

TERCERIZACIÓN LABORAL EN SALUD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL AÑO 2015

Gustavo Adolfo Girón Restrepo

Profesor Tiempo completo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho
Miembro del Grupo de Investigación en Salud Ambiente y Productividad (GISAP)

RESUMEN

Desde la creación de la (Ley 50 de 1990) entran a regir en Colombia las cooperativas de trabajo asociado, asociaciones, corporaciones o fundaciones, las cuales, según sentencia de la Corte Constitucional (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-614, 2009) y (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-171, 2011) constituyen una clara burla de los derechos laborales y al vínculo laboral con el Estado, expresados en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia (Const., 1991, art. 125). Desde 2004 la contratación con terceros se agudizó en los hospitales públicos e instituciones de salud pública en Colombia, con el silencio del Estado, pero esto se venía aplicando desde mucho antes con agravantes en la prestación de los servicios y atentando contra el derecho fundamental al trabajo. Esta investigación se realizará como un estudio descriptivo transversal mixto, para familiarizar al lector con el fenómeno y demostrar que las cooperativas de trabajo asociado (ya desaparecidas después de las sentencias de la Corte Constitucional), asociaciones, corporaciones o fundaciones (en el sector salud), son un mal que atacó no solo el derecho al trabajo, sino también la prestación de los servicios en salud y que desde la sentencia de la Corte Constitucional las transformaron en agremiaciones laborales en la gran mayoría de las ESE del primer nivel en la ciudad de Santiago de Cali.

PALABRAS CLAVES

Tercerización laboral, contratación, clima organizacional, agremiaciones.

ABSTRACT

Since the creation of law 50 of 1990, Cooperatives of associated work, associations, corporations or foundations have entered into force in Colombia, which according to Constitutional Court decision C-614/2009 and C-171/2012 indicates as a clear mockery Gives labor rights and the employment relationship with the state contained in Article 125 of the national constitution. Since 2004 contracting with third parties has deepened in the Public Hospitals and Public Health Institutions in Colombia, with the silence of the state, but this had been applied since long before with aggravating in the provision of services and violating the Fundamental right to work. This research will be carried out as a cross-sectional descriptive cross-sectional study, to familiarize the reader with the phenomenon, to show that cooperatives of associated work (already disappeared after the sentences of the constitutional court),

associations, corporations or foundations (In the health sector) , Are an evil that I attack not only the right to work but also the provision of health services and from the sentence of the honorable constitutional court have transformed them into labor unions in the vast majority of ESEs of the first level in the city Of Santiago de Cali.

KEYWORDS

Job outsourcing, hiring, organizational climate, associations.

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2011 se abrió en el país un debate sobre la tercerización laboral y la contratación por prestación de servicios en las entidades públicas, con referencia al sector de la salud y la seguridad social, específicamente en la ESE más grande de primer nivel en la ciudad de Santiago de Cali. La Corte Constitucional declaró exequible la prohibición para contratar por prestación de servicios para realizar actividades permanentes en las entidades públicas, actividades que deben ser prestadas con personal de planta, sin embargo, pese a que la sentencia es de obligatorio cumplimiento para las entidades y autoridades públicas, durante cerca de dos años de entrada en vigencia del mandato, se ha persistido en celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales y jurídicas para realizar labores y actividades permanentes. En el sector público, las funciones permanentes de las entidades deben ser prestadas con personal de planta y les está prohibido contratar por prestación de servicios para realizar tales actividades; al respecto, el máximo tribunal constitucional define con claridad meridiana los criterios y principios de la actividad permanente, los cuales son:

1. Criterio funcional: la ejecución de funciones que se refieren al ejercicio ordinario de las labores constitucional y legalmente asignadas a la entidad pública (Const., 1991, art. 121).

2. Criterio de igualdad: Si las labores desarrolladas son las mismas que las de los servidores públicos vinculados en planta de personal de la institución.

3. Criterio temporal o de la habitualidad: Si las funciones contratadas se asemejan a la constancia o cotidianidad, que conlleva el cumplimiento de un horario de trabajo o la realización frecuente de la labor, surge una relación laboral y no contractual.

4. Criterio de la excepcionalidad: si la tarea acordada corresponde a “actividades nuevas”, pero si, por el contrario, la gestión contratada equivale al “giro normal de los negocios” de una empresa debe corresponder a una relación laboral y no puramente contractual.

5. Criterio de la continuidad: si la vinculación se realizó mediante contratos sucesivos de prestación de servicios pero para desempeñar funciones del giro ordinario de la administración, en otras palabras, para desempeñar funciones de carácter permanente, la verdadera relación existente es de tipo laboral.

Por tanto, las entidades sólo podrán contratar actividades y labores que no puedan ser prestadas con personal de planta y que no correspondan a labores permanentes, es decir, aquellas que sean transitorias, ocasionales o excepcionales. En este sentido y conforme al mandato legal y jurisprudencial, para las actividades y labores permanentes será necesario personal de planta, por lo que se deberán crear los cargos requeridos para tal fin. Sin embargo, no se ha dado cumplimiento a este mandato, sino que mediante argucias en derecho, se han convertido las cooperativas de trabajo asociado (ya desaparecidas), asociaciones, corporaciones o fundaciones que prestaban los servicios de intermediación laboral, en agremiaciones, perpetuando en el tiempo la tercerización laboral.

Según (Bonnet, 2010), la agenda del área de talento humano para el siglo XXI debe contemplar la creación de un sentido de pertenencia por parte del personal que conforma la organización, que se traduzca en mejores relaciones con los clientes externos, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el ofrecimiento de oportunidades de desarrollo, frente a la poca estabilidad laboral que ofrece hoy por hoy la organización.

Por su parte, Segrado (2013) señala que en el siglo XXI el clima organizacional es un tema de gran importancia para las instituciones que encaminan su gestión en el mejoramiento del ambiente laboral, por ello se considera un factor primordial en el desarrollo de las organizaciones, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado sentido de pertenencia.

Los procesos de mejoramiento continuo han demostrado ampliamente que la calidad y la productividad están dados por los procesos y los sistemas, por lo que es necesario trabajar en capacitaciones, mejorando métodos de organización, de solución de problemas, de comunicación y de toma de decisiones. (Gutiérrez, 2010)

En la actualidad, para lograr una buena calidad de atención de la salud de la población se requiere identificar factores tanto positivos como negativos que influyen en la productividad de los trabajadores, lo cual conlleva a generar un buen clima organizacional dentro de las empresas. Teniendo en cuenta estos factores, la gerencia lograría sacar provecho de dicha situación brindando un ambiente laboral adecuado y en óptimas condiciones para sus trabajadores y se reflejaba en la productividad de cada individuo. (Segrado, 2013)

En Colombia el tema de productividad y clima organizacional, desde el punto de vista de Toro (1992), trae consigo una serie de implicaciones de la realidad cotidiana para las empresas. Se trata de

realidades como la motivación, la satisfacción laboral, el desempeño, el diseño del puesto de trabajo, el desarrollo y la calidad de vida laboral. En este orden de ideas, Toro (1992) plantea que los problemas de productividad se resuelven con inversión capital, o contratando expertos de calidad, pero eso no sucede en la realidad del clima organizacional, pues tiene implicaciones mucho más profundas y una relación evidente con los asuntos de la productividad, de la calidad, del éxito y de la supervivencia de la empresa y con el quehacer gerencial.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación tiene en cuenta los planteamientos de Pita Fernández y Pértegas Díaz (2002), en su artículo “Investigación cuantitativa y cualitativa”, con relación a un estudio de alcance descriptivo con diseño transversal y de enfoque mixto. De esta forma, se utilizó la encuesta como técnica e instrumento de recolección de datos, la cual fue diseñada por el investigador para ser aplicada a una muestra representativa de 100 empleados de la ESE más grande del primer nivel en la ciudad de Santiago de Cali. La muestra fue distribuida de la siguiente manera: cinco trabajadores en carrera administrativa, cinco trabajadores con contrato directo con la empresa y 90 trabajadores vinculados por medio de agremiación.

RESULTADOS

Como muestra la Figura 1, la pregunta: ¿se siente realizado profesionalmente en la ESE?, realizada a 100 trabajadores, tuvo los siguientes resultados: 37% de los entrevistados dicen que *casi nunca* se sienten realizados profesionalmente en la empresa, el 24% dice que *casi siempre* se siente realizado profesionalmente en la empresa, el 20% de los entrevistados dicen que en la empresa *nunca* se ha sentido realizado profesionalmente y, finalmente, un 19% dice que *siempre* se ha sentido realizado profesionalmente en la institución.



Fig. 1. ¿Se siente realizado profesionalmente en la empresa?

Cuando se pregunta si el tipo de contrato le brinda garantías los resultados fueron: el 65% *nunca* ha sentido que el tipo de contrato le brinde garantías, el 15% de los entrevistados dicen que *siempre* han sentido garantías con su contrato laboral, la entrevista también revela un restante 12% que responde *casi nunca* ha sentido que el contrato le brinde garantías y el ultimo 8% dice *casi siempre* siente garantías con su contrato laboral.

A la pregunta por si siente acompañamiento por las directivas de la Institución, los resultados fueron: *nunca* he sentido acompañamiento de las directivas en mi crecimiento laboral 67%, los resultados también muestran que el 14% de los entrevistados dicen que *casi nunca* han recibido acompañamiento de las directivas en su crecimiento laboral, un restante 11% responde que *siempre* ha tenido acompañamiento y el último 8% afirma que *casi siempre* han tenido acompañamiento.

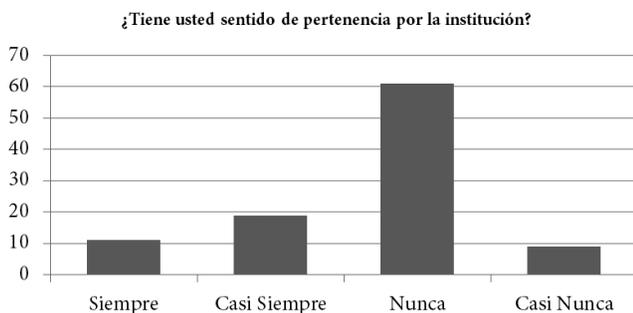


Fig. 2. ¿Tiene usted sentido de pertenencia por la institución?

La Figura 2 muestra que a la pregunta: ¿tiene usted sentido de pertenencia por la institución?, las respuestas fueron: *nunca* he tenido sentido de pertenencia con un 61%, el 19% de los entrevistados dicen que *casi siempre*, la entrevista también revela un restante 11% que dice *siempre* ha tenido sentido de pertenencia por la institución y el último 9% que dice *casi nunca* han tenido sentido de pertenencia por la misma.



Fig. 3. ¿Está usted a gusto con su contrato laboral?

Como se observa en la Figura 3, cuando se pregunta ¿Está usted a gusto con su contrato laboral? La respuesta fue: *nunca* con el 73% de los entrevistados, resultado que marca un panorama difícil para la empresa en materia de inconformismo respecto al contrato laboral, mientras un (14%) se siente totalmente a gusto con el contrato firmado.

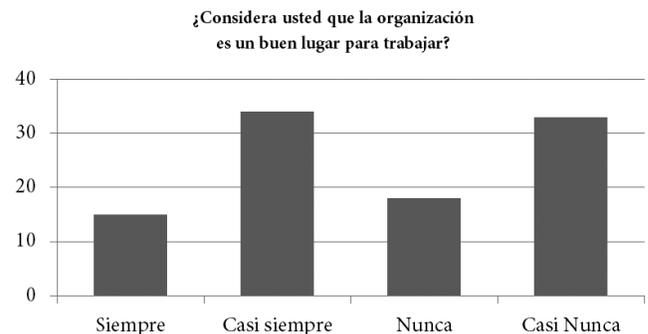


Fig. 4. ¿Considera usted que la organización es un buen lugar para trabajar?

La Figura 4 muestra los siguientes resultados a la pregunta ¿Considera usted que la institución es un buen lugar para trabajar? Los encuestados respondieron: casi siempre con un 39%, el 38% de los entrevistados dicen que *siempre* les ha importado el entorno laboral en el que trabajan, mostrando que un gran total (77%) correspondiente a la suma de las preguntas positivas, necesitan de un ambiente laboral agradable. La entrevista también revela un restante 17% que señala que *nunca* le ha importado el ambiente.

A la pregunta ¿En esta institución se estimula al trabajador positivamente? Los resultados fueron: un empate técnico entre las respuestas *nunca* y *casi nunca* las dos con un 37%, el 16% dice que *casi siempre* se estimula a quien trabaja bien, el último 10% de los entrevistados dicen que la empresa *siempre* estimula a quien trabaja bien.

Cuando se preguntó ¿Si tuviera otra opción de trabajo diferente la tomaría?, las respuestas fueron: el 41% de los empleados *siempre* se irían a trabajar a otra empresa si tuvieran la opción de escoger, el 25% dice que *casi siempre* se iría a trabajar a otra empresa si tuviera la opción, esto nos da un porcentaje del 66% que tomarían la opción de irse de la empresa, el 25% de los entrevistados dicen que *nunca* se irían a laborar a otra empresa y un restante 9% que dice *casi nunca* se iría a trabajar a otra empresa si tuviera la opción.

A la pregunta ¿La institución ofrece buenas oportunidades de capacitación?, se encontraron las siguientes respuestas: el 51% de los empleados *nunca* ha tenido oportunidad de capacitación y el 18% dice que *casi nunca* ha tenido oportunidad de capacitación. Los resultados también marcan que el 17% de los entrevistados dicen que *casi siempre* han tenido oportunidad de capacitación y un restante 14% que indica que *siempre* han tenido oportunidad de capacitación en la institución.

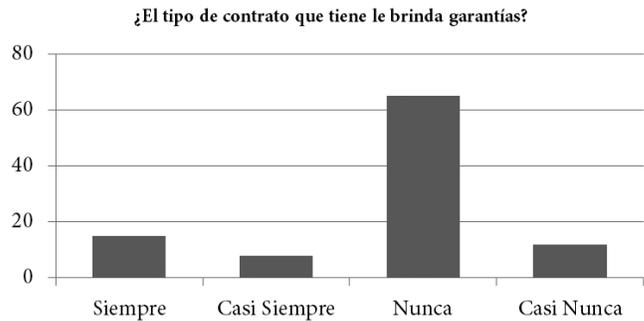


Fig. 5. ¿El tipo de contrato que tiene le brinda garantías?

La respuesta más sobresaliente en la Figura 5 fue *nunca* he sentido que el tipo de contrato laboral me brinde garantías con un 65%, lo que muestra que los empleados se sienten desprotegidos con su contrato laboral. Al respecto es importante señalar que *nunca* hace referencia a: “En ninguna ocasión, en ningún tiempo y ninguna vez”. Los resultados también indican que el 15% de los entrevistados dicen que *siempre* han sentido garantías con su contrato laboral. La entrevista revela un restante 12% que dice *casi nunca* ha sentido que su contrato le brinde garantías y el último (8%) expresa que *casi siempre* siente garantías con su contrato.

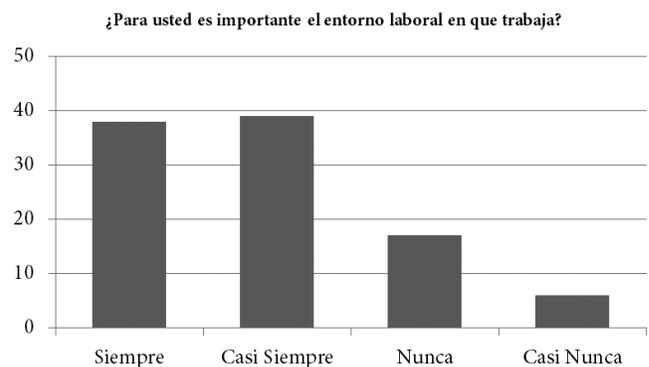


Fig. 6. ¿Para usted es importante el entorno laboral en que trabaja?

La respuesta más marcada en la Figura 6 fue *casi siempre* importante el entorno laboral en que trabaja con un 39%, lo que muestra que los trabajadores se interesan por tener un ambiente laboral agradable; recordemos que *casi siempre* hace referencia a “Falta muy poco para que se cumpla o complete algo en particular”. Asimismo, los resultados marcan que el 38% de los entrevistados dicen que *siempre* les ha importado el entorno laboral en el que trabajan. De tal forma, la suma de las respuestas positivas arroja un gran total de 77%, que indica que las personas en su mayoría necesitan de un ambiente laboral agradable. La entrevista también revela un restante 17% que dice *nunca* le ha importado el ambiente laboral, mientras el último 6% que dice *casi nunca* se preocupa por su ambiente laboral.

Como postura del investigador, encontramos que un claro ejemplo de un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del siglo XXI es la empresa Google, ubicada en Silicon Valley, donde se maneja un entorno natural y ecológico, gran extensión arbolada con edificios de tres plantas como máximo, instalaciones deportivas con canchas de rugby, volleyball, tenis y piscina; 17 restaurantes de todos los tipos, gratuitos para todos los empleados; vehículos verdes para usar como transporte por todas las instalaciones de la empresa, salas de descanso y relax con camas de masaje y zona de juegos, oficinas grandes, decoradas con espacios luminosos y ventilación adecuada, exclusivamente para el trabajo en equipo y distintos ambientes decorativos. En esencia se entiende que no todas las empresas pueden llegar a este nivel de cultura organizacional en estos tiempos, pero es el primer paso para entender a mediano plazo que el individuo es mucho más productivo cuando su entorno es dinámico, flexible, autónomo y agradable.

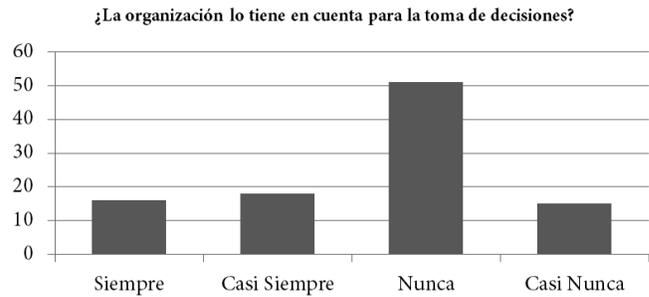


Fig. 7. ¿La organización lo tiene en cuenta para la toma de decisiones?

En la pregunta ¿La organización lo tiene en cuenta para la toma de decisiones? La Figura 7 muestra que el 51% de los empleados nunca han sido tomados en cuenta para la toma de decisiones, claramente es posible suponer que los canales de comunicación dentro de la organización son muy limitados; el 18% expresa que *casi siempre* lo tienen en cuenta para la toma de decisiones, el 15% de los entrevistados dicen que *casi nunca* lo han tomado en cuenta para la toma de decisiones y un restante 16% responde que *siempre* lo han tenido en cuenta para tomar decisiones.

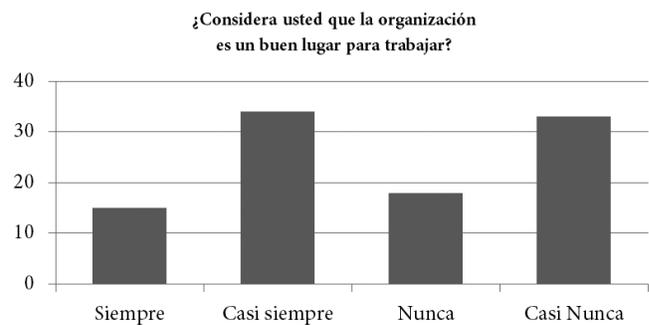


Fig. 8 ¿Considera usted que la organización es un buen lugar para trabajar?

Finalmente, la Figura 8 muestra que el 34% de los empleados dicen que casi siempre les parece que la organización es un buen lugar para trabajar, seguido de un 33% que responde casi nunca la organización es un buen lugar para trabajar, un 18% de los entrevistados señalan que la empresa nunca es un buen lugar para laborar y, por último, un 15% dice que siempre ha pensado que la empresa es un buen lugar para trabajar. En conclusión, los empleados entrevistados en su mayoría expresan

mediante la entrevista que casi siempre han sentido que la organización es un buen sitio para trabajar, aunque esto contrasta de manera fuerte con el 33% de trabajadores que sienten que la empresa casi nunca es un buen lugar para trabajar, llevando a un empate técnico entre las personas que consideran un buen sitio de trabajo la ESE más grande del primer nivel de la ciudad de Cali y las personas que lo consideran un mal sitio de trabajo.

CONCLUSIONES

Según este estudio se concluye que el contrato laboral sí influye en el clima organizacional de la ESE más grande del primer nivel en Santiago de Cali, lo que lleva a asegurar, basados en los resultados de esta entrevista, que para los empleados encuestados de la institución, el contrato laboral y la tercerización sí influyen en el clima organizacional.

Se concluye también que el clima organizacional es uno de los factores más importantes en el crecimiento y sostenimiento de una empresa, aspectos que se han abordado en el desarrollo de este artículo señalando cómo afectan el entorno laboral y el desarrollo sistemático del individuo

como ser social, además del daño que producen en la empresa en la consecución de su misión, que es en últimas el objetivo más importante. Esto con relación al hecho de que los empleados de esta institución no logran tener un sentido de pertenencia y eso puede llevar a inconvenientes futuros.

No importa el objeto social de la compañía, todas las empresas deben entender que en la nueva cultura organizacional el talento humano juega un factor predominante en la consecución de los objetivos planteados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonnet, L. (2010). La gerencia del talento humano en el siglo XXI. Publicaciones Icesi (48), 37-43.

Congreso de Colombia. (28 de diciembre de 1990). Ley 50 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 50 de 1990] DO: 39.618.

Recuperado de: https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0050_90.pdf

Constitución Política de Colombia [Const.] (1993). Artículo 121. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitu->

- cion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1993). Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (2 de septiembre de 2009). Sentencia C-614. [MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]
- Corte Constitucional, Sala Plena. (14 de marzo de 2011). Sentencia C-171. [MP Jorge Iván Palacio Palacio]
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad y productividad* (tercera ed.). (P. E. Roig, Ed.) México: McGraw Hill. Obtenido de https://xlibros.com/wp-content/uploads/2014/04/Calidad-total-y-productividad-3edi-Gutierrez_redacted.pdf
- Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan Canalejo. ACoruña (España). *Cad. Aten. Primaria* 2002; 9: 76-78.
- Segredo Pérez, Alina María. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado en 19 de septiembre de 2017, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.
- Toro, F. (1992). Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1 y 2), 163-173.

AUTOR

Gustavo Adolfo Girón Restrepo: Odontólogo, gerente en salud, auditor y profesor tiempo completo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, adscrito a la Facultad de Educación a Distancia y Virtual, programa Administración en Salud, miembro del Grupo de Investigación en Salud, Ambiente y Productividad (GISAP). E-mail: gagiron@admon.uniajcc.edu.co