

TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS EN MEDELLÍN-COLOMBIA¹

Área de investigación: Administración de recursos humanos

César Alveiro Montoya Agudelo

Universidad Cooperativa de Colombia
Colombia
cesar.montoyaag@campusucc.edu.co

Alejandra Martínez Giraldo

Universidad Cooperativa de Colombia
Colombia
alejandra.martinez @ucc.edu.co

Eliana Arango Ardila

Universidad Cooperativa de Colombia
Colombia
eliana.arango@ucc.edu.co

¹Producto derivado del proyecto de investigación *Determinación de las implicaciones de la subcontratación o tercerización en el trabajo digno o decente*, trabajo realizado por la Universidad Cooperativa de Colombia seccional Medellín, Fundación Universitaria Ceipa-Medellín y Universidad Vasco de Quiroga-México.

Octubre 9, 10 y 11 de 2019

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS EN MEDELLÍN-COLOMBIA

Resumen

El fenómeno de la tercerización de servicios en todos los sectores muestra una tendencia marcada para la contratación de personal con un crecimiento significativo en los últimos años. En este aspecto, diferentes organizaciones han emitido su concepto, posición y normatividad frente a esta propensión a fin de establecer políticas que garanticen condiciones favorables para los empleados. Es por esto que, con el objetivo de identificar la percepción de trabajo digno y decente en los empleados vinculados bajo esta modalidad, se estructuró esta investigación, basada en una muestra poblacional que trabaja en el sector de servicios del área metropolitana del Valle de Aburrá ubicado en el Departamento de Antioquia Colombia Sur América, entidad administrativa de derecho público que asocia a los 10 municipios que lo conforman, Medellín es la ciudad núcleo, alrededor de la cual están conurbados los municipios de Barbosa, Girardota, Copacabana, Bello, Itagüí, Sabaneta, Envigado, La Estrella y Caldas; vinculados entre sí por dinámicas e interrelaciones territoriales, ambientales, económicas, sociales, demográficas, culturales y tecnológicas con gestión en red para la coordinación de su desarrollo sustentable, desarrollo humano, ordenamiento territorial y racional (Área Metropolitana Valle de Aburrá, 2019)

Esta investigación es de carácter mixta pues se realiza la búsqueda del marco teórico y referente del tema en las bases de datos Scopus, Dialnet, e-book y Scielo y los análisis descriptivos parten de la aplicación de una encuesta cuyos resultados se analizan con una metodología cuantitativa de corte transversal. Entre los aspectos a destacar se evidencia que la tercerización permite generar una vinculación laboral con mayor facilidad, a pesar que no se logra evidenciar si este tipo de contratación genera un verdadero trabajo digno y decente según los indicadores establecidos por la OIT. Estos indicadores que se analizaron y se expusieron enmarcados en las condiciones de trabajo digno y decente, como fuente para la formulación de las preguntas que fueron aplicadas a los participantes del proceso. Una de las principales limitaciones encontradas durante el desarrollo de la investigación, fue la falta de comprensión de los





participantes que, respondiendo el instrumento, fue la comprensión de la manera cómo puedo presentarse un trabajo en condiciones de calidad y decencia, según la propuesta que se ha desarrollado por la OIT.

Palabras clave: trabajo digno, trabajo decente, tercerización laboral.

Marco teórico

Investigadores de la Universidad Nacional en Manizales con el objetivo de determinar las principales teorías que han servido como soporte en el campo disciplinar de la gestión humana, hacen un recuento muy interesante sobre los hitos históricos del siglo XIX que marcaron esta nueva forma de administrar el recurso humano, eventos como las guerras independentistas en Europa y América Latina, la plenitud de la revolución industrial, el surgimiento de la locomotora, el teléfono, el avión y muchos otros, fueron contextos que dieron apertura a las teorías orientadas a la administración de las personas y reconocieron su papel fundamental en los contextos laborales. En el siglo XX los cambios de concepción del ser, la economía del mercado, la administración científica, el surgimiento de movimientos obreros, la divulgación de los derechos humanos y la creación del OIT (Organización Internacional del Trabajo OIT), motivaron un giro trascendental hacia la gestión del talento humano basado para el logro de niveles de lealtad, motivación y satisfacción para garantizar productividad; desarrollar recursos y capacidades para el logro de objetivos organizacionales y apoyar el desarrollo de capacidades organizacionales. (Calderón Hernández, Álvarez Giraldo , & Naranjo Valencia, 2006).

Hoy, en un mundo en el que la intervención vertiginosa a todo nivel de las tecnologías de la información y la comunicación es ya generalizada, las teorías de gestión del talento humano se han visto expuestas a nuevas tendencias moldeadas por la era digital y las características actuales de la fuerza laboral, llevándolas a atender modelos como el teletrabajo, *coworking*, *networking* y características como la volatilidad, inestabilidad laboral, estructuras organizacionales horizontales o sin líneas jerárquicas, gestión por proyectos y vinculación laboral enfocada en metas, donde prima el valor agregado que las personas desde su rol aporten a la organización (Foxise School, 2015).





Así como las teorías de gestión humana han mutado ajustándose al contexto, la contratación laboral surte también varios modelos en los que se incluye la tercerización, tipificada por el economista Ronald H. Coase¹ como *outsourcing*, decisión organizacional que utilizan las compañías para asignar recursos de sus procesos productivos (bienes o servicios) a otras compañías, generalmente aquellos que no hacen parte de su objeto social principal (cadena de valor) (Coase, 1937).

Trabajo digno y decente

El concepto de trabajo digno, no es de auditoria del estado colombiano. Sin embargo, dicho concepto ha sido utilizado en varios documentos jurídicos relacionados con la protección y garantías para los trabajadores de entidades públicas como privadas, no sólo en el estado colombiano a nivel internacional.

La importancia de dicho concepto ha jugado un papel fundamental en la jurisprudencia constitucional nacional, que ha recurrido a diversos elementos internacionales de derechos humanos para el desarrollo de una variedad de herramientas normativas relacionadas con el trabajo digno. A partir de la reforma de la constitución de 1991, Colombia se convirtió en un estado social de derecho, donde el trabajo se ha convertido en un elemento esencial toda vez que ha cobrado un valor de principio, derecho y deber, según reza en los artículos 25, 53, 54, 55, 56 y 57 de la carta magna colombiana (Corte Constitucional Colombiana, 1991).

No se evidencia la fuente principal nacional o internacional utilizada por la constituyente colombiana para el uso conceptual del trabajo digno en los diversos documentos jurisprudenciales. Sin embargo, su uso conceptual se cita con frecuencia en la gaceta constitucional 23 de 1991 (el trabajo como un valor fundamental) (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) y la 85 de 1991 (el trabajo como derecho) (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

No cabe duda que el reconocimiento que el trabajo como un principio, el cual se encuentra de manera explícita en el preámbulo de la constitución de 1991, se ofrece un posicionamiento de respeto a la dignidad humana y laboral, en un Estado Social de Derecho (Corte



¹ Ronald H. Coase (1910-2013). Economista británico miembro de la Academia Británica, la Academia Europea y la Academia Americana de Artes y Ciencias. (UFM, 2019)



Constitucional Colombiana, 1991). Ahora bien, el trabajo visto como derecho y deber como están contemplados en los 25 y 53 de la constitución de 1991, ofrece a los habitantes del territorio colombiano, una garantía no sólo como una igualdad de condiciones, sino el ofrecimiento de condiciones mínimas que caractericen la dignidad y la justicia laboral.

Para la constitución colombiana, la dignidad humana es el elemento central sobre el que gira el desarrollo o formulación de una variedad de documentos jurisprudenciales en Colombia, razón por la cual, la Sentencia C-425 de 2005 ha establecido que “como principio, la dignidad humana, se vierte al interior de todos los derechos fundamentales que la reafirman dentro de nuestro Estado Constitucional y democrático. Son los derechos fundamentales y el respeto a éstos, los que ponen en evidencia la trascendencia de la dignidad humana al interior de nuestra sociedad” (Araújo Rentería, 2005), razón por la cual el trabajo, que debe ser con calidad y garante de la dignidad humana, aparte de tener un reconocimiento y una categorización de derecho fundamental para todos los habitantes del territorio nacional.

No cabe duda entonces que el respeto por la dignidad humana, debe ser lo que prime sobre lo social, lo económico y lo cultural, toda vez que “la dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano” (Cifuentes Muñoz, 1994).

El trabajo visto como un derecho, debe estar armonizado como la dignidad de las personas como se encuentra consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política Colombiana que establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Corte Constitucional Colombiana, 1991), garantizando así la prevalencia en el territorio nacional de la dignidad humana.

Según Montoya Agudelo y Méndez Cruz (2016), al analizarse los conceptos de trabajo digno y decente, se tiene que el primero tiene hace referencia primordialmente al derecho, mientras que el segundo no sólo hace referencia a ello –derecho–, sino a las oportunidades,





condiciones y al diálogo social como tal. En este orden de ideas, el trabajo decente también puede ser visto desde una dimensión económica y democracia laboral (Chaparro Hernández & Bernal Uribe, 2011), permitiendo así que tanto el trabajo digno y decente presente grandes coincidencias como tal. Ahora bien, es importante tener presente que el trabajo digno en el territorio colombiano, se fundamenta desde lo jurídico según ha sido estudiado por la Corte Constitucional como fue citado anteriormente y la dignidad laboral se relaciona a las condiciones que son ofrecidas a los trabajadores de manera individual. Por su parte, el trabajo decente tiene su fundamento al establecimiento de una serie de indicadores que permiten analizar unas condiciones en una región bajo los parámetros propuestos por la OIT –Organización Internacional del Trabajo– (Chaparro Hernández & Bernal Uribe, 2011).

Bajo el fundamento que “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1999), a finales de la década de los años 90’s, específicamente en la Conferencia Internacional del trabajo, Juan Somavia –director general de la OIT– en su momento, empleó por primera vez el concepto de trabajo decente, concepto que desde entonces ha sido empleado en muchos documentos a nivel nacional e internacional.

El empleo del concepto de trabajo decente, estuvo fundamentado para Somavia toda vez que propuso en su discurso que tanto la OIT como las naciones participantes del evento, pudieran dar cumplimiento a los siguientes objetivos estratégicos propuestos en su momento “la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1999), buscando con ello, dar cumplimiento a la garantía de ofrecer un trabajo decente.

Con el concepto de trabajo decente, se ha buscado se pueda lograr una integridad en la promulgación de la posibilidad de ofrecer a todas las personas la oportunidad de acceder a un empleo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, caracterizado por su calidad, con valor y respeto por el diálogo social y el respeto por los derechos de todos por igual. Para dar respuesta a lo anterior, desde la OIT se ha





propuesto el desarrollo de algunos indicadores que permitieran con su aplicación y evaluación, lograr una mayor operatividad como las organizaciones están ofreciendo un trabajo decente y comprender la realidad laboral de las personas (Montoya Agudelo, Méndez Cruz, & Boyero Saavedra, 2017).

Otro de los mecanismos empleados por la OIT, es realizar algunos convenios con las naciones como estrategia para garantizar la igualdad, equidad, respeto, la generación de un trabajo decente y el mostrar el trabajo con un derecho² de todas las personas. Como respuesta a lo anterior, desde décadas anteriores la OIT ha formulado y firmado una serie de convenios con algunas naciones en pro de generar un trabajo decente y promover su protección como derecho fundamental de todas las personas.

Teniendo presente el valor que representa para la OIT, la configuración del trabajo decente, esta institución ha formulado cuatro objetivos estratégicos –oportunidades de empleo e ingreso, protección social, derecho de los trabajadores y diálogo social-.

Finalmente, es importante destacarse que uno de los principales propósitos de la OIT para la comprensión de lo que ha de entenderse como trabajo decente, es la formulación de una serie de indicadores que permitirán el proceso de medición de la manera como tanto las organizaciones como los países, respetan y garantizan los derechos de todos los ciudadanos en contar con un trabajo en condiciones de decencia. A continuación, se hace referencia a los indicadores propuestos por la OIT:

- Tipo de contrato: con este indicador se busca identificar el tipo de contrato que se ofrece en la organización, toda vez que entre mayor estabilidad se pueda ofrecer en la organización, mayores son las posibilidades de garantizar un trabajo decente.
- Oportunidades de empleo para hombres y mujeres: en ninguna parte del mundo debería existir desigualdad laboral entre hombres y mujeres, máxime cuando se trata de aspectos



² Frente a este tema, se puede señalar: Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Artículo 8 del pacto Internacional de Derechos Civiles Políticos (1966); Artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965); Artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); Artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) y los artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias (1990).

relacionados con el trabajo como un derecho. Por lo tanto, debería existir igualdad de oportunidades sin importar el género.

- Estabilidad y seguridad en el empleo: este se constituye en un elemento central cuando se habla de trabajo decente, razón por la cual se pretende conocer la seguridad con la que cuentan los empleados con relación a la estabilidad a lo largo de la actividad laboral.
- Ingreso adecuado y trabajo productivo: no cabe duda que uno de los principales alicientes para el trabajo productivo, es el ingreso que puede recibirse por el desarrollo de toda actividad laboral. Es por ello, que la OIT ha propuesto este tipo de indicador que permita medir la claridad de la escala salarial establecida por la organización en igualdad de condiciones.
- Conciliación del trabajo con la familia: uno de los objetivos esenciales de la responsabilidad organizacional, es garantizar calidad de vida laboral a cada uno de sus empleados y, por lo tanto, no se puede dejar de lado el bienestar con la familia, mediante la formulación de estrategias o programas que establezcan la unión familiar y su desarrollo.
- Horas de trabajo: el propósito de esto es identificar la cantidad de horas que se laboral, teniendo presente la normatividad que regula este asunto dependiendo el tipo de nación.
- Igualdad de oportunidades y trato: los hombres y mujeres deberían recibir igualdad de trato y oportunidades, por lo tanto, no debe existir ningún tipo de discriminación en asuntos relacionados con el salario, ascenso o acoso laboral entre otros factores.
- Entorno del trabajo: la seguridad en el trabajo, es un derecho ineludible que toda organización debe garantizar a sus empleados, por ello debe ofrecer un entorno laboral seguro, donde se cuente con planes de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad vigente, a fin de prevenir los accidentes laborales y los riesgos profesionales.





- Seguridad social: este es un derecho al que todo trabajador y su núcleo familiar debe tener desde el primer momento que se vincula a la organización, por lo tanto, no se puede negar y mucho menos rechazar, ya que es responsabilidad de las organizaciones ofrecer seguridad social.
- Promoción del diálogo social empresarial: la sindicalización es un derecho al que todo trabajador tiene derecho y, por lo tanto, ninguna organización debería prohibirle el derecho a la asociación, a la negociación colectiva y a la libertad sindical (Montoya Agudelo, Méndez Cruz, & Boyero Saavedra, 2017).

En el rastreo de referentes sobre la evolución del concepto *tercerización*, se retoma la posición del autor Osvaldo R. Battistini, investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas-Universidad Nacional de General Sarmiento que describe como antecedente histórico la aparición de esta modalidad desde el inicio del modelo capitalista cuando los dueños de las grandes fábricas contrataban a los expertos en tejidos para que elaboraran piezas desde su casa, este modelo también se traslada hacia la producción agrícola, armamentista e industrial (Battistini, 2018).

Por otra parte, la OIT agencia de cooperación internacional que busca establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente a través de la participación la ONU³, los gobiernos, los empresarios y trabajadores, reconoció de manera evidente durante la diecinueveava reunión regional americana en el año 2018, que la tercerización es una nueva forma que ha llevado a transfigurar las relaciones laborales, pero que esta modalidad no puede desconocer los derechos mínimos y las condiciones dignas y justas que deben garantizarse (OIT, 2018).

Este organismo ha velado desde sus inicios para que las naciones y sus aparatos productivos desarrollen sus actividades enmarcados en los lineamientos establecidos para la dignificación del trabajo, para la OIT un trabajo decente “... es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de



³ ONU. Organización de Naciones Unidas.



oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres". (OIT, 2019), tópicos que han sido reconocidos también por la declaración de los derechos humanos, instituciones internacionales, ONG y diversos eventos académicos que reconocen su importancia y la necesidad imperante de trabajar constantemente con miras al alcance cooperado de los objetivos de desarrollo sostenible, circunstancias que influyen significativamente para que todas las compañías lo consideren en un planes estratégicos.

En Colombia, desde la Constitución Política, el trabajo y las condiciones del mismo están declaradas como derecho fundamental, en la reforma constitucional de 1991 el artículo declara: *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado"* (Constituyente, 1991), por lo que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas y el trabajo es reconocido igualmente como *"... un derecho y una obligación social de todas las personas, el cual se debe ofrecer en condiciones dignas y justas, a su vez, toda persona está en la libertad de escoger profesión u oficio que a bien desee y brindar todas las condiciones que se requieran para que el trabajo digno y decente sea una realidad"* (Mosquera Ríos, 2017). En este marco, al estar incluido explícitamente como un derecho fundamental que deberá ofrecerse en todas sus modalidades (incluía para este análisis la tercerización) en condiciones dignas y justas, tenemos un piso jurídico invulnerable desde la carta magna.

Antes de abordar el contexto jurídico de la tercerización laboral, es pertinente establecer la conceptualización y diferencias que existen entre la tercerización, la subcontratación y el outsourcing, considerando que existen límites muy finos que son los que le entregan a cada una de estas modalidades su particularidad.

La revista Mercados & Tendencias explica que, la tercerización laboral consiste en el reclutamiento y selección de personal especializado y calificado, contratado para actividades específicas temporales o permanentes generalmente bajo una modalidad de contrato por prestación de servicios, esta no debe generar según la ley colombiana subordinación o cumplimiento de horarios. En la tercerización aparece un tercero (empresa de servicios), que es quien vincula al empleado, generalmente se usa para proyectos en donde la capacidad instalada del prestador del servicio requiere del apoyo de un proveedor. (Mercados y tendencias, 2013). El Outsourcing por su parte es el



proceso en el cual la compañía contrata una porción de su negocio, por ejemplo, una línea de producción, etapa, proceso o tarea, a una firma que podría desempeñarse con mayor eficiencia, Rothery y Robertson, plantean que, para definir adecuadamente el outsourcing se debe analizar de manera adecuada dos conceptos, Outsource que se refiere a un servicio que se contrata por fuera de la compañía pero que hace parte de sus actividades, el outsourcing es la acción de recurrir a una agencia exterior para que esta realice actividades que antes desarrollaba la organización inicial, por ejemplo mantenimiento, aseo, etc. (Duque Ceballos, González Campo, & García Solarte, 2014).

Por otra parte, la tercerización en el ámbito jurídico en relación con su creación, trascendencias y efectos colaterales, tiene su origen desde el Código Sustantivo del Trabajo, allí, el artículo 34, establece la responsabilidad del beneficiario de la obra por los salarios y las prestaciones de los empleados del intermediario. Hay otras normas que la recogen, como la Ley 50 de 1990 artículos 71 al 94 sobre empresas de servicios temporales, decreto 4369 de 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales y se dictan otras disposiciones, el Convenio 181 de 1997 sobre las agencias de empleo y la recomendación 188 sobre las agencias de empleo privadas de la Organización Internacional del Trabajo.

Después, el tema de las cooperativas fue reglamentado por la Ley 79 de 1988 donde se actualiza la legislación cooperativa, el decreto 4588 de 2006 que reglamenta el funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado, la ley 1233 de 2008 sobre contribuciones a cargo de las cooperativas de trabajo asociado y en la Ley de Formalización y Generación de Empleo 1429 de 2010 en el artículo 63 de contratación mediante cooperativas de trabajo asociado que determina que: *“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”* (Congreso de la República de Colombia, 2010); que, identificando el vacío en cuanto a claridad en *“actividades misionales”* e *“intermediación”*, los cuales definió con el decreto 2025 de 2011, donde también hacía aclaraciones sobre las multas o sanciones





para infractores del mismo, procuró dar claridad y lineamientos en cuanto a esta modalidad de contratación. Para ese entonces dejó sin restricción la tercerización ilegal en el país, caso que fue aprovechado por empleadores para hacer uso de este a través de otros provisos del servicio.

Para tratar de subsanar esto expidió el 29 de noviembre de 2013 el decreto 2798, en el cual expedía las consideraciones referentes a la tercerización en Colombia, es decir, dio vía libre a la tercerización en cualquier ámbito sin importar si las actividades eran misionales o no siempre y cuando cumplieran con las normas laborales vigentes. Su aplicación debido a las presiones sindicales e internacionales duró solo unos meses y fue derogado por el decreto 1025 de 2014.

El 8 de abril de 2016 fue la fecha en la que el gobierno daba vía libre al decreto 583, que restringía, supervisaba e inspeccionaba todas las modalidades de contratación que no fueran directas, sin embargo, este permitía todo tipo de tercerización en cualquier actividad y habilitaba al empleador para que se desprendiera de toda responsabilidad con el empleado y se la transfería a un tercero.

Este decreto fue demandando por centrales de trabajo y finalmente revocado por el gobierno, dejando entonces como referente normativo en contrataciones la ley 1429. Sólo hasta el 09 de mayo de 2018 expidió la resolución 2021: "Por la cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010", la misma hace distinción en cuanto a los *términos* de tercerización (subcontratación u outsourcing) e intermediación laboral, en la cual también aclara que la tercerización en el país es completamente legal y debe ser garante de que se cumplan los derechos de los trabajadores y las normas laborales vigentes.

Hoy, en un mundo en el que la intervención vertiginosa a todo nivel de las tecnologías de la información y la comunicación es ya generalizada, las teorías de gestión del talento humano se han visto expuestas a nuevas tendencias moldeadas por la era digital y las características actuales de la fuerza laboral, llevándolas a atender modelos como el teletrabajo, *coworking*, *networking* y características como la volatilidad, inestabilidad laboral, estructuras organizacionales



horizontales o sin líneas jerárquicas, gestión por proyectos y vinculación laboral enfocada en metas.



Como análisis de la tercerización del sector servicios en Colombia, podría decirse que a pesar de ser una tendencia de alto crecimiento, pues entre los años 2010 a 2016 la exportación de servicios tercerizados creció en 3%, de igual forma lo hizo el empleo con un 13.8% y que se lograra un crecimiento del 2% en el PIB del año 2016 (Procolombia), este tipo de práctica que plantea la flexibilización de las relaciones labores en Colombia, y la apropiación legal o ilegal han aportado para que la desigualdad profesional entre las personas cada día sea más notoria y esté impactando finalmente en la calidad de vida de los trabajadores; por esta razón este fenómeno debe ir más allá de un tema laboral, y asociarlo al impacto que apunta a los índices de desarrollo humano (IDH) y su detrimento de las oportunidades de los trabajadores y su integridad del buen bienestar, bajo la trazabilidad de las 4 premisas que se mencionan en el Balance de la tercerización en Colombia:

- I) Colombia es un país que carece de políticas universales que garanticen unos pisos mínimos de calidad de vida.
- II) En Colombia la seguridad social integral está directamente ligada al empleo.
- III) En Colombia es casi inexistente la democracia en las relaciones laborales.
- IV) Colombia carece de instituciones fuertes y operativamente diligentes en términos de acceso a la justicia y generación de política pública de empleo.

El panorama laboral colombiano desde la óptica planteada en las anteriores premisas se dibuja en una tasa de informalidad del 64%, baja cobertura de afiliación al sistema de seguridad social integral, densidad sindical de no más del 4,6%, poca cobertura de la negociación colectiva, en la falta de oportunidades de ingreso al empleo formal y en la dificultad de acceso a la justicia para las y los trabajadores (Sindical, Escuela Nacional, 2017). Desde una mirada a estos porcentajes se puede evidenciar una realidad latente de desigualdad en el sector de la tercerización en Colombia. Para todo este contexto es importante poder afianzar todos los factores que tributen a una mejor formalidad y protección social al sector de la tercerización, en la trazabilidad de igualdad en su entorno.

Metodología



La investigación es de carácter mixta pues, se realiza la búsqueda del marco teórico y referentes del tema en las bases de datos Scopus, Dialnet, e-book y Scielo y los análisis descriptivos parten de la aplicación de una encuesta cuyos resultados se analizan con una metodología cuantitativa de corte transversal. Los resultados más relevantes arrojan información en cuanto a tipo de vinculación laboral, facilidad para conseguir empleo, lugar de trabajo, jornada laboral y apoyo económico de los empleadores entre otros. Se realizó una encuesta a través de formulario web a 170 personas, quienes respondieron las preguntas de forma voluntaria atendiendo la aceptación del consentimiento informado. Como característica general de la muestra, todos los encuestados se encuentran laborando en el sector servicios en el área metropolitana del Valle de Aburrá ubicado en el Departamento de Antioquia Colombia Sur América, entidad administrativa de derecho público que asocia a los 10 municipios que lo conforman, Medellín es la ciudad núcleo, alrededor de la cual están conurbados los municipios de Barbosa, Girardota, Copacabana, Bello, Itagüí, Sabaneta, Envigado, La Estrella y Caldas; vinculados entre sí por dinámicas e interrelaciones territoriales, ambientales, económicas, sociales, demográficas, culturales y tecnológicas con gestión en red para la coordinación de su desarrollo sustentable, desarrollo humano, ordenamiento territorial y racional (Área Metropolitana Valle de Aburrá, 2019).

La encuesta en línea está conformada por 20 preguntas, 1 con opciones de respuesta directa (si / no), y 19 con opción de respuesta en escala Likert, donde 1 significa muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 muy de acuerdo.

Para analizar las respuestas, como primer paso la información obtenida de la encuesta se procesó en una base de datos en Excel, para realizar tabulación cruzada y obtener tanto los porcentajes como la cantidad de personas en cada una de las respuestas vistas desde el tipo de vinculación laboral que tiene actualmente (a través de terceros o directa). Como segundo paso esta información se comparó en el software SPSS, ya que al trabajar con un sistema de respuesta cualitativo ordinal era conveniente generar el estadístico chi-cuadrado que nos permitió probar si verdaderamente existían diferencias significativas en los resultados.





De los resultados obtenidos y consecuente con el objeto de esta investigación para identificar la percepción del trabajo digno y decente en la tercerización de servicios, se tomaron como insumo principal cinco de las preguntas que apuntan a este objetivo, considerando que la encuesta en su totalidad hace parte de la encuesta principal.

Resultados

De los 170 encuestados, 120 pertenecían al género masculino y 50 al femenino. El rango de edad de la mayoría de estas personas se encuentra entre los 21 a 30 años, 29%, entre los 31 a 40 años con el 25%, mayores de 50 el 24%, entre los 40 y 50 años el 17%, y finalmente menos de 20 años con el 5%.

Para el análisis, las comparaciones de las tablas se hicieron con el tipo de vinculación que tienen las personas actualmente en el cual se determinó que 89% está contratado a través de un tercero y el 11% de forma directa. De los que tienen este tipo de vinculación (a través de terceros) el 38% de ellos cuenta con un contrato a término indefinido, mientras que los vinculados de forma directa parece no tener claro el tipo de vinculación que tienen con un 85%.

Tabla 1 Tipo de vinculación laboral que se tiene actualmente

| Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | Porcentaje | Número de Personas Encuestadas |
|--|------------|--------------------------------|
| A través de terceros: (relación entre un empleador y un trabajador, donde los servicios personales que presta el trabajador se realiza para una empresa diferentes a la que fue contratada). | 89% | 151 |
| Directa: (relación entre un empleador y un trabajador, donde los servicios personales que presta el trabajador se realiza para la misma empresa contratada). | 11% | 19 |

Fuente: Elaboración propia

Las personas que consiguieron empleo de manera tercerizada son las que están completamente de acuerdo con que es más complicado conseguir empleo de forma directa 73,5% (según la tabla 2).

Puede notarse que, según los resultados, un 47% considera que es mucho más fácil conseguir un empleo de manera tercerizada que directamente (tabla 3). Esto tiene su fundamento toda vez que la tercerización del sector servicios en el estado colombiano, se ha convertido en una fuente de laboral a la que se puede acceder con mayor facilidad, teniendo en cuenta que el 43.7% (tabla 4) de los

encuestados dicen estar de acuerdo que es mucho más fácil conseguir un trabajo en la actividad o cargo que actualmente desempeñan.



Tabla 2 Facilidad de conseguir empleo de manera directa

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Actualmente es fácil conseguir empleo de manera directa | Muy en desacuerdo | Recuento | 111 | 8 |
| | | Porcentaje | 73,5% | 42,1% |
| | Desacuerdo | Recuento | 28 | 5 |
| | | Porcentaje | 18,5% | 26,3% |
| | De acuerdo | Recuento | 7 | 5 |
| | | Porcentaje | 4,6% | 26,3% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 5 | 1 |
| | | Porcentaje | 3,3% | 5,3% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y acceso al empleo

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 14,323 ^a | 0,002 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 Facilidad para conseguir empleo de manera tercerizada

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Actualmente es fácil conseguir empleo de manera tercerizada | Muy en desacuerdo | Recuento | 19 | 1 |
| | | Porcentaje | 12,6% | 5,3% |
| | Desacuerdo | Recuento | 25 | 2 |
| | | Porcentaje | 16,6% | 10,5% |
| | De acuerdo | Recuento | 36 | 11 |
| | | Porcentaje | 23,8% | 57,9% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 71 | 5 |
| | | Porcentaje | 47,0% | 26,3% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y acceso al empleo tercerizado

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 9,852 ^a | 0,020 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 Facilidad para conseguir empleo en la actividad o cargo que se desempeña en la actualidad

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Es fácil conseguir empleo en la actividad o cargo que desempeño actualmente | Muy en desacuerdo | Recuento | 12 | 6 |
| | | Porcentaje | 7,9% | 31,6% |
| | Desacuerdo | Recuento | 35 | 5 |
| | | Porcentaje | 23,2% | 26,3% |
| | De acuerdo | Recuento | 66 | 5 |
| | | Porcentaje | 43,7% | 26,3% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 38 | 3 |

Porcentaje

25,2%

15,8%

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y acceso al empleo en la actividad o cargo que desempeña actualmente



| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 10,810 ^a | 0,013 |

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la estabilidad en el empleo, se tiene que el 42.4% (tabla 5) de los participantes, están muy de acuerdo con contar con una estabilidad laboral, seguido de un 41.1% que manifiesta de igual manera estar de acuerdo.

Tabla 5 Estabilidad en el empleo

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|--|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Hasta el momento he tenido un empleo estable | Muy en desacuerdo | Recuento | 9 | 2 |
| | | Porcentaje | 6,0% | 10,5% |
| | Desacuerdo | Recuento | 16 | 1 |
| | | Porcentaje | 10,6% | 5,3% |
| | De acuerdo | Recuento | 62 | 10 |
| | | Porcentaje | 41,1% | 52,6% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 64 | 6 |
| | | Porcentaje | 42,4% | 31,6% |

Prueba de Asociación entre tipo de que tiene actualmente y estabilidad del empleo

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------------|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 2,036 ^a | 0,565 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se tiene que a pesar que se cuente con un contrato bajo el enfoque de tercerización, el 53.6% de los participantes han manifestado estar de acuerdo en conservar su empleo en los próximos meses, siendo ello una muestra de estabilidad laboral.

Tabla 6 Conservación del empleo

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|--|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| En los próximos meses (máximo un año) conservaré mi empleo | Muy en desacuerdo | Recuento | 3 | 4 |
| | | Porcentaje | 2,0% | 21,1% |
| | Desacuerdo | Recuento | 7 | 4 |
| | | Porcentaje | 4,6% | 21,1% |
| | De acuerdo | Recuento | 60 | 7 |
| | | Porcentaje | 39,7% | 36,8% |

| | | | |
|----------------|------------|-------|-------|
| Muy de acuerdo | Recuento | 81 | 4 |
| | Porcentaje | 53,6% | 21,1% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y permanencia laboral

| | | |
|-------------------------|---------|--------------------------------------|
| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 25,549a | 0,00001185 |

Fuente: Elaboración propia

Una de las características que tiene el trabajo tercerizado, es el cambio de lugar de trabajo, muestra de ello es el 36.4% (tabla 7) que dice estar muy de acuerdo en que la empresa le cambio de sitio de trabajo de manera permanente.

Tabla 7 Cambio de lugar de trabajo

| | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|---|---------|
| | | Terceros | Directo |
| Mi empresa me cambia con frecuencia de sitio de trabajo | Muy en desacuerdo | Recuento 42 | 6 |
| | | Porcentaje 27,8% | 31,6% |
| Desacuerdo | Recuento | 22 | 6 |
| | Porcentaje | 14,6% | 31,6% |
| De acuerdo | Recuento | 32 | 4 |
| | Porcentaje | 21,2% | 21,1% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 55 | 3 |
| | Porcentaje | 36,4% | 15,8% |

Prueba de Asociación entre tipo de que tiene actualmente y cambio de sitio de trabajo

| | | |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 5,155 ^a | 0,161 |

Fuente: Elaboración propia

Existe ambigüedad en la pregunta de si sus ingresos cubren sus necesidades básicas o no, en cuanto a las personas que su contrato es tercerizado ya que el 35,1% (tabla 8) está de acuerdo, mientras que el 42,4% (tabla 8) muy en desacuerdo.

Tabla 8 Cubrimiento de necesidades básicas con los ingresos

| | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|---|---------|
| | | Terceros | Directo |
| Mis ingresos cubren mis necesidades básicas | Muy en desacuerdo | Recuento 64 | 4 |
| | | Porcentaje 42,4% | 21,1% |
| Desacuerdo | Recuento | 23 | 4 |
| | Porcentaje | 15,2% | 21,1% |
| De acuerdo | Recuento | 53 | 9 |
| | Porcentaje | 35,1% | 47,4% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 11 | 2 |
| | Porcentaje | 7,3% | 10,5% |





Prueba de Asociación entre tipo de que tiene actualmente y los ingresos que cubren necesidades básicas

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 3,208 ^a | 0,361 |

Fuente: Elaboración propia

El 51.7% de las personas que están tercerizadas, tienen una jornada laboral por encima de la establecida por ley laboral colombiana (tabla 9).

Tabla 9 Jornada laboral

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Su jornada laboral es superior a las horas establecidas por ley | Muy en desacuerdo | Recuento | 31 | 7 |
| | | Porcentaje | 20,5% | 36,8% |
| | Desacuerdo | Recuento | 25 | 6 |
| | | Porcentaje | 16,6% | 31,6% |
| | De acuerdo | Recuento | 17 | 1 |
| | | Porcentaje | 11,3% | 5,3% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 78 | 5 |
| | | Porcentaje | 51,7% | 26,3% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y jornada superior a la establecida por ley

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,890 ^a | 0,075 |

Fuente: Elaboración propia

De las personas encuestadas que tiene contratación a través de un tercero el 60.3% considera que la jornada laboral es desgastante y agotadora (Tabla 10). Con relación al logro del desarrollo de las tareas (Tabla 11), quienes manifestaron que en su jornada logran culminar todas sus tareas 40.4%. En la Tabla 12 puede observarse que de 55% los participantes que son tercerizados están muy de acuerdo en que deben trabajar horas extras frecuentemente.

Tabla 10 Agotamiento por la jornada laboral

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---------------------------------|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Su jornada laboral es agotadora | Muy en desacuerdo | Recuento | 5 | 3 |
| | | Porcentaje | 3,3% | 15,8% |
| | Desacuerdo | Recuento | 15 | 5 |
| | | Porcentaje | 9,9% | 26,3% |
| | De acuerdo | Recuento | 40 | 6 |
| | | Porcentaje | 26,5% | 31,6% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 91 | 5 |
| | | Porcentaje | 60,3% | 26,3% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y jornada laboral es agotadora

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 13,040 ^a | 0,005 |

Fuente: Elaboración propia



Tabla 11 Culminación de las tareas en la jornada laboral

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| En su jornada laboral logra culminar todas las tareas | Muy en desacuerdo | Recuento | 41 | 4 |
| | | Porcentaje | 27,2% | 21,1% |
| | Desacuerdo | Recuento | 11 | 3 |
| | | Porcentaje | 7,3% | 15,8% |
| | De acuerdo | Recuento | 38 | 7 |
| | | Porcentaje | 25,2% | 36,8% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 61 | 5 | |
| | Porcentaje | 40,4% | 26,3% | |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y jornada laboral es agotadora

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 3,451 ^a | 0,327 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12 Trabajo horas extras con frecuencia

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|-------------------------------------|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Trabajo horas extras con frecuencia | Muy en desacuerdo | Recuento | 25 | 4 |
| | | Porcentaje | 16,6% | 21,1% |
| | Desacuerdo | Recuento | 27 | 6 |
| | | Porcentaje | 17,9% | 31,6% |
| | De acuerdo | Recuento | 16 | 4 |
| | | Porcentaje | 10,6% | 21,1% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 83 | 5 | |
| | Porcentaje | 55,0% | 26,3% | |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y jornada laboral es agotadora

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,076 ^a | 0,108 |

Fuente: Elaboración propia

Las personas con contrato mediante un tercero son las que encuentran más afectado el tiempo para compartir en familia 29,8% según Tabla 13.

Tabla 13 Tiempo para compartir con la familia y amigos

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Cuento con el tiempo para compartir con mi familia o amigos | Muy en desacuerdo | Recuento | 37 | 4 |
| | | Porcentaje | 24,5% | 21,1% |
| | Desacuerdo | Recuento | 45 | 5 |
| | | Porcentaje | 29,8% | 26,3% |
| De acuerdo | Recuento | 50 | 8 | |





| | | | |
|----------------|------------|-------|-------|
| | Porcentaje | 33,1% | 42,1% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 19 | 2 |
| | Porcentaje | 12,6% | 10,5% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y jornada laboral es agotadora

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,611 ^a | 0,894 |

Fuente: Elaboración propia

El 68,2% de los encuestados tercerizados (Tabla 14), están muy en desacuerdo que cuenten con el tiempo para la formación personal. De igual manera no encuentran apoyo económico en la empresa para la formación profesional 83,4% (Tabla 15).



Tabla 14 Tiempo para la formación personal

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Cuento con el tiempo para mi formación personal | Muy en desacuerdo | Recuento | 103 | 5 |
| | | Porcentaje | 68,2% | 26,3% |
| | Desacuerdo | Recuento | 22 | 4 |
| | | Porcentaje | 14,6% | 21,1% |
| | De acuerdo | Recuento | 18 | 8 |
| | | Porcentaje | 11,9% | 42,1% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 8 | 2 | |
| | Porcentaje | 5,3% | 10,5% | |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y jornada laboral es agotadora

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 15,965 ^a | 0,001 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Apoyo económico por parte de la organización en la preparación profesional

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|--|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| La empresa me apoya económicamente para mi preparación profesional | Muy en desacuerdo | Recuento | 126 | 10 |
| | | Porcentaje | 83,4% | 52,6% |
| | Desacuerdo | Recuento | 20 | 3 |
| | | Porcentaje | 13,2% | 15,8% |
| | De acuerdo | Recuento | 3 | 5 |
| | | Porcentaje | 2,0% | 26,3% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 2 | 1 | |
| | Porcentaje | 1,3% | 5,3% | |

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 24,794 ^a | 0,000 |

Fuente: Elaboración propia

El 51% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que existe igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres



(Tabla 16). El 35.8% considera a pesar de existir igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el salario que devengan los hombres es superior al salario de las mujeres según Tabla 17.



Tabla 16 Oportunidades de igualdad para hombres y mujeres

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Mi empleador brinda las mismas oportunidades para hombres y mujeres | Muy en desacuerdo | Recuento | 24 | 3 |
| | | Porcentaje | 15,9% | 15,8% |
| | Desacuerdo | Recuento | 15 | 1 |
| | | Porcentaje | 9,9% | 5,3% |
| | De acuerdo | Recuento | 35 | 10 |
| | | Porcentaje | 23,2% | 52,6% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 77 | 5 |
| | | Porcentaje | 51,0% | 26,3% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y apoyo económico de la empresa

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,053 ^a | 0,045 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17 Pago de salario entre hombres y mujeres

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|--|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Mi empleador paga salarios más altos a los hombres que a las mujeres | Muy en desacuerdo | Recuento | 43 | 12 |
| | | Porcentaje | 28,5% | 63,2% |
| | Desacuerdo | Recuento | 25 | 4 |
| | | Porcentaje | 16,6% | 21,1% |
| | De acuerdo | Recuento | 29 | 2 |
| | | Porcentaje | 19,2% | 10,5% |
| | Muy de acuerdo | Recuento | 54 | 1 |
| | | Porcentaje | 35,8% | 5,3% |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y pago de salarios entre hombres y mujeres

| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 12,023 ^a | 0,007 |

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta que la OIT y la normatividad colombiana da la posibilidad de sindicalización por parte de los trabajadores, en la Tabla 18 puede apreciarse que el 99.3% de las encuestas manifestaron no ser miembro de ninguna asociación sindical.

Tabla 18 Participación en asociaciones sindicales

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|----|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| Soy miembro de algún Sindicato u organización | No | Recuento | 150 | 17 |
| | | Porcentaje | 99,3% | 89,5% |

| | | | | |
|-----------------|----|------------|------|-------|
| de trabajadores | Sí | Recuento | 1 | 2 |
| | | Porcentaje | 0,7% | 10,5% |



Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y apoyo económico de la empresa

| | | |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 9,472 ^a | 0,002 |

Fuente: Elaboración propia

A pesar de estar tercerizados, el 47.7% (Tabla 19) de estas personas afirman estar muy de acuerdo con que sus opiniones son tenidas en cuenta en su lugar de trabajo. De igual forma el 54.3% (Tabla 20) dicen estar totalmente de acuerdo con que existe el dialogo entre jefe y empleado.



Tabla 19 Opiniones de los trabajadores tenidas en cuenta

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|---|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| En mi trabajo mis opiniones son tenidas en cuenta | Muy en desacuerdo | Recuento | 4 | 3 |
| | | Porcentaje | 2,6% | 15,8% |
| | Desacuerdo | Recuento | 18 | 1 |
| | | Porcentaje | 11,9% | 5,3% |
| | De acuerdo | Recuento | 57 | 9 |
| | | Porcentaje | 37,7% | 47,4% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 72 | 6 | |
| | Porcentaje | 47,7% | 31,6% | |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y apoyo económico de la empresa

| | | |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 9,102 ^a | 0,028 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20 Promoción del diálogo entre jefes y empleados

| | | | Tipo de vinculación laboral que tiene actualmente | |
|--|-------------------|------------|---|---------|
| | | | Terceros | Directo |
| En mi trabajo se promueve el diálogo entre jefes y empleados | Muy en desacuerdo | Recuento | 3 | 1 |
| | | Porcentaje | 2,0% | 5,3% |
| | Desacuerdo | Recuento | 18 | 1 |
| | | Porcentaje | 11,9% | 5,3% |
| | De acuerdo | Recuento | 48 | 6 |
| | | Porcentaje | 31,8% | 31,6% |
| Muy de acuerdo | Recuento | 82 | 11 | |
| | Porcentaje | 54,3% | 57,9% | |

Prueba de Asociación entre tipo de vinculación y apoyo económico de la empresa

| | | |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| | Valor | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,479 ^a | 0,687 |

Fuente: Elaboración propia



Discusión



La palabra *trabajar* en el diccionario de la Real Academia de la Lengua tiene más de ocho verbos intransitivos, a pesar de esta variedad hay un punto común en la mayoría de estas definiciones, y es que es una persona la que ejecuta la acción, por tanto, el trabajo no debería ser ajeno al hombre, por el contrario, este es una manifestación del ser humano, por lo que desvincular al hombre y al trabajo sería deshumanizar este último y hacer que pierda su esencia. Es la OIT quien mediante acuerdos mundiales busca que los países cumplan las normas laborales que afectan al empleado, esto lo hace trabajando entorno a sus cuatro objetivos estratégicos: Principios y derechos fundamentales, oportunidades de empleo e ingresos dignos, seguridad social y el dialogo social (OIT, 2019). Partiendo entonces de estos cuatro ejes, los resultados obtenidos en esta investigación reflejan que la percepción de las personas encuestadas que trabajan en condición de tercerización u outsourcing no es favorable en cuanto a este tipo de vinculación, ya que muestran inconformidad en aspectos como: acceso al empleo, salario, tiempo, apoyo económico, costo de vida, ascenso, bienestar familiar y posibilidad de asociación.

Al obtener resultados en las preguntas seleccionadas que muestran una percepción muy en desacuerdo (escala de Likert), se observa que la vinculación tercerizada ofrece para la muestra encuestada trabajos que no cumplen con sus expectativas en cuanto a condiciones de dignidad, forma de contratación para la cual la OIT ha establecido 4 objetivos como: derechos fundamentales, oportunidad de empleo, seguridad y participación social.

La inobservancia y falta de control por parte del estado ha permitido que se cometan atropellos que van en contra vía de la ética y condiciones económicas para este tipo de vinculación, por ejemplo, podemos empezar afirmando que si bien el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia reza que: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social”, con el poco apoyo económico y de tiempo que tienen las personas contratadas por terceros para invertir en este tema, hace entonces evidente una violación al derecho a la formación por parte de la empresa hacia el empleado, ya que, deja sin piso el anhelo que este posee de lograr una promoción u ascenso, que les permita tener una vinculación directa con la empresa, para así devolver un poco a la





sociedad y gozar de otros beneficios que sí parecen tener los trabajadores vinculados directamente con las organizaciones. En este punto también puede decirse que la modificación de las condiciones de trabajo (cambios de horario, movilidad interna o geográfica), puede tener consecuencias laborales y de clima organizacional, pues los empleados que gozan de una contratación directa perciben mejor clima laboral, especialmente en aspectos que se relacionan con el liderazgo, la toma de decisiones, la motivación y el control (David Julio Esparragoza, 2015), las consecuencias que puede traer es que afecte el funcionamiento de la empresa y por último el servicio que se ofrece, pues esta falencia puede percibirse como falta de igualdad en el trato, solo que esto suele hacerse silencioso en el empleado ya que, el miedo al despido es un factor que prevalece, más si son personas que tienen una necesidad latente de empleo, pero que al mismo tiempo va a seguir fortaleciendo la relación triangular generada por este tipo de vinculación. Otro punto que se encuentra importante porque muestra diferencias en cuanto al tipo de contratación es el tiempo, pues el compartir en familia y con amigos ofreciendo un espacio de calidad a estos debería ser primordial para el ser humano, así como realizarse profesionalmente y suplir todas las necesidades que esto conlleva, pero, es aquí donde la empresa juega un papel primordial y debería velar por que el empleado indistinta de su contratación encontrara un equilibrio entre tiempo laboral y tiempo familiar, pero, los resultados en este caso muestran que es el tiempo laboral el que es más largo que el familiar, para los empleados tercerizados, lo que puede a futuro deteriorar la parte afectiva y física de la persona.

En un país como Colombia, en la que cada vez la edad de jubilación es más alta, es menos probable la posibilidad de pensionarse, si asociamos esto a la percepción de los encuestados en cuanto al costo de vida que pagan por tener el empleo, la salud, es un punto altamente importante y totalmente asociado a esto, pues las horas extras, los turnos dobles y las presiones del día a día van afectando el potencial de las personas, algunos de los problemas psicosociales laborales que afectan al empleado son el estrés y el síndrome de Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo, que es estar cansado, agotado y perder la ilusión por el trabajo (Aranda, Pando, & Pérez, 2004), todo esto puede terminar con efectos lesivos en la salud del trabajador, como lo afirma (Bernardo & Eva, 2012), quienes dicen que son factores laborales organizacionales que normalmente dañan la salud del trabajador de



forma importante, aunque en cada caso los efectos puedan ser distintos.



Y pesar de que de que la tercerización de servicios es una realidad latente que cada día toma más fuerzas para todas las organizaciones pues se ha puesto al descubierto que es más rentable transferir la responsabilidad y riesgos de actividades no propias de la empresa a un tercero y enfocar todos los esfuerzos y tiempo al Core del negocio, debe tenerse siempre la representación del trabajo en escenarios dignos y decentes, enmarcados por la dignidad humana, el cual debe formarse como un pilar y defensa en la actividad productiva del trabajador.

Conclusiones

Se puede afirmar que en Colombia hay un vacío legislativo en cuanto a normatividad de la tercerización, la falta de claridad, vigilancia y verificación tributa al desorden laboral que es aprovechado por empresarios que buscan sacar un provecho personal de la situación así pasen por encima de los derechos fundamentales de los empleados.

Se hace necesario que en Colombia se propongan una política legislativa que esté relacionado con la manera en que se debe garantizar trabajo digno o decente para las personas que se encuentren en un proceso de tercerización al interior de las organizaciones.

A pesar que en Colombia se ha legislado sobre el trabajo digno y decente, parece ser que dicha legislación se ha quedado corta a la hora de ser aplicada al proceso de tercerización en especial en el sector servicios.

No existe en el sector servicios el trabajo digno y decente, ya que la mayoría de estas personas son contratadas mediante tercerización, estado que los deja en situación de riesgo en cuanto a los cuatro objetivos de la OIT, sus derechos fundamentales, oportunidad de empleo, seguridad y participación social, pues el tiempo dedicado al trabajo absorbe el tiempo libre, el que se le puede dedicar a la familia y amigos, el desarrollo profesional y la retribución económica tampoco compensa de alguna manera esta falencia. No es posible que puedan agremiarse laboralmente y no cuentan por parte de la empresa con apoyo en tiempo y dinero para profesionalizarse.





Haciendo un análisis de los resultados obtenidos, se evidenció que en el sector servicios prevalece la contratación a través de terceros, y las personas que tienen este tipo de vinculación no sienten que tengan los mismos derechos ni el mismo trato que sí reciben las personas que son contratadas de forma directa, pues los ingresos, jornadas laborales, tiempo y costo de vida entre otras variables, son algunos de los ejemplos en los que más sienten diferenciación, lo que puede llevar a que se incremente la cantidad de empleados desertores, así como los costos constantes de capacitación para la empresa, o a que se pierda el sentido de pertenencia corporativa y afecte por último el servicio brindado al usuario final.

Se concluye de igual manera que este tema es incipiente y que representa gran relevancia para el desarrollo de futuros procesos de investigación encaminados a dar respuesta a la manera como en las organizaciones los procesos de tercerización generan calidad de vida laboral y si se presenta un trabajo en condiciones de dignidad y decencia.

Bibliografía

Aranda, C., Pando, M., & Pérez, M. B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*.

Araújo Rentería, J. (26 de Abril de 2005). *Sentencia T-425 de 2005: Estado social de derecho*. Obtenido de Corte Constitucional: sentencias: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-425-05.htm>

Área Metropolitana Valle de Aburrá. (1 de junio de 2019). *Área Metropolitana Valle de Aburrá*. Obtenido de <https://www.metropol.gov.co/somos-10>

Asamblea Nacional Constituyente. (19 de Marzo de 1991). *Gaceta constitucional* 23. Obtenido de Proyecto de acto reformativo No. 23: <http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll26/id/3850>

Asamblea Nacional Constituyente. (21 de Mayo de 1991). *Gaceta constitucional* 85. Obtenido de Gaceta Constitucional No. 85:



<http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll26/id/3850>



Battistini, O. R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 282-318.

Bernardo, M., & Eva, G. (2012). *Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales*. Ediciones Pirámide.

Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C., & Naranjo Valencia, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254.

Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (2016). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuad Adm*, 225-254.

Chaparro Hernández, S., & Bernal Uribe, C. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá : Procuraduría General de la Nación.

Cifuentes Muñoz, E. (04 de Noviembre de 1994). *Sentencia T-498 de 1994: Agencia oficiosa en tutela*. Obtenido de Corte Constitucional: sentencias:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-498-94.htm>

Coase, R. (1937). The Nature of the Firm. *JSTORE*, 386-405.

Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 2010). LEY 1429 DE 2010.

Constituyente, A. N. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991

Corte Constitucional Colombiana. (1991). *Índice de la Constitución Política de Colombia de 1991*. Obtenido de Constitución Política de Colombia: <http://www.constitucioncolombia.com/indice.php>

David Juliao Esparragoza, C. S. (2015). Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados



directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia. *Universidad & Empresa*, 277-295.



Duque Ceballos, J., González Campo, C., & García Solarte, M. (2014). Outsourcing y Business Process. Outsourcing desde la Teoría Económica de la Agencia. *Entramado*, 12-29.

Foxise School. (2015). *La gestión del talento en la era digital*. Barcelona: Elazcanor.

Mercados y tendencias. (2013). *¿Subcontratación o Tercerización?* Obtenido de Liderazgo: <https://revistamyt.com/voces/subcontratacion-o-tercerizacion/>

Montoya Agudelo, C., & Méndez Cruz, R. (25-28 de Octubre de 2016). *El trabajo decente como Objetivo del Milenio, logros y retos desde una perspectiva comparada Colombia-México*. Obtenido de Memorias XV Asamblea General ALAFEC: http://www.alafec.unam.mx/memoria_xv.php

Montoya Agudelo, C., Méndez Cruz, R., & Boyero Saavedra, M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las Pyme Mexicanas y Colombianas. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21(2), 84-106. Obtenido de http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

Mosquera Ríos, W. (1 de diciembre de 2017). *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <https://www.ucc.edu.co/noticias/conocimiento/ciencias-sociales-derecho-y-ciencias-politicas/el-trabajo>

OIT. (2018). *19.a Reunión Regional Americana. Ciudad de Panamá, Panamá, 2-5 de octubre de 2018. Informe final de la reunión*. Panamá: OIT.

OIT. (19 de mayo de 2019). *Trabajo decente*. Obtenido de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Junio de 1999). *Conferencia Internacional del trabajo: oficina internacional del trabajo Ginebra*. Obtenido de Memorias del director:

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>



Organización Internacional del Trabajo. (1 de JUNIO de 2019). *OIT*.
Obtenido de Misión y objetivos OIT:
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

Procolombia. (s.f.). *Estudio Nacional del sector de tercerización de servicios*.
Obtenido de
<https://www.ptp.com.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=8aa51793-351e-49c3-973e-d5390696295f>

Sindical, Escuela Nacional. (31 de Agosto de 2017). *Balance de la tercerización en Colombia*. Recuperado el Junio 9 de 2019

UFM. (18 de mayo de 2019). *NEWMEDIA*. Obtenido de Ronald H. Coase: <https://newmedia.ufm.edu/autor/ronald-h-coase/>

