

**La tercerización laboral del personal asistencial de la ESE Municipal de Villavicencio
como factor desmotivante**

Daira Eugenia Jiménez García
Franklin Leonardo Ramírez Bernal
Raúl Ernesto Páez Mojica

Universitaria Agustiniana
Dirección de Posgrados
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C.
2021

**La tercerización laboral del personal asistencial de la ESE Municipal de Villavicencio
como factor desmotivante**

Daira Eugenia Jiménez García
Franklin Leonardo Ramírez Bernal
Raúl Ernesto Páez Mojica

Director
Nydia Parra León

Trabajo para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniiana
Dirección de Posgrados
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C.
2021

Nota del autor

“Las opiniones expresadas en Este trabajo son responsabilidad de los autores.

La Dirección de Posgrados, de la Universitaria Agustiniiana– UNIAGUSTINIANA, verifica el cumplimiento de las Condiciones mínimas requeridas científicamente y de manejo ético.”

Resumen

La tercerización laboral en Colombia, reglada por el decreto 583 de 2016, ha sido mal manejada en el país toda vez que el decreto es claro y prohíbe tercerizar las actividades misionales permanentes de las entidades en Colombia, es aquí donde nace nuestra motivación por introducirnos en la tercerización laboral de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, como factor desmotivante laboralmente, siendo esta la base de todo el proceso investigativo, basados en que la misma se presenta en la gran mayoría del personal asistencial, el cual hace parte de la misión de la empresa.

El objetivo general de esta investigación es demostrar que la tercerización laboral es un factor desmotivante en la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio. Para el cumplimiento del objetivo general fue necesario introducirnos en cada uno de los aspectos fundamentales que permitieron evidenciar que la tercerización laboral del personal asistencial de la Empresa Social del Municipio de Villavicencio es un factor desmotivante laboralmente.

Para lograrlo utilizamos una metodología de investigación cualitativa basada en la encuesta como instrumento de recolección de información la cual contiene preguntas claras que abarcan todos los aspectos que permitieron identificar la tercerización como factor desmotivante para el personal asistencial al interior de la empresa.

Los resultados que se obtuvieron permitieron identificar que como lo planteamos desde el inicio de la investigación la tercerización laboral es un factor que genera desmotivación laboral, toda vez que presenta una serie de inconformismos al interior de la empresa, más aún si tenemos como base la legislación colombiana que deja claro que el personal asistencial y que hace parte de las funciones misionales de la empresa no puede estar vinculada a la misma con contratos tercerizados (Cooperativas de trabajo asociado), sino que deben estar con las mismas garantías laborales que los demás trabajadores de la entidad, para el caso del presente trabajo de investigación quedo claro que el personal asistencial de la empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, siente que su contrato laboral no le ofrece las mismas garantías que a los funcionarios de planta de la misma, que esta diferencia de contratos afecta el clima laboral, porque no les permite un crecimiento profesional, que el salario que reciben por las funciones

desarrolladas no es equitativo al desarrollo de las mismas, entre otras, repercutiendo en una alta desmotivación laboral.

Por todo lo anterior se concluyó que el personal de planta de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio tiene mejores garantías laborales, en términos de remuneración, compensación y beneficios, que existe una clara violación de las garantías laborales con el personal asistencial tercerizado y todo esto es un factor desmotivante laboralmente en la misma.

Palabras clave: Tercerización laboral, Desmotivación, Personal Asistencial, Funciones misionales, Garantías Laborales

Abstract

Labor outsourcing in Colombia, regulated by Decree 583 of 2016, has been mishandled in the country since the decree is clear and prohibits outsourcing the permanent missionary activities of entities in Colombia, this is where our motivation to introduce ourselves into the labor outsourcing of the Social Enterprise of the State of the Municipality of Villavicencio, as a labor demotivating factor, this being the basis of the entire investigative process, based on the fact that it occurs in the vast majority of healthcare personnel, which is part of the mission of the company.

The general objective of this research is to demonstrate that labor outsourcing is a demotivating factor in the Social Enterprise of the State of the Municipality of Villavicencio. For the fulfillment of the general objective, it was necessary to introduce ourselves in each of the fundamental aspects that made it possible to show that the labor outsourcing of the assistance personnel of the Social Enterprise of the Municipality of Villavicencio is a labor demotivating factor.

To achieve this, we use a qualitative research methodology based on the survey as an instrument for collecting information, which contains clear questions that cover all aspects that allow us to identify outsourcing as a demotivating factor for healthcare personnel within the company.

The results that were obtained allowed us to identify that, as we raised it from the beginning of the investigation, labor outsourcing is a factor that generates labor demotivation, since it presents a series of nonconformity within the company, even more so if we are based on the legislation that makes it clear that the assistance personnel and that are part of the missionary functions of the company cannot be linked to it with outsourced contracts (Associated Work Cooperatives), but must have the same labor guarantees as the other workers of the The entity, for the case of this research work, it was clear that the assistance staff of the Social Enterprise of the State of the Municipality of Villavicencio, feels that their employment contract does not offer the same guarantees as the plant officials of the same, that this The difference in contracts affects the work environment, because it does not allow them professional growth, that the salt The year they receive for the functions performed is not equitable to their development, among others, resulting in high job demotivation.

For all of the above, it was concluded that the staff of the Social Enterprise of the State of the Municipality of Villavicencio have better labor guarantees, in terms of remuneration, compensation and benefits, that there is a clear violation of labor guarantees with outsourced assistance personnel and all this is a labor demotivating factor in it.

Keywords: Labor Outsourcing, Demotivation, Assistance Personnel, Missionary Functions, Labor Guarantees

Tabla de contenidos

1. Formulación del problema	13
2. Justificación	18
3. Objetivos	19
3.1. Objetivo general	19
3.2. Objetivos específicos.....	19
4. Marco referencial	20
4.1 Marco teórico	20
4.1.1. Las empresas de servicios temporales (EST).....	22
4.1.2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).....	24
4.1.3. Contrato sindical.	25
4.1.4. Tercerización indirecta.....	26
4.1.5. Artículo 63. Contratación de Personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado.	27
4.1.6. La Teoría de los dos factores de la motivación. (Herzberg).	34
4.1.7. Factores higiénicos.....	34
4.1.8. Factores de higiene.	34
4.1.9. Factores de motivación.	35
4.1.10. Factores de motivación.	35
4.2. La Jerarquía de las necesidades (Maslow)	35
4.2.1. La Teoría de McClelland.....	36
4.2.2. La Teoría de las Expectativas (VROOM).	37
4.2.3. Componentes.	37
4.2.4. La Teoría de la Equidad (John Adams).	39
5. Metodología	42
5.1. Tipo de estudio	42
5.2. Población de estudio.....	42
5.2.1. Descripción de la población bajo estudio.	42
5.3. Marco muestral.....	42
5.4. Población accesible	43

5.5. Población elegible	43
5.6. Muestra.....	43
5.7 Tamaño muestral	43
5.8. Plan de recolección de la información	43
5.9. Plan de procesamiento y presentación de datos	44
5.10 Plan de Análisis de la información.....	44
6. Análisis de resultados y discusión	45
6.1. Características generales	45
6.2. Instructivo Básico sobre el instrumento aplicado para la recolección de datos	45
Conclusiones	67
Recomendaciones	68
Referencias.....	69

Daira Eugenia Jiménez García



Administradora de Empresas, actualmente soy estudiante de la especialización en Gerencia Estratégica del talento humano, casada y madre de dos hijas, tengo sentido de responsabilidad y facilidad de adaptación. Disfruto del aprendizaje constante y conocer a través de la experiencia, lo cual ha significado bastante para mi vida personal y profesional, me intereso bastante por la innovación y la mejora de las tareas y los procesos de los cuales hago parte. El trabajo en equipo se me facilita y soy receptiva con facilidad de expresión, me apasiona ser productiva, sentir que puedo aportar bastante en el desarrollo de procesos, en el campo familiar disfruto el tiempo con mi esposo y mis hijas, me encanta disfrutar del aire libre y me encanta conocer lugares nuevos.

Raúl Ernesto Páez Mojica



Administrador de Empresas, estudiante de la especialización en Gerencia Estratégica del talento humano, soy un empresario comprometido con la generación de empleo, en el sector del entretenimiento, transporte, gastronómico y turístico, con mi marca Palo Santo club, Palo Beer, Palo Campestre, Gringos y taxis de servicio ejecutivo, con más de veinte años de experiencia, poseo habilidades especiales para la atención de clientes nacionales y extranjeros, soy una persona que selecciono mi talento humano buscando las mejores capacidades y habilidades para trabajar en equipo y bajo presión, que son las dos principales características del sector del entretenimiento y turístico, en el campo personal soy padre de dos hijos a quienes les he inculcado el sentido de la responsabilidad, el respeto, la puntualidad y el amor hacia sus semejantes.

Franklin Leonardo Ramírez Bernal



Administrador de empresas, estudiante de la especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano, con experiencia en gestión y establecimiento de procesos en el área comercial, soy una persona dinámica, entusiasta, con sentido de responsabilidad, me adapto fácilmente al cambio y soy un convencido que la educación es fundamental para cambiar el mundo, disfruto del trabajo en equipo, Poseo una alta capacidad para entablar relaciones interpersonales, siempre estoy dispuesto a dar lo mejor de mí en el desarrollo de mis actividades laborales y personales, en el campo personal soy casado y padre de dos hijas, con las cuales formamos un hogar maravilloso, inculco en mis hijas el amor por la familia y a los demás, respeto y temor por Dios, el sentido de la responsabilidad y el valor de la palabra empeñada.

1. Formulación del problema

El día 12 de agosto de 1996, mediante Acuerdo 045 El Concejo Municipal crea la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, Entendida como una entidad pública, descentralizada del orden municipal y dotada tanto de personería jurídica como de patrimonio propio y autonomía administrativa.

Tres años más tarde, el día 01 de enero de 1999, con jurisdicción en todo el territorio del Municipio de Villavicencio, inicia su funcionamiento en el quinto piso del Edificio Alcaldía Municipal de Villavicencio, Calle 40 No. 33 - 64, encargada de producir servicios de salud y garantizar la atención en los puestos de salud habilitados para entonces: Esperanza, Recreo, Porfia (24 horas), Américas, Popular, Porvenir, San José y 12 de octubre (8 horas).¹ (Ese Municipal Villavicencio, 2012)

La Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio es una organización de carácter público, cuya misión es brindar servicios de salud a la población de Villavicencio, a través de una amplia red, cuyo modelo de atención oferta servicios ambulatorios y de internación que cuenta con talento humano idóneo, gestión del conocimiento a través de la docencia-servicio, mejoramiento continuo de los procesos y dispone de los recursos para responder a las necesidades de salud de acuerdo con el Modelo Integral de Atención en Salud y la Política de Atención Integral PAIS.

La empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio tiene como visión institucional proyectado para el año 2024, que contará con la mayor red integral prestadora de servicios de salud dentro de su modelo de atención, avanzando en la formalización laboral en salud y la humanización del servicio centrada en el sujeto de atención, a través de gestión para la venta de servicios, que le permitan una mayor sostenibilidad financiera y una transformación cultural y operativa real que incluye la innovación en docencia servicio, gestión del conocimiento y gestión del riesgo hacia el desarrollo institucional.

La entidad actualmente cuenta con una planta de personal de 128 empleados, distribuidos en:

- 1 Gerente
- 2 Subgerentes
- 3 Jefes de oficina

- 1 Tesorero
- 1 Almacenista
- 3 Profesionales universitarios grado 3
- 4 Profesionales universitarios grado 1
- 5 Médicos generales
- 6 Odontólogos
- 2 Bacteriólogos
- 5 Enfermeros
- 10 Médicos de servicio social obligatorio
- 1 Odontólogo de servicio social obligatorio
- 39 Auxiliares de enfermería
- 1 Auxiliar de higiene oral
- 6 Auxiliares de odontología
- 2 Auxiliares de laboratorio
- 3 Promotores de salud
- 3 Secretarios
- 4 Auxiliares administrativos
- 18 Facturadores
- 2 Auxiliares de información en salud
- 4 Conductores
- 2 Auxiliares de servicios generales

Durante estos veinticuatro años de labores, la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, ha venido creciendo estructuralmente y ampliando su cobertura a toda la ciudad, contando hoy con atención de servicios de salud en veintiún Ips distribuidas en toda la ciudad incluida la parte rural, por lo cual el personal de planta que labora en la parte asistencial no es suficiente para poder atender a toda la población del régimen subsidiado de la ciudad de Villavicencio, Es aquí donde la entidad a través de los años ha usado las siguientes figuras contractuales; contratos de prestación de servicios y Cooperativas de trabajo asociado entre las cuales se encuentran Coogenerallity, Surge, Coastcom, Servisocial, Asocial, Enfoque Social

Integral, Gestión y Procesos, que lo único que realizan estas cooperativas es administrar la nómina del talento humano asistencial de la entidad, que no hace parte de la planta personal, los cuales son, 20 jefes de enfermería, 145 auxiliares de enfermería y 6 conductores de ambulancia, para un total de 171 empleados asistenciales, que teniendo en cuenta que la empresa social del estado es la encargada de producir servicios de salud y garantizar la atención en sus diferentes Ips, harían parte del desarrollo de las actividades misionales de la entidad, por lo cual es importante tener en cuenta lo expuesto y normado frente al caso en mención con base en las siguientes leyes:

La Ley 1429 de 2010, con el fin de lograr la formalización laboral, dispuso que "{e}/personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes".

Que la Ley 1753 de 2015, por medio de la cual se expidió el PND 2014 - 2018, "Todos por un Nuevo País", en su artículo 74 establece: "El Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo. El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización. El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley. "2 (Trabajo, 2016, p. 1)

Ahora bien, si revisamos la transformación del rol del capital humano en las empresas, en los últimos años, se nota hasta en la forma de denominar el personal dentro de las organizaciones, donde inicialmente se le denominaba mano de obra, luego se denominó como los recursos humanos y hoy en día se establecen como persona, motivación, creatividad, etc...

debido a que se considera a los empleados como el factor determinante de desarrollo dentro de las organizaciones.

Es importante que se determine la motivación como el factor fundamental para el éxito de una organización, toda vez que de esta depende en gran medida el alcance de los objetivos propuestos por la organización.

Actualmente existen algunos directivos que todavía no dimensionan la importancia de aplicar estrategias de motivación laboral al interior de las organizaciones y los beneficios que se obtienen con la implementación de la misma.

Debido a que la motivación se ha convertido en un factor determinante de desarrollo en las empresas, diversos estudios han determinado cuáles son los motivadores más efectivos que deben ser utilizados con los empleados. Es aquí donde muchos podrían considerar el factor salarial (dinero) como el principal motivador laboral, lo cual es totalmente erróneo, toda vez que la mayoría de las organizaciones pierden sus empleados por razones totalmente distintas al factor salarial, los pierden por razones y/o situaciones donde el ambiente de trabajo se ha tornado poco agradable para los mismos.

Dentro de los principales motivadores laborales:

- Mantener un buen ambiente laboral
- Reconocimiento del trabajo desarrollado
- Oportunidades de expresión de puntos de vista
- Asumir responsabilidades
- Excelente relación con sus superiores
- Conocimiento de la funciones de la posición que ocupa
- Canales de comunicación efectiva y asertiva
- Oportunidad de desarrollo profesional.

La mayoría de estos factores motivacionales, tienen una gran influencia emocional y de productividad en los empleados, todos están dirigidos a crear un ambiente de trabajo flexible, en el cual el empleado se sienta satisfecho, valorado, cómodo y así desarrolle su capacidad personal, laboral y profesional al máximo.

Si bien es cierto la nueva administración de la entidad en los últimos dos años ha realizado la vinculación por provisionalidad de veintiséis (26) funcionarios que hacen parte del área asistencial que venían siendo contratados por el sistema de tercerización (Cooperativas), lo que les ha permitido a estos funcionarios una estabilidad y garantías laborales que benefician el buen clima organizacional, se ha quedado corta en el proceso de vinculación toda vez que aún se contratan ciento setenta y un (171) funcionarios asistenciales por el sistema de tercerización, que laboran pero que a su vez sienten inconformismo y vulnerados sus derechos laborales con este sistema de contratación.

Esta clara violación a las garantías laborales, a las leyes colombianas frente a la tercerización y los principios organizacionales donde la motivación como eje fundamental del desarrollo empresarial y laboral se ve afectado, con el desarrollo del presente trabajo pretendemos demostrar es: **¿LA TERCERIZACIÓN LABORAL ES UN FACTOR DESMOTIVANTE EN LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO?**

2. Justificación

Nos motivamos a realizar esta investigación de la tercerización del personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, con el fin de establecer los efectos desmotivantes que genera la figura contractual que viene utilizando la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio con este personal, toda vez que se establece que el personal de planta de la entidad y el personal contratado a través de las cooperativas ejercen las mismas funciones, los mismos horarios y laboran en las mismas instalaciones, con los mismos implementos de la entidad, pero su remuneración, compensaciones y beneficios son completamente distintos y desiguales.

A través del tiempo las oportunidades laborales que generan estabilidad, compensación, beneficios y brindan garantías prestacionales han venido siendo reemplazadas por la figura de la tercerización que utilizan las empresas para evitar de una u otra forma la carga prestacional que representa el talento humano, no siendo ajena a este fenómeno la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, afectando de manera significativa la dignidad, estabilidad y garantías laborales que debe tener el personal de salud, que hoy más que nunca han demostrado la capacidad y el profesionalismo con que se han enfrentado al reto de brindar atención a pacientes con Covid-19, poniendo en riesgo sus propias vidas e integridad de su familia para salvar la vida de los demás, honrándonos a todos con su compromiso, dedicación y profesionalismo.

Es aquí donde nace la importancia de ver la tercerización laboral como uno de los problemas que posee el ámbito laboral colombiano y que la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio durante años viene manejando esta forma de vinculación laboral, que afecta la calidad y derecho a la igualdad de los empleados frente a las condiciones salariales, de compensación y beneficios laborales.

Pretendemos entonces ayudar a identificar la tercerización como un factor desmotivante en el desempeño laboral del personal asistencial de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio, así como generar conciencia en la Gerencia de la entidad, con el fin de que la vinculación de todo el personal sea en propiedad y puedan todos los empleados contar con las mismas garantías, compensaciones y beneficios que brinda la Empresa.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Demostrar que la tercerización laboral es un factor desmotivante en la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio.

3.2. Objetivos específicos

- Establecer las diferencias en términos de remuneración, compensación y beneficios que existe entre el personal asistencial de planta y el personal asistencial tercerizado de la Empresa.
- Evidenciar la clara violación a las garantías laborales, a las leyes colombianas frente a la tercerización y los principios organizacionales donde la motivación como eje fundamental del desarrollo empresarial y laboral se ve afectado.
- Fundamentar a la gerencia de la Empresa, que la tercerización del personal asistencial, afecta el buen funcionamiento de la misma.

4. Marco referencial

4.1 Marco teórico

La tercerización laboral en Colombia, hace ya varios años ha venido cobrando bastante importancia y aplicación para la contratación del talento humano en las diferentes entidades estatales del país, donde el sector de la salud no ha sido ajeno y es uno de los principales afectados con este sistema de contratación, toda vez que no brinda las garantías y estabilidad laboral que merece el personal que arriesga su vida por salvar la de los seres humanos, durante el desarrollo de este trabajo pretendemos abordar la problemática de la tercerización como factor desmotivante del personal asistencial de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio.

Inicialmente buscamos ampliar la noción de lo que se define por tercerización laboral, realizando una clarificación de cada una de las formas de tercerización utilizadas para la contratación del personal asistencial en el sector salud en Villavicencio, identificando la normatividad que regula cada una de estas y posteriormente tomar las teorías motivacionales como fundamento para determinar el problema planteado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisa el significado de trabajo: “trabajo en régimen de subcontratación» como todo aquel trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”.³ (86, 1998)

Por otro lado, en Colombia según el Decreto 583 de 2016, plantea por tercerización laboral “los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.”⁴ (Colombia Ministerio del Trabajo, 2016)

Ahora bien, la tercerización laboral, se genera cuando una empresa, la cual se denomina usuaria contrata con otra empresa a la cual se denomina proveedora, para entregar o transferir

determinados procesos, productos o servicios. Definición dada a nivel nacional e internacional para la subcontratación u outsourcing.

La OIT especialmente, plantea la existencia de dos tipos de subcontratación: la que se refiere a la producción de bienes o prestación de determinados servicios y la que se refiere a la mano de obra del personal que se contrata.

La subcontratación que se presenta de la producción de bienes o de la prestación de servicios corresponde al momento en que “una empresa entrega a otra el suministro de bienes o servicios, en la cual esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos.”

Este tipo de subcontratación se consolida cuando una empresa (usuaria) decide dejar de ejecutar por sí misma la producción de un bien específico o la prestación de un servicio determinado que hace parte de sus propias actividades, para que se responsabilice o desarrolle una empresa externa, la cual, realizará la producción o prestación del servicio con recursos propios y sus propios trabajadores.



Figura 1. Imagen Subcontratación. Autoría propia.

Es decir, dos empresas independientes entre sí, configuran una relación contractual en la cual, la empresa contratante (usuaria), no mantiene una relación laboral directa con los trabajadores de la empresa proveedora, ni planifica la actividad y lo que esta conlleva. Sin embargo, la empresa contratante se ve beneficiada de la labor realizada por parte de los empleados que pertenecen a la empresa contratista, y aunque la empresa usuaria no da directrices, ni órdenes directas, las políticas de producción establecidas en la misma, influyen en la forma de desarrollar de esta actividad.

La subcontratación de la mano de obra se presenta cuando “el objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra (...) por parte del subcontratista a la empresa usuaria, la cual puede pedir a los interesados que trabajen en sus locales junto con sus propios asalariados o que lo hagan en otra parte, si la organización de la producción así lo requiere.”⁵ (COLOMBIA MINISTERIO DEL TRABAJO, 2016)

En teoría esta figura de subcontratación podría confundirse con un simple intermediario⁶ (COLOMBIA C. S.), sin embargo, se diferencia de este concepto, en que la empresa intermediaria (contratista) entre la empresa (usuaria) y los trabajadores no funciona simplemente de enlace, sino, que la contratista es la que establece la relación contractual con los trabajadores, es decir, es la que asume los costos y obligaciones de la relación laboral, actuando como empleador directo.

En Colombia, prevalecen tres tipos de tercerización de mano de obra, que se acomodan a los conceptos expuestos anteriormente y cumplen con todas las características de la figura misma. Las tres formas de tercerización de mano de obra son: Las Empresas de Servicios Temporales (EST), las cooperativas de trabajo asociado y el contrato sindical.

4.1.1. Las empresas de servicios temporales (EST).

Las Empresas de Servicios Temporales, según lo establecido en el Decreto 4369 de 2006, Son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.⁷ (Colombia. Ministerio de Protección Social, 2006)

En otras palabras, la relación laboral se configura directamente entre la Empresa de Servicios Temporales y el trabajador que va a prestar sus servicios en la empresa usuaria, por lo cual, la Empresa de Servicios Temporales, es la encargada de las obligaciones laborales que se derivan del vínculo laboral en su totalidad, con los trabajadores y por lo cual tiene a su cargo el pago de las compensaciones, salario, seguridad social y demás prestaciones sociales de los mismos. Ahora bien, entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria existe un contrato de prestación de servicios, no un contrato laboral, por lo tanto, la empresa Usuaria no tiene ningún vínculo de obligación laboral directa con los trabajadores de la Empresa de Servicios Temporales (EST).

Es de aclarar, que según lo consagrado en el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006 el cual reglamenta esta figura de tercerización, la empresa usuaria se encargará del control y vigilancia de los pagos mencionados anteriormente, con base en el deber que tiene la Empresa de Servicios Temporales (EST) de remitir las constancias de pago de los aportes de la seguridad social de los trabajadores en misión a la empresa usuaria, a su vez la empresa usuaria estará en la obligación de reportar al Ministerio de Salud y Protección Social cualquier inconsistencia, de no realizar este seguimiento la empresa usuaria será solidariamente responsable.

Las Empresas de Servicios Temporales presentan dos tipos de empleados: los empleados de planta y los empleados en misión. El empleado de planta se entiende como el empleado que presta sus servicios directamente para la empresa de servicios temporales, como, por ejemplo: el gerente, la secretaria, el mensajero, entre otros y el empleado en misión es aquel que es enviado a cumplir con los servicios o tareas contratadas por la empresa usuaria, y sus funciones debe prestarlas dentro de las instalaciones de la misma.

Para que una Empresa de Servicios Temporales pueda enviar trabajadores en misión a la empresa usuaria, según el artículo 6º del Decreto 4369 de 2006, debe presentarse alguna de las siguientes situaciones:

A. Los trabajadores en misión se contraten con la finalidad de realizar actividades transitorias, accidentales u ocasionales.

B. Los trabajadores en misión se contraten para remplazar personal de la empresa usuaria que se encuentra en licencia, incapacidad o periodo de vacaciones.

C. Los trabajadores en misión se contraten en periodos de picos productivos, es decir, cuando se presenten incrementos en la producción, épocas de cosecha, entre otras.⁸ (Trabajo, 2021)

Es importante resaltar que los trabajadores en misión tienen derecho a un salario ordinario semejante al que devengan los trabajadores de planta de la empresa usuaria en cumplimiento de las mismas funciones, incluyendo los demás derechos laborales consagrados en la ley, según lo establecido en el artículo 5 del decreto 4369 de 2006, también, tendrán derecho a los beneficios que se ofrezcan en la empresa usuaria en materia de transporte, alimentación y recreación, pero no tienen derecho a los beneficios extralegales que ofrece la empresa usuaria a sus trabajadores.

Esto conlleva, a que la subcontratación de los trabajadores en misión resulte más económica para la empresa usuaria, como lo que establece el artículo 4369 de 2006, los demás beneficios laborales no son obligatorios, sino que su pago es discrecional de la empresa usuaria.

Es importante aclarar que únicamente en el tercer caso expuesto anteriormente, es decir, en el caso de que una empresa contrate personal debido a picos productivos, el contrato que se formalizará entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria será estipulado por 6 meses, los cuales podrán ser prorrogables por otros 6 meses, con una duración máxima de un año para la realización de la misma actividad dentro de la empresa beneficiaria.

4.1.2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

Son organizaciones sin ánimo de lucro, instituidas por la legislación colombiana, donde personas naturales se asocian y aportan sus recursos, principalmente trabajo, con el fin de producir bienes, ejecutar obras o prestar alguna clase de servicio, las cuales son desarrolladas con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos generados por la misma. Donde entre los asociados y la Cooperativa no existe una relación laboral, no existe vínculo empleador-trabajador, lo que existe entre ambos es un vínculo de naturaleza cooperativa, el cual se da libre y autónomamente.

La Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008, entre otras son las que reglamentan o rigen a las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Inicialmente, la Ley de Cooperativas excluía a las Cooperativas de Trabajo Asociado de la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo por lo cual, el régimen laboral y prestacional de los trabajadores asociados que hacían parte de estas, establecían sus propios salarios y compensaciones por medio de sus propios estatutos generando un abuso en la aplicación de la figura, ya que se evidenció un aumento significativo en la creación de las mismas entre los años 2000 y 2004,⁹ (CONFEDERACION COOPERATIVAS DE COLOMBIA I. C.) obteniendo una forma más económica de contratar mano de obra.

El Decreto 4588 de 2006. En el artículo 25, estableció que todas las sumas de dinero que reciban los asociados como contraprestación a la ejecución de una actividad no constituyen salario, debido a que no existe un vínculo laboral entre la Cooperativa y el trabajador asociado. El pago por la actividad que el asociado realiza se llama compensación, no salario, la cual según la Ley 1233 del 2008 en su artículo 3, estableció que no podía ser inferior al salario mínimo

legal mensual vigente, todo esto con el fin de regular las compensaciones establecidas por las Cooperativas de Trabajo Asociado.

El artículo 6 de la ley 1233 del 2008, estableció que las Cooperativas y Pre Cooperativas de Trabajo Asociado son responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes al sistema de seguridad social de sus afiliados, con base las disposiciones legales sobre los trabajadores dependientes.

El Decreto 4588 de 2006 en su artículo 17, prohibió que las Cooperativas de Trabajo Asociado actuaran como intermediarias laborales o empresas de servicios temporales, es decir, No pueden enviar trabajadores asociados en misión ni contratar con S.A.S (Sociedades por Acciones Simplificadas),¹⁰ (CONFEDERACION COOPERATIVAS DE COLOMBIA I. C., 2009) **únicamente podrán ser enviados trabajadores asociados de la cooperativa a realizar procesos o subprocesos completos que No sean consideradas actividades misionales.**

Es importante mencionar que, debido a la no existencia de vínculo laboral entre la Cooperativa y los asociados, el pago de prestaciones sociales y vacaciones no es obligatorio.

4.1.3. Contrato sindical.

Los Decretos 1429 de 2010, 1072 de 2015 y el 036 de 2016 y en los artículos 482, 483, 484 del Código Sustantivo del Trabajo, se fundamenta el contrato sindical.

El Decreto 1429 de 2010, define el contrato sindical como el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores para la prestación de determinados servicios o la ejecución de una obra a través de sus afiliados.

El contrato Sindical, debe ser escrito y cumplir con determinados requisitos para celebrar el mismo, dentro de los cuales son:

- Existir el sindicato, con mínimo 6 meses de antigüedad en su conformación.
- aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción de la contratación sindical que se va a realizar
- El sindicato debe tener la estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales a las que se compromete.

Con base en lo anterior, se determina que el sindicato es el encargado de las obligaciones que se derivan del contrato sindical, incluyendo pago de honorarios y la afiliación a la seguridad

social de sus trabajadores. Es importante precisar que este dificulta saber cuál es la actividad misional de la misma. ii) Esta sociedad es la que más protege el patrimonio personal de los socios, ya que únicamente responden hasta su aporte que no existe ningún tipo de relación laboral ni entre las personas afiliadas al sindicato que están ejecutando el contrato y la empresa usuaria, ni entre el afiliado y el sindicato.

Los contratos sindicales, junto a las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados son una de las tres formas de contratación colectiva-

Ahora bien, frente a lo que se refiere a la prestación del servicio contratado por el sindicato a través del contrato sindical, se deja claro que los contratados prestarán el servicio o ejecutarán las obras por medio de afiliados que se vinculan específicamente para la ejecución del contrato. Lo cual, diferencia a los afiliados al sindicato que hacen parte de la empresa con los afiliados vinculados que son quienes ejecutarán el contrato sindical.

Es importante resaltar que el contrato sindical es la figura de subcontratación que presenta menos restricciones y requisitos legales, por lo cual para la supervisión y control debe radicarse en el Ministerio del Trabajo.

4.1.4. Tercerización indirecta.

La Tercerización Indirecta es aquella que se realiza con el fin de realizar la subcontratación de producción de bienes o prestación de determinados servicios y a esta se le da forma a través de contratos de índole comercial o civil, dentro de los cuales tenemos los contratos de suministro, los contratos de comodato o los contratos de prestación de servicios de carácter general.

Es importante establecer que la subcontratación (por medio de cualquier tipo de contrato) de actividades similares, conexas o complementarias a las desarrolladas por la empresa usuaria, obliga a aplicar la solidaridad consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la empresa contratante es solidariamente responsable por el valor de los salarios y prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores de la empresa contratista, eximiéndola cuando se trate de labores ajenas a las actividades normales de la empresa o negocio.

Además de las regulaciones o reglamentaciones particulares de cada una de las modalidades descritas en el capítulo anterior.

La ley 1429 del 2010 en el artículo 63, prohibió la contratación de personal a través de Cooperativas de trabajo Asociado, o utilización de cualquier otro medio de intermediación laboral, por considerarlo violatorio de los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores.

4.1.5. Artículo 63. Contratación de Personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado.

El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Pre cooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.¹¹ (COLOMBIA C. D., 2010)

Con el fin de reglamentar el artículo citado anteriormente y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015 se expidió para en el año 2016 el Decreto 583, el cual agrega el capítulo 13 COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1429 de 2010 (29 de diciembre de 2010) Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. nuevo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo denominado “DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y

CONTROL SOBRE LA TERCERIZACIÓN LABORAL”, con el fin de hacer más eficiente e integral la inspección laboral y así impedir las violaciones a los derechos laborales de las personas contratadas por medio de la utilización de alguna de las modalidades descritas anteriormente.

Es así como el primer artículo consagrado en el Decreto 583 de 2016, establece una serie de definiciones para tener en cuenta en el momento de aplicar las normas laborales vigentes. Algunos de estos términos o conceptos mencionados, ya estaban consagrados dentro del Código Sustantivo del Trabajo o incluidos en diversas leyes laborales como son: contratista independiente,¹² simple intermediario¹³ y trabajadores en misión¹⁴ (COLOMBIA, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO) (COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, 1990)

Una de las nuevas definiciones que trae consigo el Decreto 583 de 2016, es el establecido en el artículo primero, numeral 4, de “beneficiario y proveedor” y el listado de quiénes pueden ostentar esta calidad:

“(…) 4. Beneficiario y proveedor. Se entiende por beneficiario la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente la producción de un bien o la prestación de un servicio por parte de un proveedor. Se entiende por proveedor la persona natural o jurídica que provee directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo.

El beneficiario y proveedor, dependiendo su naturaleza jurídica particular, pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Además, pueden tener las modalidades sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias privadas gestión y colocación de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso humano, contratistas independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas.”¹⁵ (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2016)

Adicionalmente, define lo que se entiende por actividad misional permanente y en el numeral 6to del mismo artículo se consagró la definición de tercerización laboral y se señalan los elementos que deben convergir para consolidar una presunta tercerización ilegal.

“6. Tercerización laboral: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.”¹⁶ (Colombia. Decreto 583, 2016)

Por medio de esta reglamentación, se establece mayor precisión sobre la existencia de tercerización ilegal, es decir, se establecen dos elementos que necesariamente deben concurrir para que pueda catalogarse como ilegal esta práctica:

1. Que se vincule personal para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de un proveedor.
2. Que esa vinculación de personal afecte de cualquier forma derechos constitucionales, legal y prestacionales consagrados en normas laborales.

Ahora bien, si una empresa incurre en tercerización ilegal, el artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y el artículo 7° de la ley 1610 de 2013, facultó al Ministerio del Trabajo a través de las direcciones territoriales, para imponer multas hasta por cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales vigentes dependiendo del número de trabajadores afectados y de si existe una reincidencia en la actuación.

Este artículo, también estableció que cualquier empresa que se encuentre investigada podrá solicitar al ministerio de trabajo, la posibilidad de suscribir un acuerdo de formalización laboral, a su vez el decreto presenta una lista de elementos indicativos de tercerización ilegal, para la imposición de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo y sus autoridades de inspección, control y vigilancia.

Artículo 2.2.3.2.3. Elementos indicativos de la tercerización ilegal. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el presente Capítulo y previa la garantía del debido proceso, las autoridades de inspección vigilancia y control del Ministerio del Trabajo tendrán como elementos indicativos de tercerización ilegal, tal como fue definida anteriormente, los que se señalan a continuación, entre otros:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informadas por escrito.
2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.

3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.
5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.
6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.
8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.
9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.”¹⁷ (COLOMBIA S. D., 2010)

Es importante resaltar que los elementos enunciados anteriormente, no son en sí mismos, conductas sancionables por tercerización ilegal, sino que son conductas que sirven para orientar al ente investigador de que presuntamente se está presentando una ilegalidad.

Con base en lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta nuestro objeto de investigación, es importante traer a estudio la demanda instaurada al artículo 59 de la ley 1438 de 2011 el día 7 de marzo de 2012, por considerarlo inconstitucional y violatorio de los artículos 1, 2, 25, 29, 53, 123 y 125 de la constitución política, la cual fue resuelta por el honorable magistrado de la Corte Constitucional Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, a continuación, exponemos la parte resolutive de la demanda.

PRIMERO. - DECLARAR EXEQUIBLE el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, en el entendido de que la potestad de contratación otorgada por este artículo a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Presidente.

Luego de exponer lo concerniente al ámbito jurídico y legal, que demuestra la presunta vulneración por parte de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio de los derechos laborales de los 171 funcionarios asistenciales tercerizados laboralmente, entraremos a analizar cómo la tercerización laboral es un factor desmotivante en el desempeño laboral de estos funcionarios de la empresa.

Para lo cual hablaremos inicialmente de la motivación en las organizaciones, algunas teorías al respecto y su impacto en la productividad.

Para poder analizar la motivación como eje fundamental de las organizaciones, es importante traer al contexto lo planteado por algunos autores al respecto.

Según Rubén Rabey “La motivación se ha definido como la unidad interiorizada que es más dominante en un individuo en un momento dado” con base en lo anterior se puede establecer que las organizaciones pueden generar estrategias para motivar a los empleados a realizar un mejor trabajo de lo que normalmente lo harían. Dentro de los incentivos que se puede ofrecer al personal encontramos un buen salario, estrategias para mejorar las condiciones de trabajo. Algunas teorías motivacionales plantean maneras de animar a los empleados a trabajar más duro. Así las cosas, “El concepto de motivación empresarial surge a partir de la búsqueda de motivos en el ámbito de la empresa que nos inspiran a generar acciones para lograr un resultado. A través de este mecanismo (motivo, acción y resultado) encontraremos el flujo necesario para alcanzar cualquier meta en el ámbito empresarial” (Méndez, A. 2013)¹⁸

Por otra parte, si nos detenemos a analizar el concepto de motivar, encontramos en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española en su Vigésima segunda edición que define el vocablo motivar como: “Disponer del ánimo de alguien para que proceda de un

determinado modo” o basándonos en la rama de la psicología, encontramos en el Diccionario de Psicología de Oxford Study Genie Plus que expresa al respecto que: “(...) son los impulsos que orientan y determinan nuestra conducta”.

Analizando la motivación como parte fundamental de la productividad en las organizaciones, podemos establecer que está es la manera más directa de alcanzar los objetivos y metas que se estructura la organización, toda vez que cuando los colaboradores o empleados se sienten motivados, trabajan arduamente en el cumplimiento de los mismos, mejorando la productividad, la calidad y estabilidad del talento humano, porque sienten que la organización satisface en gran medida sus necesidades personales, laborales y profesionales, entendiéndose la motivación en la organización como la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización como lo plantea Maslow.

Es importante tener claro que motivar a los empleados, no es sinónimo de manipulación, la motivación parte de la necesidad de incentivar a los colaboradores o empleados, reconociéndoles el esfuerzo, la dedicación y entrega en alcanzar los objetivos individuales y colectivos en cumplimiento de la misión y visión empresarial, pero además del incentivo es importante que los gerentes tengan el liderazgo, la empatía y el sentido humano para establecer que está sucediendo al interior de la organización, qué puede llegar en un momento determinado a generar un conflicto laboral, que puede causar una disminución en la productividad, en fin estar más cerca del desarrollo de las actividades y del talento humano al interior de la organización.

En el caso que estamos manejando frente a la tercerización laboral en la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, podemos establecer que los empleados asistenciales sienten que sus condiciones de trabajo con relación a las de los funcionarios de planta no son equivalentes, sienten que aunque realizan las mismas funciones, manejan los mismos horarios y están frente a la misma subordinación, los empleados de planta cuentan con mejores condiciones de remuneración y compensaciones, considerando y siendo evidente la desigualdad de las garantías laborales.

Ahora bien, si analizamos otro aspecto que genera la motivación al interior de las organizaciones, es que con esta se mejora la imagen organizacional, toda vez que las organizaciones que invierten en mejores garantías laborales (monetarias, morales y naturales)

mantienen una buena imagen entre sus empleados, a su vez que genera atracción del mejor talento humano calificado y experimentado, acrecentando y mejorando el ambiente laboral, generando una relación de confianza entre los empleados y el empleador. Con base en lo anterior se establece que cuando los empleados se sienten motivados dentro de la organización, aumenta el sentido de pertenencia y la oportunidad de desarrollo, adaptándose fácilmente a nuevas situaciones que se presenten, dando un giro a las situaciones adversas buscándole el lado positivo de estas, a su vez están dispuestos a los nuevos cambios y cooperarán con las políticas establecidas por la dirección.

Las organizaciones invierten recursos económicos en la contratación de expertos en motivación con el fin de que desarrollen charlas para incentivar y motivar a los empleados a ser más productivos en sus funciones diarias dentro de la organización, a su vez que han logrado establecer que existen personas con alto sentido de la auto motivación, mientras que otros deben ser impulsados con mecanismos y técnicas motivacionales, donde las diferencias de personalidades, perfiles, conocimientos y demás generan diferentes niveles de motivación al interior de la organización, lo que motiva a unos, no es factor motivacional para otros, lo cual hace que en las organizaciones se debe establecer mecanismos de motivación acordes a los niveles estructurales de la organización.

Con base en lo anterior debemos analizar lo que plantean las teorías sobre la motivación, con el fin de poder clarificar conceptos y establecer en el caso en estudio, por qué la tercerización laboral es un factor desmotivante al interior de la entidad, es aquí donde debemos revisar las teorías motivacionales de contenido, las cuales se ocupan de lo que motiva a los empleados y se ocupa de las necesidades y objetivos individuales, dentro de los representantes de estas teorías tenemos a Maslow, Herzberg, Alderfer y Mc Clelland, quienes estudiaron la motivación desde la perspectiva de cómo se produce la motivación. En segundo lugar, debemos revisar las teorías motivacionales de proceso, las cuales tratan del proceso de la motivación y se ocupa de cómo se produce la motivación, dentro de los representantes de estas teorías tenemos a Porter, Adams, Vroom, Lauder y Lock, quienes estudiaron la motivación desde el querer ser productivo del ser, encontrando que los seres humanos necesitan sentirse motivados.

4.1.6. La Teoría de los dos factores de la motivación. (Herzberg).

La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo. Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

4.1.7. Factores higiénicos.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

4.1.8. Factores de higiene.

Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.

Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.

4.1.8.1. Ambiente físico. El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

4.1.8.2. Supervisión. Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.

4.1.8.3. Seguridad laboral. Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.

4.1.8.3.1. Crecimiento, madurez y consolidación. Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

4.1.9. Factores de motivación.

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

4.1.10. Factores de motivación.

4.1.10.1. Logros y reconocimiento. Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.

4.1.10.2. Independencia laboral y responsabilidad. Radica en el ámbito laboral, en el trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.¹⁹ (Cid, 2013)

4.2. La Jerarquía de las necesidades (Maslow)

La Pirámide de Maslow forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Es decir, que Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow.

Abraham Maslow introdujo por primera vez el concepto de la jerarquía de necesidades en su artículo “A Theory of Human Motivation” en 1943 y en su libro “Motivation and Personality”. Más tarde, el hecho de que esta jerarquía soliese ser representada gráficamente en forma de pirámide hizo que el núcleo de la teoría pasase a ser conocido como pirámide de Maslow, cuya

popularidad es notable incluso hoy en día, décadas después de que fuese propuesta por primera vez.²⁰ (Allen, 2015)

4.2.1. La Teoría de McClelland.

Se basa en tres tipos de necesidades: de afiliación, de logro, y de poder; las cuales son adquiridas en la cultura y se toman como fuente de motivación ya sea propia o de tus compañeros de trabajo. Las necesidades que predominan en una persona incluso pueden ser de utilidad si deseas saber en qué tipos de puestos obtendrá una mayor motivación.

4.2.1.1. Necesidad de afiliación. Refleja el deseo de pertenecer a grupos sociales, de interactuar socialmente con los demás. Tienen un gran interés en entablar relaciones sociales y en sentirse apreciados y aceptados por su grupo social. Este tipo de personas se sentirían más cómodas en puestos en los que puedan formar parte de un equipo, optan por la colaboración antes de la competición, por lo que podrían desempeñarse mejor como empleados que como líderes.

4.2.1.2. Necesidad de logro. Tienden a ser atraídos por alcanzar metas que reflejen un duro trabajo o que necesiten de ciertas habilidades y aptitudes para lograrlo, se imponen a sí mismos retos y la satisfacción de estas personas radica en la capacidad de superarlos. Las personas en las que predomina esta necesidad suelen ser muy eficaces a nivel individual, y se manejan bien en puestos de gestión a nivel medio, o en algún otro que les puedan proporcionar retos constantes.

4.2.1.3. Necesidad de poder. Este tipo de gente es motivada por el deseo de tener un impacto en los demás, con el fin de influir o controlar su comportamiento, obtienen satisfacción en situaciones competitivas en las que una parte gana y la otra pierde. En aquellos que predomina la necesidad de poder, suelen estar cómodos en puestos de gestión de alto nivel, logrando con facilidad favorecer la competitividad y el liderazgo.

Cada persona tiene diferentes necesidades de manera que son motivadas de manera distinta, es recomendable conocer tanto sus necesidades como las de su equipo de trabajo, recapacitar sobre ellas y ver si realmente están siendo satisfechas con el puesto en el que se están desempeñando. El cumplimiento de estas necesidades sin duda repercutirá en un aumento de la motivación trayendo consigo mejores resultados.²¹ (Balbuena, 2020)

4.2.2. La Teoría de las Expectativas (VROOM).

La teoría fue propuesta por Víctor Vroom, un profesor de psicología originario de Canadá, en el año 1964. A través de la teoría de la expectativa de Vroom, se establece que la motivación humana depende de tres factores: la expectativa, la valencia y la instrumentalidad. V. Vroom centra su teoría en el ámbito de las organizaciones, y es por ello que hace alusión especialmente a la motivación en el trabajo.

Así, a partir de la Teoría de la expectativa de Vroom se propone la siguiente fórmula, que relaciona estos tres componentes: $\text{Fuerza motivacional} = \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad} \times \text{Valencia}$. Es decir, hace alusión a los tres componentes mencionados para explicar de qué depende que una persona sienta y ejerza dicha fuerza motivacional.

4.2.3. Componentes.

Los componentes básicos que determinan la motivación de los trabajadores son: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Vamos a ver en qué consiste cada uno de ellos:

1. Expectativa.

Consiste en la expectativa de que invirtiendo “X” esfuerzo, se obtendrán “X” resultados. Para ello, es imprescindible que el empresario conozca qué motiva a sus trabajadores, a fin de que pueda motivarlos adecuadamente.

La expectativa tiene mucho que ver con el concepto de autoeficacia introducido por Albert Bandura, un importante psicólogo también canadiense nacido en 1925. Este concepto hace alusión a la capacidad percibida de la persona para hacer frente a los obstáculos y lograr lo que se propone.

Otro factor que tiene entra en juego en la expectativa del trabajador es la dificultad de la tarea; es por ello que el empresario deberá asegurarse de que la persona, además de disponer de las habilidades requeridas para desarrollar la tarea, disponga de los recursos o del soporte que necesite.

2. Instrumentalidad

Dentro de la Teoría de la expectativa de Vroom, y haciendo alusión al segundo elemento esencial que conduce a la motivación, nos encontramos con la instrumentalidad. Ésta tiene que ver con el hecho de que cada trabajador tendrá su función y será una parte indispensable para que funcione todo el engranaje, la propia organización en su conjunto.

El objetivo será que el empleado tenga un buen desempeño, que permita obtener los resultados deseados; es decir, tiene que ser una pieza “funcional”, que aporte valor. De ahí el nombre de este concepto.

3. Valencia

Finalmente, el tercer componente de la fórmula de la teoría de la expectativa de Vroom es la valencia, y tiene que ver con lo que valora cada empleado; habrá algunos que valoren más el sueldo, otros los días de vacaciones, otros el tiempo libre (que implica trabajar menos horas), etc.

El papel del empresario, en este caso, será descubrir qué valoran sus trabajadores, además de conocer qué valor les dan a sus propios resultados. Es decir, los resultados o el desempeño obtenido por cada trabajador, será valorado por cada uno de ellos de manera única, idiosincrática.

4. Motivación y esfuerzo.

Vroom sabía que la motivación estaba muy relacionada con el esfuerzo. Así, y por lógica, cuanto más motivados estemos en relación a una tarea o a un objetivo, más nos esforzaremos para lograrlo(la). Y, además, el hecho de que estemos más o menos motivados vendrá determinado por el valor que le otorguemos a dicha tarea u objetivo, es decir, el valor personal que tiene para uno mismo.

Se trata de una especie de secuencia intuitiva; cuanto más valor, más motivación y por extensión, más esfuerzo. Así, haciendo alusión a este concepto, Vroom diferencia tres elementos: el esfuerzo individual que realiza cada persona para conseguir una meta, el rendimiento que obtiene y el resultado final de esa tarea.

Estos tres elementos están conectados y se interrelacionan constantemente, influyéndose mutuamente.

5. Decisiones y factores personales

Por otro lado, la teoría de la expectativa de Vroom establece que los trabajadores tomarán las decisiones en función de lo que más les motive en su trabajo, y, además cuanto más motivados estén, más se esforzarán.

Además, la personalidad de la persona y sus características personales también ejercerán una influencia a la hora de guiar a la propia persona en sus decisiones. Según Vroom, nos comportamos eligiendo constantemente lo que queremos, es decir, decidiendo entre diferentes opciones o alternativas.²² (Mitjana, L. , 2021)

4.2.4. La Teoría de la Equidad (John Adams).

La teoría de la equidad de John Stacey Adams ayuda a explicar por qué el pago y las condiciones por sí solos no determinan la motivación. También explica por qué dar a una persona un ascenso o un aumento de sueldo puede tener un efecto desmotivador en los demás. Cuando las personas se sienten tratadas de manera justa o ventajosa, es más probable que estén motivadas; cuando se sienten injustamente tratados, son muy propensos a los sentimientos de desafección y desmotivación.

La creencia en la teoría de la equidad laboral es que las personas valoran el trato justo, lo que hace que se sientan motivadas a mantener la equidad mantenida dentro de las relaciones de sus compañeros de trabajo y la organización.

Palabras como esfuerzos y recompensas, o trabajo y paga, son una simplificación excesiva, de ahí el uso de los términos entradas y salidas. Los inputs son lógicamente lo que damos o ponemos en nuestro trabajo. Los outputs son todo lo que sacamos a cambio. Se trata de que el balance entrada-salida compense para el trabajador y/o perciba que le compensa.

El concepto de inputs/entradas en la teoría de la equidad

Este término de teoría de la equidad compensa la calidad y cantidad de las contribuciones de los empleados a su trabajo. Los inputs incluyen tiempo, esfuerzo, lealtad, trabajo duro, compromiso, capacidad, adaptabilidad, flexibilidad, tolerancia, determinación, entusiasmo, sacrificio personal, confianza en los superiores, apoyo de compañeros de trabajo y colegas, habilidades.

El concepto de outputs/salidas en la teoría de la equidad

Los outputs o resultados en la teoría de la equidad laboral se definen como las consecuencias positivas y negativas que un individuo percibe que un participante ha incurrido como consecuencia de su relación con otro. Los outputs pueden ser tangibles e intangibles. Los resultados típicos son la seguridad laboral, la estima, el salario, los beneficios para empleados, los gastos, el reconocimiento, la reputación, la responsabilidad, el sentido de logro, los elogios,

las gracias, los estímulos.

¿Todo es sobre el dinero?

Sin embargo, el pago es la principal preocupación y, por lo tanto, la causa de equidad o inequidad en la mayoría de los casos. En cualquier puesto, un empleado quiere sentir que sus contribuciones y su desempeño laboral están siendo recompensados con su salario. De acuerdo con la teoría de la equidad, si un empleado se siente mal pagado, el empleado se sentirá hostil hacia la organización y quizás hacia sus compañeros de trabajo, lo que puede hacer ya no tenga un buen desempeño en el trabajo.

Son las variables sutiles que también juegan un papel importante para el sentimiento de equidad. Sólo la idea de reconocimiento por el desempeño en el trabajo y el mero acto de agradecer al empleado causarán una sensación de satisfacción y, por lo tanto, ayudarán a que se sienta valioso y se desempeñe mejor.

Percepción de la equidad

Pero la Teoría de la Equidad de Adams es un modelo motivacional mucho más complejo y sofisticado que simplemente evaluar el esfuerzo (inputs) y la recompensa (outputs). La teoría de la equidad agrega una perspectiva adicional crucial de comparación con los “referentes” (personas que consideramos en una situación similar). Los “referentes” se utilizan para describir los puntos de referencia o las personas con las que comparamos nuestra propia situación, que es la parte fundamental de la teoría.

La equidad no depende solo de nuestra relación de entrada-salida, sino de nuestra comparación entre nuestra relación y la relación de otros. Formamos percepciones de lo que constituye una proporción justa (un balance o intercambio) de inputs y outputs al comparar nuestra propia situación con otros “referentes” (puntos de referencia o ejemplos) en el mercado.²³ (Humanos.com, 2019)

Contextualizando, podemos establecer que los funcionarios asistenciales de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, sienten desmotivación, por la tercerización laboral en que se encuentran toda vez que si analizamos cada una de las teorías anteriormente planteadas nos llevan a la misma deducción, con base en la teoría de factores de Herzberg podemos establecer que los funcionarios pueden sentir insatisfecha su necesidad de crecimiento emocional e intelectual, toda vez que los empleados de planta cuentan con beneficios para poder

crecer intelectualmente por parte de la empresa que ofrece el subsidio de estudio, el cual no brindan las cooperativas con los que ellos tienen el sistema de vinculación, si analizamos la teoría de las necesidades de Maslow, se podría establecer que las necesidades de seguridad pueden estar siendo insatisfechas toda vez que se pierde la estabilidad laboral y las garantías que esta trae consigo, ahora bien si revisamos la teoría de McClellan podríamos establecer que estarían siendo afectadas las necesidades de afiliación, donde estos funcionarios sienten la necesidad de ser parte de los funcionarios de planta de la entidad y poder contar con las mismas garantías, revisando la teoría de las Expectativas se debe analizar lo planteado por Vroom, frente a la Valencia, evidenciando que es lo que valoran los empleados dentro de la organización, teniendo que en el caso de estudio es la vinculación a la empresa como funcionario de planta y acabar la tercerización dentro de la entidad, por ultimo esta la teoría de la Equidad, que plantea claramente que cuando las personas se sienten tratadas de manera justa y ventajosa, se sienten más motivados, en pocas palabras podemos establecer que si dentro de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, se trata de manera equitativa a todos los funcionarios que hacen parte de la entidad se daría por terminada la tercerización y se ajustaría la planta de personal, que como se planteó jurídicamente presuntamente se está incurriendo en violación de los derechos laborales de los funcionarios asistenciales de la entidad, lo que en nuestra percepción está generando desmotivación laboral al interior de la entidad.

5. Metodología

En este estudio que desarrollaremos, basados en la tercerización laboral como factor desmotivante de los funcionarios asistenciales de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, será necesario aplicar una metodología de investigación cualitativa, a su vez, realizar la revisión de algunas de las nociones disponibles, analizando esto de manera descriptiva y crítica, con el fin de establecer este fenómeno, para lo cual realizaremos procesos de observación, entrevistas, encuestas, desde un enfoque cualitativo con el fin de establecer lo que perciben y experimentan los funcionarios asistenciales de la entidad, haciendo uso del método sintético para llegar a la síntesis del problema.

5.1. Tipo de estudio

Se realizará un estudio observacional, descriptivo transversal con abordaje cualitativo, con el cual pretendemos establecer e identificar las conductas y actitudes de los trabajadores asistenciales tercerizados de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio, para poder establecer si la tercerización laboral del personal asistencial de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio es un factor desmotivante laboralmente.

5.2. Población de estudio

5.2.1. Descripción de la población bajo estudio.

Se trata de un estudio transversal, descriptivo, dirigido a los funcionarios asistenciales que se encuentran contratados por tercerización. El ámbito de estudio serán las Ips pertenecientes a la empresa social del estado del municipio de Villavicencio. Dado el tamaño de población total de funcionarios asistenciales de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio y con base a los criterios de selección, se eligieron, 52 funcionarios asistenciales tercerizados, distribuidos de la siguiente manera 6 jefes de enfermería, 44 auxiliares de enfermería y 2 conductores de ambulancia, estimando un tamaño muestral de 30%.

5.3. Marco muestral

Población Diana: Funcionarios asistenciales tercerizados de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio.

5.4. Población accesible

Funcionarios asistenciales tercerizados de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio que laboran actualmente.

5.5. Población elegible

Criterios de inclusión

- 6 jefes de Enfermería que laboran para la empresa social del estado de Villavicencio a través de contratación tercerizada.
- 44 Auxiliares de Enfermería que laboran para la empresa social del estado de Villavicencio a través de contratación tercerizada.
- 2 Conductores de Ambulancia que laboran para la empresa social del estado de Villavicencio a través de contratación tercerizada.

Criterios de exclusión

- Funcionarios de planta de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio.
- Funcionarios Asistenciales tercerizados que decidan no participar del estudio

5.6. Muestra

Se elegirá por conveniencia de la población diana, 52 Funcionarios asistenciales tercerizados de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio, correspondiente al 30% de los 171 funcionarios asistenciales tercerizados que laboran actualmente con la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio.

5.7 Tamaño muestral

El tamaño muestral será de 52 funcionarios asistenciales tercerizados de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio; que componen la muestra extraída de la Población Accesible correspondiente al 30% total de la población objeto de estudio.

5.8. Plan de recolección de la información

Para la recolección de datos se aplicarán encuestas a los funcionarios asistenciales tercerizados de la empresa social del estado del municipio de Villavicencio (fuente primaria).

Técnica de recolección: Una encuesta auto diligenciada por los funcionarios asistenciales (en compañía de un investigador).

Instrumento

Se utilizará la encuesta diseñada por los investigadores, para determinar el grado de

motivación de los funcionarios asistenciales tercerizados de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio. Las variables que planteará el instrumento permitirá conocer claramente lo que los funcionarios asistenciales perciben y expresan personalmente con relación a la tercerización laboral como forma de contratación en la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio.

5.9. Plan de procesamiento y presentación de datos

Tipo de procesamiento: Mecánico mediante procesamiento computarizado. Se utilizará programas sistematizados para la tabulación, ordenamiento, procesamiento y análisis estadístico de los datos.

Esquematación de tablas y gráficos: Se realizarán las siguientes:

Tablas de distribución de frecuencia.

Gráficos para variables cuantitativas continuas, variables cualitativas (Histogramas, barras simples y de sectores).

Se realizará listado de cuadros y gráficos.

5.10 Plan de Análisis de la información

Marco de Análisis. Se presentarán los puntos de la determinación de la tercerización como factor motivacional laboralmente de acuerdo a los componentes que se establecerán durante la aplicación del estudio (Garantías laborales, remuneración, compromisos institucionales, motivación, entre otros).

De acuerdo con los resultados que se obtendrán y la información que esperamos recoger se realizarán las operaciones determinadas para describir las variables, responder a objetivos, resolver dudas y realizar asociación. De esta forma, se utilizarán medidas de frecuencia (proporción y porcentaje (%)), medidas de tendencia central (promedio y mediana) y por último medidas de dispersión (desviación estándar).

6. Análisis de resultados y discusión

6.1. Características generales

6.1.1. Criterios de selección.

Para la encuesta se escogieron 52 funcionarios entre Enfermeras jefe, Auxiliares de Enfermería y conductores de ambulancia, con modelo de contratación tercerizada de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio sin distinción de la Ips donde se desempeñe o tiempo que lleve laborando en la Empresa, distribuidos así, 6 enfermeras jefe, 44 Auxiliares de Enfermería y 2 Conductores de Ambulancia. Selección realizada al azar de cada una de las Ips y servicios ofertados sin distinción cultural, social, de raza, creencia religiosa o política.

6.2. Instructivo Básico sobre el instrumento aplicado para la recolección de datos

La información que se tabuló y explicara a continuación aparece como parte del estudio de campo realizado en las diferentes Ips de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, donde buscamos mediante la aplicación de una encuesta medir el nivel de motivación organizacional en todos sus aspectos y demostrar que la tercerización laboral influye en el mismo, (ver anexo) para esto aplicamos una encuesta a 52 empleados tercerizados de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, distribuidos de la siguiente manera: 6 enfermeras jefe, 44 auxiliares de enfermería y 2 conductores de ambulancia, se pasó a realizar la tabulación de la información recolectada con el instrumento de medición.

Se realizará un conteo con formula en Excel para determinar el número de empleados que valoraron cada pregunta y cuál fue la puntuación de cada una de ellas, para posteriormente realizar un conteo y así sacar el promedio de respuesta que se le dio a cada pregunta. Se realizó una medición con 20 preguntas que contenían las siguientes respuestas:

Si: Indica afirmativa la respuesta.

No: indica completa inconformidad.

Siempre: Indica la totalidad del tiempo.

Casi Siempre: Falta muy poco para que se cumpla o complete algo en particular.

Nunca: En ninguna ocasión, en ningún tiempo y ninguna vez.

Casi Nunca: Falta muy poco para evitar de manera tajante cualquier actividad.

Escala de valor de 1 a 10: mide el nivel de desmotivación laboral

Con la aplicación de estos interrogantes pretendemos hallar una reacción favorable o desfavorable, positiva o negativa y una escala de valor directamente proporcionada por los encuestados a los diferentes interrogantes contenidos en la encuesta, de acuerdo a esta información lograremos medir como los trabajadores asistenciales de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio sienten la tercerización laboral y si esto los afecta o no en su desempeño laboral. Luego se tomará pregunta por pregunta, se realizará una sumatoria de todas las respuestas que los empleados plasmaron y posteriormente se sacará el promedio de cada una de las preguntas. Después de haber promediado cada pregunta lograremos medir el nivel de satisfacción de los empleados respecto a la tercerización laboral, su contrato laboral, su forma de vinculación con la entidad, el sentido de pertenencia que mantiene con la entidad y demás ITEMS que valoraremos uno a uno en las siguientes gráficas.

Una vez realizada la encuesta la cual se aplicara en las diferentes Ips de la Empresa Social del Estado, se establecerán los principales hallazgos según las repuestas obtenidas respecto a la tercerización como factor desmotivante laboralmente en la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, realizando un análisis de cada uno de los interrogantes planteados, determinaremos el nivel de desmotivación de los empleados asistenciales tercerizados en la entidad y daremos respuesta a cada uno de los objetivos planteados en el desarrollo de esta investigación.

La encuesta se realizó como ya lo mencionamos en las diferentes Ips de la Empresa Social del Estado, a los funcionarios asistenciales que laboran en la Ips de Ciudad Porfia, La Esperanza, El Recreo, El Popular, Morichal, Reliquia, La Nohora, Porvenir, Doce de Octubre y Kirpas, donde a los encuestados se les da una breve explicación del trabajo de investigación como proyecto de grado para optar el título de especialistas en Gerencia Estratégica del Talento Humano, a su vez que se les explica que es un trabajo investigativo con fines académicos que no afectara en nada su relación laboral, a su vez que se les presenta el consentimiento informado que plasma lo anteriormente mencionado (ver anexos).

Durante el desarrollo de la encuesta después de haber despejado dudas e inquietudes de los encuestados, encontramos completa disposición por parte de los mismos para contestar los interrogantes planteados, además que se les solicito ser lo más sinceros posibles en sus respuestas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los empleados asistenciales tercerizados de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, en las diferentes Ips de la Empresa.

Realizamos la delimitación del problema y realizamos la propuesta de un título provisional manteniendo la coherencia y pertinencia con el problema de investigación.

Realizamos la formulación del problema al cual pretendemos dar respuesta por medio del objetivo general y específicos planteados, los cuales van a responder a la justificación que planteamos en el desarrollo del mismo.

Realizamos la revisión de la literatura y el contexto del problema planteado, logrando la delimitación del proyecto con base en la normatividad y las teorías que lo soportan.

Construimos el anteproyecto según los lineamientos de la Uniagustiniana en cuanto a su estructura y referenciación de las fuentes que utilizamos.

- 1) ¿De los siguientes contratos cuál es el que usted firmo para ingresar a laborar a la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, marque con una X?

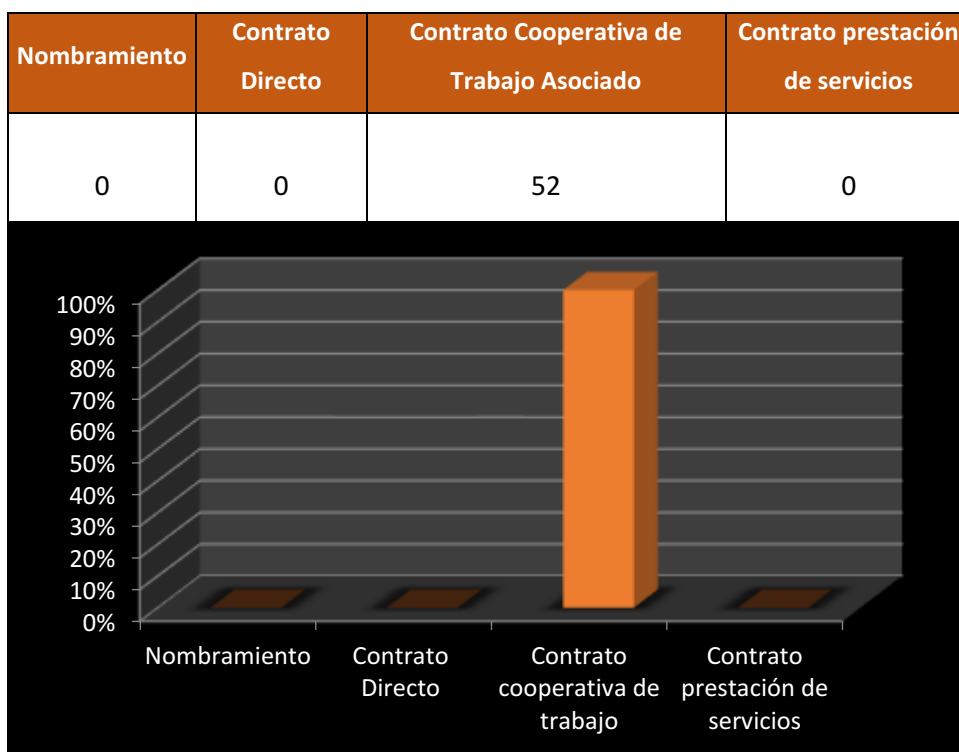


Figura 2. Tipo de contrato laboral. Autoría propia.

De las 52 personas encuestadas para un 100% respondieron que el tipo de contrato laboral que firmaron para ingresar a la empresa es por contrato mediante contrato de Cooperativa de Trabajo Asociado

2) ¿Se siente a gusto con su contrato laboral?



Figura 3. Siente gusto con su contrato laboral. Autoría propia.

El 85% de las personas encuestadas respondieron que No se siente a gusto con su contrato laboral, el 15% dice que sí, es así como basándonos en la teoría de las necesidades de McClellan, frente a la necesidad de afiliación toda vez que como plantea McClellan Las personas con una elevada motivación de afiliación tienen fuertes deseos de pertenecer a grupos sociales. También buscan gustar a las demás, por lo que tienden a aceptar las opiniones y preferencias del resto. Prefieren la colaboración a la competición, y les incomodan las situaciones que implican riesgos y falta de certidumbre, situación que, para este caso de estudio, el personal asistencial de la empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, expresa la no conformidad con el tipo de contrato laboral que posee actualmente.

3) ¿Es importante sentir que tiene un contrato laboral con buenas garantías?

Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
41	9	0	2

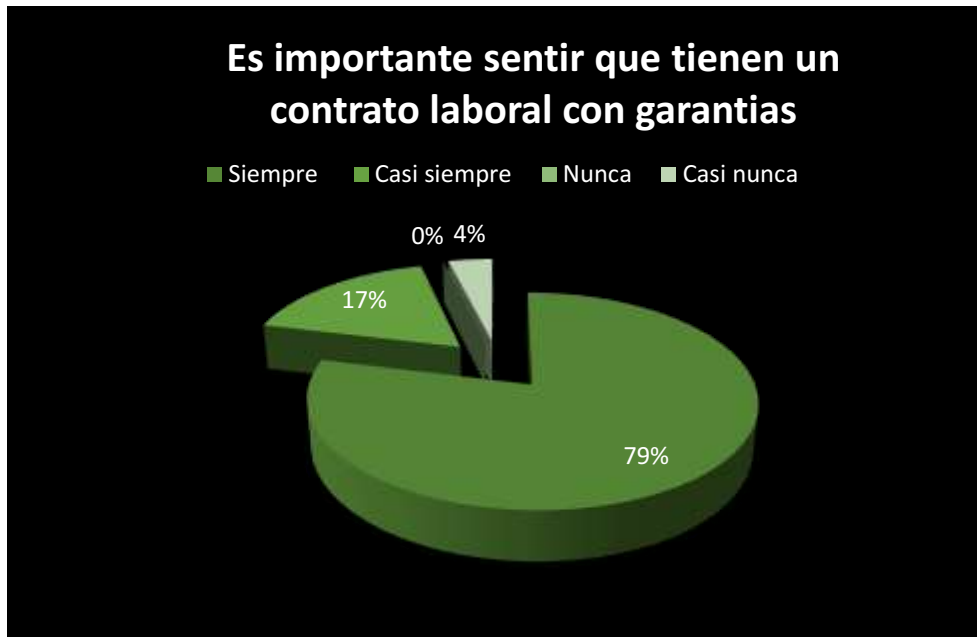


Figura 4. Es importante sentir que tiene un contrato laboral con garantías. Autoría propia.

El 79% de las personas encuestadas respondieron que siempre es importante sentir que tienen un contrato laboral con buenas garantías, el 17% respondió casi siempre, el 4% casi nunca. Frente a este resultado, podemos establecer que como lo plantea Maslow en su teoría de las necesidades, el personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, siente insatisfecha la necesidad de seguridad, la cual tiene que ver con las expectativas y con el modo en el que las condiciones de vida le permiten desarrollar a los individuos proyectos a medio y a largo plazo. Fundamentado en una especie de "amortiguación" basada tanto en bienes como en derechos y capital social.

4) ¿Considera que tiene sentido de pertenencia con la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi Nunca
30	17		5



Figura 5. Considera que tiene sentido de pertenencia con la empresa. Autoría propia.

El 58% de las personas encuestadas respondieron que siempre consideran que tienen sentido de pertenencia con la empresa y el 33% respondieron casi siempre y el 9% casi nunca, lo que nos permite evidenciar claramente, que a pesar de que el contrato de trabajo a través de cooperativa de trabajo asociado, No afecta drásticamente el sentido de pertenencia del personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, toda vez que su vocación de servicio y entrega a su labor hace por si misma que el sentido de pertenencia sea resultado del mismo ejercicio profesional.

5) ¿Las directivas de la Empresa Social del Estado, le brindan acompañamiento en su crecimiento laboral?

Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
		50	2



Figura 6. Las directivas de la empresa le brindan acompañamiento en su crecimiento laboral. Autoría propia.

El 96% de las personas encuestadas respondieron que nunca las Directivas de la empresa le brindan acompañamiento en su crecimiento laboral y el 4% respondieron casi nunca, con este resultado vemos como la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, está fallando en el acompañamiento al personal asistencial contratado a través de cooperativa de trabajo asociado, viéndose vulnerado y afectado según la teoría de modelo Jerárquico de Alderfer las necesidades de crecimiento ('growth needs'), las cuales están relacionadas con el deseo de la persona por prosperar como individuo, mejorando su autoestima además de querer adquirir nuevas experiencias.

6) ¿El contrato laboral que tiene le brinda las mismas garantías laborales que a los demás empleados de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

SI	NO
0	52

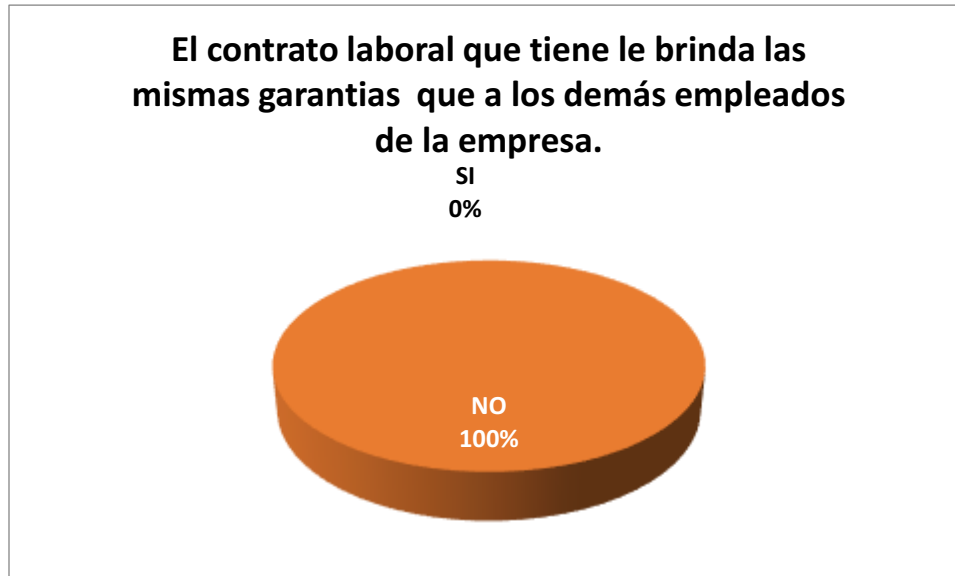


Figura 7. El contrato laboral que tiene le brinda las mismas garantías que a los demás empleados de la empresa. Autoría propia.

El 100% de las personas encuestadas respondieron que el contrato laboral que tienen no les brinda mismas garantías que a los demás empleados de la empresa, razón por la cual vemos que la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, está fallando al No brindar las mismas garantías laborales a todo el personal Asistencial que labora y desarrolla funciones para la empresa viéndose afectados según la teoría de McClellan en la necesidad de afiliación toda vez que el personal asistencial que labora a través de las cooperativas de trabajo asociado, sienten que No poseen las mismas garantías que el resto del personal asistencial vinculado directamente con la empresa.

7) ¿Cree que la diferencia de contratos laborales, afecta el clima laboral?

Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
47	7		2

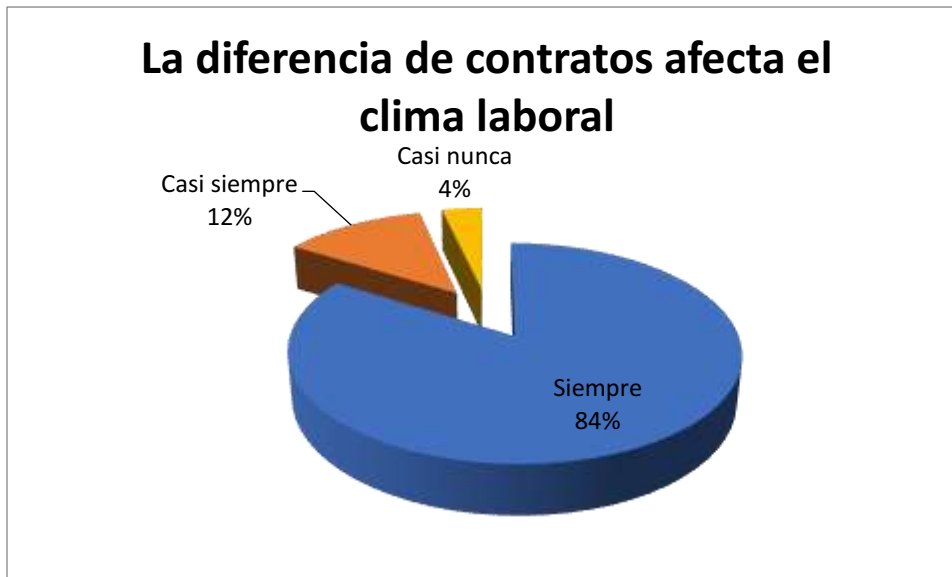


Figura 8. La diferencia de contratos laborales afecta el clima laboral. Autoría propia.

El 84% de las personas encuestadas respondieron que la diferencia de contratos afecta el clima laboral, el 12% respondió que casi siempre y el 4% restante afirman que casi nunca, este resultado nos ayuda claramente a identificar que la tercerización laboral es un factor desmotivante laboralmente en la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, ahora bien, basándonos en la teoría de la equidad de Adams, que plantea claramente la influencia que la percepción de un trato justo y equitativo, tiene en la motivación de los empleados, que para el caso en estudio, genera desmotivación.

8) ¿Si le ofrecieran una opción laboral en otra entidad la tomaría?

SI	NO
47	5



Figura 9. Si le ofrecieran una opción laboral en otra entidad la tomaría. Autoría propia.

El 90% de las personas encuestadas respondieron que si le ofrecieran otra opción laboral la tomarían y el 10% restante dijo que no, esto evidencia claramente el inconformismo frente a la forma de contratación y las garantías laborales que percibe el personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, teniendo como base la tercerización como un factor desmotivante y que ocasiona deserción laboral de la empresa, si llegase a presentarse una oportunidad laboral con mejores garantías laborales viéndose reflejadas las necesidades de reconocimiento planteado en el modelo jerárquico ERC de Alderfer, ('growth needs'), las cuales estarían relacionadas con el deseo de la persona por prosperar como individuo, mejorando su autoestima además de querer adquirir nuevas experiencias.

9) ¿El contrato laboral que tiene con la entidad le reconoce su nivel profesional?

SI	NO
3	49



Figura 10. El contrato laboral que tiene con la entidad reconoce su nivel profesional. Autoría propia.

El 94% de las personas encuestadas respondieron que el contrato laboral que tiene con la entidad no le reconoce su nivel profesional y el 6% restante dijo que si, este resultado nos permite evidenciar que el personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio contratado a través de las cooperativas de trabajo asociado, No sienten que laboralmente su contrato laboral reconozca su nivel profesional, ratificando aún más que el objeto de estudio de este trabajo, tiene bases fundamentadas en la realidad motivacional de la empresa, confirmando a su vez la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, quien plantea la Valencia como medición del valor o la importancia que una persona le otorga a la recompensa que se puede lograr después del trabajo.

10) ¿La Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, lo tiene en cuenta para la toma de decisiones?

Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
		42	10

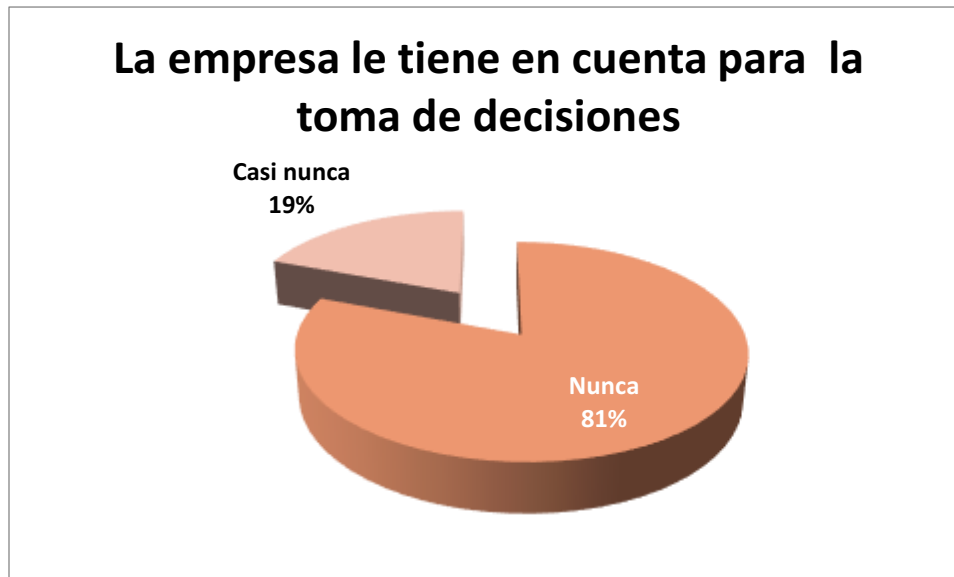


Figura 11. La empresa le tiene en cuenta para la toma de decisiones. Autoría propia.

El 81% de las personas encuestadas respondieron que nunca la empresa le tiene en cuenta para la toma de decisiones y el 19% dice que casi nunca, lo que evidencia que la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, presenta fallas en la falta de socialización por parte de las directivas frente a la toma de decisiones, siendo este un factor que refleja la falta de empoderamiento por parte de las directivas hacia el personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, reflejando frente a la teoría de las expectativas de Vroom, frente a la instrumentalidad, donde según Vroom, al fallar una de estas la motivación sería Nula.

11) ¿Considera que su salario es equitativo respecto al cargo que ocupa?

SI	NO
2	50

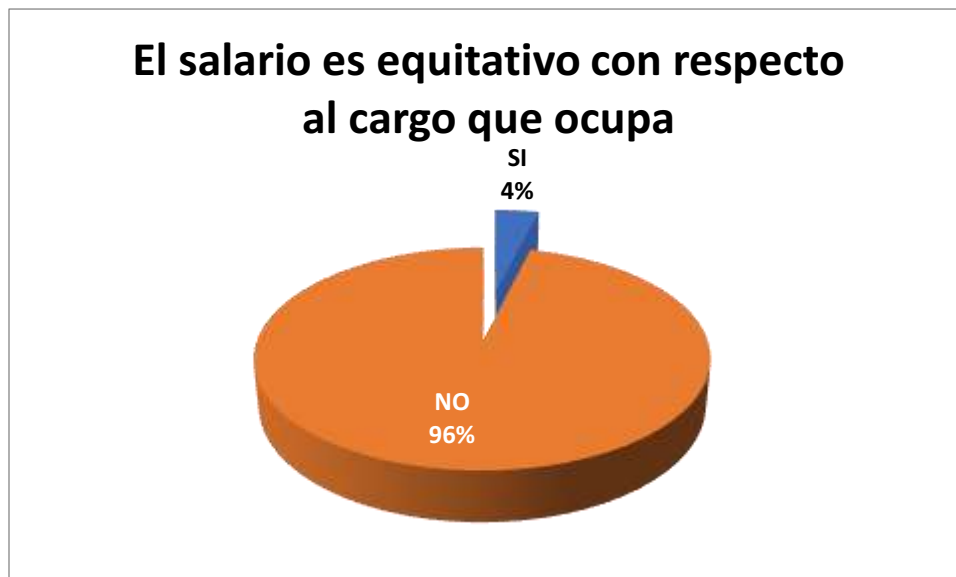


Figura 12. Su salario es equitativo respecto al cargo que ocupa. Autoría propia.

El 96% de las personas encuestadas respondieron que el salario no es equitativo con respecto al cargo que ocupa y el 4% dice que sí, lo que confirma claramente que el personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, siente que el salario No es equitativo frente al cargo que ocupa dentro de la misma, es así como afianzándonos en la teoría de Herzberg, frente a los factores de higiene en lo que tiene que ver con los Factores económicos que tiene que ver con los salarios y beneficios que recibe el trabajador. Lo cual implica que la estructuración de los salarios deberá ser adecuada y apropiada de acuerdo con las tareas que realizan las personas, situación que por causa de la tercerización ocasiona insatisfacción en el empleado.

12) ¿Considera que su contrato laboral cumple todos los requisitos legales contemplados en la legislación laboral colombiana?

SI	NO
49	3

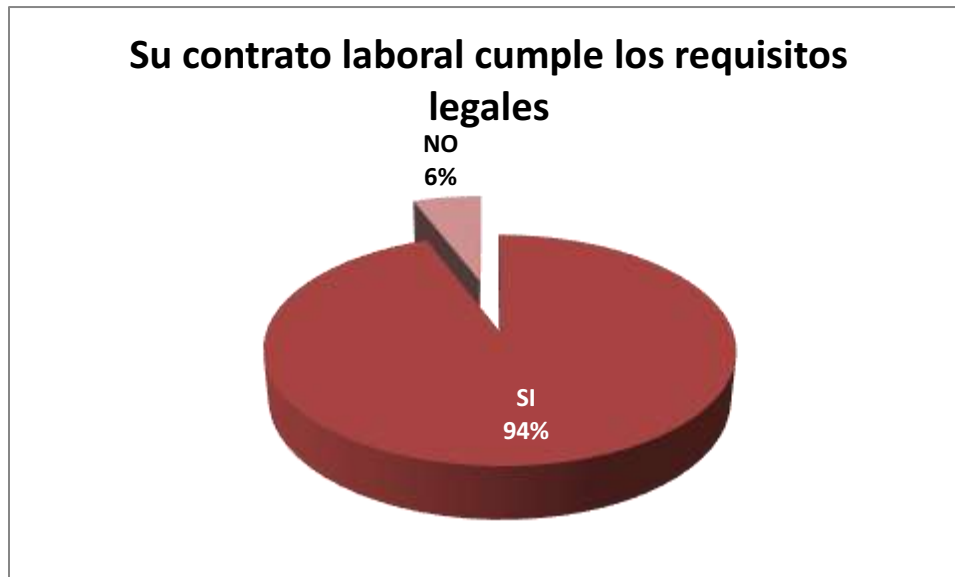


Figura 13. Su contrato laboral cumple los requisitos legales. Autoría propia.

El 94% de las personas encuestadas respondieron que el contrato laboral si cumple todos los requisitos legales contemplados en la legislación colombiana y el 6% restante dice que no, obviamente las cooperativas de trabajo asociado están reglamentadas por la legislación colombiana, lo que de una u otra forma obliga a las mismas a cumplir con los pagos estipulados, aunque no tenga las mismas garantías económicas de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio.

13) ¿La empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, le ofrece oportunidades de capacitación?

SI	NO
1	51



Figura 14. La empresa le ofrece oportunidades de capacitación. Autoría propia.

El 98% de las personas encuestadas respondieron que la empresa no le ofrece oportunidades de capacitación y el 2% restante dice que sí, lo cual refleja claramente que la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, No brinda oportunidades de capacitación, fallando según las teorías de Herzberg, y aumentando la desmotivación en el personal asistencial de la empresa, lo cual se evidencia en el factor de logro y autorrealización.

14) ¿Cuándo se presentan problemas laborales, son atendidos por la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

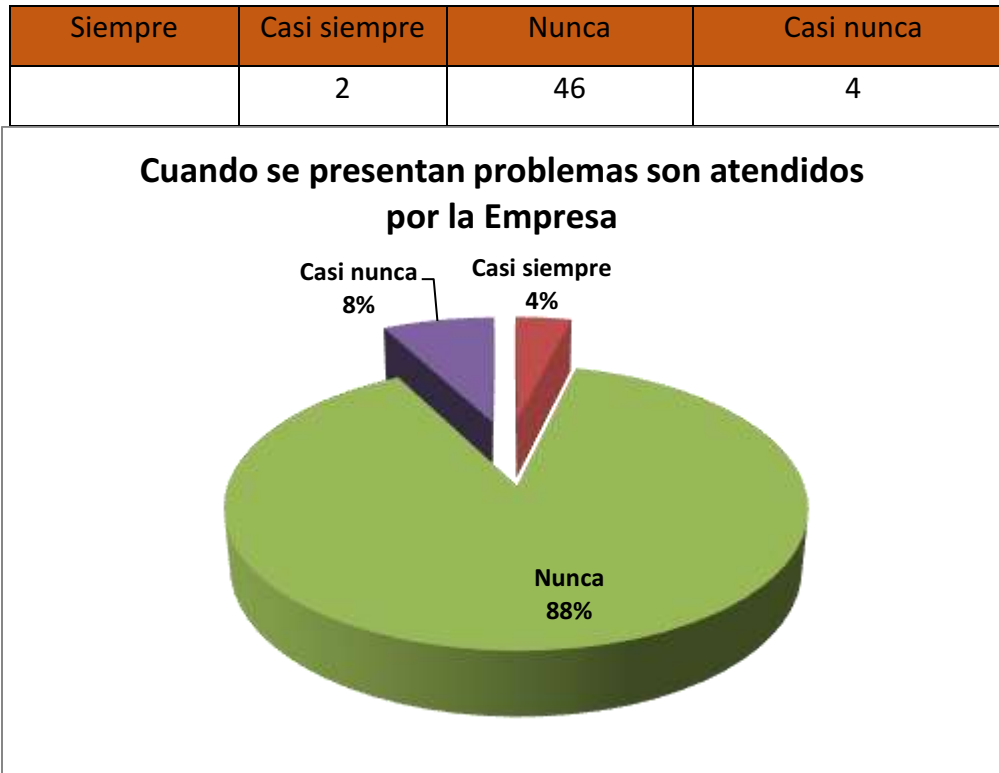


Figura 15. Cuando se presentan problemas laborales son atendidos por la Empresa. Autoría propia.

El 88% de las personas encuestadas respondieron que cuando se presentan problemas nunca son atendidos por la Empresa y el 8% dice que casi nunca y el 4% restante dicen que casi siempre, lo que demuestra claramente la falta de apropiación por parte de las directivas de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio frente a los problemas laborales que se presentan en el desarrollo de las labores diarias, generando en los empleados la sensación de abandono por parte de la administración.

15) ¿Tiene acceso al programa de estímulos que brinda la empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
0	0	52	0

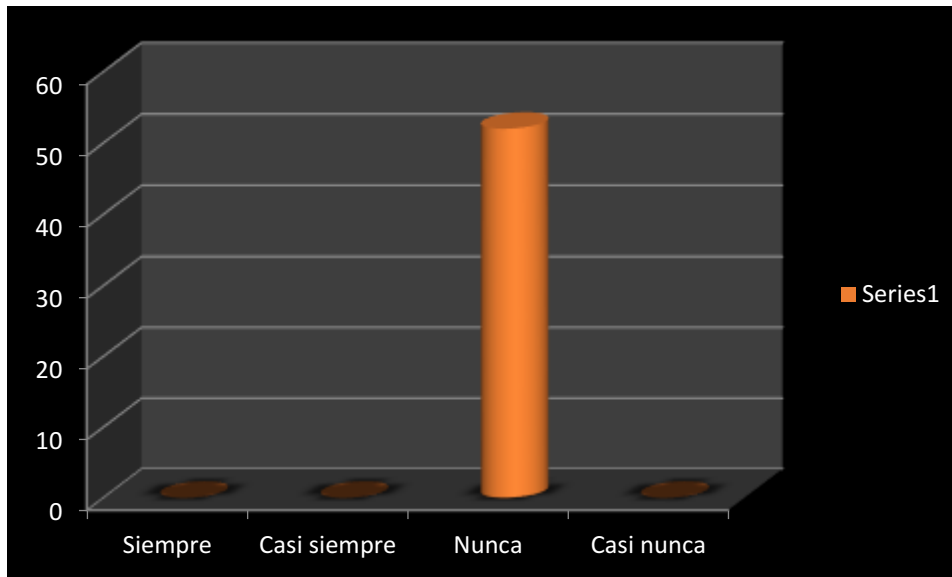


Figura 16. Tiene acceso al programa de estímulos que brinda la empresa. Autoría propia.

De las 52 personas encuestadas que equivale al 100% respondieron que Nunca tienen acceso al programa de estímulos que brinda la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, lo que nos permite evidenciar que la Empresa está fallando frente al programa de estímulos que tiene para el personal que labora en la entidad, dejando al personal que labora a través de contrato de cooperativa de trabajo asociado, presentando fallas según la teoría de Vroom, frente a la relación desempeño-recompensa, viéndose reflejado que la recompensa esta solo direccionada hacia los empleados de planta de la entidad.

16) ¿Se siente realizado profesionalmente, con el trabajo que desempeña en la entidad?



Figura 17. Se siente realizado con el trabajo que desempeña en la empresa. Autoría propia.

El 75% de las personas encuestadas dicen que nunca se sienten realizados con el trabajo que desempeñan en la Empresa, el 17% respondieron que casi nunca, el 4% casi siempre y el 4% restante que siempre, lo que nos refleja claramente que el personal asistencial no siente realización profesionalmente con el trabajo que realiza en la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, basándonos en el modelo jerárquico ERC de Alderfer, frente a las necesidades de crecimiento, que no es más que el deseo de prosperar como individuo, lo cual siente el personal asistencial contratado por cooperativa de trabajo asociado, no cumple con las expectativas profesionales de los mismos.

17) ¿Considera que la Cooperativa de Trabajo Asociado ofrece las mismas garantías laborales que la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

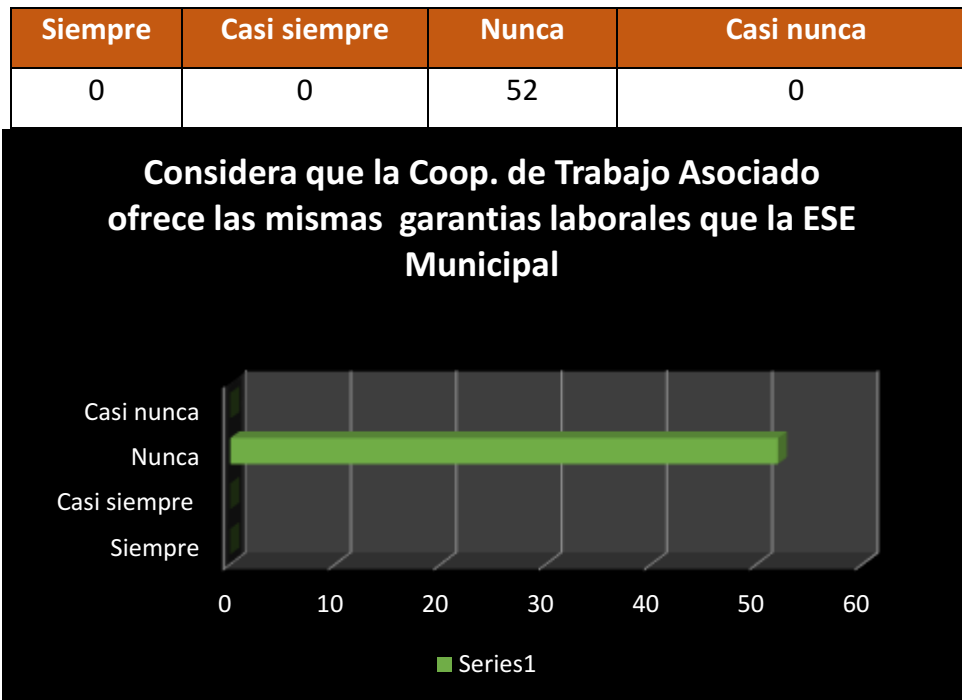


Figura 18. Considera que la Cooperativa de Trabajo Asociado ofrece las mismas Garantías laborales que la ESE Municipal. Autoría propia.

El 100% de las personas encuestadas dicen que nunca consideran que la Cooperativa de Trabajo Asociado ofrece las mismas garantías laborales que la ESE Municipal de Villavicencio, es así como se refleja el inconformismo y la desmotivación hacia el tipo de contrato laboral que poseen, toda vez que No brinda las garantías laborales que brinda la empresa a los empleados de planta de la empresa, basados en la teoría de Herzberg, en los factores de higiene en su aparte de los beneficios adicionales, que esta implementado por la entidad, pero que no abarca a los empleados tercerizados de la entidad, rayando en discriminación laboral, toda vez que todos cumplen funciones misionales para la empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio.

18) ¿En la escala de 1 a 10 siendo 1 la más baja y 10 la más alta, siente que la tercerización laboral es un factor desmotivante a la hora de desarrollar sus funciones?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				1	1	4	2	3	41

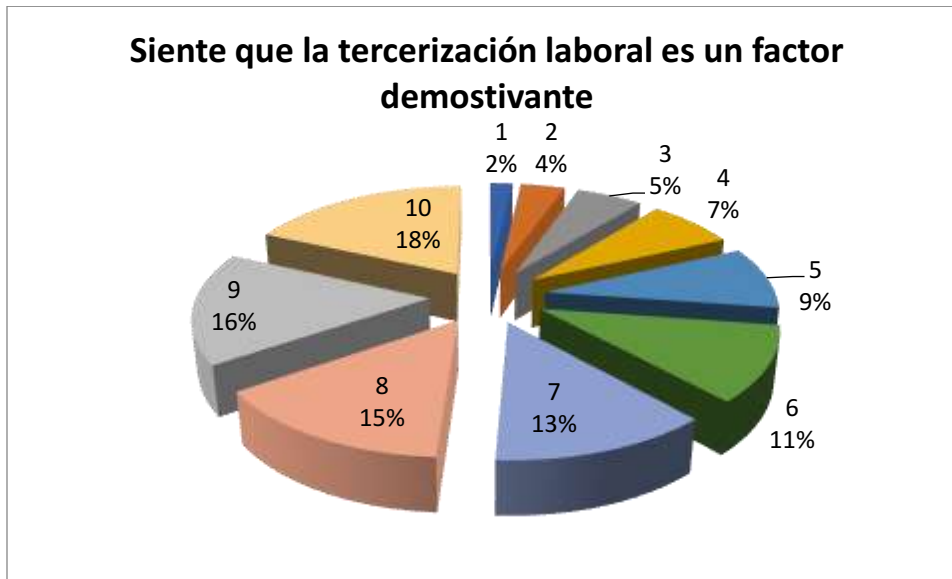


Figura 19. Siente que la tercerización laboral es un factor desmotivante a la hora de desarrollar sus funciones. Autoría propia.

En una escala del 1 – 10, se puede notar como del 1 – 5 un 9% de las personas encuestadas dicen que sienten que la tercerización laboral es un factor desmotivante a la hora de desarrollar sus funciones, en la escala 6, un 11% en la escala 7, un 13% en la escala 8 un 15% en la escala 9, un 16% y en la escala 10 un 18% , con lo cual se ratifica el grado de desmotivación que genera la tercerización laboral, evidenciando y ratificando la teoría motivacional de Vroom, frente a la valencia, la cual mide la importancia o el valor que la persona le otorga a la recompensa después del trabajo realizado, confirmando así que el objeto de estudio de este trabajo es basado en la percepción general del personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, contratado por la cooperativa de trabajo asociado.

19) ¿Sabe de algún trabajador de la empresa que cumpla sus mismas funciones y tenga diferentes garantías laborales a las suyas?

SI	NO
52	0



Figura 20. Sabe de algún trabajador de la empresa que cumpla sus mismas funciones y tenga diferentes garantías laborales. Autoría propia.

El 100% de las personas encuestadas respondió que sabe de algún trabajador de la empresa que cumple sus mismas funciones y tiene diferentes garantías laborales a las suyas, lo que refleja claramente la desigualdad en temas de remuneración e incentivos dentro de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, basándonos en la teoría de Adams y Herzberg podemos establecer frente a los beneficios adicionales de Herzberg y factores económicos, relacionado con los salarios y beneficios que recibe el trabajador y la teoría de Adams frente a la equidad laboral.

20) ¿Ha sido víctima de acoso o maltrato laboral por parte de sus superiores?

Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
27	14	4	7

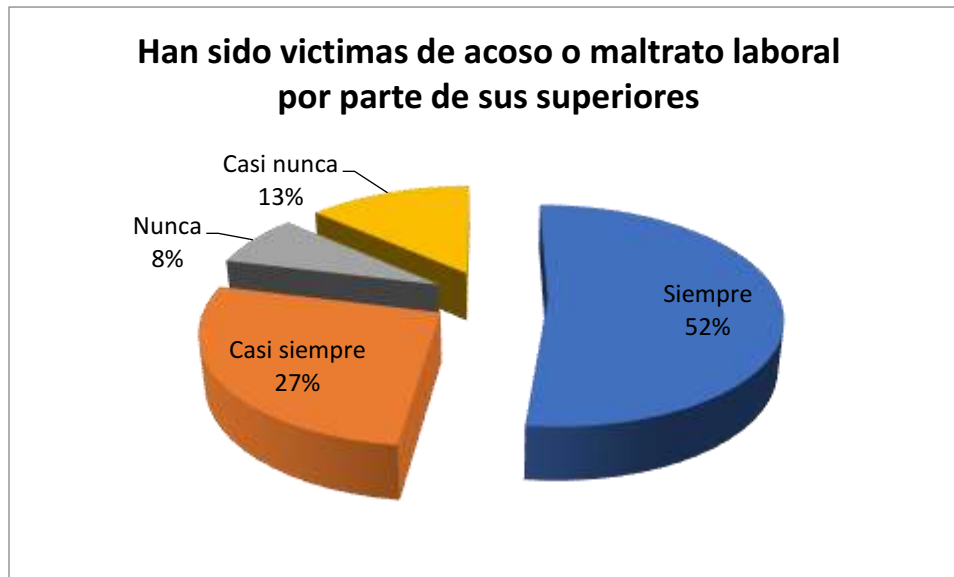


Figura 21. Ha sido víctima de acoso o maltrato laboral por parte de sus superiores. Autoría propia.

El 52% de las personas encuestadas responden frente a si han sido víctimas de acoso o maltrato laboral por parte de sus superiores, el 52% dicen que casi siempre, el 27% casi siempre, el 13% casi nunca, el 8% nunca, reflejando esto que el acoso o maltrato laboral es una constante dentro de la entidad, siendo este otro factor que aumenta la desmotivación laboral en la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio.

Conclusiones

La presente investigación se ha dedicado al estudio de la tercerización como factor desmotivante laboralmente en la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, por lo cual, a través del desarrollo del marco referencial y el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos contruidos para la obtención de la información podemos concluir...

1. El personal asistencial de planta de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, tiene mejores garantías laborales, en términos de remuneración, compensación y beneficios, frente al personal asistencial (tercerizado) contratado a través de Cooperativas de trabajo asociado, a pesar de que estos desarrollan las mismas funciones, laboran el mismo número de horas y desarrollan sus actividades en las mismas instalaciones y con los mismos equipos médicos.
2. Se evidencio la clara violación de las garantías laborales, con el personal asistencial tercerizado contratado a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, por parte de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, partiendo del principio de igualdad, toda vez que estos desarrollan las mismas funciones, en las mismas instalaciones y con los mismos equipos médicos, generando esto una clara desmotivación laboral por parte del personal asistencial tercerizado, quienes sienten violados sus derechos laborales y sienten a la vez que son su contrato laboral, no cuenta con las mismas garantías laborales que sus demás compañeros de la empresa.
3. Se demostró a través del desarrollo del proceso de investigación que la tercerización laboral del personal asistencial de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio, es un factor desmotivante laboralmente, donde las directivas de la entidad pasan por alto el brindar acompañamiento, capacitación y garantías laborales equitativas a todo el personal asistencial de la empresa, siendo esto un insumo más para el aumento de la desmotivación laboral por parte del personal asistencial tercerizado de la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio.
4. Se evidenció que la tercerización laboral del personal asistencial de la Empresa, afecta el buen funcionamiento de la misma.

Recomendaciones

A continuación, y después de haber desarrollado este proceso de investigación, presentamos una serie de recomendaciones cuya implementación es de vital importancia para mejorar la motivación laboral al interior de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, a su vez que le permite a las personas y entidades que tengan la oportunidad de conocer esta investigación establecer condiciones laborales equitativas y ajustadas a la normatividad laboral colombiana, donde es importante resaltar que los empleados deben ser tratados con igualdad de condiciones y garantías laborales.

1. Realizar contrataciones laborales con las mismas garantías laborales, cuando el perfil y las funciones, sean las mismas.
2. Realizar evaluaciones periódicas de nivel de satisfacción laboral
3. Realizar acompañamiento y capacitaciones laborales periódicas que permitan el crecimiento laboral de los empleados.
4. Establecer una política clara de contratación donde se establezca que el personal que realice funciones o labores misionales deben tener vinculación directa con la Empresa Social del Estado del Municipio de Villavicencio.

Referencias

- C. M. (2006). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>.
Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>
- ESE Municipal Villavicencio. (2012). Obtenido de <http://www.esedevillavicencio.gov.co/ws/?seccion=5106>
- C. M. (2016). Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20583%20DEL%2008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>
- 86, O. C. (1998). Obtenido de <http://www.ilo.org/public/espanis/estandards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>
- Allen, J. (2015). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Balbuena, F. (2020). *cluster Mexicano*. Obtenido de <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Cid, O. A. (2013). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Colombia Ministerio del Trabajo, D. 5. (2016). Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20583%20DEL%2008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>
- Colombia Ministerio del Trabajo, D. 5. (08 de 04 de 2016). Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20583%20DEL%2008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>
- Colombia, C. D. (2010). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Colombia, C. d. (2016). *Decreto 583 de 2016*.
- Colombia, C. S. (s.f.). Obtenido de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 34.
Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2

- Colombia, C. S. (s.f.).
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2
 2. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#2
- Colombia, D. 5. (s.f.). Obtenido de
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20583%20DEL%20008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>
- Colombia, S. D. (s.f.). Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Confederacion Cooperativas de Colombia, I. C. (s.f.). Obtenido de
<http://Confecoop.Coop/Observatorio/11/Files/Doc11.Pdf> (Citado el 29 de Enero de 2016)
- Confederacion Cooperativas de Colombia, I. C. (2009). Obtenido de
<http://Confecoop.Coop/Observatorio/11/Files/Doc11.Pdf> (Citado el 29 de Enero de 2016)
- Humanos.com, L. R. (2019). *Los Recursos Humanos.com*. Obtenido de
<https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-equidad-laboral-de-stacey-adams/>
- Mitjana, L. R. (2021). *Psicología y Mente*. Obtenido de
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- OIT Conferencia Internacional del Trabajo, r. 8. (1998). *OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Reunión 86ª*. Obtenido de
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>
- Trabajo, a. 6. (2021). Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Trabajo, M. D. (2016). *Decreto 583*. Obtenido de
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20583%20DEL%20008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>

Anexos

Anexo 1. Registro Fotográfico



Figura 22. Aplicación de la encuesta 1. Autoría propia.



Figura 23. Aplicación de la encuesta 2. Autoría propia.



Figura 24. Aplicación de la encuesta 3. Autoría propia.



Figura 25. Aplicación de la encuesta 4. Autoría propia.



Figura 26. Aplicación de la encuesta 5. Autoría propia.



Figura 27. Aplicación de la encuesta 6. Autoría propia.



Figura 28. Aplicación de la encuesta 7. Autoría propia.



Figura 29. Aplicación de la encuesta 8. Autoría propia.



Figura 30. Aplicación de la encuesta 9. Autoría propia.

Anexo 2. Consentimiento**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo _____, identificado con C.C No. _____ de _____, de forma voluntaria acepto participar en la encuesta con fines académicos para optar el título de especialistas en gerencia estratégica del talento humano de los estudiantes de la universidad agustiniana (Uniagustiniana)

Esta encuesta, tiene como objetivo determinar si la tercerización laboral es un factor desmotivante laboralmente, como insumo para el trabajo de investigación de la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano de los estudiantes Daira Jiménez, Raúl Páez y Franklin Ramírez, de la Universidad Agustiniana (UNIAGUSTINIANA).

Los hallazgos encontrados se manejarán con total confidencialidad y anonimato, mi nombre no aparecerá en ningún documento; los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación y serán analizados de manera general.

Con la firma de este documento yo estoy dando consentimiento y aceptación a que, como participante de la encuesta, sean tomadas fotos y videos; y que los mismos sean insumos en la elaboración del trabajo de investigación sin comprometer mi integridad.

He entendido las condiciones y objetivos de la encuesta, que se va a realizar, estoy satisfecho(a) con la información recibida por parte de los estudiantes responsables, quienes lo han hecho en un lenguaje claro y sencillo, y me ha dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas a satisfacción.

En tales condiciones consiento participar en las actividades ya mencionadas.

Firma

Nombre:

Edad:

Cédula:

Fecha:

Anexo 3. Encuesta

**UNIVERSITARIA AGUSTINIANA
(UNIAGUSTINIANA)
SEDE BOGOTÁ
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
FACULTAD DE EDUCACIÓN VIRTUAL Y A DISTANCIA**

La presente encuesta se realiza con el fin de continuar en el desarrollo del trabajo de grado **La Tercerización Laboral del Personal Asistencial de la Ese Municipal de Villavicencio como Factor Desmotivante**, para optar el título como especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano.

Amablemente lo invitamos a responder esta encuesta con fines netamente académicos, la cual es insumo para el desarrollo del proyecto educativo, información que será manejada exclusivamente por los autores del proyecto y no requiere datos personales de la persona que la diligencia.

¿De los siguientes contratos cual es el que usted firmo para ingresar a laborar a la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, marque con una X?

- Nombramiento en Carrera administrativa _____
- Contrato Directo con la empresa _____
- Contrato a través de Cooperativa De Trabajo Asociado _____
- Contrato de Prestación de Servicios _____

2) ¿Se siente a gusto con su contrato laboral?

Si _____ No _____

3) ¿Es importante sentir que tiene un contrato laboral con buenas garantías?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

4) ¿Considera que tiene sentido de pertenencia con la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

5) ¿Las directivas de la Empresa Social del Estado, le brindan acompañamiento en su crecimiento laboral?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

6) ¿El contrato laboral que tiene le brinda las mismas garantías laborales que a los demás empleados de la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

Si _____ No _____

7) ¿Cree que la diferencia de contratos laborales, afecta el clima laboral?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

8) ¿Si le ofrecieran una opción laboral en otra entidad la tomaría?

Si _____ No _____

9) ¿El contrato laboral que tiene con la entidad le reconoce su nivel profesional?

Si _____ No _____

10) ¿La Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, lo tiene en cuenta para la toma de decisiones?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

11) ¿Considera que su salario es equitativo respecto al cargo que ocupa?

Si _____ No _____

12) ¿Considera que su contrato laboral cumple todos los requisitos legales contemplados en la legislación laboral colombiana?

Si _____ No _____

13) ¿La empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio, le ofrece oportunidades de capacitación?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

14) ¿Cuándo se presentan problemas laborales, son atendidos por la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

15) ¿Tiene acceso al programa de estímulos que brinda la empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

16) ¿Se siente realizado profesionalmente, con el trabajo que desempeña en la entidad?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

17) ¿Considera que la Cooperativa de Trabajo Asociado ofrece las mismas garantías laborales que la Empresa Social del Estado del municipio de Villavicencio?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____

18) ¿En la escala de 1 a 10 siendo 1 la más baja y 10 la más alta, siente que la tercerización laboral es un factor desmotivante a la hora de desarrollar sus funciones?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19) ¿Sabe de algún trabajador de la empresa que cumpla sus mismas funciones y tenga diferentes garantías laborales a las suyas?

Si _____ No _____

20) ¿Ha sido víctima de acoso o maltrato laboral por parte de sus superiores?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Nunca _____ Casi Nunca _____