56% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 11*Contrato*

Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Según la Oficina de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, los contratos son manejados por dos tipos, los cuales se pueden observar en la Tabla 7, contrato por carrera administrativa provisional a término fijo, y contrato por Carrera administrativa provisional con libre nombramiento. De los 75 trabajadores de nómina, el 56% pertenece con libre nombramiento, y el restante 44% a término fijo.

Estos porcentajes son preocupantes a la hora de contrastar el ODS 8 en la Alcaldía Municipal, porque según lo hallado, se observa que en el momento en que se cambie de Administración Municipal o de Gobierno Municipal, el 44% de los trabajadores serían reemplazados por nuevos empleados asignados por la nueva administración.

Tabla 15

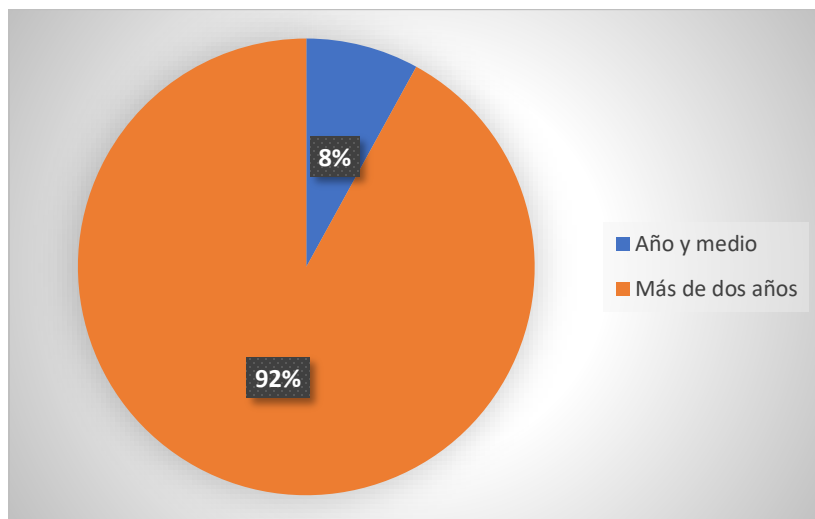
Tiempo laborando en la Alcaldía Municipal

| No. | Respuestas/Ítem | Tiempo que lleva trabajando en la Alcaldía Municipal | |
|--------------|-------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Un mes | 0 | 0% |
| 2 | Dos meses | 0 | 0% |
| 3 | Más de tres meses | 0 | 0% |
| 4 | Más de seis meses | 0 | 0% |
| 5 | Un año | 0 | 0% |
| 6 | Más de un año | 0 | 0% |
| 7 | Año y medio | 6 | 8% |
| 8 | Dos años | 0 | 0% |
| 9 | Más de dos años | 69 | 92% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 12

Tiempo laborando en la Alcaldía Municipal



Para la última pregunta con enfoque de caracterización de la población, se buscó saber cuánto tiempo llevan trabajando en la Alcaldía Municipal los encuestados, para lo que se halló que 69 de ellos tienen más de dos años, y tan sólo seis llevan año y medio. Lo que en porcentaje sería: el 92% de los encuestados tienen más de dos años laborando en la Alcaldía Municipal de Ocaña, y un 8% llevan año y medio.

Tabla 16*Pregunta 1*

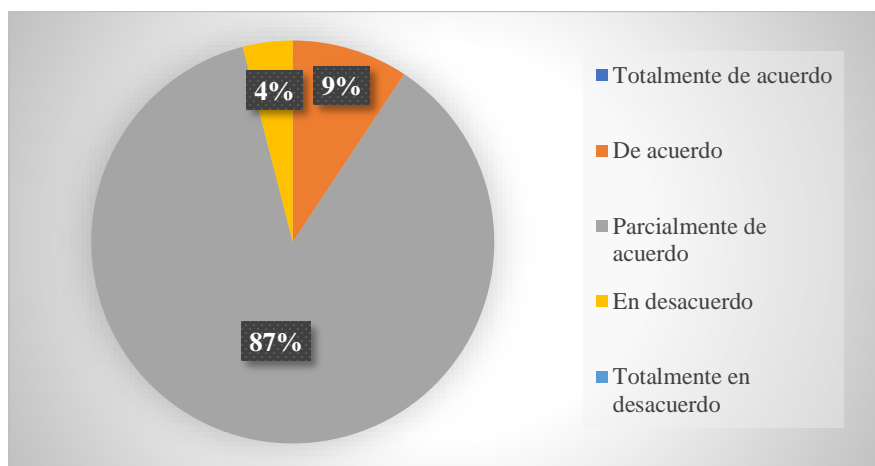
| No. | Respuestas/Ítem | ¿La oficina de recursos humanos ha socializado con usted sobre en qué consiste el Trabajo Decente, también conocido como Objetivos de Desarrollo Sostenible Número Ocho? | |
|--------------|--------------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 7 | 9% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 65 | 87% |
| 4 | En desacuerdo | 3 | 4% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Con el objetivo analizar si se está dando cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, se le preguntó a los trabajadores si se ha socializado con ellos sobre en qué consiste el trabajo decente, sorpresivamente 65 de los encuestados están parcialmente de acuerdo y 3 en desacuerdo; sin embargo, 7 de ellos están de acuerdo. Estos datos permiten entender que hace falta una verdadera socialización en la Alcaldía Municipal sobre lo que es y para qué sirve el ODS 8, trabajo decente. Lo que en porcentajes sería que, el 87% de los encuestados están parcialmente de acuerdo en que la Alcaldía Municipal ha socializado sobre que es el trabajo decente, el 9% está de acuerdo y el 4% en desacuerdo.

Figura 13

Socialización del trabajo decente en los trabajadores de la Alcaldía Municipal



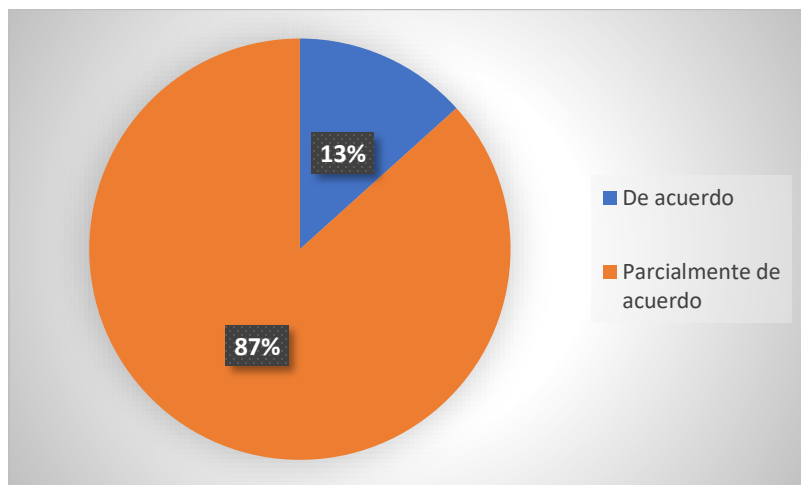
Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Tabla 17

Pregunta 2

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Usted cuenta con los equipos tecnológicos y de innovación ofrecidos por la administración municipal para que pueda ejercer correctamente sus funciones? | |
|--------------|--------------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 10 | 13% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 65 | 87% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 14*Equipos tecnológicos y de innovación*

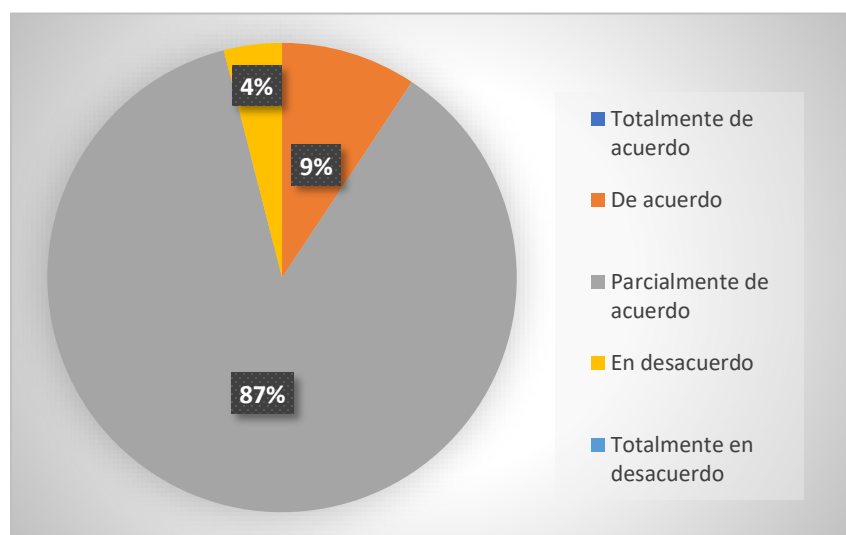
Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Con el objetivo de buscar si se da el cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra; se les preguntó a los trabajadores si cuentan con los equipos tecnológicos y de innovación necesarios para que ellos puedan ejercer sus funciones correctamente, el 87% de los encuestados estuvieron parcialmente de acuerdo, y el 13% de acuerdo.

Tabla 18*Pregunta 3*

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Existen Políticas de Desarrollo para el Trabajo Decente dentro de la alcaldía? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 7 | 9% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 65 | 87% |
| 4 | En desacuerdo | 3 | 4% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 15*Existencia de Políticas de desarrollo para el trabajo decente*

Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Con el objetivo de analizar si se da cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros; las respuestas fueron exactamente iguales a

las de la pregunta 1. El 87% de los trabajadores están parcialmente de acuerdo, lo que permite comprender que hay un desconocimiento de las políticas, si es que existen; sin embargo, el 9% está de acuerdo con la información y el 4% en desacuerdo.

Tabla 19

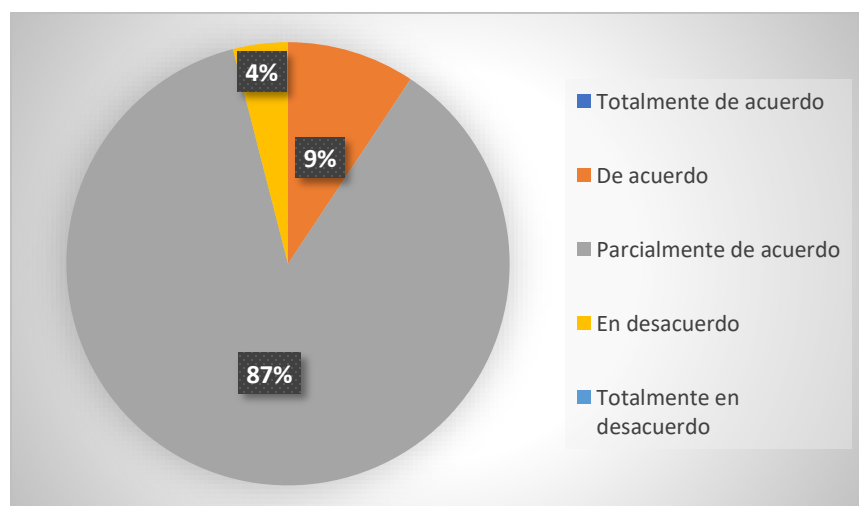
Pregunta 4

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Han sido socializadas con usted las políticas de desarrollo para el trabajo decente dentro de la alcaldía? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 7 | 9% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 65 | 87% |
| 4 | En desacuerdo | 3 | 4% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 16

Socialización de las políticas de desarrollo para el trabajo decente



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

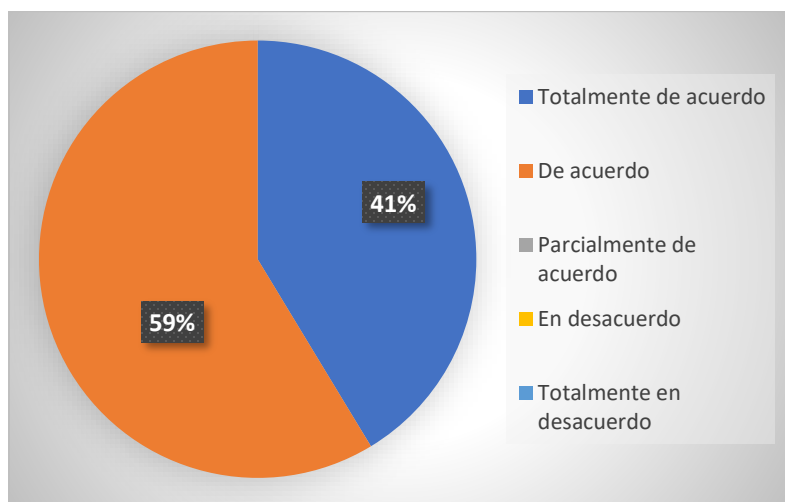
Basados en la pregunta anterior, es importante resaltar que al observar un desconocimiento de la existencia de políticas para el trabajo decente por parte de la oficina de recursos humanos de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, las respuestas sobre si han sido socializadas son alarmantes, pues un 87% afirma estar parcialmente de acuerdo con la pregunta, un 4% en desacuerdo y un 9% de acuerdo. Esto refleja que de los 75 encuestados, 65 de ellos están parcialmente de acuerdo para las preguntas 1, 2 y 3, lo que en efecto permite determinar que hay un desconocimiento sobre que es el trabajo decente y la existencia de políticas que incentiven el trabajo decente.

Tabla 20

Pregunta 5

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Su empleo es pagado justamente, según la ley, para el cargo ejerce? | |
|--------------|--------------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 31 | 41% |
| 2 | De acuerdo | 44 | 59% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 17*Empleo pagado Justamente*

Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Para analizar si se le da cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios, se les preguntó a los encuestados si su empleo es pagado justamente, donde el 59% está totalmente de acuerdo con que sus pagos son justos conforme al cargo que ejercen, así mismo con que se encuentra dicho salario dentro del marco de la legalidad, al igual que el restante conformado por el 41% de los encuestados que están de acuerdo con el pago que actualmente hacen por el cargo que ejerce.

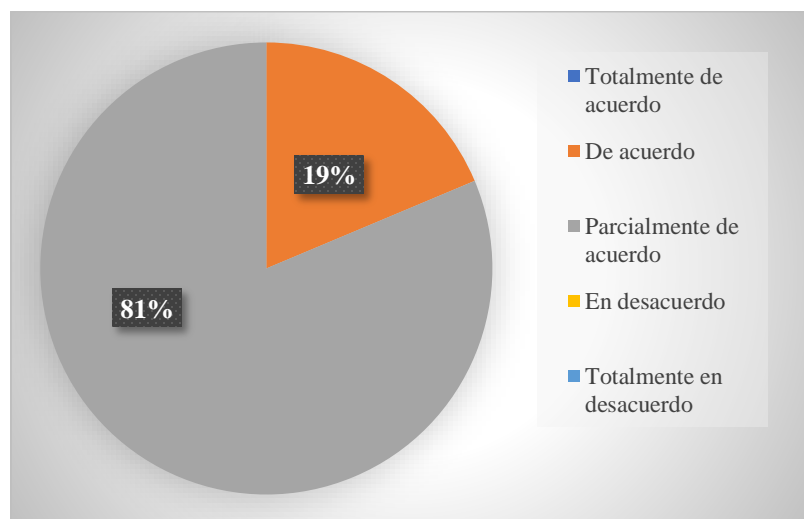
Tabla 21*Pregunta 6*

| No. | Respuestas/Ítem | ¿La oficina de recursos humanos ha procurado lograr el empleo pleno, productivo, y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres que trabajan en la Alcaldía Municipal? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 14 | 19% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 61 | 81% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 18

Empleo pleno, productivo, trabajo decente para todas las mujeres y los hombres que laboran en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Respecto a la pregunta número seis, la cual consistía en evaluar si dentro de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S existe un empleo pleno, productivo, y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, el cual es una de las metas del ODS 8 que busca de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el 81% de los trabajadores están parcialmente de acuerdo con que en la Alcaldía Municipal existan dichos términos, y el 19% está de acuerdo.

Tabla 22

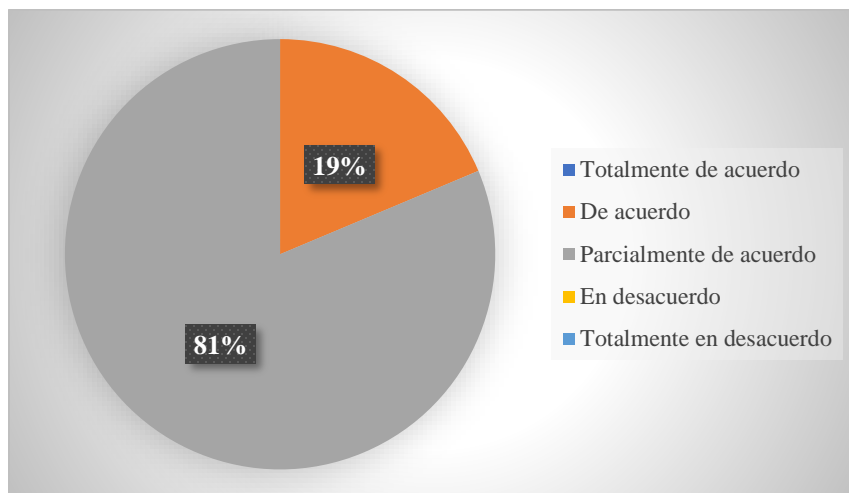
Pregunta 7

| No. | Respuestas/Ítem | ¿La oficina de recursos humanos ha procurado lograr el empleo pleno, productivo, y el trabajo decente para personas con discapacidad? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 14 | 19% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 61 | 81% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 19

Empleo pleno, productivo, trabajo decente para las personas con discapacidad que laboran en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S



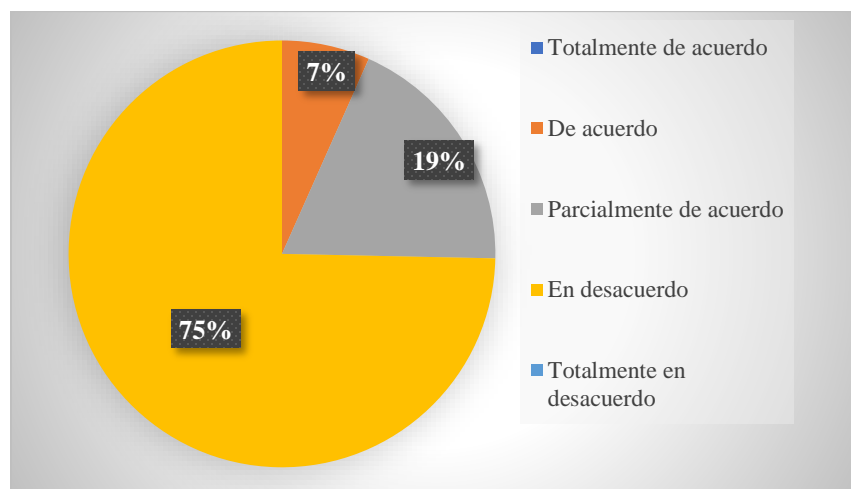
Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Para la pregunta siete, la cual evalúa la existencia del empleo pleno, productivo y trabajo decente para las personas con discapacidad, buscando analizar si le da cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor el 81% está parcialmente de acuerdo y el 19% de acuerdo.

Tabla 23*Pregunta 8*

| No. | Respuestas/Ítem | ¿El pago de su salario llega en el tiempo estipulado en el contrato, no se pasan más de una semana sin que me paguen? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 5 | 7% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 14 | 19% |
| 4 | En desacuerdo | 56 | 75% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 20*Pago de salario a tiempo*

Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Para analizar si se da cumplimiento al ODS 8 que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, buscando saber si el pago del salario a los trabajadores llega en el tiempo estipulado en el contrato, y no se pasan

más de una semana sin que les paguen, sorpresivamente más del 50% de los trabajadores afirma estar en desacuerdo, el 7% de acuerdo y el 19% parcialmente de acuerdo.

Tabla 24

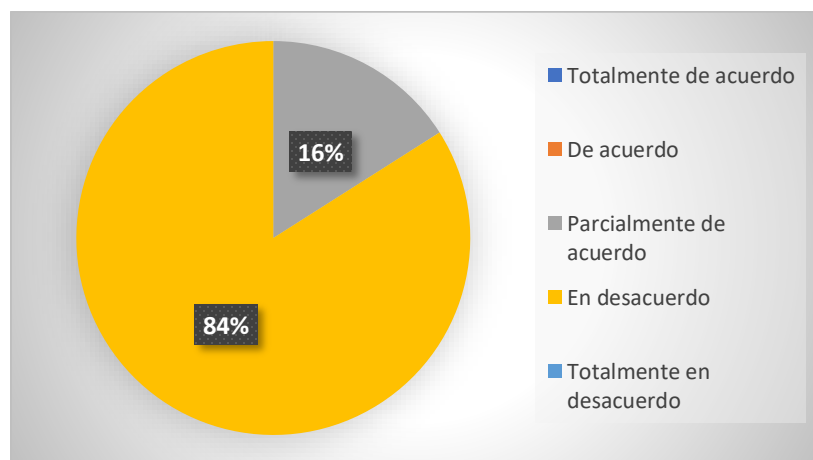
Pregunta 9

| No. | Respuestas/Ítem | ¿La oficina de recursos humanos lo ha capacitado sobre sus derechos laborales? | |
|--------------|--------------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 0 | 0% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 12 | 16% |
| 4 | En desacuerdo | 63 | 84% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 21

Capacitación sobre los derechos laborales



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Así mismo, para saber si se le da cumplimiento al ODS 8 que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, se quería saber si la oficina de recursos humanos de la Alcaldía Municipal de Ocaña ha capacitado

en derechos laborales a sus trabajadores, el 84% está en desacuerdo con la afirmación y el 16% parcialmente de acuerdo; lo que permite deducir que para la investigación, estos resultados tienen una incidencia negativa, pues refleja que no se ha capacitado a los trabajadores sobre sus derechos laborales.

Tabla 25

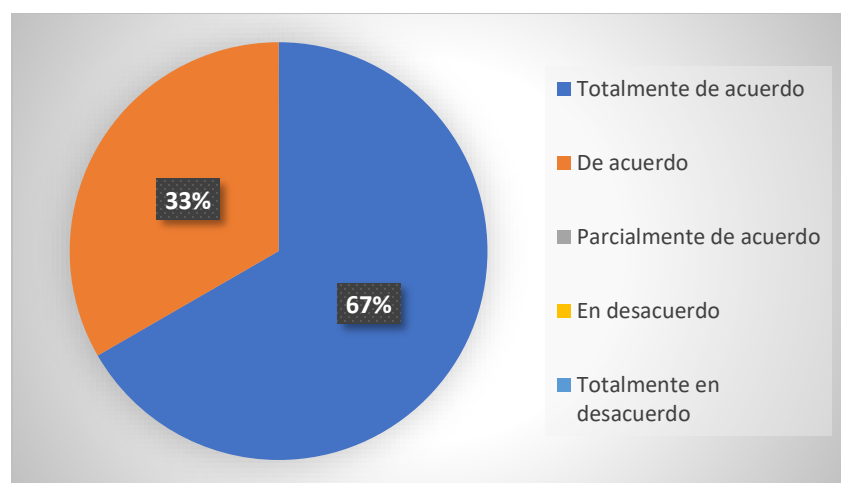
Pregunta 10

| No. | Respuestas/Ítem | ¿La oficina de recursos humanos promueve que su entorno de trabajo sea seguro y sin riesgos? | |
|--------------|--------------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 50 | 67% |
| 2 | De acuerdo | 25 | 33% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 22

Entorno de trabajo seguro y sin riesgos



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Para analizar si se da cumplimiento al ODS 8 que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, el 67% de los encuestados, es decir 50 de las 75 personas están totalmente de acuerdo con que su entorno laboral es seguro, y el 33% está de acuerdo. Reflejando que la administración de recursos humanos ha desarrollado un entorno en donde los trabajadores de la Alcaldía Municipal estén cómodos y seguros.

Tabla 26

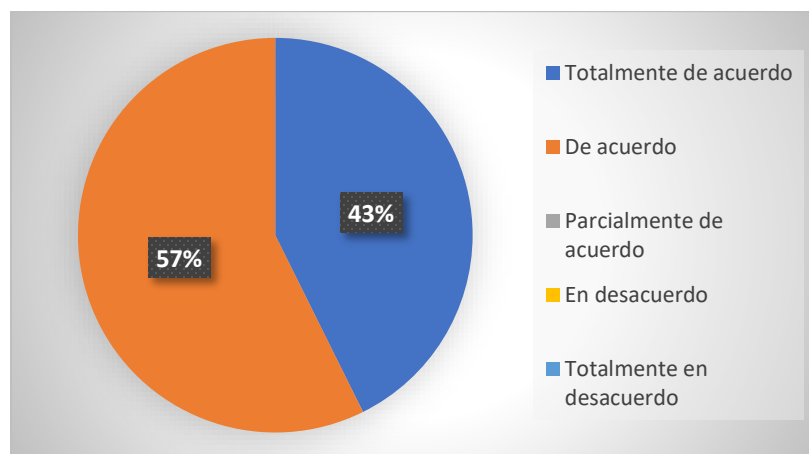
Pregunta 11

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Su jefe inmediato lo trata con respeto, educación y dignidad? | |
|--------------|--------------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 32 | 43% |
| 2 | De acuerdo | 43 | 57% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 23

Trato del jefe inmediato con respeto, educación y dignidad



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Para analizar si se da cumplimiento al ODS 8 que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, en cuanto a si el jefe inmediato de los 75 trabajadores los trata con respeto, educación y dignidad, la evaluación surgió positivamente, pues todos los encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con ello. EL 57% de acuerdo y el 43% totalmente de acuerdo.

Tabla 27

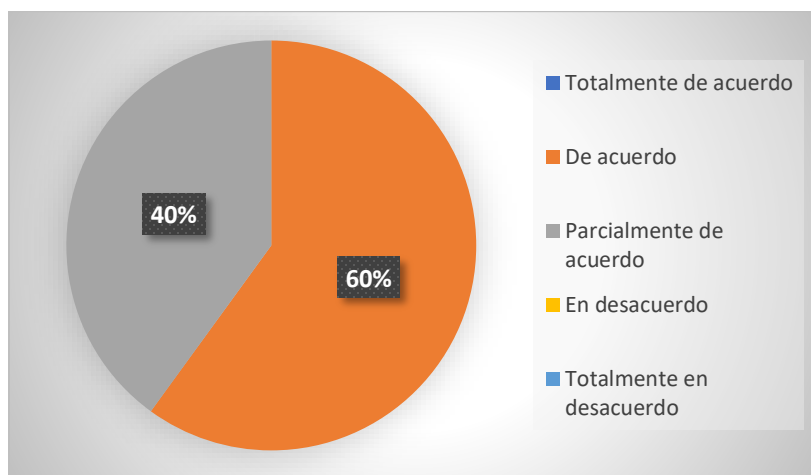
Pregunta 12

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Recibe usted retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo por parte de su jefe de forma respetuosa y considerada? | |
|--------------|--------------------------|--|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 45 | 60% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 30 | 40% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 24

Retroalimentación sobre el desempeño laboral respetuosa y consideradamente



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

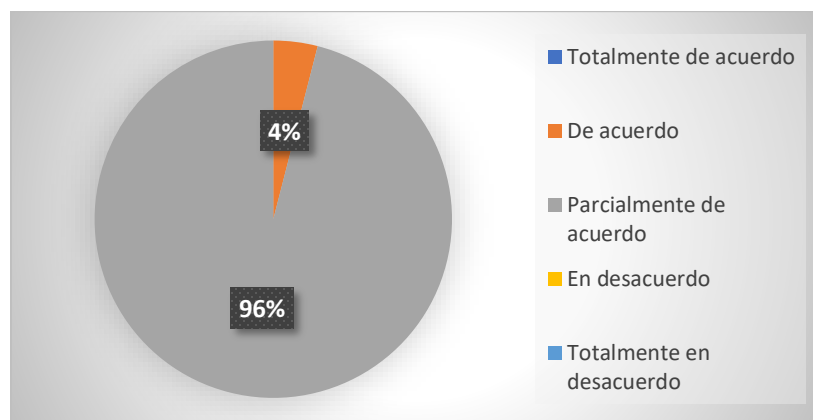
Para analizar si se da cumplimiento al ODS 8 que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, a pesar de que la pregunta 12 tuvo una evaluación totalmente positiva, en esta pregunta el 40% de los trabajadores están parcialmente de acuerdo con que la retroalimentación sobre su desempeño laboral sea respetuosa o considerada por parte de su jefe inmediato; y un 60% está de acuerdo con ello.

Tabla 28

Pregunta 13

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Dentro de la administración hay concursos por mérito, donde puede ascender de cargo? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 3 | 4% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 72 | 96% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 25*Concurso por mérito*

Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Con el objetivo analizar si se le da cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, el 96% de los trabajadores está parcialmente de acuerdo con que dentro de la administración exista algún concurso por mérito que les permita ascender de cargo, y tan sólo un 4% está de acuerdo.

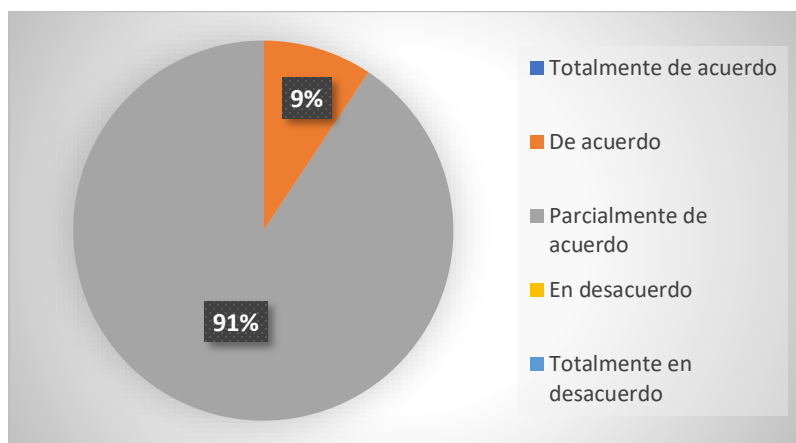
Tabla 29*Pregunta 14*

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Ha tenido usted la experiencia de ampliar sus conocimientos y capacidades gracias a la cualificación otorgada por la administración? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 0 | 0% |
| 2 | De acuerdo | 7 | 9% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 68 | 91% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 26

Ampliación de conocimientos y capacidades gracias a la cualificación otorgada



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

Con el objetivo de analizar si se le da cumplimiento a la meta del ODS 8 que busca promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, el 91% de los encuestados está parcialmente de acuerdo con que haya una ampliación de conocimientos o capacidades dentro de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, y un 9% está de acuerdo.

Tabla 30

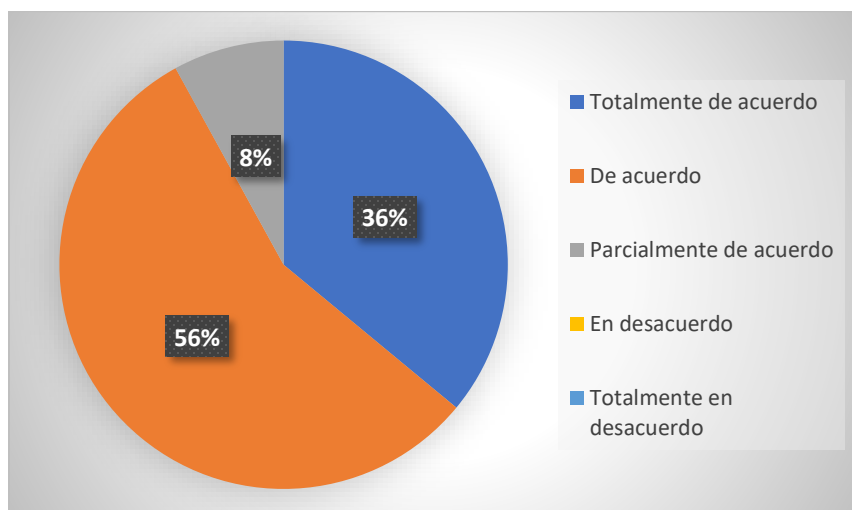
Pregunta 15

| No. | Respuestas/Ítem | ¿Su perfil laboral es el indicado para el cargo que ejerce? | |
|--------------|--------------------------|---|--------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje % |
| 1 | Totalmente de acuerdo | 27 | 36% |
| 2 | De acuerdo | 42 | 56% |
| 3 | Parcialmente de acuerdo | 6 | 8% |
| 4 | En desacuerdo | 0 | 0% |
| 5 | Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| Total | | 75 | 100% |

Nota. Tabla realizada a partir de la encuesta aplicada a la muestra.

Figura 27

Perfil laboral según el cargo que ejerce el trabajador



Nota. Figura realizada a partir de la tabulación de la encuesta aplicada a la muestra.

En cuanto a la búsqueda del cumplimiento de la meta del ODS 8 que busca de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, respecto a si el perfil laboral es el indicado para el cargo que ejerce cada uno de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña, el 56% de ellos está de acuerdo, el 36% totalmente de acuerdo y el 8% parcialmente de acuerdo.

4.2 Contratación de los hallazgos de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, con las metas para el trabajo decente

Para contrastar los hallazgos de la implementación del ODS 8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, con las metas para el trabajo decente, inicialmente se presentan los hallazgos que se obtuvieron en la evaluación de la implementación del ODS 8 a través de la encuesta; luego se presentan las metas tomadas del ODS8 que se relacionan con el trabajo decente; y finalmente, se procede a contrastar los hallazgos con las metas a través de una matriz en Excel.

4.2.1 Hallazgos de la implementación del ODS 8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S

Tabla 31

Hallazgos de la evaluación

| Hallazgos de la evaluación de la implementación del ODS8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S. | |
|---|--|
| 1- Según lo realizado con los 75 funcionarios de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, se logró identificar que 68 afirman que no se ha socializado en qué consiste el trabajo decente u ODS 8; sin embargo, siete reflejan que sí. De lo anterior surge la necesidad de capacitar a los trabajadores sobre el ODS 8. | 2- Así mismo, la encuesta permitió hallar que los pagos del salario en la Alcaldía no son pagados en el tiempo estipulado en el contrato laboral, demorándose de una semana a un mes sin pagarles. Motivo que permite ver la urgencia por fortalecer los procesos de pagos dentro de la alcaldía para que el trabajador emplee con dignidad. |

Tabla 32*Continuación Tabla 25*

| Hallazgos de la evaluación de la implementación del ODS8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S. | |
|--|--|
| <p>3- Por otra parte, los trabajadores de la Alcaldía Municipal no cuentan con los equipos tecnológicos para ejercer correctamente sus funciones, por ello, es necesario que se equipe cada oficina y espacio de trabajo con la tecnología necesarias para el cumplimiento de las metas del ODS 8.</p> | <p>4- Además, la Alcaldía Municipal no ha capacitado a sus trabajadores sobre los derechos laborales, motivo de preocupación para el ODS 8 que exige una socialización y sensibilización dentro de la Alcaldía para el conocimiento de qué son y para qué sirven los derechos laborales dentro del marco nacional.</p> |
| <p>5- De modo similar, actualmente, no existen políticas de desarrollo para el trabajo decente dentro de la Alcaldía, dando a entender que, dentro de la alcaldía debe hacer un compromiso real por la creación, y socialización de las políticas para el trabajado decente.</p> | <p>6- Por su parte, el entorno de trabajo es seguro y sin riesgos para todos los trabajadores de la Alcaldía Municipal, hallazgo que da cumplimiento a las metas del ODS 8.</p> |
| <p>7- Al mismo tiempo, se halló que todos los trabajadores de la alcaldía están de acuerdo con que su empleo es pagado justamente, según la ley y cargo que ejerce. Razón que promueve el ODS 8 asertivamente.</p> | <p>8- De acuerdo al trato que reciben los trabajadores dentro de la Alcaldía por su jefe inmediato, se halló que el trato es con respeto y dignidad. Afirmaciones que aportan al ODS 8 dentro del marco del trato digno y decente.</p> |

Tabla 33*Continuación Tabla 25*

Hallazgos de la evaluación de la implementación del ODS8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S.

9- En delante, de acuerdo a lo reflejado en las encuestas, actualmente dentro de la Alcaldía no se ha procurado lograr el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todas las mujeres, los hombres y personas con discapacidad que laboran en ella, dando una oportunidad de mejora para el diseño, desarrollo y aplicación de una estrategia laboral que dignifique el empleo dentro de la Alcaldía Municipal.

10- Así mismo, los empleados de la alcaldía sí reciben retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo por parte de su jefe de forma respetuosa y considerada, aportando al ODS 8 y construyendo un mejor entorno laboral.

11- Por otra parte, actualmente dentro de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, no existen concursos por mérito donde dentro de las instalaciones, donde loa trabajadores puedan ascender de cargo; por esto, es importante la creación de espacios de ascensión dentro del entorno laboral que motive al trabajador y dignifique el trabajo.

12- Además, los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal, no han tenido la experiencia de ampliar sus conocimientos y capacidades a través de la cualificación que pudiera ofrecer a la administración de recursos humanos; es importante que se sepa que la cualificación se debe ejercer dentro de las instalaciones de forma justa y respetuosa, otorgando a todos los trabajadores la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos en su entorno laboral.

Tabla 34*Continuación Tabla 25*

Hallazgos de la evaluación de la implementación del ODS8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S.

13 – Para terminar, se halló que el 7% de los trabajadores se encuentran en la juventud, porcentaje muy bajo para el cumplimiento de las metas del ODS 8, por ello, en el proceso de capacitación y enseñanza sobre este Objetivo, se debe redargüir sobre la importancia de fortalecer el capital humano con jóvenes que aporten a la Alcaldía Municipal.

14- Finalmente, de los 75 funcionarios públicos de nómina de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, todos están de acuerdo con que su perfil laboral es el indicado para el cargo laboral que ejerce dentro de las instalaciones de la Alcaldía Municipal.

4.2.2 Metas del ODS 8 para el trabajo decente

Dentro de las diez metas existentes actualmente para el ODS 8 dictadas por la Organización de las Naciones Unidas, cinco son las que se toman en contexto al objetivo de la investigación, dichas metas se reflejan a continuación.

Figura 28

Cinco metas del ODS 8

| | |
|----------|--|
| Meta 8.2 | <ul style="list-style-type: none"> • Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. |
| Meta 8.3 | <ul style="list-style-type: none"> • Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. |
| Meta 8.5 | <ul style="list-style-type: none"> • De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. |
| Meta 8.6 | <ul style="list-style-type: none"> • De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. |
| Meta 8.8 | <ul style="list-style-type: none"> • Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. |

Nota. Figura creada de Naciones Unidas (2020)

4.2.3 Contratación de los hallazgos de la implementación del ODS 8 en la administración del recurso humano en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S con las cinco metas para el trabajo decente

Tabla 35

Contratación de los hallazgos con las metas de ODS 8

| CONTRASTACIÓN DE LOS HALLAZGOS CON LAS METAS DEL ODS 8 | | |
|---|--|---|
| Metas del ODS 8 | Pregunta que permite el hallazgo | Hallazgo |
| Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. | ¿Usted cuenta con los equipos tecnológicos y de innovación ofrecidos por la administración municipal para que pueda ejercer correctamente sus funciones? | No existen equipos tecnológicos y de innovación que permita una productividad conforme a la modernización tecnológica y la innovación que generen un valor añadido entre las oficinas de trabajo según la dependencia a la que pertenecen los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S. |

Tabla 36

Continuación Tabla 35

| CONTRASTACIÓN DE LOS HALLAZGOS CON LAS METAS DEL ODS 8 | | |
|--|---|---|
| Metas del ODS 8 | Pregunta que permite el hallazgo | Hallazgo |
| Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. | <p>¿Existen Políticas de Desarrollo para el Trabajo Decente dentro de la alcaldía?</p> <p>¿Han sido socializadas con usted las políticas de desarrollo para el trabajo decente dentro de la alcaldía?</p> <p>¿Dentro de la administración hay concursos por mérito, donde puede ascender de cargo?</p> <p>¿Ha tenido usted la experiencia de ampliar sus conocimientos y capacidades gracias a la cualificación otorgada por la administración?</p> | Se identifica que no existen políticas de desarrollo que estén orientadas al trabajo decente, por ende, tampoco han sido socializadas. Así mismo, no existe algún tipo de concurso por mérito donde el trabajador pueda ascender de puesto o cargo dentro de sus funciones. Tampoco se refleja la existencia de alguna cualificación por parte de la oficina de recursos humanos para los trabajadores, donde ellos puedan ampliar sus conocimientos y capacidades. |

Tabla 37

Continuación Tabla 35

| CONTRASTACIÓN DE LOS HALLAZGOS CON LAS METAS DEL ODS 8 | | |
|--|---|---|
| Metas del ODS 8 | Pregunta que permite el hallazgo | Hallazgo |
| | ¿La oficina de recursos humanos ha socializado con usted sobre en qué consiste el Trabajo Decente, también conocido como Objetivos de Desarrollo Sostenible Número Ocho? | No existe alguna socialización sobre en qué consiste el trabajo decente que los trabajadores de la alcaldía puedan recordar. Así mismo, más de la mitad de los trabajadores no reconocen algún esfuerzo por parte de la oficina de recursos humanos para lograr el empleo pleno y productivo tanto en mujeres, hombres y personas con discapacidad que laboran en la Alcaldía Municipal de Ocala N.S. |
| De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. | ¿La oficina de recursos humanos ha procurado lograr el empleo pleno, productivo, y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres que trabajan en la Alcaldía Municipal? | Finalmente, los trabajadores sí tienen un perfil laboral indicado para el cargo que ejerce dentro de las instalaciones de la Alcaldía Municipal. |
| | ¿La oficina de recursos humanos ha procurado lograr el empleo pleno, productivo, y el trabajo decente para personas con discapacidad? | |
| | ¿Su perfil laboral es el indicado para el cargo que ejerce? | |

Tabla 38

Continuación Tabla 35

| CONTRASTACIÓN DE LOS HALLAZGOS CON LAS METAS DEL ODS 8 | | |
|--|--|---|
| Metas del ODS 8 | Pregunta que permite el hallazgo | Hallazgo |
| De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. | ¿Cuál es su rango de edad? | En cuanto a los trabajadores jóvenes, se identificó que la mitad de los 75 trabajadores son jóvenes. |
| Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. | ¿Su empleo es pagado justamente, según la ley, para el cargo ejerce? | Todos los trabajadores están conforme con el monto de salario que recibe según el cargo que ejerce, sin embargo, el salario no siempre llega en el tiempo estipulado por la ley. Así mismo, los trabajadores no identifican que hayan tenido alguna capacitación sobre sus derechos laborales. Por otra parte, el entorno de trabajo de los trabajadores sí es seguro y no tiene riesgo alguno según lo identificado por los trabajadores, el jefe inmediato de los trabajadores los trata con dignidad y respeto, pero, en el momento de la retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo, ellos identifican que no es dada de forma considerada. |
| | ¿El pago de su salario llega en el tiempo estipulado en el contrato, no se pasan más de una semana sin que me paguen? | |
| | ¿La oficina de recursos humanos lo ha capacitado sobre sus derechos laborales? | |
| | ¿La oficina de recursos humanos promueve que su entorno de trabajo sea seguro y sin riesgos? | |
| | ¿Su jefe inmediato lo trata con respeto, educación y dignidad? | |
| | ¿Recibe usted retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo por parte de su jefe de forma respetuosa y considerada? | |

4.3 Estrategias que promuevan la inclusión del objetivo de desarrollo sostenible número ocho, en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander

Dado a los importantes hallazgos que demuestran una debilidad considerable en la administración del recurso humano en cuanto a la sensibilización, enseñanza y educación sobre el ODS 8 trabajo decente en los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, a continuación, se presentan algunas estrategias según el hallazgo identificado.

Tabla 39

Estrategias que promuevan la inclusión del ODS 8 dentro de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S

| Metas del ODS 8 | Hallazgo | Estrategia |
|---|---|--|
| Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. | No existen equipos tecnológicos y de innovación que permita una productividad conforme a la modernización tecnológica y la innovación que generen un valor añadido entre las oficinas de trabajo según la dependencia a la que pertenecen los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S. | Modernizar tecnológicamente las oficinas de trabajo de los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, a través de la inversión en muebles y enseres y equipos tecnológicos que permita la productividad y eficiencia dentro de los cargos y funciones públicas. |

Tabla 40*Continuación Tabla 39*

| Metas del ODS 8 | Hallazgo | Estrategia |
|---|--|--|
| <p>Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.</p> | <p>Se identifica que no existen políticas de desarrollo que estén orientadas al trabajo decente, por ende, tampoco han sido socializadas. Así mismo, no existe algún tipo de concurso por mérito donde el trabajador pueda ascender de puesto o cargo dentro de sus funciones. Tampoco se refleja la existencia de alguna cualificación por parte de la oficina de recursos humanos para los trabajadores, donde ellos puedan ampliar sus conocimientos y capacidades.</p> | <p>Elaborar políticas orientadas al desarrollo del trabajo decente dentro de las instalaciones de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S, con un enfoque en las metas del ODS 8 que contenga talleres educativos básicos y sencillos para educar al trabajador y explicar cada una de las políticas creadas.</p> |

Tabla 41*Continuación Tabla 39*

| Metas del ODS 8 | Hallazgo | Estrategia |
|--|---|---|
| De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. | <p>No existe alguna socialización sobre en qué consiste el trabajo decente que los trabajadores de la alcaldía puedan recordar.</p> <p>Así mismo, más de la mitad de los trabajadores no reconocen algún esfuerzo por parte de la oficina de recursos humanos para lograr el empleo pleno y productivo tanto en mujeres, hombres y personas con discapacidad que laboran en la Alcaldía Municipal de Ocala N.S.</p> <p>Finalmente, los trabajadores sí tienen un perfil laboral indicado para el cargo que ejerce dentro de las instalaciones de la Alcaldía Municipal.</p> | Diseñar una semana de capacitación y sensibilización sobre el trabajo decente y el empleo pleno y productivo para todos los trabajadores de la alcaldía según sus condiciones de género, raza, discapacidades, etc. |

Tabla 42*Continuación Tabla 39*

| Metas del ODS 8 | Hallazgo | Estrategia |
|--|---|---|
| De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. | En cuanto a los trabajadores jóvenes, se identificó que la mitad de los 75 trabajadores son jóvenes. | No se requiere estrategia alguna. |
| Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. | <p>Todos los trabajadores están conforme con el monto de salario que recibe según el cargo que ejerce, sin embargo, el salario no siempre llega en el tiempo estipulado por la ley. Así mismo, los trabajadores no identifican que hayan tenido alguna capacitación sobre sus derechos laborales.</p> <p>Por otra parte, el entorno de trabajo de los trabajadores sí es seguro y no tiene riesgo alguno según lo identificado por los trabajadores, el jefe inmediato de los trabajadores los trata con dignidad y respeto, pero, en el momento de la retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo, ellos identifican que no es dada de forma considerada.</p> | Diseñar folletos que serán repartidos a los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S en donde se expresen los derechos laborales de los trabajadores y se explique la importancia de un entorno seguro y sin riesgos para todos los trabajadores. |

Capítulo 5. Conclusiones

Durante el análisis de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander, se determinó el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales consistieron en evaluar la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander; contrastar los hallazgos de la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, con las metas para el trabajo decente; y finalmente proponer estrategias que promuevan la inclusión del objetivo de desarrollo sostenible número ocho, en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander.

Para el desarrollo de dichos objetivos se tuvo una metodología de tipo descriptiva con enfoque cualitativo. Inicialmente se aplicó el instrumento de recolección de información del cual surgieron los resultados para la evaluación, en donde se pudo determinar que en la administración de recursos humanos de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S no existe una inclusión real del ODS 8.

Finalmente, se proponen unas estrategias que implementen el ODS 8 en la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S y que permita que los trabajadores se sensibilicen, conozcan y entiendan en que consiste el trabajo pleno y productivo y el trabajo decente.

Capítulo 6. Recomendaciones

Inicialmente se recomienda a la administración de recursos humanos educarse y entender qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para qué están creados y en qué consiste el Objetivo Número Ocho; para que así, puedan transmitir dicha información a los trabajadores de la Alcaldía Municipal.

Así mismo, se recomienda que luego de comprender qué es el ODS 8, se proceda a la implementación de las estrategias planteadas en la investigación, u otras que ellos consideren importantes para la contribución del trabajo decente dentro de las instalaciones de la Alcaldía Municipal de Ocaña N.S.

Finalmente, se recomienda que luego de aplicadas las estrategias se mida la eficiencia y eficacia de la implementación en los trabajadores y en la productividad de cada uno de los departamentos según sus funciones.

Referencias

- Alcaldía Municipal de Ocaña N.S. (26 de 01 de 2018). *Organigrama*. Obtenido de <http://www.ocana-nortedesantander.gov.co/alcaldia/organigrama>
- Alessio, F. (2017). *Administración de las operaciones productivas*. Pearson Educación.
- Asamblea Constituyente. (13 de 06 de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Asamblea General de la ONU. (10 de Dic de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Benavides , D., & Salmerón , L. (2019). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4814/1/17041.pdf>
- Casares, E. (2008). *La composición del gasto gubernamental y el crecimiento económico en una economía dependiente*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31340953002>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Congreso de la República de Colombia. (29 de Diciembre de 2010). *LEY 1429 DE 2010*. Obtenido de https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_1429_2010.pdf
- Departamento Nacional de Planeación, Colombia. (2020). *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. Obtenido de <https://www.ods.gov.co/es/objetivos/trabajo-decente-y-crecimiento-economico>
- Desler, G. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.

Diario AS. (30 de Abril de 2020). *¿Cuántos estratos socioeconómicos hay en Colombia y cómo saber a cuál pertenezco?* Obtenido de

https://colombia.as.com/colombia/2020/04/30/tikitakas/1588280639_246875.html

Dormoi, A. (07 de Marzo de 2022). *¿Qué son los Recursos Humanos?* Obtenido de

<https://factorialhr.co/blog/los-recursos-humanos/#definicion-de-recursos-humanos>

Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de producción y operaciones*. México:

Thamson Learning.

Gálvez, E., Gutiérrez, E., & Picazzo, E. (Enero de 2011). *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003

García, T. (2014). *Políticas de Vida Digna: Propuesta para atender*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334694024>

Griffin, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning Editores.

LA Network. (01 de Mayo de 2018). *RABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: POR QUÉ ES IMPORTANTE*. Obtenido de <https://la.network/trabajo-decente-crecimiento-economico-importante/>

López, S. (2020). *Caracterización del trabajo decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010-2018)*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/4795/479564269007/479564269007.pdf>

López, S. (Agosto de 2021). *¿Qué tan lejos está el ODS # 8 para Colombia? Una década de medición del trabajo decente*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99668844007>

Ministerio de Protección Social. (2011). *CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). *Ciclo de Vida*. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx#:~:text=12%20%2D%2018%20a%C3%B1os\)-,Juventud%20\(14%20%2D%2026%20a%C3%B1os\),o%20mas\)%20envejecimiento%20y%20vejez](https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx#:~:text=12%20%2D%2018%20a%C3%B1os)-,Juventud%20(14%20%2D%2026%20a%C3%B1os),o%20mas)%20envejecimiento%20y%20vejez)

Ministerio del Trabajo. (2013). *Perfiles Ocupacionales del Sector Servicios en el Municipio de Ocaña 2013*. Obtenido de <https://www.unilibrecucuta.edu.co/portal/images/ormet-Estudios-ocupacionales-del-sector-servicios-Municipio-Ocana.pdf>

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.

Mondy, W. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.

Municipios de Colombia. (2022). *EL MUNICIPIO DE OCAÑA*. Obtenido de <https://www.municipio.com.co/municipio-ocana.html>

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la Investigación*. México D.F: Progreso S.A de C.V. Obtenido de <https://issuu.com/malurojas19/docs/56-metodologia-de-la-investigacion-carlos-i.-munoz>

Naciones Unidas. (2020). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Naciones Unidas. (2021). *17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Naciones Unidas. (2021). *La organización*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us>

- Naciones Unidas. (2021). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Naciones Unidas. (2021). *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Naresh, M. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición*. México D.F: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Ojeda, F., García, M., & González, R. (Diciembre de 2019). *Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/996/99664268005/99664268005.pdf>
- Ojeda, F., García, M., & González, R. (Diciembre de 2019). *Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572019000300089
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Informe sobre los progresos en el cumplimiento de los ODS*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2010). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Acerca de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--es/index.htm>

- Pastrana, M. (27 de Julio de 1970). *DECRETO 1260 DE 1970*. Obtenido de El estado civil de las personas: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/decreto_1260_de_1970.pdf
- Perelló, N. (Diciembre de 2014). *Trabajo decente y trabajo precario. Caso Venezuela*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33638674001>
- Pontificia Universidad Javeriana. (Enero de 2007). *Organizaciones, trabajo y sujeto*. Obtenido de Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760102>
- Somavía, J. (2014). *EL TRABAJO DECENTE: Una lucha por la dignidad humana*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- Tamayo, M. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Bogotá: Limusa S.A.

Apéndices

Apéndice A. Encuesta

Facultad Ciencias Administrativas y Económicas
 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña
 Programa de Administración de Empresas



Encuesta dirigida a los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ocaña Norte de Santander

Objetivo: Analizar la implementación del objetivo de desarrollo sostenible número ocho en la administración del recurso humano de la Alcaldía Municipal de Ocaña, Norte de Santander.

Nota: Sus respuestas son anónimas. Le agradezco su sincera respuesta.

| Caracterización | | |
|---|------------------------------|----------------------------|
| 1. Género: Femenino___ Masculino___ Otro___ | | |
| 2. Rango de edad: 18-28 años___ 29-39años___ 40-49 años___ 50-59 años___ 60 en adelante___ | | |
| 3. Nivel de educación: Bachiller___ Técnico___ Tecnólogo___ Profesional___ Magister___ Especialista___ Doctor___ | | |
| 4. Estado Civil: Soltero___ Casado___ Unión Libre___ | | |
| 5. ¿Cuál es su estrato socioeconómico? | | |
| Estrato 1 (Bajo-bajo) ___ | Estrato 2 (Bajo) ___ | Estrato 3 (Medio-bajo) ___ |
| Estrato 4 (Medio) ___ | Estrato 5 (Medio – Alto) ___ | Estrato 6 (Alto) ___ |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>2. ¿Usted cuenta con los equipos tecnológicos y de innovación ofrecidos por la administración municipal para que pueda ejercer correctamente sus funciones?</p> | | | | | |
| <p>3. ¿Existen Políticas de Desarrollo para el Trabajo Decente dentro de la alcaldía?</p> <p>*Nota. Las Políticas desarrollo para el Trabajo Decente está orientada a promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado.</p> | | | | | |
| <p>4. ¿Han sido socializadas con usted las políticas de desarrollo para el trabajo decente dentro de la alcaldía?</p> <p>*Nota. Las Políticas desarrollo para el Trabajo Decente está orientada a promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado.</p> | | | | | |
| <p>5. ¿Su empleo es pagado justamente, según la ley, para el cargo ejerce?</p> | | | | | |
| <p>6. ¿La oficina de recursos humanos ha procurado lograr el empleo pleno, productivo, y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres que trabajan en la Alcaldía Municipal?</p> <p>*Nota. El trabajo decente, trabajo digno, empleo decente o empleo digno es el que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de cualquier tipo; se lleva a cabo con protección social e incluye el diálogo social.</p> | | | | | |
| <p>7. ¿La oficina de recursos humanos ha procurado lograr el empleo pleno, productivo, y el trabajo decente para personas con discapacidad?</p> <p>*Nota. El trabajo decente, trabajo digno, empleo decente o empleo digno es el que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de cualquier tipo; se lleva a cabo con protección social e incluye el diálogo social.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 8. ¿El pago de su salario llega en el tiempo estipulado en el contrato, no se pasan más de una semana sin que me paguen? | | | | | |
| 9. ¿La oficina de recursos humanos lo ha capacitado sobre sus derechos laborales? | | | | | |
| 10. ¿La oficina de recursos humanos promueve que su entorno de trabajo sea seguro y sin riesgos? | | | | | |
| 11. ¿Su jefe inmediato lo trata con respeto, educación y dignidad? | | | | | |
| 12. ¿Recibe usted retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo por parte de su jefe de forma respetuosa y considerada? | | | | | |
| 13. ¿Dentro de la administración hay concursos por mérito, donde puede ascender de cargo? | | | | | |
| 14. ¿Ha tenido usted la experiencia de ampliar sus conocimientos y capacidades gracias a la cualificación otorgada por la administración? *Nota. La cualificación del talento humano en servicio se concibe como un proceso estructurado en el que las personas actualizan y amplían sus conocimientos, resignifican y movilizan sus creencias, imaginarios, concepciones y saberes, perfeccionan y/o fortalecen sus capacidades y prácticas cotidianas. | | | | | |
| 15. ¿Su perfil laboral es el indicado para el cargo que ejerce? | | | | | |

¡Muchas Gracias!