

Tipos de contratación de personal en la empresa Emservir E.S.P. y su posible afectación en el entorno laboral y empresarial

Edgar Alfonso Benítez Carreño y Yurley Romero Martínez

**Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Derecho de las Relaciones
Laborales**

Director

Joyce Katherine Cuadrado Siosy

Magíster en Administración MBA

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho de las Relaciones Laborales

2023

Contenido

Introducción	8
1. Tipos de contratación de personal en la empresa Emservir E.S.P. y su posible afectación en el entorno laboral y empresarial.....	9
1.1 Descripción del problema	9
1.2 Formulación de pregunta de investigación:	11
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo general.....	11
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación	12
2. Marco teórico	13
2.1 Antecedentes	13
2.2 Estado del arte.....	17
2.2.1 Estado del arte en el ámbito local	19
2.3 Marco conceptual o referencial.....	20
3. Hipótesis	21
4. Metodología	21
4.1 Población y muestra.....	22
4.1.1 Caracterización de la población	22
4.1.2 Muestra	26
5. Conclusiones	27
5.1 Afectaciones en el entorno empresarial	29

5.2 Afectaciones en el entorno laboral.....	31
6. Resultados esperados	33
7. Cronograma de actividades	34
8. Presupuesto	34
Referencias.....	35

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Etapas a desarrollar</i>	22
Tabla 2. <i>Planta de personal administrativo actual y tipo de contrato</i>	23
Tabla 3. <i>Planta de personal operativo actual y tipo de contrato</i>	23
Tabla 5. <i>Personal operativo escobitas</i>	23
Tabla 7. <i>Personal operativo aseo casa de mercado</i>	23
Tabla 8. <i>Contratación por prestación de servicio</i>	23
Tabla 9. <i>Situación actual de los trabajadores y su tipo de vinculación</i>	26
Tabla 10. <i>Cronograma</i>	34
Tabla 11. <i>Presupuesto</i>	34

Lista de figuras

Figura 1. <i>Clasificación de Tipos de contrato</i>	24
Figura 2. <i>Tipos de contrato & área</i>	24
Figura 3. <i>Tabulación de Respuesta No.1</i>	28
Figura 4. <i>Tabulación de respuesta No.2</i>	29
Figura 5. <i>Tabulación de Respuesta No.03</i>	29

Resumen

El contrato de prestación de servicios profesionales tiene como premisa que es una relación jurídica de carácter civil, es decir, que se rige por las normas del derecho civil. Esto no sucede con los contratos individuales de trabajo que se rigen por el derecho laboral, es decir, por el CST y las normas que lo integran y complementan, con principios propios y con la característica que son normas de orden público que, aunque se rige por el principio de la autonomía privada de la voluntad, no pueden ser modificadas por las partes en su esencia. Muchas entidades estatales han optado de manera exponencial, la contratación de prestadores de servicios para disminuir los costos de operación y debido a los riesgos jurídicos que resultan de las relaciones laborales. Sin embargo, cuando en una empresa se presentan estas dos modalidades de contratación en un mismo equipo de trabajo, con cargos y funciones similares, se observan marcadas diferencias en el comportamiento que diferencia a un trabajador de planta frente a un contratista por prestación de servicios. Estas diferencias son resaltables fácilmente debido a que en algún momento y de acuerdo con las normas y regulaciones del derecho laboral, el empleado cuenta con más protección prestacional que el prestador de servicios, lo que impacta en principio en su estado de ánimo, su confianza, su compromiso con la empresa y el relacionamiento con sus compañeros, situaciones que finalmente afectan el ambiente laboral.

Palabras claves: contratos, derecho laboral, entorno laboral, prestadores

Abstract

The contract for the provision of professional services is premised on the fact that it is a legal relationship of a civil nature, that is, that it is governed by the rules of civil law. This does not happen with individual employment contracts that are governed by labor law, that is, by the CST and the norms that integrate and complement it, with their own principles and with the characteristic that they are norms of public order that, although governed by Due to the principle of private autonomy of the will, they cannot be modified by the parties in their essence. Many state entities have exponentially chosen to hire service providers to reduce operating costs and due to the legal risks, that result from labor relations. However, when in a company these two types of hiring are presented in the same work team, with similar positions and functions, marked differences are observed in the behavior that differentiates a plant worker from a contractor for the provision of services. These differences are easily noticeable because at some point and in accordance with labor law rules and regulations, the employee has more benefit protection than the service provider, which initially impacts their state of mind, their confidence, their commitment to the company and the relationship with their colleagues, situations that ultimately affect the work environment.

Keywords: contrats, droit du travail, environnement de travail, prestataires

Introducción

Teniendo en cuenta que laboralmente las personas que prefieren una modalidad de trabajo sobre otra, debido a la falsa creencia que el “Prestador de Servicios” tiene ventajas como que tienen libertad y autonomía en la prestación del servicio, pero no se puede obviar que son personas sujetas a continuada dependencia y subordinación, y sujetas al cumplimiento de un horario de trabajo que viola sus derechos laborales, lo cual puede generar descontentos que se ven reflejados en el colectivo organizacional.

Lo anterior no es más que un reflejo de que en este tipo de contratos (PS) hay una realidad que no se puede ocultar, y es que resulta evidente que detrás de la falsa libertad que muestran, se puede evidenciar de una manera abuso del derecho por parte de la “parte fuerte” de las relaciones jurídicas frente a la “parte débil”, que finalmente opta por aceptar este tipo de contratos civiles con características en la realidad de contrato laboral, ante la necesidad de un ingreso.

En este trabajo, evidenciaremos si lo que mencionamos en estas líneas es cierto, específicamente en lo pertinente a la modalidad de contratación a través del indebido uso del contrato por prestación de servicios en la empresa EMSERVIR E.S.P., que no le permite contar con una debida estructura organizacional para un eficiente funcionamiento y que en últimas afecta el ambiente laboral de la organización.

Concluiremos si la entidad necesita de una base administrativa consolidada para un eficiente relacionamiento empresarial y laboral, y la generación de un tratamiento de igualdad en el desarrollo de actividades laborales que cumplen con el objeto social de la compañía bajo la premisa de la importancia de tomar acciones administrativas para tener un excelente ambiente laboral y promover un entorno de trabajo saludable y productivo

1. Tipos de contratación de personal en la empresa Emservir E.S.P. y su posible afectación en el entorno laboral y empresarial

1.1 Descripción del problema

La empresa EMSERVIR E.S.P., Ubicada en el municipio de Rionegro Santander, es una empresa industrial y comercial del estado del orden municipal, cuyo objeto social es la prestación de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo y servicios complementarios en el municipio de Rionegro Santander; fue constituida mediante Acuerdo Municipal No. 012 del 9 de agosto de 1991; está dotada de personería jurídica con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio e independiente, constituida con bienes y fondos públicos comunes, lo producido por estos fondos y el rendimiento de tasas que perciba por el pago de los servicios, funciones y contribuciones por destinación especial en los casos autorizados por la Constitución Nacional. En la actualidad la empresa está conformada por un capital público en su totalidad, su socio 100% es el municipio de Rionegro.

En relación con el servicio de alcantarillado, inició operaciones el 2 de enero de 1992; en las actividades de recolección, conducción, disposición final y comercialización, y en los servicios de acueducto y aseo, inició operaciones el 1 de febrero de 1992;

A la fecha de desarrollo de esta investigación, cuenta con más o menos 35 Empleados directos e indirectos en la organización.

En los diferentes cambios y transformaciones que ha tenido la empresa, no ha habido una voluntad administrativa de cambiar sus procesos de contratación enfocado en el desarrollo empresarial, tales como una oficina o departamento de Recursos Humanos, MIPG, Gestión

Documental, Gestión de Calidad. Pese a lo anterior, la empresa cuenta con políticas y programas definidos de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero los líderes y encargados de los procesos de Recursos Humanos, MIPG y Gestión Documental, que aparentemente es personal de base por su función transversal, es contratado por órdenes de prestación de servicios, hecho que afecta no solo el desarrollo de la empresa respecto a la continuidad que cada proceso o programa que se requiere y que está establecido como funciones misionales, sino que distancia el relacionamiento entre colaboradores dificultando consolidar un armónico ambiente laboral.

La compañía también muestra algunas debilidades con respecto a la contratación de su personal debido a que está directamente supeditada al presupuesto que se asigne por parte de la Administración Municipal. Además de lo anterior, el personal contratado en muchas ocasiones no cuenta con las competencias necesarias en las áreas mencionadas debido a la burocracia propia de los compromisos políticos de campaña ya establecido en la mayoría de las entidades públicas de la nación, que en últimas termina afectado el relacionamiento laboral.

Estas vicisitudes han logrado evidenciar en la empresa situaciones que afectan el clima laboral que se vive dentro de la entidad, en la que ya se observan grupos de trabajadores como islas que generan divisiones entre ellos y problemas de convivencia laboral.

Estas situaciones son el motivo del presente estudio, lo que nos llevará a realizar un análisis cualitativo para determinar si las diferentes formas de contratación influyen en la generación de conflictos y mal ambiente laboral.

Sumado a lo anterior, las relaciones laborales inadecuadas y la falta de continuidad en los procesos de contratación en la modalidad de prestación de servicios, genera una gestión intermitente lo cual está desencadenando un desgaste administrativo ya que cada contratista debe

iniciar de nuevo los procesos y la información para dar cumplimiento a los requerimientos de la operación.

1.2 Formulación de pregunta de investigación:

¿Una adecuada modalidad de contratación con continuidad laboral y estructura organizacional ayuda al mejoramiento de las relaciones laborales en una empresa como EMSERVIR E.S.P.?

¿Representa un riesgo jurídico y laboral la contratación de personal fundamental para la administración de EMSERVIR E.S.P. a través de contrato de prestación de servicios profesionales?

¿Tienen influencia los diferentes tipos de contratación en el clima laboral de la administración y operación de los procesos de EMSERVIR ESP?

1.3 Objetivos.

Analizar las diferentes formas de contratación laboral en la empresa EMSERVIR E.S.P; y determinar si estas formas de contratación generan efectos en la operación de la empresa y en las relaciones laborales, específicamente en el ambiente laboral.

1.3.1 Objetivo general

Analizar las relaciones laborales en la empresa EMSERVIR E.S.P. a través del análisis de sus formas de contratación de personal y con ello determinar si estas formas de contratación están impactando finalmente el ambiente de trabajo y el relacionamiento entre colaboradores

1.3.2 *Objetivos específicos*

Establecer los diferentes tipos de contratación en la empresa EMSERVIR E.S.P para determinar si las diferencias entre el contrato por prestación de servicios y el contrato individual de trabajo, debido a sus diferencias salariales y prestacionales, causan efectos en el ambiente laboral.

Determinar si hay diferencias en los tipos de contratación de la empresa y su relación con las funciones administrativas y operativas de la Empresa EMSERVIR E.S.P. y si se considera que sea un factor que influye en la gestión empresarial.

Identificar si hay riesgo que afecte el ambiente laboral inadecuado debido a los diferentes tipos de contratación o por la contracción derivada del clientelismo y la burocracia política en EMSERVIR E.S.P.

1.4 Justificación

Teniendo en cuenta que la Empresa de Servicios Públicos de Rionegro EMSERVIR E.S.P, tiene por objeto social principal la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo de la cabecera municipal de Rionegro principalmente, y que puede ampliar su cobertura a otras localidades en los términos de la Ley 142 de 1994 y en las condiciones uniformes del contrato de los servicios públicos de acueducto y alcantarillado y las normas complementarias, bajo su propia responsabilidad a través de un operador calificado o mediante subcontratación, es muy importante que se identifiquen de manera temprana las situaciones que actualmente generan disconformidad entre los empleados y prestadores de servicio de la entidad; lo anterior con el propósito de tomar las acciones correspondientes para mejorar no solo la estructura organizacional de la empresa, sino que mejore el ambiente laboral de sus colaboradores.

Logrado esto, la empresa se encontrará preparada para asumir el reto de ampliar su cobertura operativa y mitigar los riesgos jurídicos y organizacionales que actualmente tiene.

De acuerdo con la información recolectada mediante indagación y entrevistas personalizadas al personal, hay un sentimiento generalizado en la empresa EMSERVIR E.S.P. respecto a un mal ambiente laboral. En principio, y con fundamento en las primeras indagaciones, se pensaba que la situación obedecía a la diferencia salarial y prestacional existente entre los colaboradores que realizan actividades para la empresa mediante un contrato de prestación de servicios frente a los vinculados mediante contrato individual de trabajo debido a los pequeños grupos de compañeros que se conforman dentro del conjunto de una modalidad u otra. Sin embargo, y tras la realización de encuestas, si bien es cierto, si hay una distancia en el relacionamiento entre los empleados y los prestadores de servicio, lo cierto es que las diferencias entre estos dos tipos de colaboradores no nacen propiamente del factor salarial o prestacional, sino de otras consideraciones enunciadas en la sistematización del problema.

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes

En nuestro país. el Decreto Ley 2400 de 1968 “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, reza textualmente:

Artículo 2. Modificado por el art. 1, Decreto Nacional 3074 de 1968. **El nuevo texto es el siguiente:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural.

Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo.

(...)

Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones ()

En virtud del texto de la norma, las funciones de carácter permanente dentro de la administración no podrán contratarse a través de contratos de prestación de servicios.

Por su parte, al respecto del contrato de prestación de servicios, el Artículo 32 de la Ley 80 de 1993¹, en su numeral tercero establece lo siguiente:

Contrato de Prestación de Servicios:

Apartes subrayados condicionalmente exequibles Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades *no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados*.

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

Este asunto, tiene un desarrollo jurisprudencial importante a través de Conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por Sentencias de la Honorable Corte Constitucional, como lo hizo a través de la Sentencia C-614 de 2009¹, que estudió el si la

¹ Sentencia del dos (2) de septiembre de dos mil nueve (2009). Demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 2 (parcial) del Decreto Ley 2400 de 1968, tal y como fue modificado por el artículo 1 (parcial) del Decreto Ley 3074 de 1968. Mg. Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente, contemplada en el Artículo 2º del Decreto 2400 de 1968, va en contravía de los Artículos 2º, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia. Al respecto la Corte marca un precedente importante en esta sentencia de Constitucionalidad respecto al trabajador que cumple funciones de carácter permanente en la administración, al decidir lo siguiente:

“La disposición normativa impugnada dispone que, para el ejercicio de funciones de carácter permanente en la administración pública, no pueden celebrarse contratos de prestación de servicios porque para ese efecto deben crearse los empleos requeridos. Cabe advertir que esa regla jurídica se encuentra reiterada en el artículo 17 de la Ley 790 de 2002, según el cual “ En ningún caso los Ministerios, los Departamentos Administrativos y los organismos o las entidades públicas podrán celebrar contratos de prestación de servicios para cumplir de forma permanente las funciones propias de los cargos existentes de conformidad con los decretos de planta respectivos.

Sin duda, esa prohibición legal constituye una medida de protección a la relación laboral, pues no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal. En efecto, la norma impugnada conserva como regla general de acceso a la función pública el empleo, pues simplemente reitera que el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional y se justifica constitucionalmente si es concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del “ giro ordinario” de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieran conocimientos especializados.

De esta forma, el texto normativo impugnado constituye un claro desarrollo de las normas constitucionales que protegen los derechos laborales de los servidores públicos porque: i) impone la relación laboral, y sus plenas garantías, para el ejercicio de las funciones permanentes en la administración, ii) consagra al empleo público como la forma general y natural de ejercer funciones públicas y, iii) prohíbe la desviación de poder en la contratación pública.

(...)

Finalmente, la Corte encuentra en beneficio de la norma acusada que esta no sacrifica desproporcionadamente derechos o intereses en tensión, por dos motivos: el primero, porque, contrario a lo expresado por la demandante, aunque es cierto que los artículos 1 y 25 de la Constitución resguardan las distintas modalidades del trabajo, no lo es menos que, como se explicó en los fundamentos jurídicos 2.5.2. y 2.5.3. de esta providencia, la Carta de 1991 protege de manera especial la relación laboral con el Estado. Luego, la salvaguarda de ese tipo de vinculación debe prevalecer, tal y como efectivamente lo hace la disposición demandada. El segundo, porque, opuesta a la conclusión de la demandante, la norma acusada es una derivación de los principios mínimos fundamentales del trabajo previstos en el artículo 53 superior. En efecto, si el principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de las relaciones laborales es una regla obligatoria que limita no sólo la discrecionalidad de las autoridades administrativas, sino también la libertad de configuración normativa del legislador, es lógico inferir que el ejercicio de funciones permanentes en la administración exige la creación de empleos públicos que deben ser ocupados por servidores públicos y no ejecutados a través de contratos con vigencia temporal, que alteren los derechos a la igualdad de oportunidades de los

trabajadores, de acceso al servicio público por mérito y de remuneración en proporción al salario”.

Corolario de lo manifestado por la Honorable Corte Constitucional y para los efectos de nuestro trabajo, resulta relevante lo expresado por el alto Tribunal, al manifestar las virtudes y garantías que el vínculo laboral propiamente dicho trae para el trabajador, además de garantizar del principio de estabilidad y evitar la desviación del poder como sucede por los políticos de turno con el uso de los contratos de prestación de servicios profesionales.

De acuerdo con las virtudes que presenta esta sentencia respecto al contrato laboral en ejercicio de funciones de carácter permanente de entidades públicas, sobra mencionar que la calidad de vida del colaborador cobijado bajo esta modalidad de contratación frente a la prestación de servicios públicos mejora su calidad de vida y por ende genera una felicidad individual que ineludiblemente se verá reflejada en el ambiente organizacional, sin embargo, ¿es el concepto salarial y prestacional que diferencia un contrato de otro, el generador del mal ambiente laboral que hoy se identifica en la empresa?

2.2 Estado del arte

Tal y como se prometió en la primera etapa de esta monografía de grado, presentaremos en este acápite la generalidad del modelo de contratación de empleados en empresas de servicios públicos en Colombia, llegando a la conclusión que el modelo utilizado en del modelo de nuestra población objeto hace parte de una cultura arraigada a las formas de contratación del personal que trabaja en entidades públicas y en empresas de servicios públicos.

No es para la academia y la sociedad un secreto, que no solo en el sector público, sino también en el sector privado de la economía, las personas jurídicas buscan minimizar costos y riesgos jurídicos en la contratación de su mano de obra.

Esos dos factores, el económico y el de riesgos, ha interiorizado una falsa creencia que es mejor contratar personal por contrato de obra o labor, que a través de un contrato individual de trabajo. Sin embargo, para los trabajadores, la percepción es distinta, y así lo probó El informe que fue elaborado por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario y la Alianza EFI que frente al nivel de satisfacción de los trabajadores que laboran bajo una modalidad u otra, mostro los siguientes resultados:

- “El 54 % de los prestadores de servicio manifestaron que debían aceptar esta modalidad o era eso o estar desempleado;
- El 25,9 % de los jóvenes entre los 15 y 28 años de edad se emplean como asalariados, frente a 19,8 % que están contratados por prestación de servicios;
- El 36,2 % de los trabajadores por prestación de servicios en 2021 reportaba estar satisfecho con el contrato que tenía;
- En 2022, el porcentaje de satisfechos con esta modalidad de contratación subió a 45,8 %;
- El 21,9 % de los prestadores de servicio quiere mejorar su ingreso, lo cual contrasta con el hecho de que apenas el 15,2 % de los asalariados deseen mejorar su salario” (Revista Semana, 2022).

Este corto pero importante estudio demuestra un contraste importante. El uso elevado de la modalidad del contrato de prestación de servicio por parte del empleador, y el deseo del prestador de tener un contrato de naturaleza laboral.

Este deseo, indudablemente se va a ver reflejado en el estado de ánimo del trabajador, y, por ende, en el ambiente laboral que en algunas organizaciones llaman, felicidad laboral.

2.2.1 Estado del arte en el ámbito local

Luego de la promesa de analizar y concluir si en el municipio de Rionegro, las demás empresas públicas, tienen como común denominador el modelo aplicado en EMSERVIR E.S.P. respecto a la contratación de personal a través de Contratos de Prestación de Servicios, debemos manifestar que si nos encontramos frente a un común denominador.

Lo primero que debemos tener en cuenta es que la economía de Rionegro se fundamenta en la agricultura, especialmente en los cultivos de café y cacao, por lo que reina la informalidad en las relaciones laborales, convirtiendo a la administración en el principal generador de empleos formales del municipio.

Ante este panorama, el contrato de prestación de servicios se convierte en una gran ventaja en la escala de ingresos productos del trabajo, frente a la informalidad propia de la economía agrícola, siendo un motivante o desmotivante, según la orilla desde donde se observe, contar con un modelo de vinculación a la administración con cierto grado de garantías.

Pese a lo anterior, y de acuerdo con nuestra población objeto de estudio, ya en el ámbito de las entidades públicas, si hay una inclinada preferencia de los trabajadores de emplearse a través de un contrato individual de trabajo que, mediante un contrato de prestación de servicios, evidenciando el sentir del colaborador cuando tiene una u otra modalidad de trabajo.

2.3 Marco conceptual o referencial

Las relaciones laborales y la contratación de personal en EMSERVIR E.S.P se realiza de manera sistemática por contratos cada tres meses o cada seis meses para los prestadores de servicios, y tiene cambios significativos cada cuatro años de acuerdo con el cambio de gobierno de la Alcaldía Municipal acompañado de factores como son la corriente política, la familiaridad y el entorno de amistad del alcalde entrante, así como el clientelismo interno y externo.

Se pudo identificar en el estudio una situación que sí es relevante al momento de identificar afectaciones el ambiente laboral de EMSERVIR E.S.P., en la contratación mediante órdenes de prestación de servicios los cuales nos permitimos enunciar a continuación:

- El cambio sistemático de personal propio de las rotaciones de la burocracia política no genera continuidad en la ejecución de las funciones de determinados cargos, generando caos en la administración de la empresa
- La no exigencia contractual del cumplimiento de labores específicas propias del cargo, debido a que el enganche laboral, en la mayoría de las veces se debe a cumplimiento de favores políticos;
- Cómo se dijo al inicio de este escrito, muchos de los contratados mediante el contrato de prestación de servicios, no cumple con las especificaciones técnicas ni los conocimientos precisos para asumir los cargos encomendados;
- En muchas ocasiones el personal recomendado por políticos del municipio o de la región al llegar a la empresa, cree mantener una posición de poder sobre los demás trabajadores, afectando de esta forma el ambiente laboral.

3. Hipótesis

En consideración a lo anterior, la empresa EMSERVIR E.S.P se convierte en nuestro objeto de estudio al ser una empresa que realiza contratación de personal a través de contratos de prestación de servicios y a través de contratos individuales de trabajo para la ejecución de actividades esenciales de su objeto social.

Convertir esta empresa en nuestro objeto de estudio, nace de la necesidad de identificar si el estado actual del ambiente laboral de la empresa obedece a esta particular situación ya que el relacionamiento entre los colaboradores entre una modalidad de contratación y otra no es la más cordial.

En virtud de lo anterior, frente a la situación planteada, analizaremos entonces si el tipo de vinculación laboral genera alguna afectación en el actual ambiente laboral de la empresa EMSERVIR E.S.P., y si esto es así, se deberán realizar las recomendaciones de cuidado con la afectación que el tipo de contrato está generando sobre el colaborador individualmente hablando, y el impacto sobre el colectivo laboral.

4. Metodología

Para este proyecto realizaremos una investigación descriptiva, trabajando sobre realidades de hecho y con la característica fundamental que nos va a dar interpretación correcta a través de una herramienta cualitativa como lo es la entrevista, la cual busca obtener respuestas de diferentes personas que pueden ser luego cuantificables.

La investigación es de tipo descriptiva no experimental; toda vez que se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos; de tipo trasversal porque tomaremos datos y

personal contratado en el año del 2022. Lo mismo sucede con la información documental por estar los contratos ya elaborados y cumplidos y los eventos ocurridos en las relaciones laborales.

Las etapas para desarrollar se describen a continuación:

Tabla 1. Etapas a desarrollar

	Descripción	Entregable
1	Identificar los diferentes tipos de contratos laborales estableciendo el porcentaje y tiempos de ejecución	Base de datos de Contratos del 2022 de acuerdo con su Tipo, objeto y tiempo de ejecución
2	Revisión de las funciones de cada cargo y el impacto que genera en el desarrollo de las actividades empresariales.	Base de datos de contratos por prestación de servicios con la descripción de la prestación del servicio, la remuneración, la continuidad, la subordinación y su finalidad, así como las actividades desarrolladas
3	Identificar por medio de entrevistas si la modalidad de contratación está impactado el ambiente laboral	Se tomará como base un número mínimo de 30 personas
4	Se realizarán gráficos tipo torta para medir los resultados de las entrevistas realizadas y establecer conclusiones	Resultados se proyectarán en el resultado final de la investigación

4.1 Población y muestra

En la empresa la población trabajadora está segmentada así: La mano de obra no calificada es un 75% de la población trabajadora, en donde prevalece las mujeres en un 80%, mientras que el nivel educativo es de un 78% el personal a cursado solo la primaria, siendo esto un dato muy importante para el estudio propuesto; La mano de obra Calificada esta segmentada en un 90% son profesionales, pero de estos el 95% la contratación no es directa.

4.1.1 Caracterización de la población

Se hará una detallada ilustración del contexto en la que se encuentra la empresa en EMSERVIR E.S.P, con el fin de identificar todos los diferentes tipos de contratación que se tienen.

Tabla 2. *Planta de personal administrativo actual y tipo de contrato*

Cant.	Cargo	Tipo de contrato	Periodicidad
1	Gerente	Libre nombramiento	4 años
1	Secretario general	Contrato a término indefinido	Indefinido
1	Auxiliar contable	Contrato a término fijo	3 meses
1	(facturación y cobranza)	Contrato a término fijo	3 meses
1	Auxiliar administrativa	Contrato a término fijo	3 meses
1	(servicios generales)	Contrato a término fijo vigencia 2022	3 meses

Tabla 3. *Planta de personal operativo actual y tipo de contrato*

Cant.	Cargo	Tipo de contrato	Periodicidad
1	Guarda bosques	Contrato a término fijo vigencia 2022	
3	Operario planta	Empleado oficial	
2	Turnador operario planta	Contrato a término fijo vigencia 2022	
1	Fontanero	Contrato a término fijo vigencia 2022	

Tabla 4. *Personal operativo escobitas*

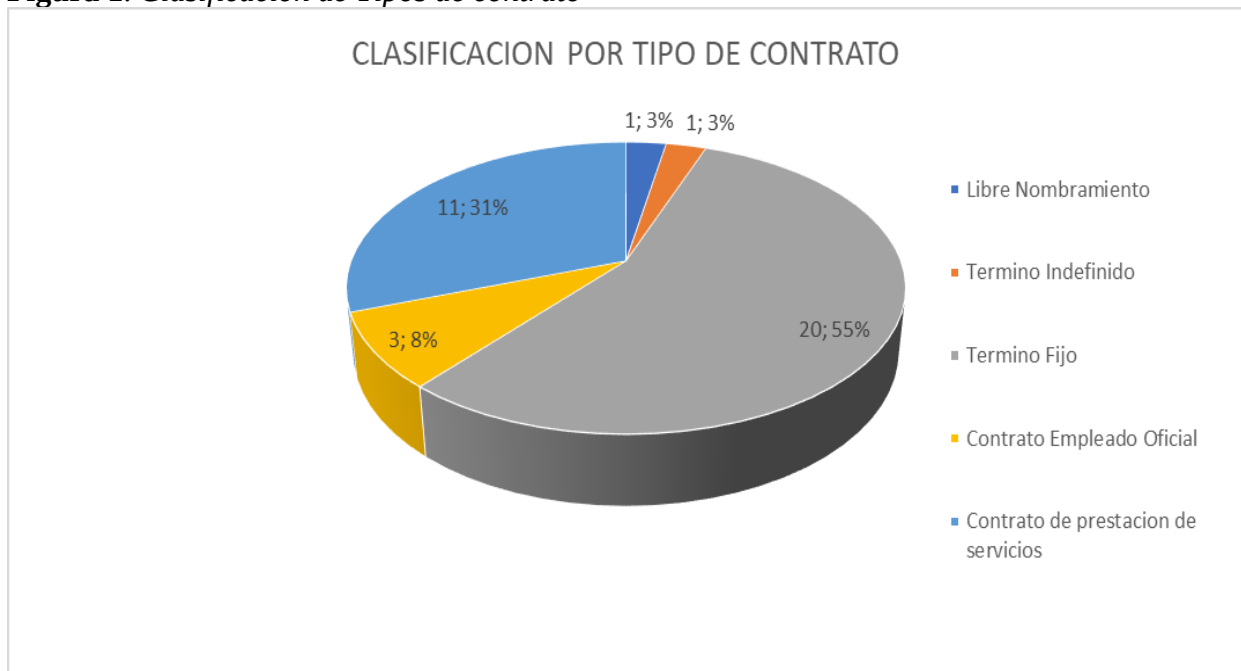
Operativo (escobitas)			
Cant	Cargo	Tipo de contrato	Periodicidad
6	Auxiliar de servicios generales (escobitas)	Contrato a término fijo vigencia 2022	3 meses

Tabla 5. *Personal operativo aseo casa de mercado*

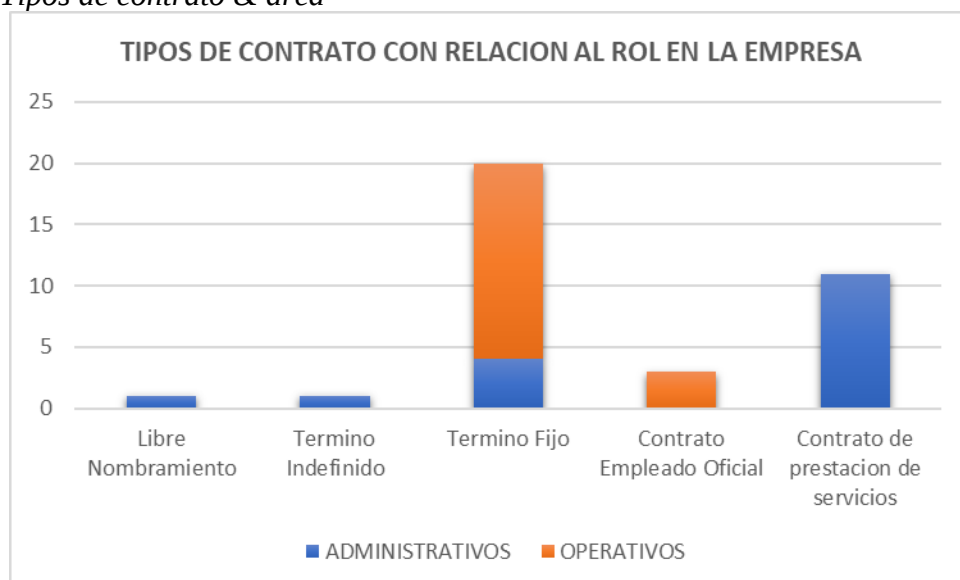
Operativo (aseo casa de mercado)			
Cant	Cargo	Tipo de contrato	Periodicidad
1	Auxiliar de servicios generales (vigilante casa de mercado)	Contrato a término fijo vigencia 2022	3 meses

Tabla 6. *Contratación por prestación de servicio*

Cant	Cargo	Tipo de contrato	Periodicidad
1	Asesora contable	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Asesora jurídica	Contrato prestación de servicios	3 meses
	Apoyo tecnóloga ambiental	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Apoyo a secretaria g/ral en desarrollo talento humano	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Mipg	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Cargue de información plataformas sui, sia observa, sia contraloría, secop, sigep	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Recol. Trans residuos sólidos de r/gro	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Servicios para establecer estado cumplimiento sgst	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Gestión documental	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Tics	Contrato prestación de servicios	3 meses
1	Estudio de cargos y actualización de manuales	Contrato prestación de servicios	3 meses

Figura 1. *Clasificación de Tipos de contrato*

En la gráfica anterior se puede observar que el 58% de personal contratado en la empresa se encuentra vinculado mediante contrato a término fijo e indefinido, 42% mediante contratos de prestación de servicio, libre nombramiento y contratos empleados oficiales.

Figura 2. *Tipos de contrato & área*

Mediante la gráfica anterior se analiza los tipos de contratos y las áreas asignadas para cada cargo en la organización; arrojando información la siguiente información: 71% del personal administrativo está contratado mediante contrato de prestación de servicio, 29% del personal administrativo mediante contratos a término fijo e indefinido, en el 84% del personal operativo esta contratados a término fijo y el 16% del personal operativa mediante contratos de empleados oficiales.

Actualmente, la empresa cuenta con diferentes departamentos que son de vital importancia para el buen funcionamiento diario. El diagnóstico de la empresa se realizó a través de la información suministrada en entrevistas y la colaboración del personal con la previa autorización de la gerencia en los siguientes departamentos:

1. Acueducto
2. Alcantarillado
3. Aseo
4. Facturación y Pqrs
5. Administración y Control de Ventas Ambulantes y Plaza de Mercados Segundo

Hermognes Siza

En Estos departamentos su personal es contratado a través con contratos individuales de trabajo a término fijo.

Es importante subrayar que en EMSERVIR E.S.P, existe dos (2) funcionarios públicos, los cuales son vinculados a través de la administración municipal y prestan sus servicios a la ESP.

Departamento de apoyo

- Desarrollo del Talento Humano
- Gestión financiera y de Contratación de Bienes y/o Servicios

Tabla 7. *Situación actual de los trabajadores y su tipo de vinculación*

Situación actual de los trabajadores y su tipo de vinculación	No.
Libre nombramiento	1
Contrato a término indefinido	1
Contrato a término fijo vigencia 2021-2022	20
Empleado oficial	2
Cps	12
Total	36

4.1.2 Muestra

Como muestra se toman todos los datos de contratación por ser ya hechos cumplidos los cuales de acuerdo con la metodología propuesta nos arroja unas estadísticas claras objetivas y directamente relaciones con el estudio propuesto y así poder realizar un análisis objetivo y determinante que establece la realidad de las relaciones laborales y su efecto en el ambiente laboral.

En el análisis de la planta de personal y colaboradores en las diferentes áreas de trabajo de la empresa EMSERVIR E.S.P, se pueden observar los siguientes aspectos relevantes:

1. El 56 % del personal de planta es contratado Contrato a termino fijo vigencia 2022 en la empresa EMSERVIR E.S.P, con un vacío en estos cargos.
2. El 33 % del personal de la empresa EMSERVIR E.S.P es contratado como personal de apoyo a la gestión administrativa a través de CPS, la cual es un gran valor ponderado en el desarrollo de las funciones.
3. El 5% del personal de la empresa EMSERVIR E.S.P dos (2) servidores Publico desarrollan sus labores, sin tener claro su tipo de vinculación a la E.S.P.
4. El 3 % libre nombramiento.
5. El 3 % contrato a término indefinido contando estos trabajadores con una estabilidad laboral.

5. Conclusiones

En consideración al nombre del proyecto, los objetivos trazados, la metodología utilizada y los resultados del trabajo de campo, tenemos las siguientes conclusiones, respecto a si la modalidad de contratación utilizada en EMSERVIR E.S.P. genera afectaciones a la empresa y al ambiente Laboral:

Para resolver el planteamiento de esta problemática, se optó por realizar una corta encuesta con la población objeto de nuestro estudio con las tres preguntas anteriores, y en virtud de los resultados, expresaremos nuestras conclusiones de acuerdo con un análisis de éstos.

Respecto a la pregunta del proyecto de investigación los resultados fueron los siguientes:

De 30 encuestados, el 83% consideró que una adecuada contratación mejora las relaciones laborales. ¿Pero que es una adecuada contratación para el personal? Para el 83%, el contrato laboral es la forma adecuada de contratación para una mejora de las relaciones laborales en la empresa, mientras que para el 17%, lo es el contrato por prestación de servicios profesionales.

Respecto a la segunda pregunta, para el 60% del personal encuestado, considera que representa un riesgo jurídico y laboral para EMSERVIR ESP la contratación de sus funcionarios por medio de contratos de prestación de servicios; 30% respondió no sabe no responde a la pregunta realizada y el 10% considera que no es un riesgo.

Frente a la tercera pregunta, el 77% del personal encuestado respondieron que tiene influencia los diferentes tipos de contratación en el clima laboral de la administración y operación de los procesos; el 23% considera que no.

Pero cual es el análisis de esta encuesta y ¿por qué, si aparentemente el contrato de trabajo ofrece mejores condiciones, algunos trabajadores prefieren el contrato por prestación de servicios profesionales?

Explicaremos a continuación lo que va a ser la introducción de la conclusión de nuestro estudio.

Existe una relación entre un buen salario y el ambiente laboral, ya que ambos factores pueden influir en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Por un lado, un buen salario puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados, ya que les permite tener una mejor calidad de vida y cubrir sus necesidades básicas; además, un salario justo y competitivo puede aumentar la lealtad y la retención de los empleados, ya que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo; sin embargo, para algunos trabajadores, el salario no solo se representa en un factor económico sino también en un factor de libertad y tranquilidad, por lo que tener un contrato de prestación de servicios, sin que necesariamente se convierta en un contrato realidad, brinda tranquilidad y felicidad laboral que se proyecta en el entorno organizacional; esto nos hace concluir que, de acuerdo con el resultado de las encuestas, que además de la modalidad del contrato que generar efectos en el ambiente laboral, hay otros factores que se desprenden de esta modalidad de contratación, que no tienen que ver con libertad o remuneración.

Figura 3. *Tabulación de Respuesta No.1*

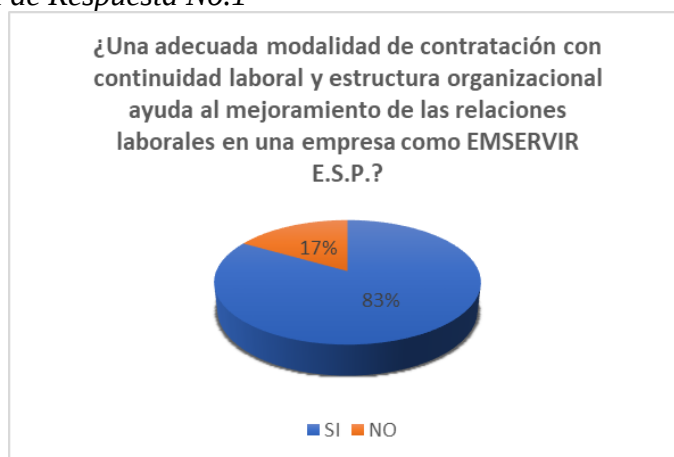
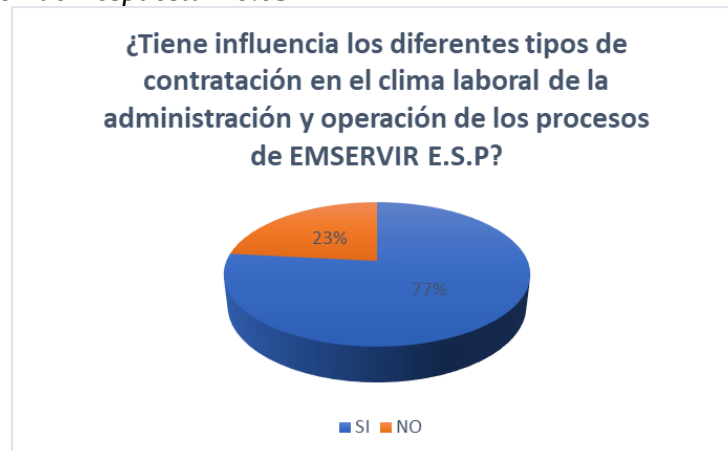


Figura 4. *Tabulación de respuesta No.2***Figura 5.** *Tabulación de Respuesta No.03*

5.1 Afectaciones en el entorno empresarial

Una de las primeras premisas que tuvimos en cuenta a la hora de realizar el presente proyecto, fue la suposición de que, la diferencia entre las modalidades de modalidad de vinculación de personal en EMSERVIR E.S.P. estaban afectando aspectos administrativos de la entidad por una falta de organización administrativa adecuada por falta de continuidad en el personal administrativo en el que se encuentran los líderes y responsables de los procesos de la empresa.

La organización administrativa se refiere a cómo se estructura y se gestiona una empresa, incluyendo la asignación de responsabilidades, la toma de decisiones, la comunicación y la supervisión de los empleados.

Es por lo anterior que, si EMSERVIR E.S.P. no está bien organizada administrativamente, puede experimentar una serie de problemas que pueden impedir su crecimiento y éxito como se pudo evidenciar, y en el que encontramos:

- Falta de priorización de cargos en contratación: Si los empleados con roles administrativos y líderes de procesos fueran contratados de planta, contribuirían a los objetivos de la empresa, realizando las tareas con responsabilidad al estar inmerso en posibles sanciones ante entes de control.
- Ineficiencia en la toma de decisiones: si no hay claridad sobre quién toma las decisiones y cómo se debe tomar, las decisiones pueden retrasarse o tomarse sin tener en cuenta todos los factores importantes.
- Comunicación deficiente: si la comunicación entre los empleados y los departamentos es deficiente, puede haber malos entendidos y errores que afecten negativamente el trabajo, los resultados y el ambiente laboral.

Todos estos problemas pueden tener un impacto negativo en la productividad, la rentabilidad y el crecimiento de la empresa. Sin embargo, siendo este el factor en la modalidad de la vinculación el personal en la empresa lo que genera estas situaciones evidenciadas que afectan empresarialmente a EMSERVIR E.S.P; además la falta de capacitación, formación y la falta de continuidad del personal contratado mediante contrato de prestación de servicios que rota constantemente en la administración de la empresa y en los puestos operativos, por obedecer a

recomendaciones en cumplimiento de favores políticos y clientelismos de la administración de turno.

Por lo tanto, es importante que, sin importar la modalidad de contratación del personal, la cual debe adecuarse no solo las necesidades de la persona contratada sino también de la empresa, qué EMSERVIR E.S.P. necesita una organización administrativa sólida y eficiente para garantizar su éxito a largo plazo, y para eso deberá tomar acciones sólidas para abandonar la práctica burocrática que tanto la está afectando no solo en materia administrativa sino también laboral.

5.2 Afectaciones en el entorno laboral

De la investigación realizada y el resultado de las encuestas debemos manifestar una conclusión contundente: “La modalidad de contratación del personal que cumple funciones administrativas en la empresa EMSERVIR E.S.P; influye en el ambiente laboral y organizacional de la empresa.

Debemos ser precisos al manifestar que quedó claro del análisis de las entrevistas, que para el personal contratado en la vigencia 2022 en la empresa objeto de nuestro estudio, la comodidad o satisfacción de cada persona frente a su modalidad de contratación depende de factores meramente personales, por ejemplo, entrevistados a profesionales que se sentían cómodos ejerciendo funciones administrativas a través de contrato de prestación de servicios, porque esto les permitía realizar otras actividades contractuales en otros sectores de la economía. Por otra parte, hubo otros colaboradores que consideraban que el contrato laboral les ofrecía las garantías necesarias para poder vivir con dignidad y que las libertades que se mostraban en el contrato de prestación de servicios profesionales no les seducía en virtud de que, para ellos, cumplir con un

horario laboral de 8 horas les permitiría no solo contar con una estabilidad laboral, sino poder compartir el resto del tiempo con su familia.

Por lo anterior si es cierto que el ambiente laboral de la empresa EMSERVIR E.S.P. se afecta por las diferencias que ofrece una modalidad de contrato y factores ligados a otras circunstancias que de una u otra forma tienen incidencia, la modalidad de contratación, con recomendaciones de tipo burocrático, que los hace sentir en una posición de superioridad y que por ende sí afecta las relaciones internas entre trabajadores. Situación que a veces se extiende a la afectación operativa, toda vez que, al hacérsele exigencias a estas personas de cumplimiento de sus roles y responsabilidades, optan por tomar actitudes que rompen con la relación de poder que debe tener el empleador frente a su empleado, negándose a realizar tareas que finalmente se ven representadas en un ambiente laboral inadecuado

Por lo anterior nos queda por recomendarle a la empresa EMSERVIR S.A.S., lo siguiente:

- Disminuir la contratación de personal a través de tarifas burocráticas.
- Implementar los mecanismos de contratación pública.
- Realizar revisiones periódicas sobre el ambiente laboral en la entidad
- Fomentar la estabilidad laboral especialmente en los cargos de dirección y supervisión para efectos de la continuidad operativa.

Es importante tomar estas acciones debido a que la empresa debe tener un claro entendimiento que un ambiente laboral sano es esencial para el bienestar físico y mental de los trabajadores, así como para el éxito y la productividad de la empresa.

6. Resultados esperados

De acuerdo con el cronograma del trabajo, se pudo concretar la recolección de información entre la última semana del segundo mes y las dos primeras semanas del tercer mes.

La actividad consistió en la elaboración de una encuesta a aplicar a una población objetivo de 30 personas entre los que se encontraban colaboradores de la empresa que cuentan con contratos individuales de trabajo y con contratos de prestación de servicios.

En principio se identificó un distanciamiento y por ende, poco relacionamiento laboral entre el personal contratado a través de contratos de prestación de servicios y personal contratado a través de contrato individual de trabajo.

Si bien es cierto, para todos los trabajadores el salario puede influir en el ambiente laboral por ser uno de los factores más importantes que los empleados consideran al elegir un trabajo y al evaluar su satisfacción laboral, esto no lo es todo. Coinciden en manifestar que, si los empleados sienten que no están siendo remunerados adecuadamente por su trabajo, pueden sentirse desmotivados y resentidos, lo que puede afectar su desempeño y la moral en el lugar de trabajo, afectando el ambiente laboral.

Sin embargo, la situación especial que se presenta en EMSERVIR ESP no tiene nada que ver con la aparente marcada diferencia entre el factor prestacional y salarial entre un contrato de prestación de servicios profesionales y un contrato individual de trabajo, si no, en que el personal contratado a través de contratos de servicios profesionales en su gran mayoría, son personas recomendadas por la burocracia política del municipio y el departamento que lleguen a la compañía con ínfulas de personajes importantes, haciendo funciones según las consideren, y que además de esto, no cuentan ni con las competencias ni las calidades propias para ejercer los cargos que se le encomiendan, generando traumatismos en el desarrollo de las funciones propias del giro ordinario

de los negocios de la empresa, y por ende, generando un distanciamiento entre trabajadores de una y otra modalidad de trabajo, que afecta indudablemente el ambiente laboral.

En general, se concluye de las entrevistas realizadas que el salario es solo uno de los muchos factores que pueden influir en el ambiente laboral y también resulta ser un factor importante que puede afectar la motivación, la satisfacción laboral y la retención de empleados, pero que en EMSERVIR E.S.P., no afecta el ambiente laboral.

7. Cronograma de actividades

Tabla 8. Cronograma

Fases	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planteamiento de la idea a la gerencia de Emsevir ESP	xx	xx	xx	xx												
Recolección de información de contratos del 2022			xx	xx												
Recolección de la información de estadísticas mediante entrevistas					x	xx	xx	xx								
Análisis de datos y consolidación de la información									x	xx	xx	xx	x			
Presentación del escrito final de investigación													x	xx	xx	xx

8. Presupuesto

Tabla 9. Presupuesto

Presupuesto para la ejecución del proyecto				
Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total	
1	Resma tamaño carta	\$ 11.000	\$ 11.000	
4 meses	Personal de asistencia	\$ 60.000	\$ 720.000	
1	Memoria USB	\$ 30.000	\$ 30.000	
3	Lapiceros negros	\$ 2.000	\$ 6.000	
300	Impresiones/Fotocopias	\$ 300	\$ 90.000	
	Gastos varios	\$ 80.000	\$ 100.000	
TOTAL			\$ 957.000	

Referencias

Código Civil Colombiano (2000) *Ley 57 de 1887, Art. 4o. Con arreglo al Artículo 52 de la Constitución de la República, declárase incorporado en el Código Civil el Título III (Arts. 19-52) de la misma Constitución.* Alcaldía Bogotá.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39535&dt=S>

Código Sustantivo del Trabajo (1950) *Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del Código Sustantivo Del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.* suin-juriscol. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

Constitución Política de Colombia [Const]. (Julio 7 de 1991) (Colombia). Georgetown.
<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>.

Corte Constitucional. Sentencia C-614 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; septiembre 2 de 2009). Corte constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

Decreto- 2400 (1968) *Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.* Suin-Juriscol. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30021546>

Decreto 2400 (1968). *Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.* Suin-Juriscol. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30021546>

Decreto 3074 (1968) *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto número 2400 de 1968.* Alcaldía de Bogotá. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=10478>

Decreto Ley 3135 (1968) *Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_3135_1968.htm

Ley 344 (1996). *Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones.* secretaria senado. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0344_1996.html

Ley 909 (2004) *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.* secretaria senado. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

Revista Semana (2022) *Contratos de prestación de servicio: el 57,6 % de los que trabajan bajo esa modalidad quieren ser asalariados.* semana. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/contratos-de-prestacion-de-servicio-el-576-de-los-que-trabajan-bajo-esa-modalidad-quieren-ser-asalariados/202237/>