

**Propuesta para mejorar el Clima Organizacional de los empleados contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, en la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E.**

**Piendamó Cauca para el año 2022**

Lucy Andrea Camues Rodríguez

Lucia Alesma Gaviria

Paola Andrea Sulez Velásquez

María Camila Mera Tenorio

John Eduard Cruz Sarria

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Administración de empresas

Febrero 2022

**Propuesta para mejorar el Clima Organizacional de los empleados contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, en la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E.**

**Piendamó Cauca para el año 2022**

Lucy Andrea Camues Rodríguez

Lucia Alesma Gaviria

Paola Andrea Sulez Velásquez

María Camila Mera Tenorio

John Eduard Cruz

Trabajo para optar al título de Administrador de empresas

Asesor:

Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables y de Negocios - ECACEN

Administración de empresas

Febrero 2022

### **Dedicatoria**

Este proyecto de grado está dedicado a Dios por permitirnos haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional, aun estando en circunstancias tan difíciles.

A nuestras familias quiénes con su amor, apoyo y esfuerzo nos enseñaron a ser resilientes ante las adversidades y a luchar por los sueños.

A nuestro tutor por su gran apoyo y motivación, por transmitirnos sus conocimientos y habernos guiado paso a paso en la construcción de nuestro trabajo de grado.

### **Agradecimientos**

Primeramente, damos gracias a Dios por hacer posible cumplir este proyecto, a nuestros padres por sus bendiciones que a diario nos acompañan, a nuestros hijos por ceder un espacio de su tiempo para que podamos seguir formándonos, a nuestros esposos y esposas por ser cómplices, a profesores por compartir con nosotros sus conocimientos, compañeros y amigos por todos y cada momento vivido durante estos años. Dios los bendiga.

## **Resumen**

Este proyecto está enfocado en el clima organizacional de la empresa social del estado centro 1 E.S.E de Piendamó, Cauca y su relación con la contratación por medio de contrato de prestación de servicio, de cómo este tipo de contrato ha influido en su desempeño laboral, y de acuerdo con la información obtenida realizar recomendaciones y plantear estrategias que permitan que este mejore. Para la obtener información fue necesario aplicar una encuesta a los colaboradores de la empresa. Con los datos obtenidos se identificaron las variables problemáticas con el objetivo de fortalecer y garantizar condiciones laborales que permitan generar un buen clima organizacional.

Palabras claves: Clima organizacional, contratación, empresa, prestación de Servicio, sindicato.

### **Abstract**

This project is focused on the organizational climate of the social enterprise of the state center 1 E.S.E. of Piendamó, Cauca and its relationship with the hiring through service contract, how this type of contract has influenced their work performance, and according to the information obtained make recommendations and propose strategies that allow this to improve. To obtain information, it was necessary to apply a survey to the company's collaborators. With the data obtained, the problematic variables were identified with the objective of strengthening and guaranteeing working conditions that allow generating a good organizational climate.

**Keywords:** Organizational climate, contracting, company, service provision, union.

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	3
Agradecimientos .....	4
Resumen .....	5
Abstract .....	6
Tabla de contenido .....	7
Introducción .....	11
Problema .....	12
Pregunta problema .....	13
Justificación.....	16
Objetivos .....	18
Objetivo General .....	18
Objetivos Específicos.....	18
Marco Teórico .....	19
Marco Legal .....	22
Metodología de la investigación .....	25
Resultados .....	29
Conclusiones .....	39
Recomendaciones.....	40

Bibliografía .....	42
Anexos.....	44
Encuesta clima organizacional.....	44

**Lista de tablas**

**Tabla 1** Cronograma..... 27

**Tabla 2** Presupuesto ..... 28

### Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Factores del sistema organizacional modelo de Litwin y Stinger .....	20
<b>Figura 2</b> Percepción del clima organizacional .....	29
<b>Figura 3</b> Importancia del entorno laboral.....	30
<b>Figura 4</b> Satisfacción.....	31
<b>Figura 5</b> Satisfacción con el tipo de contrato .....	32
<b>Figura 6</b> Rechazo por parte de los compañeros de trabajo. ....	33
<b>Figura 7</b> Comunicación interna.....	34
<b>Figura 8</b> Oportunidad de desarrollo personal y/o profesional.....	35
<b>Figura 9</b> Motivos de insatisfacción laboral. ....	36
<b>Figura 10</b> Autonomía en la toma de decisiones. ....	37
<b>Figura 11</b> Recompensa.....	38

## **Introducción**

El clima laboral es un tema relevante para las empresas, por lo cual deben mejorar constantemente el ambiente dentro de esta, mejorar el clima organizacional tiene como efecto el progreso de las condiciones socioeconómicas ya que esto estimula al personal a ser competitivo, obteniendo resultados positivos para las organizaciones. Uno de los factores que caracterizan el ambiente interno de una organización, es la forma de contratación y las condiciones laborales existentes.

Los contratos de trabajo en Colombia están regulados por el código laboral, en donde se regula las diversas condiciones, duración, termino y compensaciones en caso de despido injustificado, entre otros aspectos de la contratación laboral. Ahora bien, si en Colombia los contratos por prestación de servicios son una modalidad válida de contratación, en algunos casos, se ha convertido en la forma de evadir el esquema de protección social de los colaboradores al contratarlos sin las garantías mínimas, atentando contra su dignificación.

La tercerización laboral y la contratación por prestación de servicios, es un tema con diferentes opiniones a partir de varios puntos de vista, para los sindicalistas y trabajadores tercerizados es una problemática que está acabando con su derecho al empleo. Pero desde la óptica empresarial, esta, es un medio sumamente útil, pues permite que se reduzcan los costos laborales.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo presentar un plan para fortalecer el clima organizacional de los empleados tercerizados de la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. sede Piendamó, Cauca.

## **Problema**

El objetivo primordial del derecho al trabajo es garantizar una vida digna a los colaboradores y a sus familias, objetivo que se ve notoriamente perjudicado por las condiciones del mercado laboral.

Los contratos de prestación de servicios se han convertido en la modalidad más común de contratación de personal entre las entidades públicas, y que las personas contratadas mediante prestación de servicios, reciben una remuneración pactada por su labor, al que se le descuenta un porcentaje retenido en la fuente, de 6.4% del total por concepto de pensión y un 5% para salud, además debe cotizar a ARL con un descuento adicional y no recibirá pago adicional por horas extras, ni incapacidades médicas, no tiene derecho a primas, vacaciones, cesantías, licencias remuneradas, etc.

Este tipo de contratación afecta los derechos laborales y más aún el sistema pensional, genera una desarmonización en los puestos de trabajo lo cual representa una desmotivación continua del recurso humano ante este tipo de contratación, generando incertidumbre ya que no se garantiza una estabilidad laboral.

**Pregunta problema**

¿Cómo se puede mejorar el clima organizacional del personal de prestación de servicios en la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. en Piendamó, Cauca para el año 2022?

### **Antecedentes del Problema**

Al efectuar un rastreo sobre las diferentes investigaciones relacionadas al tema de la contratación por modalidad de prestación de servicios se encontró:

En una investigación denominada “Influencia del tipo de contratación en el clima organizacional del área administrativa de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña” realizada por la Revista ingenio desde enero hasta junio 2017 arroja como resultado que: Con respecto a las ocho dimensiones consideradas relevantes para medir el ambiente laboral dentro de la universidad que son; autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, se logró evidenciar que solo tres (reconocimiento, confianza y presión), se vieron perjudicadas por el tipo de contratación; considerando el bajo grado confianza para comunicarse libremente con los directivos, otra razón es que los colaboradores tienen altas cargas de trabajo y poco tiempo para realizarlo, generándoles zozobra. No obstante, éstas no mostraron una variación considerable con respecto a las otras cinco dimensiones estudiadas. Por esta razón se concluyó que los distintos tipos de contratación no afectan de primera mano al clima laboral de la universidad objeto del estudio. (REVISTA INGENIO , 2017 )

La nueva sentencia SUJ-025-CE-S2-2021, de 9 de septiembre nos explica lo siguiente: Alrededor de 2.5 millones de funcionarios públicos en Colombia, están vinculados laboralmente a través de contratos de prestación de servicios, lo que quiere decir que no reciben pagos por prestaciones y no cumplen órdenes de un jefe. Sin embargo, este tipo de contratación a menudo es utilizado por los empleadores y al final los colaboradores terminan cumpliendo horarios y órdenes.

Por ello, el consejo de Estado ha fijado límite a esta costumbre, en la que los contratos de prestación de servicios suelen ser tratados como contratos laborales ‘disfrazado’, mediante tres reglas que deben tenerse en cuenta para evitar irregularidades:

Primero; los contratos de prestación de servicios deben estar plenamente justificado y no pueden ser permanentes.

Debe haber por lo menos treinta días entre un contrato y el siguiente, en caso contrario se comprenderá que existe una relación laboral formal con beneficios y una retribución.

Al comprobar la existencia de un contrato laboral disfrazado como contrato de prestación de servicios. El consejo de estado señala que no hay lugar a la devolución de las prestaciones pagadas por el trabajador, ya que esto hace parte de los parafiscales que sostienen el sistema de salud. (ELEMPLEO, 2021)

## **Justificación**

Un ambiente laboral saludable es primordial, para lograr la salud de los colaboradores, y por lo tanto aportar a su productividad, motivación y satisfacción en el trabajo, aportando en el desarrollo profesional individual y grupal, ayudando a potenciar la innovación y la creatividad, disminuyendo el estrés y reduciendo los niveles de rotación de trabajadores. Del mismo modo, el tipo de contratación repercute en su trabajo.

La contratación por prestación de servicios es el tipo de contrato que se celebra con más frecuencia en las entidades públicas. Hoy en día, esta modalidad de contrato ha sido tema de discusión a razón de que no se está cumpliendo con la finalidad de este, tanto en el sector público como en el privado. Tornándose en un fenómeno problemático que afecta los derechos laborales y al sistema pensional, desarmonizando el ambiente en los puestos de trabajo generando incertidumbre ya que no se garantiza una estabilidad laboral.

La importancia de esta investigación radica en proponer un plan de fortalecimiento del clima organizacional de los empleados contratados por prestación de servicios de la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. sede Piendamó, Cauca, a fin de promover un clima organizacional óptimo, adecuado y eficiente. El alcance de esta investigación influye en el campo profesional de los autores como parte integral de su visión como administradores de empresas en la ejecución de los conocimientos recibidos durante el proceso de formación.

La presente investigación está encaminada en diseñar propuestas de mejoramiento sobre la afectación en el clima laboral de la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. sede Piendamó, Cauca, a través del modelo de contratación de prestación de servicios, para determinar la influencia que posee este tipo de contrato en los colaboradores de esta empresa y las implicaciones que tendría a largo plazo este tipo de contratación, realizando un estudio

analítico y práctico donde se demuestra la influencia que tiene en el desempeño laboral con este tipo de contratación, tanto para el trabajador como para la empresa en general.

Las diferencias de modalidad de contratación entre los grupos de empleados contratados por prestación de servicios y aquellos contratados directamente por la empresa son muy significativas y la percepción laboral de estos empleados puede cambiar a favor o en contra del crecimiento, logro de objetivos, empatía entre los empleados y el liderazgo de la empresa en todas las áreas, en la toma de decisiones y en el posicionamiento de la marca dentro de un mercado globalizado, competitivo e innovador como el actual.

Se utilizan técnicas como encuestas y entrevistas para lograr los objetivos propuestos a través de la aplicación de cuestionarios, los cuales buscan evaluar el proceso de contratación en dicha entidad. De acuerdo con los objetivos de la investigación, los resultados que arroje la misma permitirán plantear soluciones concretas a los problemas de la contratación, y de la aplicación de la normatividad sobre el tema, que inciden en el desempeño general de la entidad y en una adecuada prestación del servicio.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Proponer una mejora del Clima Organizacional para los empleados contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, en la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. Piendamó Cauca para el año 2022.

### **Objetivos Específicos**

Reconocer las diferentes modalidades de contratación que realiza la empresa social del estado centro 1 E.S.E. Punto de atención Piendamó.

Diagnosticar el nivel actual de satisfacción en clima laboral de los colaboradores tercerizados.

Comprometer las directivas en invertir económicamente en la mejora del clima organizacional para los empleados de prestación de servicios.

## Marco Teórico

Históricamente, la construcción del concepto de clima laboral nace a partir de la teoría de campo de Kurt Lewin a fines de la década de 1930, quien define que el comportamiento de la persona en el lugar de trabajo depende no solo de las actitudes personales de este, si no de la forma en que este percibe el clima de trabajo.

Según Chiavenato (2000) considera que el clima organizacional se puede definir como las cualidades o características del ambiente laboral, que son percibidas o experimentadas por los miembros de una organización y que influyen directamente en su comportamiento dentro de esta.

Por su parte García (2003), el clima organizacional representa la percepción y apreciación que tienen los colaboradores sobre la empresa para la cual trabajan, en cuanto a componentes físicos y humanos como por ejemplo la autonomía, la estructura, las recompensas, la cordialidad, el apoyo, entre otras.

Stephen Robbins define el clima organizacional como un ambiente compuesto de factores internos y externos que influyen en las percepciones de los empleados y, por ende, en el desempeño de los miembros de la organización.

Mientras que Forehand y Gilmer definen el clima organizacional como “Una serie de características que distinguen a una organización de otra, ya sea de manera positiva o negativa influyendo en el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización.”

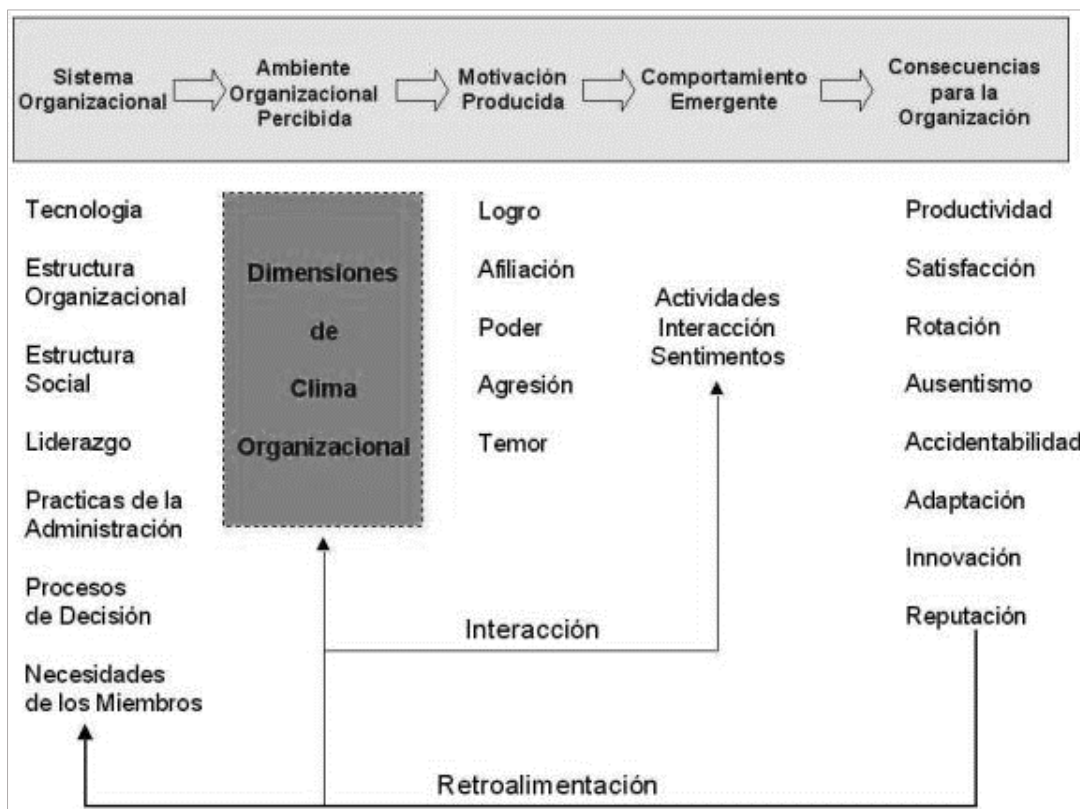
Los anteriores conceptos en conjunto demuestran que el deterioro del clima organizacional impacta sobre la productividad, satisfacción, rendimiento, motivación, etc. de los colaboradores y por ende para la organización.

A continuación, se muestra el modelo mejor aceptado que interpreta el clima organizacional ya que permite conocer y entender los factores inmersos en este, como son la

estructura, el liderazgo, la toma de decisiones etc. que en el momento de ser evaluados miden la percepción de los colaboradores sobre la empresa.

**Figura 1**

*Factores del Sistema Organizacional Modelo de Litwin y Stinger (1978)*



*Nota.* Este es un modelo explicativo del clima organizacional, para comprender los elementos que participan y su relación dentro de la empresa. (Gonçalves, 2000)

Donde las diferentes dimensiones del clima organizacional dentro de una compañía pueden traer 8 tipos de consecuencias ya sean positivas o negativas dependiendo del diagnóstico que se dé de la empresa evaluada.

## **Contrato**

Los contratos de trabajo funcionan de acuerdo con características: son pactadas en mutuo acuerdo, tienen obligaciones bilaterales, el empleador es consciente del servicio que va a obtener y el colaborador es consciente del pago que recibirá; si se cumplen estas características se garantiza el concepto de contrato laboral. (Beltrán, 2018). En Colombia los contratos laborales se caracterizan por tres elementos esenciales: “1) la prestación de servicios u oficios de manera personal, 2) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, 3) la remuneración del servicio prestado.”. (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-614 de 2009).

## **Motivación**

Para (Locke & Latham, 2004) la motivación hace referencia a factores internos y externos que impulsan una serie de estímulos para realizar una acción. Por lo tanto, la motivación alienta a los individuos a esforzarse y dar todo de sí, para alcanzar unos objetivos.

## **Trabajo**

Pablo A. Guerra. Define el trabajo como una actividad propiamente humana, en donde hacemos uso de nuestras facultades tanto físicas como intelectuales; a fin de obtener un bien o servicio para satisfacción propia y/o por necesidad.

## **Marco Legal**

Aquí se encuentran expresados los decretos, leyes, resoluciones, acuerdos, ordenanzas, sentencias, circulares, etc. Las cuales son aplicables dentro de la modalidad de contratación.

Decreto Número 4369 de 2006 Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las organizaciones de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.

Artículo 2°. Las empresas de servicios temporales son aquellas que contratan servicios de un tercero para realizar sus actividades de manera temporal, mediante trabajos realizados por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene carácter de empleador.

Artículo 4°. Los colaboradores de las empresas de Servicios Temporales se dividen en dos categorías: Los colaboradores de planta que son aquellos que trabajan en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales y los colaboradores en misión que son aquellos destinados a una empresa a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

Artículo 5°. Derechos de los trabajadores en misión. Los colaboradores en misión van a tener derecho al mismo salario que los colaboradores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad.

Artículo 6°. Casos en los que las empresas usuarias tienen la posibilidad de contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales.

Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán celebrar contratos en los siguientes casos:

Una vez que se trate de labores ocasionales, como en caso de accidentes o transitorias.

Si es necesario sustituir personal por vacaciones, en uso de licencia, incapacidad por enfermedad o maternidad.

Para incrementar la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, época de cosecha estacional y en la prestación de servicios, por un término de seis meses prorrogable hasta por seis meses más.

### **Organización internacional del trabajo – (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de la Organización de Naciones Unidas (ONU) especializada en las cuestiones relacionadas con el trabajo, que convoca a gobiernos, empleadores y empleados de 187 países con la finalidad de “establecer las normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres” (OIT, 2020).

### **Código Sustantivo del Trabajo**

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 1º: “la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, se reglamenta bajo el decreto 2663. El artículo 13 establece “el mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores”. En el título I, capítulo I se estipula los elementos por los cuales se define un contrato laboral, presentando a su vez las características de lo que es un contrato por prestación de servicios, igualmente se aclara la figura de presunción, determinando que “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

### **Corte constitucional**

Un contrato de prestación de servicios es un contrato estatal que celebran las organizaciones para realizar actividades relacionadas con su gestión u operación, sólo si estas actividades no pueden ser realizadas por personal de planta o requieran personal especializado. Los contratos por prestación de servicios poseen estas características : 1) Libertad del colaborador en cuanto a la subordinación y al cumplimiento de un horario laboral, 2) la duración del contrato es temporal, esto debe entenderse que será de corta duración, y 3) debe llevarse a cabo de acuerdo con la necesidad de una labor técnica o profesional que no pueda ser suplida por el personal de planta, en ningún caso dichos contratos constituyen una relación laboral. (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C614 de 2009, s.f.).

## **Metodología de la investigación**

### **Tipo de Investigación**

Para el desarrollo este trabajo de investigación se plantea un enfoque metodológico con enfoques mixtos tanto cuantitativo y cualitativo, ya que este se ajusta mejor a las necesidades de este estudio. Siendo este un método frecuente para recoger datos en un contexto de investigación.

La investigación es de tipo descriptiva ya que se enfoca en las características específicas de la población objeto de estudio, con el fin de identificar la influencia que tiene el tipo de contratación por prestación de servicios, sobre el clima organizacional dentro de la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. Piendamó.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental - transversal, este recolecta datos en un tiempo único, en un tiempo dado, su propósito es describir variables y analizarlas dadas sus incidencias y relación (Ecured, 2004).

### **Población**

La población objeto de estudio serán 70 empleados contratados bajo la modalidad de prestación de servicios en la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. Piendamó.

### **Muestra**

A través de la práctica de recolección de datos, iniciaremos la encuesta con el 25% de los trabajadores subcontratados o una cuarta parte de la población a investigar.

**Técnica de recolección de datos**

Se implementó la técnica de recolección de información primaria por medio de encuesta, para comprender cómo se ve afectado el clima organizacional bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios.

Para ello se aplicará una encuesta de 10 preguntas a 18 colaboradores contratados bajo este tipo de contratación, que laboran en la empresa social del estado E.S.E Piendamó y con base en los resultados obtenidos se realizara un diagnóstico de la situación de la empresa con respecto al clima laboral.

**Tabla 1***Cronograma de Actividades*

Respon sables	Actividades	Febrero			Marzo					Abril				Mayo				
		1er sem.	2da sem.	3er sem.	1er sem.	2da sem.	3er sem.	4ta sem.	5ta sem.	1er sem.	2da sem.	3er sem.	4ta sem.	1er sem.	2da sem.	3er sem.	4ta sem.	5ta sem.
Grupal	Plantear el problema del proyecto de grado.	■																
Grupal	Presentar el título, introducción y objetivos.		■															
Grupal	Registrar los antecedentes del problema y la justificación.			■	■	■	■	■										
Grupal	Desplazamiento hacia la empresa para indagar sobre los procesos de: Gestión del talento humano.								■	■								
Grupal	Plantear el marco teórico, marco legal y la metodología de la investigación.								■	■	■							
Grupal	Presentar los resultados, recomendaciones, conclusiones, bibliografía, anexos, resumen palabras Claves y abstract.											■	■	■	■			
Grupal	Sustentar el proyecto de grado.																■	■

*Nota. Fuente: elaboración propia (2022)*

**Tabla 2***Presupuesto Investigación*

	Mensual	Cantidad	Total
Traslados a la empresa	24.000	5	120.000
Papelería	20.000	1	20.000
Elementos COVID	10.000	1	10.000
Internet	40.000	1	40.000
		Total	190.000

*Nota. Fuente: Elaboración Propia*

## Resultados

Por medio de esta encuesta aplicada a los empleados contratados por prestación de servicios, se quiere evaluar el nivel de satisfacción con la empresa y su modalidad de contratación, además de indagar sobre su perspectiva como empleado de esta.

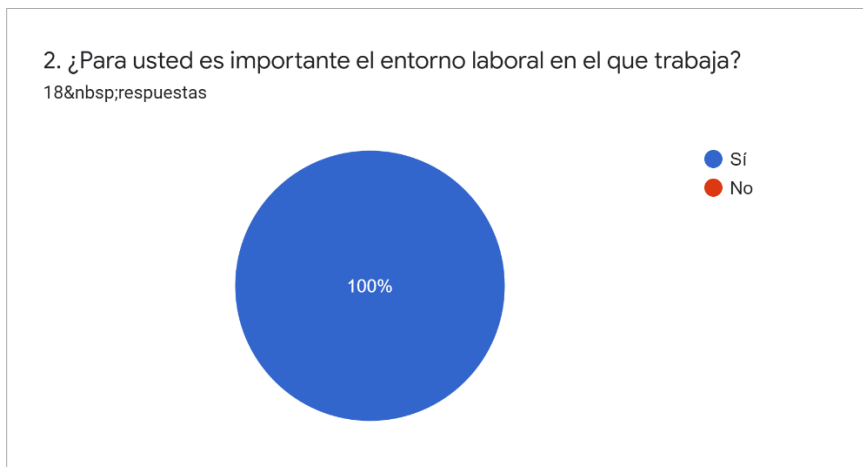
### Figura 2

#### *Percepción del Clima Organizacional*



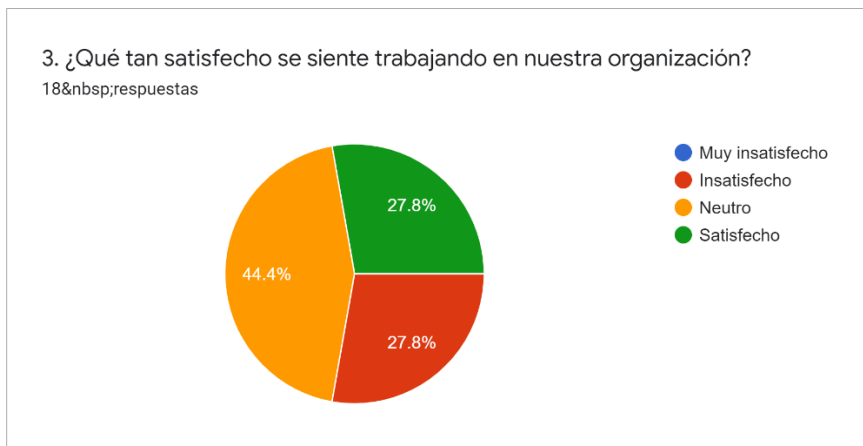
*Nota.* El gráfico representa la percepción del clima organizacional de los encuestados

Como muestra la Figura 2, a la pregunta: ¿Cómo considera el clima organizacional dentro de esta empresa?, realizada a 18 colaboradores de la empresa social del estado E.S.E. 1 Piendamó, tuvo los siguientes resultados: 44.4% de los entrevistados consideran que el clima organizacional dentro de la empresa es malo, el 33.3% manifiesta que es regular y un 22.2% dice que es bueno el clima organizacional. De acuerdo con estos resultados se logra evidenciar que existe un problema interno que debe resolverse.

**Figura 3***Importancia del Entorno Laboral*

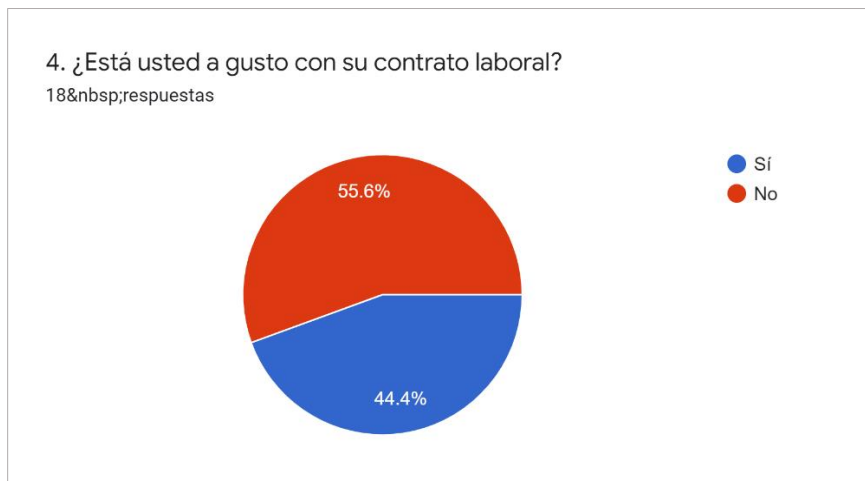
*Nota.* El gráfico representa la importancia del entorno laboral para los encuestados

La figura 3 muestra que a la pregunta ¿Para usted es importante el entorno laboral en el que trabaja? La respuesta es Sí, El 100% de los encuestados consideran que el entorno laboral en el que se desenvuelven es importante para el desarrollo de sus actividades diarias dentro de la empresa. Cuando estos se encuentran satisfechos realizan su trabajo de manera eficiente incrementando su productividad.

**Figura 4***Satisfacción*

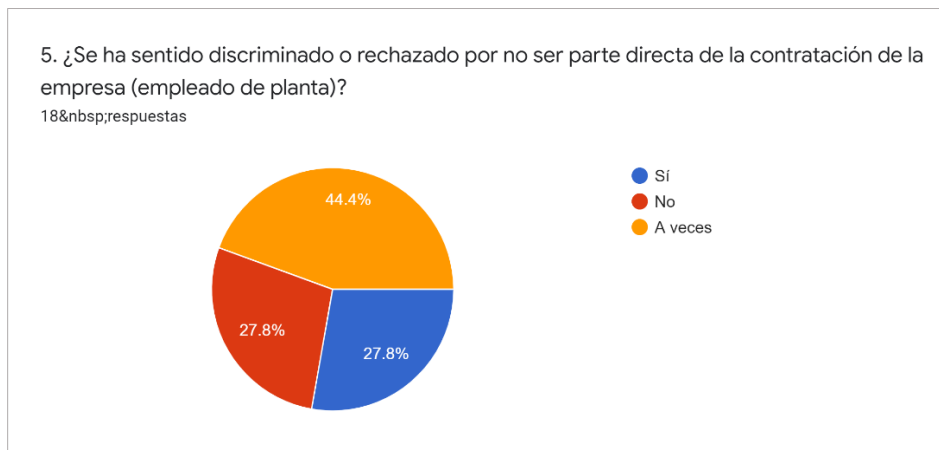
*Nota.* El gráfico representa el grado de satisfacción de los encuestados en la empresa

La figura 4 muestra los resultados a la pregunta ¿Qué tan satisfecho se siente trabajando en nuestra organización? El 44.4% de los encuestados se mostraron neutros, el 27.8% satisfechos y el 27.8% insatisfechos. De acuerdo con estos resultados concluimos que el personal se encuentra desmotivado, lo que a mediano plazo afectará el clima organizacional, reduciendo en gran proporción la productividad de la empresa.

**Figura 5***Satisfacción con el Tipo de Contrato*

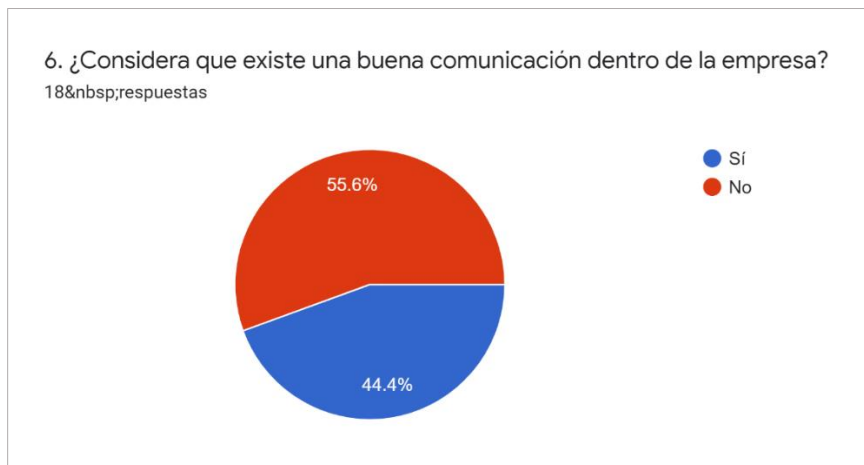
*Nota.* El gráfico representa la satisfacción de los encuestados con el tipo contrato laboral

A la pregunta ¿Está usted a gusto con su contrato laboral? la figura 5 muestra que el 55.6% de los encuestados no se sienten a gusto con el contrato laboral que tienen y el 44.4% sí. Podemos inferir de acuerdo con el estudio que se viene desarrollando, que uno de los factores es que algunos colaboradores están por fuera del marco legal, mediante un modelo de contratación en el que se evade el pago de la seguridad social, dificultando la lucha contra la pobreza.

**Figura 6***Rechazo por Parte de los Compañeros de Trabajo.*

*Nota.* El gráfico representa las respuestas de los encuestados, sobre el rechazo laboral

Como se ve reflejado en la figura 6, cuando se les pregunto a los encuestados si ¿Se ha sentido discriminado o rechazado por no ser parte directa de la contratación de la empresa? El 44.4% respondió que a veces ha sido discriminado, el 27.8% respondió que no y un 27.8% respondió que sí. Entonces podemos notar que existe una falta de compañerismo, de solidaridad y empatía entre compañeros de trabajo, afectando desfavorablemente a la empresa, tanto a nivel de productividad como en su clima laboral.

**Figura 7***Comunicación Interna*

*Nota.* El gráfico representa la percepción sobre la comunicación interna de la empresa

La figura 7 muestra los resultados a la pregunta ¿Considera que existe una buena comunicación dentro de la empresa? Un 55,6% de los encuestados respondió que no hay una buena comunicación interna y un 44,4% respondió sí. Evidenciando que existe un problema interno de comunicación lo cual puede terminar siendo perjudicial para la organización deteriorando el clima laboral, disminuyendo la productividad, desmotivando a los colaboradores y perjudicando la imagen de la empresa.

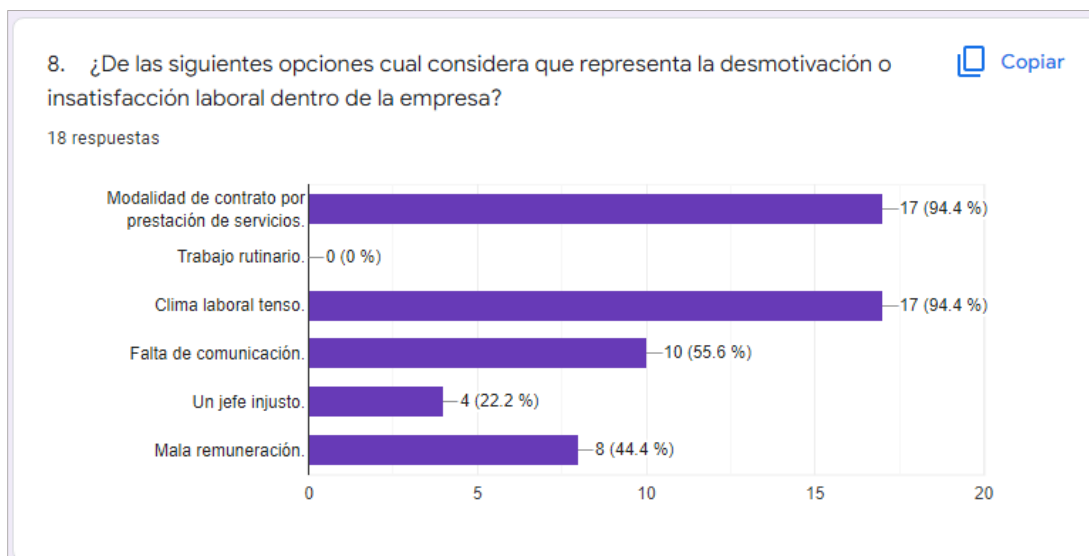
**Figura 8***Oportunidad de Desarrollo Personal y/o Profesional.*

*Nota.* El gráfico representa la percepción de desarrollo personal y/o profesional dentro de la empresa de los encuestados

Dado que la encuesta se aplicó solo a personal contratado bajo la modalidad de prestación de servicios, se puede evidenciar que: Para estas personas, no hay ningún incentivo para sentirse importantes para la empresa y esperar un crecimiento profesional. Ya que el 44,4% respondió no sentir que tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la empresa, el 22,2% refiere que si pueden crecer profesionalmente, esto se puede dar de acuerdo con el lugar o puesto de trabajo y los que respondieron no sabe son un 33.3%.

## Figura 9

### *Motivos de Insatisfacción Laboral.*



*Nota.* El grafico representa sobre los motivos de insatisfacción laboral

La respuesta clave que confirman lo expuesto en la problemática de investigación, a la pregunta ¿De las siguientes opciones cual considera que representa la desmotivación o insatisfacción laboral dentro de la empresa? El 94.4% de los encuestados consideran que la modalidad de contratación junto con el clima laboral tenso es la principal causa de insatisfacción laboral, seguido de la falta de comunicación con un 55,6% y la mala remuneración con 44.4%. Por último, señalan que tener un jefe injusto también da pie a la desmotivación laboral.

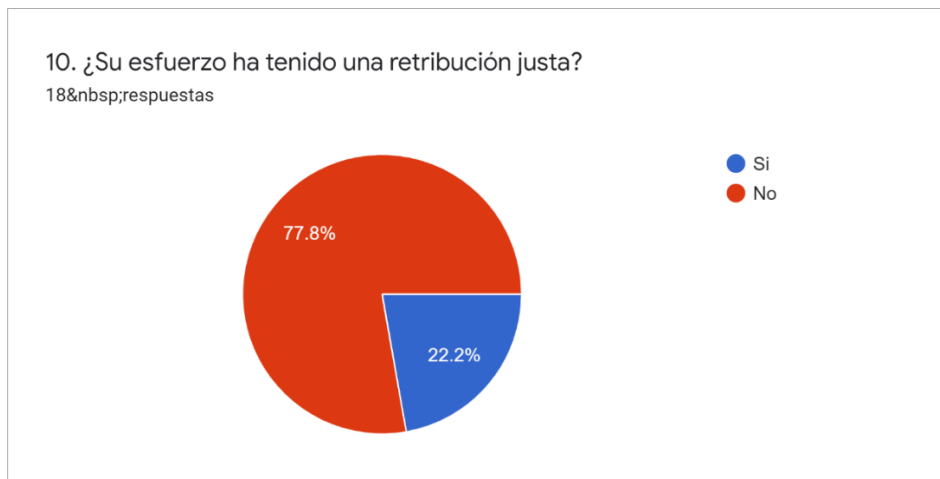
**Figura 10**

*Autonomía en la Toma de Decisiones.*



*Nota.* El gráfico representa la respuesta sobre si los encuestados tienen autonomía en sus labores

A la pregunta ¿Tiene autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades? De acuerdo con los resultados de la figura 10, se evidencia que el 61.1% de los encuestados contratados por prestación de servicios son subordinados, lo que significa que reciben ordenes de un jefe, cumplen un horario y dichas características son de empleados de planta. Por otro lado, el 38.9% del total de encuestados dicen tener autonomía en el cumplimiento de sus tareas.

**Figura 11***Recompensa.*

*Nota.* El grafico representa las respuestas a si los encuestados han recibido una retribución justa por su trabajo

Cuando se pregunta ¿Su esfuerzo ha tenido una retribución justa? El 77,8% de los encuestados respondieron que no y un 22.2% que si ha recibido una retribución justa, lo que nos lleva a pensar que existe inequidad por parte de la empresa hacia sus colaboradores en cuanto a las responsabilidades asignadas y a la retribución que reciben.

## Conclusiones

En relación con lo antes expuesto, podemos concluir que los contratos de prestación de servicios no pueden confundirse con un contrato de trabajo, porque el servicio se presta de manera ocasional, que desarrollan particulares, bajo su propia cuenta y riesgo (pagan sus prestaciones y seguridad social). Esta forma de contratación es legal, pero en ocasiones es desvirtuada por algunos empleadores que le dan un uso indebido con el fin de encubrir relaciones laborales. Afectando los derechos laborales de los colaboradores, lo que afecta considerablemente en el desempeño laboral de estos al contratarlos sin ningún tipo de garantías.

Asimismo, existen factores que afectan la productividad, generando desmotivación por la falta de incentivos y reconocimiento a la labor prestada, bajo la contratación por prestación de servicios que afecta el nivel de vida de los colaboradores y sus familias.

En síntesis, el estudio evidencia que el clima laboral en la empresa social y del estado centro 1.E.S.E Piendamó, muestra diferencias entre el personal que, teniendo las mismas funciones, poseen diferentes contratos con diferencias muy significativas que potencian el mal clima laboral entre los vinculados por prestación de servicios y los contratados directamente.

## Recomendaciones

Después de analizar la información recopilada, se logra determinar que la modalidad de contratación si influye en el clima organizacional de forma negativa, por lo tanto: una forma de atenuar está problemática es aumentar los estímulos hacia los trabajadores sin importar la modalidad de contratación, con el fin de crear en los empleados sentido de pertenencia y amor por el trabajo que desarrollan dentro de la empresa. Por ello recomendamos:

Realizar diagnósticos del clima organizacional que permitan conocer la situación actual de la empresa cada determinado tiempo con el fin de implementar planes de mejoramiento.

Estimular al personal que se destaque en el cumplimiento de metas o tareas con incentivos los cuales permitan contribuir a que las rutinas del trabajo se hagan con la mejor disposición y dedicación, para que de esta forma se puedan fomentar una cultura de amistad y simpatía con todos los miembros, permitiendo el crecimiento tanto del individuo como del equipo de trabajo.

Incentivar la participación ya que cuando los colaboradores se sienten valorados y reconocidos en su puesto de trabajo, aumentan su productividad. Este punto sí que es importante, de ahí que el trabajador se sentirá satisfecho de estar participando en el crecimiento de su empresa.

Brindar capacitación a los colaboradores, los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos fortalecerá sus capacidades e incrementará su desempeño. Esta es la forma más efectiva de protección del colaborador, principalmente porque, si queda una vacante libre dentro de la organización, esta puede ser cubierta mediante promoción interna.

Mantener buenas relaciones interpersonales, establecer buenos vínculos laborales.

Ofrecer flexibilidad horaria, es una excelente medida para mejorar la productividad por una simple razón: mejora sustancialmente la motivación y el bienestar de los colaboradores.

## Bibliografía

*ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Decreto número 4369 DE 2006.* (2022). Arlsura.com.

[https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/714-decreto-numero-4369-de-2006#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20reglamenta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=\(diciembre%204\)-,por%20el%20cual%20se%20reglamenta%20el%20ejercicio%20de%20la%20actividad,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.](https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/714-decreto-numero-4369-de-2006#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20reglamenta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=(diciembre%204)-,por%20el%20cual%20se%20reglamenta%20el%20ejercicio%20de%20la%20actividad,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.)

Dimensiones del Clima Organizacional - autor: Alexis Gonçalves. (2022). Retrieved May 23, 2022, from Geocities.ws website:

<https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html#:~:text=Dimensiones%20del%20Clima%20Organizacional%20%2D%20autor%3A%20Alexis%20Gon%C3%A7alves&text=Desde%20que%20este%20tema%20despertara,su%20naturaleza%20e%20intentar%20me%20dirlo.>

ELEMPLEO. (2021). Conozca las nuevas reglas que se deben cumplir en los contratos por prestación de servicios. *ELEMPLEO*, 2. <https://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/conozca-las-nuevas-reglas-que-se-deben-cumplir-en-los-contratos-por-prestacion-de-servicios-6460>

Retrieved March 19, 2022, from Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo website: <https://www.semana.com/nacion/articulo/contratos-de-prestacion-de-servicios-asi-buscan-frenar-los-abusos/202239/>

REVISTA INGENIO . (2017 ). Estudio realizado en la universidad. *14 – Enero-Junio 2017* , 2.

Semana. (2022, January 6). Contratos de prestación de servicios: así buscan frenar los abusos.

*Sentencia C-614/09*. (2022). Corteconstitucional.gov.co.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

*Sentencia T-523/98*. (2022). Corteconstitucional.gov.co.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-523-98.htm>

Solarte, G. (2022). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación

Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 42, 43–65.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20(2000)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados)

[46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20\(2000\)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20(2000)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados).

Universidad de Colima. (2021). Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta.

<https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

Vista de El contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia |

Derectum. (2022). Retrieved March 19, 2022, from Unilibre.edu.co website:

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/derectum/article/view/7260/6373>

## Anexos

### Encuesta clima organizacional

Encuesta para evaluar los efectos negativos del clima organizacional, por la modalidad de contratación de prestación de servicios dentro de la Empresa Social Del Estado Centro 1 E.S.E. Piendamó Cauca para el año 2022.

1. ¿Cómo considera el clima organizacional dentro de esta empresa?

Bueno

Malo

Regular

2. ¿Para usted es importante el entorno laboral en el que trabaja?

Si

No

3. ¿Qué tan satisfecho se siente trabajando en nuestra organización?

Muy insatisfecho

Insatisfecho

Neutro

Satisfecho

4. ¿Está usted a gusto con su contrato laboral?

Si

No

5. ¿Se ha sentido discriminado o rechazado por no ser parte directa de la contratación de la empresa (empleado de planta)?

Si

- No
- A veces
6. ¿Considera que existe una buena comunicación dentro de la empresa?
- Si
- No
7. ¿Cree usted, que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?
- Si
- No
- No sabe
8. ¿De las siguientes opciones cual considera que representa la desmotivación o insatisfacción laboral dentro de la empresa?
- Modalidad de contrato por prestación de servicios.
- Trabajo rutinario.
- Clima laboral tenso.
- Falta de comunicación.
- Un jefe injusto.
- Mala remuneración.
9. Tiene autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades
- Si
- No
10. ¿Su esfuerzo ha tenido una retribución justa?
- Si

No

*Nota. Encuesta para evaluar los efectos negativos del clima organizacional, por la modalidad de contratación de prestación de servicios. Elaboración Propia*