## INFORMACIÓN GENERAL:

| | |
|---|---|
| **EVALUADOR** | **CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN POPULAR – CINEP** |
| **NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO** | **D1_2026_12** |
| **NOMBRE DEL PROYECTO** | **El perfil de los empleos públicos y el desempeño municipal: Una exploración a propósito de los resultados del Índice de Desempeño Fiscal en Colombia.** |
| **DIMENSIÓN ESAP (1, 2 o 3)** | **Dimensión 1. Líneas de investigación según el Plan Nacional Quinquenal de Investigaciones 2021-2025** |
| **MONTO SOLICITADO: $100.000.000**<br><br>Hasta un monto de cien millones de pesos ($100.000.000), para aquellos proyectos cuya sumatoria de productos obtenga un puntaje de 6.8 a 12.53 puntos.<br>Hasta un monto de ciento cincuenta millones de pesos ($150.000.000), para aquellos proyectos cuya sumatoria de productos obtenga un puntaje de 12.54 a 18.27 puntos.<br>Hasta un monto de doscientos millones de pesos ($200.000.000), para aquellos proyectos cuya sumatoria de productos obtenga un puntaje de 18.28 a 24 puntos. | Calificación de productos obligatorios:<br><br>- NC: 1,7<br>- NC o DT: 2,5<br>- ASC: 1,5<br>- ASC: 1,5<br>- DPC: 1<br><br>Puntaje final: 8,2<br><br>Monto de financiación al que puede aplicar: $100.000.000 |
| **TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN:** La ejecución técnica y financiera de las actividades estipuladas en el plan operativo y en el cronograma del proyecto podrá tener una duración de hasta veinte (20) meses, distribuidos entre dos vigencias fiscales. | 16 meses |

## EVALUACIÓN:

| Criterio | Descripción | Puntaje máximo | Puntaje asignado | Justificación de la evaluación asignada |
|---|---|---|---|---|
| **1.Calidad científico-técnica de la propuesta** | **Calidad de la propuesta de investigación: la propuesta es clara y refleja coherencia entre el título, los objetivos, la problemática a resolver, la justificación, la metodología y los resultados. Así como un porcentaje inferior de 20% en el reporte de similitud o uso de IA.** | Hasta 30 | 25 | La propuesta aborda una temática relevante en lo teórico y pertinente en lo sustantivo: explorar si los perfiles de los empleados públicos a cargo de la gestión financiera/tributaria inciden en el desempeño fiscal de los gobiernos locales. En este sentido, su formulación es clara y está debidamente justificada.<br><br>**Recomendaciones:**<br><br>Reconociendo la calidad de la propuesta, se proponen las siguientes recomendaciones con el fin de fortalecer la formulación e indicar posibles rutas de indagación que enriquecería un estudio exploratorio tan relevante como el que se propone.<br><br>1. Entre las hipótesis de trabajo sería conveniente tener en cuenta que podría haber un problema endogeneidad en la formulación de la explicación toda vez que podría operar una causalidad “inversa” en el que es el mal desempeño fiscal el que explique la ausencia de perfiles idóneos de la burocracia. Al no recaudar recursos propios suficientes, sabemos que las administraciones locales no cuentan con la posibilidad de tener una burocracia idónea e independiente de modo que aquí sería el déficit fiscal el que explicaría la debilidad de los perfiles de los empleados públicos. Para evaluar esta posibilidad sería interesante que la muestra por conveniencia de los 25 municipios explorara la posibilidad de identificar municipios que cubrieran múltiples escenarios en una matriz de 2x2 según desempeño fiscal (bueno/malo [ponderando los cinco tipos del DNP, tal vez]) y perfiles de empleados públicos (alta/baja formación, por ejemplo). Así, la muestra podría incluir cuatro escenarios: buen desempeño fiscal/altos niveles de formación de los |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | empleados públicos; buen desempeño…/bajos niveles…; mal desempeño…/bajos niveles…; y mal desempeño…/bajos niveles…Por supuesto, que esto sea posible dependerá de los resultados del análisis.<br><br>De identificarse municipios en estos distintos escenarios, el análisis cualitativo podría ofrecer evidencia relevante para identificar bajo qué condiciones específicas *"una cosa puede llevar a la otra"* advirtiendo mecanismos causales relevantes.<br><br>2. Si bien se propone una estrategia secuencial que va de lo cuantitativo a lo cualitativo, se recomienda que este último componente no esté subordinado al primero. Se hace referencia a que sería conveniente que el componente cualitativo no se limitara a un ejercicio de validación del indicador del perfil de los empleados públicos que proponen construir, sino que incluyera un componente de entrevistas y de revisión documental (actas de las sesiones en los concejos donde se discutieron estos temas, por ejemplo) más robusto para entender mucho mejor las experiencias concretas de las personas funcionarias y de sus equipos en la gestión financiera y fiscal de las administraciones locales, entendiendo que el desempeño fiscal de las mismas depende de muchas otras variables (más allá del nivel educativo de los empleados públicos a cargo de su gestión) y que dicho desempeño suele estar sujeto a complejas negociaciones políticas con diferentes actores al interior de las mismas administraciones locales (con otras dependencias), los concejos municipales (por ejemplo cuando ahí se impiden que salgan adelanten políticas tributarias que afectan a ciertos sectores sociales) y la sociedad (gremios, cámaras de comercio, terratenientes, etc.). De esta manera se enriquecería una compresión más contextualizada de la incidencia que pueden tener o no los perfiles de los empleados públicos en el desempeño fiscal a partir de una identificación más precisa de los *mecanismos causales* que podrían llevar a que se configurara un escenario particular en vez de otro. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Pertinencia de la propuesta: la propuesta guarda coherencia con la dimensión seleccionada. Debe ser claro el alcance de cada propuesta según líneas institucionales, problemáticas territoriales, planes de desarrollo, políticas públicas o internacionales.** | *Hasta 10* | 10 | La propuesta está claramente alineada con las dimensiones de interés de la convocatoria actual. |
| | **Congruencia presupuestal:** el presupuesto está debidamente soportado y justificado para el desarrollo del proyecto (insumos o materiales, personal, servicios técnicos y productos comprometidos) y no excede los rubros establecidos. | Hasta 10 | 10 | El presupuesto presentado por el proyecto se ajusta a la financiación máxima posible según su puntuación en los productos obligatorios |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Trayectoria de investigadores:** se evalúa la pertinencia de la formación académica, experiencia investigativa y la producción en relación con la temática del proyecto de investigación. Para este criterio se tomará información del CvLAC con sus soportes correspondientes. | Hasta 5 | 5 | El equipo de trabajo evidencia una preparación y trayectoria adecuada para el desarrollo de esta propuesta de investigación. |
| **2. Consideraciones éticas** | La propuesta incluye un análisis detallado y pertinente de los aspectos éticos relacionados con el desarrollo del proyecto, incluyendo los beneficios y riesgos potenciales para los participantes y el medio ambiente, así como las medidas de mitigación previstas, el tratamiento de datos requeridos para la ejecución del proyecto.<br>Se evalúa la adhesión del proyecto a los principios éticos fundamentales. Se espera que, cuando corresponda, se contemple la | Hasta 5 | 5 | La propuesta contiene un detallado análisis de riesgos y medidas de mitigación que da cuenta de un ejercicio riguroso. Por la naturaleza de la investigación no se tocan temas sensibles que demanden un mayor nivel de detalle ni medidas adicionales a las identificadas. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | implementación del consentimiento informado, la protección y gestión adecuada de la información, la declaración de conflictos de interés y la identificación de riesgos. | | | |
| **3. Incidencia** | Potencial de la propuesta, considerando su pertinencia social y territorial, además de la viabilidad, impacto y aplicabilidad de los resultados para la toma de decisiones o la solución de problemáticas, la vinculación efectiva con actores externos (si aplica) y la existencia de estrategias que aseguren la sostenibilidad o replicabilidad de los resultados una vez finalizado el proyecto.<br>• Entiéndase estos conceptos según lo dispuesto en la Ley 1530 de 2012, Artículo 23. | Hasta 30 | 25 | El problema de política pública al que se busca contribuir está muy bien identificado y atiende un tema central de la administración pública local: si la calidad de los perfiles de los empleados públicos encargados de la gestión financiera está relacionada con el desempeño fiscal de las administraciones locales. Sumado a lo anterior, se advierte que las contribuciones de las investigaciones son múltiples: a nivel conceptual busca especificar mejor cómo y por qué los perfiles de los empleados públicos son una dimensión fundamental de la capacidad institucional; a nivel metodológico se busca construir un indicador novedoso con un procedimiento claro de validación; y a nivel teórico-conceptual contribuye al debate sobre la importancia de desagregar el concepto de "capacidad institucional"[1] y el peso específico que tiene la variable de interés (perfiles de los empleados públicos) en un fenómeno como el desempeño institucional que, según la literatura especializada, depende de múltiples variables.<br><br>**Recomendación:**<br>Para aprovechar las potenciales contribuciones de la investigación, sería conveniente que en el estado del arte incluyera una revisión de las múltiples causas que, según la literatura, explican que los gobiernos locales tengan un buen desempeño fiscal. Esto permitiría ubicar mejor los hallazgos de la investigación y evidenciar el peso relativo que pueden tener una dimensión específica de la capacidad institucional como es el perfil de los empleados publicados encargados de gestionar asuntos financieros y de recaudo a nivel local. |

[1] Aquí recomiendo revisar esta reciente publicación donde precisamente desagregan este concepto y presentan un detallado estado del arte de esta cuestión: https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099635001072670597

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **4. Productos obligatorios de NC o DT. Las propuestas indican los tipos de productos** | Al menos un producto tipo TOP (5) | Hasta 10 | *5* | Hay un producto tipo A (3 puntos) y un producto tipo B (2 puntos) |
| | Al menos un producto tipo A (3) | | | |
| | Al menos un producto B (2) | | | |

**SUBTOTAL EVALUACIÓN: 85**

| **BONIFICACIONES** | | | |
|---|---|---|---|
| **Criterio** | **Descripción** | **Puntajes** | **Puntaje Asignado** |
| Productos adicionales a los dos obligatorios de NC o DT. | Un producto adicional tipo TOP | Hasta 4 | 0 |
| | Un producto adicional tipo A | Hasta 3 | 0 |
| | Un producto adicional tipo B | Hasta 2 | 0 |
| Productos de FRH (Productos de formación del recurso humano). | Direcciones de tesis en nivel pregrado o maestría | Hasta 3 | 1 |
| Puntuación por categorización en Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Si las personas que presentan la propuesta bajo el rol de líder del proyecto o investigador principal o coinvestigador están categorizadas según la convocaría 957 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación recibirán los siguientes puntos adicionales). | Sénior: 5 puntos | Hasta 5 | 0 |
| | Asociado: 3 puntos | | |
| | Junior: 2 punto | | |
| Enfoque diferencial. | Propuesta de investigación que sea liderada por una mujer | Hasta 5 | 0 |

**SUBTOTAL BONIFICACIONES: 1**

**RESULTADO TOTAL CON BONIFICACIONES: 86**

**Revisado por: CINEP/PPP**