

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN
UNA EMPRESA DE ASESORÍAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CALI, 2018.**

DIANA LORENA DAVID TUTISTAR

1702977

Investigadora principal

CECILIA ANDREA ORDOÑEZ HERNÁNDEZ

Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo

Directora de trabajo de grado

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Requisito para optar al título

De Magíster en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE SALUD

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL

CALI

2019

INDICE

RESUMEN.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2. ESTADO DEL ARTE	11
3. MARCO TEÓRICO	14
4. MARCO CONCEPTUAL	18
5. MARCO CONTEXTUAL	26
6. OBJETIVOS GENERALES.....	26
6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
7. METODOLOGÍA.....	27
7.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	27
7.2. FASE CUANTITATIVA	27
7.2.1. TIPO DE ESTUDIO	27
7.2.2. ÁREA DE ESTUDIO	27
7.2.3. POBLACIÓN.....	27
7.2.4. VARIABLES.....	27
7.2.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	32
7.2.6. PLAN DE ANÁLISIS	34
7.3. FASE CUALITATIVA.....	36
7.3.1. TIPO DE ESTUDIO	36
7.3.2. ESTRATEGIA DE MUESTREO Y PARTICIPANTES.....	36
7.3.3. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	36
7.3.4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	37
8. CONSIDERACIONES ÉTICAS	38
9. RESULTADOS	40
9.1. FASE CUANTITATIVA.....	40
9.2. FASE CUALITATIVA.....	54
10. DISCUSION	81
11. CONCLUSION	85
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
13. ANEXOS	93
Anexo 1. Procedimiento operativo estandarizado POE.....	93
Anexo 2: Consentimiento informado	94

Anexo 3: Encuesta sociodemográfica	96
Anexo 4: Encuesta caracterización de contrato por prestación de servicios	97
Anexo 5: Instrumento CVT COHISALO.....	98
Anexo 6: Protocolo de reclutamiento	101
Anexo 7: Guía de entrevista.....	103

TABLAS

Tabla 1: Cuadro operacional de variables de la calidad de vida en el trabajo	27
Tabla 2: Cuadro operacional de variables sociodemográficas	28
Tabla 3: Cuadro operacional variables de contrato por prestación de servicios	30
Tabla 4: Confiabilidad y validez de instrumento CVT Gohisalo	32
Tabla 5: Puntaje para calificar las dimensiones y CVT global	33
Tabla 6: Puntuación para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT-GOHISALO	35
Tabla 13: Frecuencia de variables sociodemográficas en población total.	41
Tabla 14: Frecuencia de características del contrato de trabajadores por prestación de servicios.	42
Tabla 16: Puntuación de dimensiones CVT-Gohisalo de acuerdo al tipo de contrato.....	45
Tabla 17: Promedio de puntuaciones en prestadores de servicios de acuerdo a dimensiones CVT - Gohisalo	46
Tabla 18: Puntuación de seguridad en el trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.	47
Tabla 19: Puntuación de integración al puesto de trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.....	48
Tabla 20: Puntuación de satisfacción por el trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.	48
Tabla 21: Puntuación de bienestar logrado a través del trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.....	49
Tabla 22: Puntuación de desarrollo personal de acuerdo a variables estadísticamente significativas.	50
Tabla 23: Puntuación de administración del tiempo libre de acuerdo a variables estadísticamente significativas.....	50
Tabla 24: Puntuación de calidad de vida en el trabajo global de acuerdo a variables estadísticamente significativas.....	51
Tabla 25: Resumen Puntuación de dimensiones de CVT-Gohisalo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.....	51

Tabla 26: Resumen modelo regresión logística de acuerdo a dimensiones CVT-Gohisalo estadísticamente significativas.....	53
Tabla 27: Variables estadísticamente significativas de acuerdo a seguridad en el trabajo. ...	53
Tabla 28: Variables estadísticamente significativas de acuerdo a integración al puesto de trabajo.	53

FIGURAS

Figura 1: Flujograma población trabajadora participante del estudio.....	41
Figura 2: Baremo en las puntuaciones obtenidas en la escala CVT-GOHISALO por prestadores de servicios.....	46

RESUMEN

El contrato por prestación de servicios se encuentra en aumento desde la década de los 70's inicialmente en Estados Unidos y Europa, actualmente replicado en Colombia. Se caracteriza por atribuir mayor autonomía e independencia al trabajador. Algunas empresas utilizan esta forma de contratación para eximirse de otorgar garantías de un trabajador con contrato laboral y transferirlas al prestador de servicios. La normativa en riesgos laborales obliga a las empresas a implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para esto contratan asesores mediante recurso de reinversión de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la cual tiene una vinculación con empresas intermediarias también bajo prestación de servicios. Por lo tanto, se identifica la necesidad de determinar si el contrato por prestación de servicios podría alterar la calidad de vida laboral a los profesionales que promueven la seguridad y la salud en el trabajo.

Se propuso un método mixto secuencial explicativo. La fase cuantitativa caracterizó el nivel de satisfacción con la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores utilizando encuestas, y en la fase cualitativa se interpretó el significado de la calidad de vida laboral por medio de entrevistas en profundidad. Del total de trabajadores (N=63) participaron el 68% (n=43). Se encontró que son mujeres el 62,8%, el promedio de edad es 33,79 años (DE= 7,4), el 53,5% niega tener hijos, el 41,9% niega tener personas dependientes económicamente, el 41,9% vive en estrato 3, los residentes en municipios aledaños a la ciudad de Cali son el 72,1%, son solteros el 46,5%, el 27,9% son especialistas, el 30,2% tiene entre 2-3 años trabajando en la empresa, el monto de salario u honorario devengado entre 1-2 SMMLV es 51,2%. Los trabajadores por prestación de servicios son el 69,8% del total de la empresa, el 44,2% tiene un sólo contrato y la antigüedad como prestador de servicios del 32,6% es de 2-4 años.

En la fase cuantitativa se encontró para ambas formas de contratación baja satisfacción de la calidad de vida laboral en dimensiones subjetivas como satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre con puntuaciones <60 y en la dimensión objetiva de seguridad en el trabajo se encontró más alta para el contrato de trabajo. Las características con mayor influencia en la seguridad en el trabajo son: estrato, años como prestador de servicios y número contratos por prestación de servicios; y en cuanto a la integración al puesto de trabajo se encontró la autonomía en la prestación del servicio. En la fase cualitativa se encontró que los prestadores de servicios perciben incertidumbre e inestabilidad laboral, temor al desempleo, percepción de estancamiento, inestabilidad económica y distanciamiento familiar.

En conclusión, no existen diferencias significativas en la percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores con contrato de trabajo y los prestadores de servicios a excepción de seguridad en el trabajo, siendo estos últimos más vulnerables a percibir baja calidad de vida laboral por la dificultad en la satisfacción de necesidades básicas tales como seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección, los cuales se podrían considerar como precarizados debido a que se someten a los parámetros del estado, transforman el trabajo como

algo puramente instrumental para satisfacer necesidades básicas sin proyectarse a mediano o largo plazo y sin sentimiento de arraigo por la empresa; esto a su vez expone a los trabajadores a factores de riesgo psicosociales que podrían desencadenar enfermedades a nivel mental y afectación de su calidad de vida personal y la de su familia.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, contrato por prestación de servicios, contratistas, fenomenología, precarización laboral.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las condiciones de empleo se han modificado desde el contrato de trabajo seguro a tiempo completo, por un año o más, compensado y protegido socialmente (1) hacia la inseguridad laboral, relaciones de negociación individualizadas entre trabajadores y empleadores, los bajos salarios, la insuficiencia económica, los limitados derechos en el lugar de trabajo, la débil protección social y la impotencia para ejercer los derechos legales, lo que se considera como empleo precario (2), lo cual conlleva a generar recortes directos de personal y rápido aumento de desempleo que conduce a la pobreza, la exclusión social y los problemas de salud mental. Los puestos de trabajo de calidad se sustituyen por empleos con salarios más bajos y en peores condiciones de trabajo y la recesión económica conduce a reducciones y reestructuraciones, ya que los empleadores responden a demandas decrecientes o intentan reajustar los costos (3).

En el siglo XX desde los años setenta surge una generación de mercados laborales flexibles, inicialmente en los países ricos, posteriormente tiene su réplica en los países más pobres, modalidad caracterizada por la contratación de trabajadores sin vínculos laborales duraderos, sin posibilidad de sindicalización y con pérdida de derechos en términos de la protección social. (4). Esto se ha considerado como factores que empeoran o precarizan las condiciones de empleo, principalmente en relación con la contratación, cuestión frente a la cual la organización sindical poco puede hacer (5), además de que se ha eliminado la posibilidad de su conformación y por ende su participación en la reivindicación de los derechos en el trabajo con las nuevas formas de empleo.

En Estados Unidos, Kalleberg señala una serie de tendencias desde la década de 1970, donde hace énfasis en el declive del apego a los empleadores, al empleo de larga duración, acompañado del aumento de la inseguridad percibida en el trabajo, los arreglos de trabajo no estándar, el trabajo contingente por el cambio de los empleados. Como evidencia del crecimiento del trabajo precario en Europa entre 2004 y 2010 se observó un aumento en la inseguridad laboral, especialmente en los países liberales anglosajones en el sur y países del este; en España, se reformó el mercado de trabajo propenso a la flexibilidad.

La OIT en 2012, planteó que el empleo directo y permanente va desapareciendo siendo remplazado por contratos temporales que muchas veces se extienden durante largos periodos de tiempo, por contratos externos o tercerizados, contratos estacionales y planes de autoempleo que transformaron a empleados asalariados en contratistas.

Sennett (2000), plantea que, debido al aumento en la implementación de políticas flexibles en la administración del trabajo en las empresas públicas y privadas independientemente de su actividad productiva, podría implicar para los trabajadores perder el control sobre la vida y la angustia de no tener la certeza de lo que sucederá mañana. Saber que el trabajo no será para toda la vida y no existe garantía de su permanencia lleva a que el individuo se sienta inseguro en las nuevas condiciones de empleo. El compromiso y la lealtad recíproca entre las empresas y los trabajadores se rompe produciendo detrimento de la confianza. Los vínculos sólidos establecidos

a través del tiempo se debilitan y surgen situaciones de desapego, pues el tener que moverse continuamente, esto implica reducir compromisos y sacrificios (6, 7).

Colombia se ha visto atrapada por este fenómeno, el más reciente informe de trabajo decente elaborado por la Escuela Nacional Sindical, reporta que tan solo el 32% de los trabajadores del país gozan de las condiciones que la OIT califica como decentes (8). En consecuencia, los sindicatos han aplicado variadas estrategias para contrarrestar las nuevas modalidades contractuales, extendidas prácticamente a todos los sectores productivos del país. Sin embargo, estas acciones se quedan cortas ante la creciente liberación de responsabilidades de las empresas con sus trabajadores. Todo esto abre un interrogante y es ¿qué tanto se ha mejorado la calidad del trabajo mediante estas modalidades donde prima la subcontratación, la temporalidad y el trabajo relacionado a las cooperativas, intermediarios u outsourcing? Todas estas en una tendencia al aumento, porque mediante estas vías las empresas entregan sus obligaciones laborales a terceros y en otros casos, a los mismos trabajadores (9). Un agravante de esta situación es la informalidad urbana que supera el 48%.

En Colombia las reformas en el sector laboral ofrecen las condiciones propicias para que las empresas tiendan a la contratación temporal, de plazo fijo o eventuales. En función de aumentar los niveles de productividad se busca disminuir los costos de producción, principalmente aquellos que compromete el bienestar de los trabajadores como las prestaciones extralegales (10). En el sector público que había sido protegido ante estas nuevas modalidades también dio paso a la generación de pequeños subcontratistas en elaboradas cadenas de suministro de personal (11). Esta situación incrementa la inestabilidad e inseguridad laboral de los trabajadores con diferentes niveles de escolaridad, generando una erosión general del empleo y de las condiciones de trabajo (12) (13) con fuertes efectos negativos sobre las condiciones de vida y la salud de la población (14) afectando directamente el bienestar y la calidad de vida de las personas (15).

Según la ley, el contrato por prestación de servicios es de carácter civil no laboral; está concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales y de conocimientos especializados que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas por un empleador; sus partes se denominan contratante y contratista, por lo tanto, no está desvinculado del reconocimiento de aseguramiento en el Sistema General de Seguridad Social. De acuerdo con el Artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 723 de 2013; el contratante en materia de riesgos laborales tiene la obligación con los prestadores de servicios de reportar a la administradora los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo, realizar actividades de prevención y promoción, incluir a los trabajadores independientes en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

La empresa de estudio se dedica a la asesoría en seguridad y salud en el trabajo apoyando actividades de promoción y prevención de la salud de la población trabajadora, a través del planteamiento, coordinación y ejecución de actividades diagnósticas, preventivas, correctivas y de rehabilitación a empresas clientes. Esta empresa contrata a sus trabajadores administrativos

por medio de contrato laboral, y a sus asesores especializados por medio de contrato de prestación de servicios, quienes mediante una relación cliente-proveedor de doble rol, como contratista del intermediario y proveedor de un servicio en la organización cliente.

Se evidencia que la forma de vinculación no es una limitante para dar cumplimiento a dichas obligaciones, puesto que se cuenta con plataforma virtual como mecanismo que posibilita conocer la ubicación y horario programado del trabajador independiente con las empresas cliente a modo de controlar y hacer seguimiento a eventos fortuitos que puedan conllevar a incidentes, accidentes o enfermedades que por ende serán investigadas para implementar las respectivas medidas de control. De igual modo, previo a la contratación se realizan inducciones donde se informa acerca del protocolo a seguir en caso de presentar algún evento que coloque en riesgo la integridad del contratista; así mismo se programan actividades periódicas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, como también se fomenta la capacitación virtual como facilitador para cumplir con sus responsabilidad como contratante, ocupándose de la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas clientes, sus contratistas y su propio talento humano.

La empresa participante cuenta con 63 trabajadores en total, 13 trabajadores administrativos con contrato de trabajo a término indefinido, la empresa es responsable del pago de los aportes a seguridad social del personal directo, asegurando prestaciones tales como: cajas de compensación familiar, vacaciones anuales, pago de prima semestralmente, cesantías, licencia de maternidad, licencia por calamidad doméstica, pago de incapacidades, dotación, suministro de elementos, herramientas de trabajo y demás de requisito legal. Estos trabajadores se desempeñan en la gerencia, contabilidad, calidad, gestión humana, control de operaciones y logística.

Los 50 misionales u operativos son tecnólogos, profesionales y especialistas en seguridad y salud en el trabajo, vinculados por medio de contrato de prestación de servicios quienes asumen el pago del 12.5% por salud, 16% por pensión y entre 0,522% a 4,350% por los riesgos laborales de acuerdo a la clase del riesgo entre I y IV, excepto clase de riesgo V que lo asume la empresa según normativa, equivalente a su seguridad social mes vencido de acuerdo al Decreto 1273 de 2018, calculado sobre 40 % del pago mensual para recibir sus honorarios estipulado en el Artículo 135 de la Ley 1753 de 2015. Así mismo, son responsables de la adquisición de recursos físicos y tecnológicos como medio de transporte, computador, teléfono móvil, papelería y demás elementos y herramientas de trabajo. La empresa de estudio brinda la oportunidad de adquirir seguro de vida debido a la exposición de factores de riesgo como accidentes de tránsito, atracos o robos, contando con un auxilio económico del 60% y el 40% restante es descontado de los honorarios para todos sus trabajadores y contratistas, quienes acceden de manera totalmente voluntaria al beneficio.

En Colombia y Valle del Cauca no se identifican registros confiables sobre el número de trabajadores con contrato de prestación de servicios, mucho menos investigaciones relacionadas a la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en trabajadores bajo una modalidad contractual como la prestación de servicio. Para abordar esta temática se debe tener presente que las condiciones

y características de este contrato en muchos casos es más similar a un contrato laboral, puesto que, lamentablemente con frecuencia tal figura es utilizada para encubrir derechos o garantías laborales.

De acuerdo con el artículo 23 del Código sustantivo del trabajo, prescribe que siempre que se dé la prestación personal de un servicio bajo la continuada subordinación o dependencia y el pago retributivo del mismo (salario), se configura una relación laboral que presupone la existencia de un contrato de trabajo. De hecho, son numerosas las tutelas que han sido falladas por la Corte Constitucional por la desvinculación con contrato de prestación de servicios que han tenido que ser reconocidas como “verdaderas relaciones de derecho laboral ordinario o administrativo”. Incluso, tribunales del país han fallado a favor.

Como resultado de este mercado laboral cambiante, una cantidad considerable de investigaciones en disciplinas sociales y científicas ha comenzado a centrarse en el problema de las modalidades contractuales no estándar y la precarización laboral en particular que estas podrían fomentar. Durante años, la investigación en salud pública ha destacado los factores determinantes del entorno de trabajo como el psicosocial y de salud (16) (17) los cuales son aplicables de acuerdo a las condiciones de empleo y trabajo que conlleva el contrato por prestación de servicios.

Aun se debe determinar si la tendencia a la flexibilidad que genera el contrato por prestación de servicios en el mercado laboral puede o no conducir a condiciones de trabajo precario, puesto que es a menudo debatido, pero hay pruebas sugestivas de que los mercados laborales de la actualidad generan condiciones de trabajos flexibles que son menos dañinas para la salud (18). El argumento presentado por aquellos a favor del trabajo flexible es que reduce el desempleo y que el trabajo flexible no tiene que ser precario si va acompañado de fuerte protección social (19). Las historias de éxito como las de Dinamarca y los Países Bajos en los años 90´ son generalmente difícil de conseguir y los intentos de marginación laboral de “flexiguridad” a menudo terminan siendo solo “flexibles”.

Es importante comprender las causas y enlaces complejos de esta problemática, identificando los grupos más afectados por dinámicas cambiantes de la modalidad contractual y que podrían estar afectando o no, la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores, en este caso los vinculados por medio de contrato por prestación de servicios.

De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social, con cifras de 2016, alrededor de un millón de personas en Colombia trabajaban bajo modalidad por prestación de servicios. Según esa cartera el 75% trabajan con empresas privadas y el 25% restante con alguna entidad pública, de los cuales 27% ha estado vinculado durante más de un año y 17 % por más de dos. La Central Unitaria de Trabajadores registra que 62% de los empleados estatales son prestadores de servicio, (243.427 personas), según el Ministerio del Trabajo en el sector público por cada 100 empleados de planta hay 107 por contrato de prestación de servicios. Para 2016, el porcentaje de ocupados considerados con empleo precario, es decir, trabajando sin contrato o con un

contrato por prestación de servicios o con empresas de servicios temporales o cooperativas alcanzó 73,8%, según la Escuela Nacional Sindical.

Según el Ministerio del Trabajo en 2012, en las entidades territoriales se mantienen más de 107 mil contratos de prestación de servicios de manera permanente, aunque no estable porque cada 3, 6 o 9 meses se cambia de beneficiarios. El promedio más alto está en Bogotá (27.629) seguido de Antioquia (14.595), Santander (13.167), Nariño (11.017), Norte de Santander (10.996), Valle del Cauca (10.680), Cundinamarca (8.969) y Arauca (7.335).

En el Ministerio de Salud se contabilizaron 633 personas vinculadas con contrato por prestación de servicios y 626 por planta; en el Ministerio de Educación 924 y 623 respectivamente y en el Ministerio de Trabajo 16% de personas vinculadas no tienen una contratación reglamentaria (planta de 1.600 trabajadores). No se encontraron cifras actualizadas del sector público y privado del Valle del Cauca que evidencien las tendencias de contratación, no obstante, se hallaron testimonios de personas bajo dicha forma de vinculación asumiendo todos los costos de seguridad social, recibiendo al final menos del valor por el que son contratados y trabajando como si tuvieran una vinculación laboral con todas las garantías.

Se esperaría que, en Cali, Palmira, Tuluá y Buga, ciudades con mayor fuerza laboral del Valle de Cauca en 2018, se encuentren al menos cien mil trabajadores por prestación de servicios, con nivel de educación técnica, tecnológica, profesional y de posgrado en el área de la salud, contabilidad, derecho e ingeniería, las cuales tienen mayor demanda para esta contratación. Es necesario también considerar aquellos trabajadores con contrato realidad, donde se disfraza la relación laboral debido a las ventajas que esto representa para las empresas, siendo una dinámica muy común en el mercado laboral del departamento.

Se cuenta con el aval e interés de la empresa participante una de las de mayor trayectoria en Cali, que brinda la oportunidad de acceder a la población trabajadora cuyas características sociodemográficas como nivel de escolaridad, género, nivel socioeconómico, entre otros, son variados permitiendo una mayor representación de la población en general que trabajan en empresas con la misma actividad económica en la región y que comparten las modalidades contractual por medio de contrato por prestación de servicios.

Estudiar las condiciones de empleo actuales es una necesidad, debido a que el nivel de precariedad va en aumento, las condiciones de empleo y sus efectos en la salud pública generan desigualdades en la salud con repercusiones en la percepción de la calidad de vida laboral; sin embargo, actualmente en Colombia y Latinoamérica no se encontraron estudios donde se aborde específicamente la percepción del trabajador respecto a la satisfacción de las necesidades personales y familiares (20).

Aun así, durante el último año en Colombia se ha incrementado el interés por brindar soluciones a los trabajadores con contrato de prestación de servicios, donde se les garanticen derechos contractuales, y es precisamente la mejora de las condiciones de las personas que viven con este

tipo de contratación lo que pretende el proyecto de ley radicado en la Cámara de representantes en agosto de 2017 cuyo objetivo es mejorar las condiciones de los contratistas y acabar con el uso indiscriminado, con fines políticos y clientelistas. El proyecto de ley de la senadora Angélica Lozano ha puesto sobre la mesa un tema de discusión que ha sido postergado durante años que propone una serie de medidas que, a su parecer, podrían mejorar las condiciones de los contratistas.

Entre los beneficios que contempla el proyecto están la creación de un descanso remunerado de 5 días hábiles por año trabajado; la continuación de los contratos a mujeres en estado de embarazo y lactancia; el acceso a permisos por luto o calamidad doméstica; la aplicación de principios de transparencia y criterios de mérito en la selección para evitar prácticas clientelistas, y el establecimiento de una especie de cesantía administrada por el Fondo Nacional del Ahorro correspondiente al 25% del promedio de los honorarios recibidos cada año. Asimismo, el proyecto propone que los contratistas tengan un puesto de trabajo y los elementos mínimos para desempeñar su labor, y que no sean obligados a realizar funciones distintas a las fijadas en su contrato.

Juan Pablo López, director del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana manifiesta que al otorgar beneficios a quienes están vinculados por prestación de servicios se cree una categoría ambigua de trabajadores que “ni son empleados ni son contratistas”, lo cual podría estimular la adopción generalizada de una suerte de ‘contratos especiales de prestación de servicios que, si bien otorgan beneficios siguen siendo de menor categoría que un contrato de trabajo. Con él coincide Jorge Manrique, director del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado, quien cree que otorgar una “especie de pseudoderechos” a los contratistas no ayudaría a desenmascarar el abuso de los contratos por prestación de servicios, sino que reforzaría su tergiversación.

Por lo tanto, el proyecto reivindica la ‘primacía de la realidad’, un principio que establece que en una relación contractual prevalecen los hechos (por ejemplo, el cumplimiento de horarios, el acatamiento de órdenes y la dedicación exclusiva) sobre las declaraciones formales plasmadas en el papel. Paradójicamente, este principio, que permite establecer la existencia o no de una relación laboral, choca con los beneficios especiales que se les pretende otorgar a los contratistas, quienes, vinculados a través de una figura contractual ambigua y amparados por unas garantías menores que las reglamentarias, tendrían dificultad para reclamar la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando los hechos así lo demuestren.

Según Manrique lo ideal sería reestructurar el Ministerio de Trabajo y crear una superintendencia del trabajo y la seguridad social que garantice el cumplimiento de la normativa laboral vigente y de los convenios internacionales.

JUSTIFICACION

Abordar la problemática resulta conveniente puesto que se deben desentrañar las consecuencias de las nuevas formas de trabajo para la salud y el bienestar de los trabajadores y la población en general (21), (1), se ha encontrado asociación entre empleo precario y varias dimensiones de la salud, falta llevar a cabo investigaciones sobre trabajo no estándar y precario.

Este estudio posee relevancia social en la medida que podría propiciar debates políticos que vinculen la precariedad laboral, la salud y la calidad de vida laboral (por ejemplo, regímenes de flexiguridad, proteccionismo del mercado de trabajo, zonas económicas especiales, etc.) y orientarse hacia el desarrollo mejores herramientas para el diseño, implementación y evaluación para aplicación de políticas públicas destinadas a minimizar la precariedad en mercado de trabajo y sus efectos en la salud pública en contexto laboral; así mismo aumentando la percepción de satisfacción con la calidad de vida en el trabajo (22).

Aunque existen múltiples sentencias de las altas cortes con relación a abusos del contrato de prestación de servicios, principalmente en entidades públicas, no existe en la actualidad una forma de medición de este problema. La aproximación estadística que hace el DANE sobre trabajadores por cuenta propia, si bien puede permitir tener una noción de cantidad de personas contratistas, no dice nada sobre el abuso como tal. Tampoco existe una sistematización pública de las denuncias reportadas ante el ministerio del trabajo, aunque el problema ya sea un secreto a voces.

Asimismo, el presente estudio tiene implicación práctica porque actualmente, en Colombia el contrato por prestación de servicios se encuentra en aumento y los resultados del estudio podrían brindar insumos para resolver la situación contractual o promover un acercamiento de estas modalidades a la salud pública de nuestro país.

Abordar la problemática de investigación de los prestadores de servicio desde las condiciones empleo tiene un valor teórico, considerándose un acercamiento hacia la salud pública, se puede conocer el comportamiento o relación de las variables como la percepción de la calidad de vida en el trabajo con la vinculación por prestación de servicios, la cual incluye una jornada de trabajo flexible, honorario en lugar del salario, afiliación y cotización por responsabilidad del mismo trabajador, falta de participación de los trabajadores en decisiones y seguimiento de salud ocupacional, falta de inspección, vigilancia y control de las condiciones de trabajo debido a la flexibilidad del lugar y horario laboral.

En cuanto a la unidad metodológica brinda la elaboración de instrumentos para identificar cumplimiento de contrato realidad dentro de un contrato por prestación de servicios dirigido a aquellos trabajadores que no cuentan conocimiento de las garantías o condiciones que ofrece

cada modalidad contractual. Así mismo, a nivel científico contribuye a estudiar a adecuadamente la población por medio de la relación entre variables propias de la contratación por prestación de servicios sin confundirla con un contrato realidad, el cual comparte la misma forma, pero cuyo contenido difiere por las condiciones de trabajo que genera.

PREGUNTA PROBLEMA CUANTITATIVA

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral de trabajadores con contrato por prestación de servicios de una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo en Cali, 2018?

PREGUNTA PROBLEMA CUALITATIVA

¿Cuál es el significado de la calidad de vida laboral para los trabajadores con contrato por prestación de servicios de una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo en Cali, 2018?

2. ESTADO DEL ARTE

Modalidad contractual y la calidad de vida en el trabajo

En contexto internacional, se encontró que en Estados Unidos en el año 2017 fue publicado un estudio en trabajadores donde se evaluó las asociaciones entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) por acuerdo de empleo. Ray, Tat'Yana y Pana-Cryan encontraron que entre 2002 y 2014, la prevalencia de los trabajadores en los acuerdos de empleo no estándar aumentó de 19% a 21%, en comparación con los trabajadores con contrato estándar, los contratistas independientes y los trabajadores temporales fueron significativamente menos propensos a informar que experimentaban estrés laboral. Para los trabajadores en los arreglos estándar y para los contratistas se observó una asociación significativa entre el estrés laboral percibido y los días informados insalubres y también una asociación similar para los días informados con limitaciones de actividad, para los trabajadores con arreglos estándar y temporales (23).

Un estudio realizado en España con trabajadores baleares de diferentes actividades económicas, en el que se identifican diferencias estadísticamente significativas según el tipo de contrato, puesto que los trabajadores con mayor estabilidad en el empleo tienen valores inferiores de satisfacción laboral (tanto total como intrínseca), esto podría estar relacionado con la sensación de seguridad en el empleo que otorgaría un valor más relativo al trabajo como fuente de efectos beneficiosos para el trabajador. Siendo entendida la satisfacción laboral según Locke como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” y para Muchinsky es “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo” (24).

En México (2016), los trabajadores del invernadero en Zacatecas, mostraron relación entre baja calidad de vida en el trabajo con empleos temporales, bajos salarios y exposición a actividades que repercutieron en la salud física y emocional (25). También, Quintana en 2014, encontró que la calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería está determinada por la forma de contratación, siendo mayor en las personas que tienen forma de contratación indefinida al compararlas con las que tienen forma de contratación a plazo fijo (26). Además, en un estudio para validar una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, encontraron que en cuatro dimensiones: “bienestar individual”, “condiciones y medio ambiente de trabajo”, “organización” y “bienestar logrado a través del trabajo”. Los trabajadores con mejor Calidad de vida laboral fueron menores de 50 años, de contrato, con menor antigüedad laboral, personal de jornada acumulada diurna y aquéllos con licenciatura (27).

En Ecuador, Aucatoma, Paredes y Rosero en 2017, realizaron un estudio con una muestra de 84 trabajadoras agropecuarias, encontraron que la Calidad de Vida en el trabajo, es percibida como baja, y los factores determinantes son la falta de contratación y regularización laboral, la carencia de salud y seguridad social, la exposición a riesgos en el trabajo y la baja remuneración (28).

Otro estudio realizado en las trece principales ciudades y áreas metropolitanas en Colombia arrojaron que hay grandes diferencias entre los trabajadores por cuenta propia e informales con los asalariados o formales, siendo mejor los resultados para los segundos, principalmente aquellos que realizan actividades relacionadas al sector público y de servicios encontrándose mejor calidad del empleo debido a que los contratos de trabajo les garantizan el acceso a los beneficios que se otorgan por ley (29) principalmente los dispuestos en el código sustantivo del trabajo.

El estudio de Uribe, Rodríguez y Garrido, llevado a cabo trabajadores de instituciones públicas y privadas santandereanas con contrato de trabajo temporal, fijo o indefinido y de género masculino o femenino, encontró mejores condiciones de trabajo, mejor clima social del trabajo, menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo, además de una mayor influencia de la política organizativa en los trabajadores con contrato temporal (30).

En el Valle de Aburra (2011), se llevó a cabo un estudio con empleados temporales, en el que se encontró que una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso (20); sin embargo no se comparó con trabajadores con otro tipo de contrato.

Otro panorama es un estudio realizado en Medellín, Colombia, en relación con el tipo de contrato indicó que las diferencias en las percepciones del entorno laboral entre docentes ocasionales y vinculados no son significativas, siendo entendidas sus condiciones de trabajo como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. Surgen diversos criterios de clasificación de las condiciones laborales, que tienen que ver con el ambiente físico y social, de organización y las demandas cuantitativas y cualitativas, exigencias de rol, cargas y tiempos de trabajo que afectan la salud, la seguridad, al tipo y calidad del contrato laboral, y es lo que se denomina como bienestar laboral según Casales (31).

En otro estudio realizado en esta misma ciudad, con trabajadores directivos, mandos medios y operarios de empresas pertenecientes al sector agrícola y agroindustrial afirma que no existen diferencias significativas sobre las percepciones de condiciones de trabajo, clima organizacional, valores personales, violencia en el trabajo y efectos colaterales del trabajo entre hombres y mujeres, ni tampoco con relación al tipo de contrato (32).

Contrato por prestación de servicios y calidad de vida en el trabajo

Un estudio realizado por Moreno en el año 2015, a partir de un estudio desarrollado en Bogotá en trabajadores y los expertos afirmó que existen una serie de barreras de acceso que se presentan para la afiliación de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos

Laborales, que incluyen la falta de cultura de la prevención ante los riesgos laborales, el desconocimiento sobre la normatividad y utilidad del sistema y la no concepción del mismo como parte fundamental del sistema de seguridad social del país (33).

Asimismo, otro estudio realizado en Medellín, Colombia realizado por revisión de literatura publicado en el año 2013, encontró incremento año a año de la utilización de modalidades de relación laboral como contratos comerciales con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y contratos de prestación de servicios, además de los contratos laborales a término fijo, lo cual incrementa la pérdida de calidad del trabajo y su estabilidad, con su respectiva disminución de calidad de vida y bienestar de los trabajadores y de sus familias (15).

Lo anterior, validando la afirmación de Benach en 2016, quien manifestó que el empleo precario tiene efectos negativos en la salud y calidad de vida, puesto que los trabajadores experimentan exposiciones más altas a condiciones mentales físicas y psicosociales de trabajo, medidas más débiles de salud y seguridad en el trabajo, y poca protección contra riesgos sociales como el desempleo, incapacidad y jubilación (22).

3. MARCO TEÓRICO

Calidad de vida laboral

Según Espinoza & Morris, la calidad de vida laboral se puede entender como la percepción que tienen los empleados de la organización respecto a las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar. De acuerdo a González, Peiró y Bravo, la calidad de vida laboral “da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador) (34) (35).

De acuerdo a lo anterior, la calidad de vida laboral se refiere a un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos con el propósito de obtener un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría derivarse de la consideración de estos aspectos por separado (10) (35).

Teniendo en cuenta los postulados de Segurado y Agulló, la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo; por tanto, depende de la naturaleza de las características de las condiciones de trabajo, de la dimensión subjetiva, que es el conjunto de percepciones y de experiencias laborales que de manera individual y colectiva originan realidades características dentro de un mismo contexto organizacional. A partir de Peiró & Prieto, es así como la calidad de vida en el trabajo representa un elemento constitutivo para toda institución, en la medida en que existe una adecuada relación entre la satisfacción de los trabajadores con las labores realizadas, de esta forma su calidad de vida será superior (36) (35).

Ahora bien, la valoración de la calidad de vida laboral que se ofrece al interior de una institución, está sujeta a los trabajadores de la misma, quienes son los que determinan a partir de sus propias experiencias la calidad de ese estado (34) (35).

En la actualidad, según Bernardo, las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos, por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores. Peiró y Prieto afirman que la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección (37) (35).

Según Blanch, este desarrollo del entorno organizacional es creado como un marco de referencia que propicia la flexibilización organizacional del trabajo dando como resultado la implantación del capitalismo organizacional, es decir, el establecimiento del paradigma empresarial en instituciones que ofrecen servicios de carácter social. Su referencia es sustentada por las mudanzas del contexto socioeconómico, esto es, por el incremento de beneficios, por la generación constante de la productividad y por la mercantilización de todos los servicios de naturaleza social del mercado (37).

Lo anterior fundamentando a partir de Abraham Maslow, quien propone una teoría de la motivación humana, que habla de la satisfacción de necesidades básicas en forma paulatina, estableciendo como base de las mismas las fisiológicas, e incluyendo en forma jerárquica una vez que fueron satisfechas o gratificadas las anteriores, formas más elaboradas de necesidades, entre las que se encuentran las de seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, estructura, orden, ley, límites, entre otras. Todas ellas necesidades que pueden constituir la motivación de una persona hasta que se ven satisfechas en forma escalonada (38).

Precarización laboral

Guy Standing, sociólogo británico y catedrático de Seguridad Económica en la Universidad de Bath, Reino Unido, presenta una relación entre el modelo económico y las configuraciones sociales. En su obra *The Precariat: the new dangerous class*, o en español, *el precariado: la nueva clase peligrosa*, presenta dos argumentos. El primero, que el precariado es una clase social nueva y creciente. Y el segundo, que no se debe ignorar el peligro inherente de la misma.

Partiendo de una división económica de la sociedad y en relación a las dos clásicas variables de clase y status, Standing define la sociedad en cinco niveles. La elite, formada por el 1% de ciudadanos que controlan e influyen situaciones a nivel global; los asalariados, representados por cuerpos como el funcionariado, es decir, personas con trabajo a tiempo completo y estable; los “proficians”, que representan a los profesionales y a los técnicos, es decir, autónomos, trabajadores por contratos de obras, consultores y otros que dependen de la demanda de sus servicios. Por debajo sitúa a la clase obrera, con los trabajadores sin propiedad sobre los medios de producción, pero con un sentimiento de comunidad e identidad profesional. Y, por último, el precariado, al final de esta lista.

El autor ofrece en estos un enfoque genuinamente internacional con casos de Japón, Estados Unidos, España y Reino Unido, entre otros, con el objetivo de que el lector se conciencie de cómo cada política neo-liberal es un paso de todos y cada uno de nosotros hacia esa inseguridad que caracteriza a la clase en ciernes que es el precariado. En definitiva, el precariado, aunque aún no es una clase en sí misma, como diría Marx, es una clase que se va construyendo a sí misma a través de las negaciones. Se construye con los no-trabajos, las no-viviendas, los no-estudios, la no-movilidad, las no-zonas verdes, las no-promociones, las no-ayudas, la no-transparencia, y, en definitiva, la no-capacidad de transformar aquello que desagrada.

En el ámbito individual, uno de los efectos es la imposibilidad del trabajador precarizado de pensar a largo plazo, en términos del avance de una carrera o de la construcción de una identidad ocupacional por vía de una profesionalidad o profundización de experiencias. Lo anterior tiene implicaciones, como la limitación del proyecto de vida a un crónico cortoplacismo y la inseguridad, y múltiples afectaciones individuales, descritas como aversión, anomia, ansiedad, alienación. Estas inseguridades merman cualquier tipo de vínculo con el trabajo y con su comunidad, lo que Standing utiliza para justificar la carencia de unionismo en sociedades con una fuerte tradición como España o Italia. Los escritos de Hannah Arendth, le sirven para hablar del precariado como

aquella persona con imposibilidad de visión de futuro debido a condiciones socio-económicas inestables.

Dentro de los numerosos factores determinantes de la precariedad, examinados por Standing, un referente muy importante es el modelo de las siete seguridades: seguridad en el mercado laboral, en el empleo, en el puesto de trabajo, frente a accidentes y enfermedades, en la reproducción de las habilidades, en los ingresos y en la representación. El quedar fuera de este marco de garantías equivale a caer en la precariedad laboral, entendida como una inacabable situación de temporalidad, desempleo, subempleo, que significa para un amplio sector de la población trabajadora vivir un estado de aislamiento y debilidad frente al capital, del que se deriva una constante incertidumbre en todos los órdenes de la existencia.

Standing, describe múltiples aspectos de la condición laboral precaria, como el sometimiento a horarios antisociales; la obligación de responder a demandas elevadas y discordantes respecto a tiempos y lugares de trabajo; tener que sortear la incertidumbre de oportunidades, haciendo una gestión del riesgo que obliga a asumir varios trabajos; afrontar conflictos de roles insolubles entre las exigencias, como cuidador en el hogar. En todas las actividades se ha hecho usual trabajar bajo presión, con horarios que conllevan no solo una sensible contracción del tiempo disponible para la vida familiar y el necesario descanso, sino también para los deberes ciudadanos relacionados con la participación política y comunitaria, lo que conduce a la reproducción de una democracia escuálida (39).

Las consecuencias de la precarización sobre los diferentes sectores de la población afectada, incluyendo inmigrantes, se analizan de modo más amplio al considerar aspectos del equilibrio emocional y de la vida familiar, el desgaste personal debido a la necesidad de realizar gestiones intensas y frecuentes, los trámites ante entidades asistenciales, así como la pérdida de autonomía, privacidad y libre disposición del tiempo, a causa tanto de las exigencias de los trabajos como de los requisitos de los planes asistenciales (39) (40).

Fenomenología

Según Husserl, esta teoría sustenta que los fenómenos son simplemente las cosas tal y como se presentan a la conciencia, siendo fiel a lo que realmente se experimenta. En el mundo hay hechos, pero también esencias. Los hechos son las realidades contingentes y las esencias las realidades necesarias; la tarea de la fenomenología es descubrir y describir las esencias como también las relaciones esenciales existentes en la realidad (41).

Para un investigador el ejercicio de estudiar la realidad consiste en interpretar los hechos a determinados esquemas conceptuales y teóricos propios del campo disciplinario desde el que se desenvuelve. No obstante, es bien sabido, que la pretensión de abordar una realidad social no sucede de una forma puramente objetiva como lo defendió el positivismo, paradigma desde el cual la demostración se reducía meramente al dato. Por el contrario, las realidades humanas no obedecen a unas leyes específicas que expliquen pasado, presente y futuro. De modo contrario,

dichas realidades comprenden una complejidad de relaciones que involucra fenómenos físicos, psíquicos, biológicos y culturales. En el caso de la fenomenología el método que brinda es fundamentalmente la realización de un trabajo descriptivo de la realidad externa, en tanto, estos hechos y sus relaciones existentes pueden dar cuenta de la esencia de lo vivido.

La fenomenología permite profundizar en las experiencias humanas como experiencias únicas que no se rigen por un principio de generalización. Mientras en el positivismo la razón de estudio es principalmente analizar la previsibilidad de los hechos humanos, dimensionando aquello que rige la vida social, para la fenomenología, dicha previsibilidad no es posible, en tanto la experiencia se expresa como un hecho esencialmente singular, producido en un momento histórico y por ende, no puede desconsiderar el carácter temporal de los fenómenos de la conciencia expresados en esa red de relaciones culturales, políticos, y sensoriales que viven los sujetos. En este sentido el centro de interés lo constituye el mundo de las cosas, como esa realidad presentada a primera vista, que es antes que pensada percibida, y el ejercicio consiste entonces en describir, antes incluso que pensar, enfrentarse a lo inmediato para ver cómo es esa realidad, denominada fenómeno, visualizarla en un acto de ausencia de prejuicios y valoraciones previamente contruidos. Es así como las cosas cobran una existencia por si misma desligada de nuestra conciencia.

De acuerdo con lo anterior, se podría pensar en los múltiples fenómenos que articula el mercado laboral, más allá de comprenderlos en términos de las ventajas y desventajas o de determinados conceptos como: autonomía en el ritmo de trabajo, flexibilidad laboral, prestaciones sociales y derechos laborales. La cuestión esencial consiste en describir ampliamente aquellas percepciones, situaciones, circunstancias, aspiraciones, motivaciones y acciones de los trabajadores que operan bajo esta modalidad, es decir, todas las relaciones esenciales en bajo las que están inmersos los diferentes aspectos de la subjetividad que conforman el significado. En el ámbito laboral, la modalidad de contrato por prestación de servicio y los contextos que estos producen, también podría visualizar una variedad de experiencias o “esencias” de los trabajadores.

4. MARCO CONCEPTUAL

Modalidad contractual en Colombia

Contrato a término fijo

De acuerdo con el Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002, es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prorrogado indefinidamente salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año.

Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación: contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año.

Modalidad 1: Igual o superior a un 1 año

- Debe constar siempre por escrito.
- El término de su duración no puede ser superior a tres 3 años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida.
- Si hay periodo de prueba debe constar por escrito al inicio del contrato.
- Para su terminación no se requiere aviso previo.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Modalidad 2: Inferior a un 1 año

- Este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres 3 veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un 1 año.
- Para su terminación no se requiere aviso previo.

En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Contrato a Término Indefinido

De acuerdo con el Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato a término indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

Características:

- Si se quieren establecer cláusulas específicas para el contrato es necesario formalizar el contrato a través de un contrato escrito.
- El empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Contrato de Obra o labor

De acuerdo con el Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

Contrato de aprendizaje

De acuerdo con el Art. 30 de la Ley 789 de 2002, este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo.

Contrato temporal, ocasional o accidental

De acuerdo con el Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo, se define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Es decir, que no tiene que ver con las labores propias que desarrolla el contratante. Por ejemplo, en una oficina de una agencia de viajes aparece una humedad y se hace necesario contratar a un técnico para arreglar el problema. La agencia de viajes necesita un técnico que arregle la pared. El técnico estaría por contrato ocasional porque no va dentro de las tareas rutinarias de la empresa.

Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; pero es recomendable hacerlo por escrito, especificando la tarea específica del trabajador para evitar conflictos durante y después de la realización de la labor.

Características

- Puede ser verbal o escrito.
- Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.
- Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.

Contrato civil por prestación de servicios

De acuerdo con el artículo 1495 de Código Civil, el contrato por prestación de servicios se da cuando el profesional ofrece sus servicios a un contratante para realizar un proyecto, meta o labor específica a cambio de una remuneración u honorarios en un tiempo determinado, cuya vigencia debe ser breve y excepcional, por la cual no generan relación laboral ni prestaciones sociales, y se celebren por el término estrictamente indispensable, sus características son:

- Su naturaleza conlleva un contenido de carácter civil y/o comercial.
- El trabajo puede ser realizado tanto por una persona natural como por una persona jurídica.
- Libertad amplia y suficiente por parte del contratista para efectuar la actividad contratada.
- No debe cumplir horario ni órdenes permanentes.
- Salud: el aporte debe realizarse en su totalidad por parte del contratista, es decir, el 12.5% sobre una base de cotización del 40% del valor bruto mensual del contrato.
- Pensión: la totalidad del 16% debe pagarlo el contratista sobre una base de cotización del 40% del valor bruto mensual del contrato.
- Riesgos laborales: el aporte debe realizarse de acuerdo a la clase de riesgo, estas están entre 0,522% para riesgo I y 4,350% para riesgo IV, excepto clase de riesgo V que lo asume la empresa según normativa.
- No incluye vacaciones
- Retención en la fuente de acuerdo al monto de los honorarios.
- Indemnizaciones: No hay lugar al pago de una indemnización de carácter laboral, pero como se trata de una relación civil o comercial, la legislación encargada puede establecer una eventual indemnización y más si se demuestra que el contratista cumplió a cabalidad con todas las actividades encomendadas en el contrato.

Contrato realidad

El contrato realidad se origina en el código sustantivo del trabajo, exactamente en el artículo 24 que promulga: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. También en este mismo código, el artículo 23 en su numeral 2 hace referencia al contrato realidad cuando expresa: “Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se

entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

Por lo tanto, el contrato realidad se constata cuando existe continua prestación del servicio de forma personal y remunerada, propia de la actividad misional de la entidad contratante para ejecutarlo en su propia dependencia o instalación, bajo la sujeción de órdenes y condiciones de desempeño que desbordan las necesidades de coordinación respecto de verdaderos contratistas autónomos, lo cual configura dependencia y subordinación propia de un vínculo laboral.

En ese orden, se precisa que la relación laboral se configura cuando se logra probar la existencia de sus tres elementos constitutivos, a saber: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación, los cuales originan el derecho al pago de las respectivas prestaciones sociales en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, en virtud del artículo 53 de la Constitución.

Calidad de vida en el trabajo

Según González, Hidalgo, Salazar y Preciado se entiende la calidad de vida en el trabajo como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (42).

a) Soporte institucional para el trabajo:

Autores como Arlette Pichardo, Malva Espinosa y Gibson, hacen mención de la importancia de esta dimensión para la valoración de la CVT. En base a sus posturas, se define como los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones siguientes:

- Procesos de trabajo: Entendidos como las actividades o tareas que se deben de realizar con motivo del puesto de trabajo (definición de los procesos de trabajo y evaluación de estos).
- Supervisión laboral: Entendida como el conjunto de actividades que se realizan por los superiores jerárquicos para la verificación del cumplimiento de las actividades laborales por parte del trabajador, se evalúa el uso de los resultados de la supervisión como retroalimentación y la satisfacción por la supervisión laboral.
- Apoyo de los superiores para la realización del trabajo: Condiciones brindadas en el lugar de trabajo dadas por la actitud de los superiores jerárquicos, que brindan sostén al trabajador para desempeñar y continuar sus actividades laborales y que inciden en su desempeño. Se evalúa la satisfacción del trato con los superiores, el interés de los superiores en el trabajador, el reconocimiento de los superiores hacia el trabajador y su

apoyo en la resolución de problemas.

- Evaluación del trabajo: Se refiere al juicio de valor que los compañeros y superiores hacen del trabajo realizado por el trabajador.
- Oportunidades de promoción: Se definen como poner al alcance del trabajador la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo para mejorar sus condiciones en base a su desempeño.
- Autonomía: Entendida como la condición de independencia que goza el trabajador con respecto a su empleo, en donde cuenta con la libertad de opinión sin temor a represalias.

b) Seguridad en el trabajo:

Utilizada para medir la CVT por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Colombia, Chile y España y abordada por autores como Malva Espinosa, Gibson y Robbins; esta categoría o dimensión se define como las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.

- Procedimientos de trabajo: Sinónimo de procesos de trabajo, son entendidos como las actividades o tareas que se deben de realizar con motivo del puesto de trabajo.
- Salario: Retribución económica que el trabajador recibe a propósito o como resultado de su actividad laboral, se medirán la satisfacción del trabajador y la suficiencia de este.
- Insumos para el trabajo: Son todos aquellos elementos o materiales que el trabajador requiere para llevar a cabo sus actividades laborales. Se medirán su suficiencia en cantidad y calidad.
- Derechos contractuales de los trabajadores: Se definen como el conjunto de elementos que se consideran inherentes a la actividad laboral como la seguridad social, planes de retiro, condiciones de higiene y seguridad, movimientos de escalafón y protección a la salud.
- Capacitación para el trabajo: Comprende al conjunto de acciones que se realizan para el incremento de la aptitud y habilidad para el trabajo en el trabajador, incluye las oportunidades de actualización, acceso a la capacitación y satisfacción por la misma.

c) Integración al puesto de trabajo:

Contemplado como un elemento a evaluar para la CVT por autores como Pichardo, Gibson y Espinosa, utilizado también en mediciones como la del proyecto DFID (Red de Desarrollo, 2002) de Colombia y la Encuesta Nacional de España, se define para este instrumento como la inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.

- Pertinencia: Se refiere a la relación que debe existir de manera lógica, como propia de la

relación laboral; como vienen siendo la relación del puesto de trabajo con la preparación académica y el respeto de los derechos laborales.

- **Motivación:** Definida como la fuerza positiva que impulsa al trabajador a continuar con su empleo persiguiendo el logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo y poniendo de manifiesto el interés por la actividad laboral y su disposición para el trabajo.
- **Ambiente de trabajo:** Se refiere a las circunstancias que rodean al trabajador en su lugar de trabajo relacionándose principalmente con su convivencia con el resto de los trabajadores. Incluye la evaluación del trato con sus compañeros, la manera en que se resuelven los conflictos, el apoyo que recibe de sus compañeros y de sus subordinados

d) Satisfacción por el trabajo

Esta dimensión es abordada como componente de la CVT por autores como Maslow y Pichardo y utilizada en instrumentos en Colombia y España. Se entenderá como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos:

- **Dedicación al trabajo:** Exclusividad que se le confiere al trabajo en cuanto a la forma de contratación, duración de la jornada laboral, turnos y cantidad de tareas a realizar durante la misma.
- **Orgullo por la institución:** Estimación exacerbada que se siente por pertenecer a la institución.
- **Participación en el trabajo:** Grado en que el trabajador siente que forma parte de su actividad laboral, que se pone de manifiesto mediante su satisfacción por las funciones desempeñadas y tareas realizadas.
- **Autonomía:** Habiendo sido ya definida para otra dimensión como la condición de independencia que goza el trabajador con respecto a su empleo, en esta dimensión es evaluada por el uso de habilidades y potencialidades propias y la creatividad en el trabajo.
- **Reconocimiento por el trabajo:** Implica la aceptación de los juicios de valor que otras personas hacen con respecto a la actividad del trabajador y es evaluada mediante la satisfacción por ese reconocimiento.
- **Autovaloración:** Implica el acto de emitir juicios de valor con respecto al propio desempeño laboral.

e) Bienestar logrado a través del trabajo

Esta dimensión es abordada por autores como Sison, Pichardo, de Miguel, Maslow, Schalock y Gibson. Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus indicadores se agrupan en las subdimensiones siguientes:

- **Identificación con la institución:** Relacionada con el orgullo institucional que ya había sido definido como la estimación exacerbada que se siente por pertenecer a la institución, en

este caso se evalúa a través de la identificación con los objetivos institucionales y la contribución con la imagen institucional.

- Beneficios del trabajo del ocupado para otros: Relacionada esta subdimensión con la importancia que el trabajo confiere a otras personas, se mide a través de la percepción del trabajador de dichos beneficios.
- Satisfacción por la vivienda: Considerada la vivienda como un estándar social para vivir, se entenderá como el conjunto de propiedades, logradas a través del trabajo, que caractericen la vivienda del trabajador. Para su medición se considerarán la calidad de los servicios básicos y sus características desde la perspectiva del trabajador.
- Evaluación de la salud general: Malva Espinosa considera necesario evaluar la protección individual y de salud, y Nussbaum propone como dimensiones a evaluar la salud, nutrición, vivienda, disfrute de la vida y calidad ciudadana. Definida como el dominio que el individuo tiene de su condición física, mental y social lograda a través del trabajo y desde su propia perspectiva. Se evaluará la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales con que cuenta el trabajador, desde su perspectiva, para el desempeño de sus actividades diarias, laborales y no laborales según Espinosa & Nussbaum.
- Evaluación de la nutrición: Se evaluará la percepción del trabajador con respecto a la accesibilidad a alimentos, así como de la suficiencia, en calidad y cantidad, de su dieta diaria.

f) Desarrollo personal del trabajador

French, así como Maslow y Schalok, mencionan la percepción individual de mejora como parte integrante de la CVT y se define como el proceso de incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su actividad laboral, se valorará a través de indicadores agrupados en:

- Logros: Se define como la percepción de haber alcanzado lo deseado o de haber obtenido ganancia con respecto a la situación laboral previa e incluye indicadores relacionados con objetivos institucionales, aspectos personales, reconocimiento social y tipo de vivienda.
- Expectativas de mejora: Percepción de posibilidades de crecimiento en relación con la situación laboral actual (situación que se espera) con beneficios tangibles para el trabajador. Se medirá a través de la proyección que haga de su nivel de vida y de sus potencialidades personales.
- Seguridad personal: Estado de ánimo en que el trabajador adquiere la sensación de estar libre de riesgos gracias a su actividad laboral. Se medirá sobre la percepción de seguridad para enfrentar adversidades y la conservación de la integridad de capacidades.

g) Administración del tiempo libre

Tradicionalmente, las actividades relacionadas con el tiempo libre han sido abordadas únicamente para medir la CV en general, sin embargo, en el instrumento utilizado por la DFID de

Colombia (Red de Desarrollo 2002) se habla del logro de estándares sociales aceptables para vivir, desde la perspectiva del trabajador, y del balance entre trabajo y vida. Malva Espinosa considera necesario evaluar la protección individual y de salud, así como el esparcimiento familiar y Nussbaum propone como dimensiones a evaluar, la salud, nutrición, vivienda, disfrute de la vida y calidad ciudadana. Definido como la forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Para su evaluación se incluirán como subdimensiones:

- Planificación del tiempo libre: Manera determinada en que el trabajador se programa para disponer de su tiempo libre, se evaluarán la necesidad de llevar trabajo a casa y el cumplimiento de las actividades programadas.
- Equilibrio entre trabajo y vida familiar: Se refiere a la igualdad de condiciones desde la perspectiva del trabajador entre su situación laboral y el disfrute de la vida en relación con su círculo familiar. Se evaluará a través de tres indicadores, convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y participación en cuidados familiares.

5. MARCO CONTEXTUAL

La empresa participante en la investigación cuenta con más de 13 años en el mercado, dedicada a prestar servicios de asesoría en seguridad y salud en el trabajo a través del planteamiento, coordinación y ejecución de actividades diagnósticas, preventivas, correctivas y de rehabilitación a administradoras de riesgos laborales (ARL's), así mismo empresas grandes, medianas y pequeñas con cobertura al departamento del Valle del Cauca, Cauca y Antioquia, especialmente en temas de ergonomía, trabajo en alturas, seguridad vial, riesgo psicosocial y actividades básicas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, entre otras, contando con profesionales en diferentes disciplinas como fisioterapia, terapia ocupacional, psicología, ingenierías; así mismo técnicos, tecnólogos y profesionales en seguridad y salud en el trabajo, y otros afines.

Dicha empresa entre el año 2012 y 2015 creció en más de un 50% el número de trabajadores en planta administrativa principalmente, puesto que, con el cambio normativo en materia de riesgos laborales, conformó el primer centro de entrenamiento de trabajo seguro en alturas de la ciudad de Cali, lo cual brindó un mayor reconocimiento entre las ARL's y empresas grandes, medianas y pequeñas de la región.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. Medir la calidad de vida laboral en trabajadores con contrato por prestación de servicios en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo ubicada en Cali-Colombia para el año 2018.
2. Interpretar el significado de la calidad de vida laboral en trabajadores con contrato por prestación de servicios en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo ubicada en Cali-Colombia para el año 2018.

6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores de una empresa dedicada a asesorías en seguridad y salud en el trabajo
2. Determinar el cumplimiento de condiciones propias de un contrato por prestación de servicios en los trabajadores de una empresa dedicada a asesorías en seguridad y salud en el trabajo
3. Comparar la calidad de vida laboral de acuerdo a la modalidad de contrato en trabajadores de una empresa dedicada a asesorías en seguridad y salud en el trabajo
4. Relacionar características sociodemográficas y del contrato por prestación de servicios con cada dimensión de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a asesorías en seguridad y salud en el trabajo
5. Explicar el sentido de la experiencia vivida con relación a la calidad de vida laboral de los trabajadores por prestación de servicios de una empresa dedicada a asesorías en seguridad y salud en el trabajo

7. METODOLOGÍA

7.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se utilizó el método mixto secuencial explicativo con dominancia cuantitativo, donde se integra subsidiariamente el método cualitativo con el objeto de fortalecer la validez de la información recolectada usando los resultados de un estudio como insumo del otro. Según la combinación de Greene y Bericat, durante el proceso uno de los métodos, en este caso el método cuantitativo modifica al cualitativo, donde este último depende del otro en al menos una de las etapas a partir de la lógica de la colaboración e integración. No obstante, cabe mencionar que no hay independencia de resultados pues los de un método modifican al otro (43).

7.2. FASE CUANTITATIVA

7.2.1. TIPO DE ESTUDIO

Estudio descriptivo de corte transversal, puesto que se recolectaron datos en un tiempo único para describir variables y analizar su interrelación en determinado momento.

7.2.2. ÁREA DE ESTUDIO

Una empresa prestadora de asesorías en seguridad y salud en el trabajo ubicada en la ciudad de Cali.

7.2.3. POBLACIÓN

El estudio lo constituyeron la totalidad de los trabajadores de la empresa dedicada a realizar asesorías en seguridad y salud en el trabajo que corresponde a 63 personas, los cuales se caracterizan por presentar 2 tipos de modalidad contractual: 13 trabajadores del área administrativa vinculados mediante contrato a término fijo e indefinido y 50 trabajadores operativos vinculados por prestación de servicios, fueron convocados mediante una invitación personal enviada vía correo electrónico emitida por el área de operaciones y publicada en el tablero informativo ubicado dentro de las instalaciones de la empresa.

7.2.4. VARIABLES

Tabla 1: Cuadro operacional de variables de la calidad de vida en el trabajo

Variable Dependiente	Definición operacional	Posibles Valores	Método de Recolección
Calidad de Vida en el Trabajo	Valoración de siete dimensiones: <u>Objetivas</u> : soporte institucional, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo. <u>Subjetivas</u> : satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.	Bajo, medio o alto.	CVT GOHISALO

Tabla 2: Cuadro operacional de variables sociodemográficas

Variables Independientes	Definición Operacional	Tipo de Variable	Posibles Valores	Método de Recolección
Edad	Edad de la persona en años cumplidos	Cuantitativa continua de intervalo	18 - 65	Encuesta
Género	Género de la persona	Cualitativa nominal	– Femenino (F) – Masculino (M)	Encuesta
Estado Civil	Formas legales o de hecho de establecer vínculos legales	Cualitativa nominal	– Soltero/a – Casado/a – Unión libre – Separado/a – Viuda/o	Encuesta
Residencia	Municipio en el cual reside	Cualitativa nominal	– Cali – Alrededores	Encuesta
Escolaridad	Último nivel de formación académica cursada y aprobada	Cualitativa Ordinal	– Primaria – Bachillerato – Técnico – Tecnólogo – Pregrado – Posgrado – Maestría – Doctorado	Encuesta
Estrato Socio económico	Estrato socioeconómico en el que reside actualmente	Cualitativa Ordinal	1,2,3,4,5,6	Encuesta
Número de hijos	Número de hijos que tiene	Cuantitativa continua de intervalo	n número de hijos	Encuesta
Número de personas a cargo	Número de personas que dependen económicamente del trabajador.	Cuantitativa continua de intervalo	n número de personas a cargo	Encuesta
Tipo de contrato	Tipo de vinculación en la empresa	Cualitativa nominal	– Prestación de servicios – Término fijo – Término indefinido	Encuesta
Licencia de SST	Licencia de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Área a la que pertenece	Sección o departamento que regulan sus funciones	Cualitativa nominal	– Riesgos – Prevención – Calidad – Contabilidad – Gestión humana – Gerencia – Servicios generales – Administración – Trabajo en alturas	Encuesta

Antigüedad en la empresa	Tiempo vinculado a la empresa cumplido en años	Cuantitativa continua de intervalo	n años	Encuesta
Antigüedad en el cargo	Tiempo vinculado al cargo en la empresa cumplido en años	Cuantitativa continua de intervalo	n años	Encuesta
Cargo	Nombre del cargo que ocupa actualmente.	Cualitativa nominal	– Asesor en riesgos – Asesor en prevención – Auxiliar de prevención – Coordinador de operaciones – Coordinador de calidad – Asistente administrativo – Auxiliar contable – Coordinador gestión humana – Gerente	Encuesta
Salario/Honorario	Monto a devengar en SMMLV	Cualitativa ordinal	– Menor a 1 SMMLV – 1-2 SMMLV – 2-3 SMMLV – 3-4 SMMLV – 4-5 SMMLV – Más de 5 SMMLV	Encuesta
EPS	Plan de beneficios en salud	Cualitativa nominal	– POS – Medicina prepagada	Encuesta
ARL	Administradora de riesgos laborales a la cual está afiliado	Cualitativa nominal	– Publica – Privada	Encuesta
AFP	Administradora de fondos de pensión a la cual está afiliado	Cualitativa nominal	– Publica – Privada	Encuesta
Actividad de tiempo libre	Actividad ocio o recreación en el tiempo libre	Cualitativa nominal	– Deportiva – Artística – Cultural – Religiosa – No realiza – Otra ¿Cuál?	Encuesta

Tabla 3: Cuadro operacional variables de contrato por prestación de servicios

Variables Independientes	Definición Operacional	Tipo de Variable	Posibles Valores	Método de Recolección
Contrato por prestación de servicios	contrato civil sin aplicación el código sustantivo del trabajo	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Número de contratos por prestación de servicios	Número de contratos firmados como prestador de servicios vigentes	Cuantitativa continua de intervalo	n contratos	Encuesta
Antigüedad como trabajador mediante contrato de prestación de servicios	Tiempo vinculado como prestador de servicios en años	Cuantitativa continua de intervalo	n años	Encuesta
Antigüedad como trabajador mediante contrato de prestación de servicios en la empresa participante	Tiempo vinculado como prestador de servicios en la empresa participante en años	Cuantitativa continua de intervalo	n años	Encuesta
Duración del contrato actual	Tiempo de vigencia en el que se pacta el contrato civil	Cualitativa ordinal	– 3 meses – 6 meses – 1 año – Mayor a 1 año	Encuesta
Frecuencia de prestación del servicio	Frecuencia con la que presta servicios en la empresa participante	Cualitativa nominal	– Constante – Eventual	Encuesta
Horario	Establecimiento de horario para prestación de servicios	Cualitativa nominal	– Fijo – Variable	Encuesta
Jornada laboral	Establecimiento de jornada laboral	Cualitativa nominal	– Impuesto – Flexible – Ambos	Encuesta
Supervisión	Asignación de jefe inmediato a quien rinde cuentas	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Espacio físico de trabajo	Asignación de área o lugar acondicionado para desempeñar sus funciones dentro de las instalaciones	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Recursos físicos y tecnológicos	Suministro de herramientas de	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta

	trabajo para desempeñar sus funciones			
Autonomía para prestar servicio al cliente	Grado de libertad para desempeñar tareas	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Pago de seguridad social	Responsable del pago a salud, riesgos laborales y pensión	Cualitativa nominal	– Trabajador – Empresa	Encuesta
Licencias	Licencias remuneradas por maternidad, calamidad doméstica o luto	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Vacaciones	Vacaciones remuneradas 15 días hábiles al año	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Prima	Pago de prima semestral	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Caja de compensación	Afiliación a caja de compensación	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Incentivos económicos por productividad	Asignación de monto económico por incremento en la cantidad de servicios prestados dentro de la empresa	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Honorarios fijos	Monto devengado mensual sin variaciones el tiempo	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta
Retención en la fuente	Descuento de monto sobre los honorarios destinado a pago de impuestos	Cualitativa nominal	– Si – No	Encuesta

7.2.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de la información se utilizaron:

- a) Encuesta de datos sociodemográficos con 19 ítems construida por la investigadora contando con el acompañamiento del gerente de la empresa de asesorías en seguridad y salud en trabajo, cuyas variables son: Edad, género, estado civil, residencia, escolaridad, estrato socio económico, número de hijos, número de personas a cargo, tipo de contrato, licencia de seguridad y salud en el trabajo, área a la que pertenece, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo, cargo, salario/honorario, EPS, ARL, AFP y actividad de tiempo libre.
- b) Encuesta de características del contrato por prestación de servicios con 20 ítems construida por la investigadora, cuyas variables son contrato por prestación de servicios, número de contratos por prestación de servicios, antigüedad como trabajador mediante contrato de prestación de servicios, duración del contrato actual, frecuencia en la prestación del servicio, jornada laboral, horario, supervisión, puesto de trabajo, recursos físicos y tecnológicos, actividad que presta, autonomía, pago de seguridad social, licencias, vacaciones, primas, caja de compensación, incentivos económicos por productividad, honorarios fijos y retención en la fuente.
- c) Instrumento CVT-GOHISALO creado por Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado publicado por el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de México, el cual se encuentra disponible para la venta al público y su libre utilización. En dicho estudio se solicitó a los autores su autorización para modificar algunos aspectos relacionados con la adaptación cultural y lingüística de ítems al contexto colombiano. Cabe mencionar que el instrumento CVT-GOHISALO garantiza validez externa e interna y niveles de confiabilidad aceptados para su aplicación en México y en América Latina.

Según los autores del instrumento, la viabilidad se asegura con el tiempo empleado para su diligenciamiento, la sencillez, la brevedad y la claridad en las preguntas. La confiabilidad se midió principalmente con la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach (fluctuando de 0,64 a 0,93 en las diferentes dimensiones) y se asegura también validez de contenido, la validez de constructo y validez de criterio. La confiabilidad y las medidas descriptivas por dimensiones del instrumento fueron resumidas en la siguiente matriz propuesta por la Dra. González en su tesis doctoral.

Tabla 4: Confiabilidad y validez de instrumento CVT Gohisalo

Dimensión	No. De Ítems	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Validez factorial	Media	Desviación estándar
Soporte institucional para el trabajo (SIT)	14	0,935	0,78	31,78	14,21
Seguridad en el trabajo (ST)	15	0,869	0,66	29,25	11,21
Integración al puesto de trabajo (IPT)	10	0,831	0,67	31,02	6,72
Satisfacción por el trabajo (SAT)	11	0,813	0,67	36,15	6,26
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	11	0,729	0,59	38,09	4,77

Desarrollo personal del trabajador (DP)	8	0,785	0,67	23,89	5,39
Administración del tiempo libre (ATL)	5	0,64	0,64	15,93	5,51

FUENTE: González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009). Instrumento para medir la CVT. IISO

El instrumento CVT- GOHISALO se compone de 74 ítems divididos en siete dimensiones:

- d) Soporte institucional para el trabajo: 14 ítems (procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de superiores para la realización del trabajo, evaluación de este, oportunidades de promoción y autonomía).
- e) Seguridad en el trabajo: 15 ítems (procedimientos de trabajo, salarios, insumos para el trabajo, derechos contractuales de los trabajadores y capacitación para el trabajo).
- f) Integración al puesto de trabajo: 10 ítems (pertinencia, motivación y ambiente de trabajo).
- g) Satisfacción al puesto de trabajo: 11 ítems (Dedicación al trabajo, orgullo institucional, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento por el trabajo y autovaloración).
- h) Bienestar logrado a través del trabajo: 11 ítems (identificación con la institución, beneficios del trabajo del ocupado para otros, disfrute de la actividad laboral, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición).
- i) Desarrollo personal: 8 ítems (logros, expectativas de mejora y seguridad personal).
- j) Administración del tiempo libre: 5 ítems (planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar).

En la tabla se muestran las siete dimensiones con las cuales se puede realizar un análisis global de la calidad de vida en el trabajo o un análisis por dimensiones lo cual provee significados diferentes de la percepción de los trabajadores. Asimismo, para la interpretación de los resultados individuales se utilizó el baremo que establece los límites para el puntaje bajo y alto en cada una de las dimensiones.

Tabla 5: Puntaje para calificar las dimensiones y CVT global

Agrupación GOHISALO		
Bajo + Medio = BAJO		
Alto = ALTO		
Soporte institucional para el trabajo (SIT)	ALTO	>= 40
	BAJO	0 - 39
Seguridad en el trabajo (ST)	ALTO	>= 41
	BAJO	0 - 40
Integración al puesto de trabajo (IPT)	ALTO	>= 35
	BAJO	0 - 34
Satisfacción por el trabajo (SAT)	ALTO	>= 39
	BAJO	0 - 38
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	ALTO	>= 39
	BAJO	0 - 38
Desarrollo personal del trabajador (DP)	ALTO	>= 27
	BAJO	0 - 26
Administración del tiempo libre (ATL)	ALTO	>= 17
	BAJO	0 - 16

CVT Total	ALTO	> = 211
	BAJO	0 - 210

FUENTE: González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009). Instrumento para medir la CVT. IISO

El cuestionario impreso con los 74 ítems fue evaluado utilizando la escala tipo Likert, “otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; donde 0 corresponde a nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso; 1 a poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso; 2 a regularmente satisfecho, algunas veces, más o menos de acuerdo y regularmente comprometido; 3 equivale a satisfecho, casi siempre, de acuerdo o comprometido y 4, corresponde a máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso” (42).

7.2.6. PLAN DE ANÁLISIS

a. El cuestionario sociodemográfico fue consolidado en una tabla de frecuencias en el programa computacional Excel para hacer la presentación de datos recolectados estableciendo un orden mediante la disposición de filas (número de Individuos/unidades de observación) y columnas (datos o variables).

Luego, se realizó un análisis univariado con medidas de tendencia central para encontrar indicadores representativos de un colectivo de datos por medio de tres métodos que permiten obtener el punto medio de una serie de datos como la media, la mediana y la moda. Así mismo, se utilizaron medidas de dispersión para describir una distribución de frecuencias a partir de la variación de los valores obtenidos como el rango, la varianza y la desviación estándar. En el caso de las variables cualitativas y categóricas fueron presentadas por medio de tablas de frecuencias relativas y absolutas.

Por último, se realizó representación gráfica a partir de la distribución de frecuencias a fin de facilitar la lectura e interpretación de las variables medidas en gráficos de tipo histograma que permite describir el comportamiento de un conjunto de datos en cuanto a su tendencia central, forma y dispersión (44).

b. El cuestionario de caracterización del contrato por prestación de servicios en la mayoría cuenta con variables cualitativas, para esto se implementará un análisis univariado, por medio de distribución de frecuencias, proporciones, razones y tasas; en cuanto a las variables cuantitativas se aplicaran medidas de tendencia central, medidas de dispersión, medidas de localización y distribución de frecuencias para hacer la presentación de datos recolectados en el cuestionario, estableciendo un orden mediante la división en clases y registro de la cantidad de observaciones correspondientes a cada clase.

c. Luego se hizo un análisis exploratorio de datos que consiste en la obtención de frecuencias y gráficos para cada variable que permita la evaluación general de los datos, identificación de datos atípicos, extremos o perdidos. Y a partir de la información analizada se determinó el cumplimiento de cada uno de los ítems correspondiente a las condiciones del

contrato por prestación a partir del artículo 1495 de Código Civil emitiendo un diagnostico en términos de porcentaje de cumplimiento.

d. Los 74 ítems de la escala CVT-GOHISALO fueron analizados agrupando las respuestas positivas que indican satisfacción (Valores 3-4) y negativas que indican no satisfacción (Valores 0-2). Cada una de las dimensiones fue totalizada siguiendo la agrupación indicada por los autores originales. Se consideraron puntuaciones altas cuando la sumatoria de la dimensión sea superior al valor $T \geq 60$ y baja cuando la suma sea menor a $T < 60$, los puntos de cortes se muestran a continuación:

Tabla 6: Puntuación para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT-GOHISALO

Puntuación T	Soporte Institucional para el trabajo	Seguridad en el trabajo	Integración al puesto de trabajo	Satisfacción por el trabajo	Bienestar logrado a través del trabajo	Desarrollo personal	Administración del tiempo libre
99	56	58	40	44	44	32	20
90	49	54	40	44	42	32	20
80	45	48	38	42	41	30	19
70	41	42	36	40	40	28	18
60	37	36	34	38	39	26	17
50	33	30	32	36	38	24	16
40	29	24	30	34	37	22	15
30	25	18	28	32	36	20	14
20	21	12	26	30	35	18	13
10	17	6	24	28	34	16	12
1	4	5	8	5	23	8	3

FUENTE: González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009). Instrumento para medir la CVT. IISO

Se realizó un análisis multivariado para evaluar la relación entre las dimensiones objetivas y subjetivas de la escala con las características sociodemográficas y las características del contrato por prestación de servicios, en el caso de las variables categóricas se utilizó el test exacto de Fisher o chi cuadrado para comparar los porcentajes de satisfacción y no satisfacción entre los grupos de la variable. Se usó el coeficiente de correlación de spearman para evaluar la correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y las variables cuantitativas. Los análisis fueron realizados en IBM SPSS STATISTICS 25 ® y se utilizó un nivel de significancia del 0.05.

7.3. FASE CUALITATIVA

7.3.1. TIPO DE ESTUDIO

El Análisis Fenomenológico Interpretativo (AFI) es un enfoque de investigación cualitativo, que tiene como razón de ser, analizar y describir, cómo las personas le otorgan un significado a sus experiencias vividas, siendo este valor experiencial, en términos de significado, la materia prima para la implementación del Análisis fenomenológico interpretativo (45)

Para Howitt & Cramer el AFI busca generar una descripción minuciosa y en profundidad de las experiencias particulares, tal cual como son vividas y entendidas por una persona o un pequeño grupo. Su objetivo es estudiar una situación, un acontecimiento, un hecho, pero desde la perspectiva de quien lo vive directamente, ya que parte del supuesto de que las personas tratan de elaborar significados sobre sus experiencias (46).

El interés es conocer la experiencia del prestador de servicio y su percepción de la calidad de vida laboral, estas experiencias pueden ser de corta o larga duración, ser positivas o negativas, lo relevante aquí es que las mismas tengan un significado para las personas (45).

7.3.2. ESTRATEGIA DE MUESTREO Y PARTICIPANTES

Se empleó la estrategia de muestreo propositivo por conveniencia, considerado un muestreo ideal en diseños metodológicos como la fenomenología, el cual permitió al investigador elegir a 5 informantes en función del contrato por prestación de servicios, es decir, a partir de características relevantes previamente encontradas por el método cuantitativo; asimismo se seleccionaron informantes que son fácilmente accesibles teniendo en cuenta la disposición, el tiempo y el lugar elegido por los trabajadores con contrato por prestación de servicios. El nivel de saturación se obtuvo cuando dentro de las categorías en estudio no se encontraron datos nuevos emergentes (47).

7.3.3. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de los datos se utilizó la entrevista en profundidad a trabajadores con contrato por prestación de servicios que aborda los cuatro componentes fenomenológicos básicos: el cuerpo, las relaciones humanas, el espacio y el tiempo, descritos a través de la realidad vivida, la interacción social, el lenguaje y el conocimiento, tanto en los sucesos rutinarios, como problemáticos de los trabajadores con contrato de prestación de servicios (48).

Para esto, se contó con un protocolo de reclutamiento y guía de entrevista previamente establecida para desarrollar las categorías ampliamente que permita demostrar variación y establecer una buena relación entre las categorías. Adicionalmente todos los diálogos fueron grabados en audio previo consentimiento informado.

7.3.4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez realizada la transcripción de las entrevistas de manera literal, se llevó a cabo el siguiente procedimiento (49):

Primer paso: lectura iterativa de las transcripciones con el ánimo de familiarizarse con la información, ya que cada lectura generará nuevos insights. Paralelamente se realizaron anotaciones en cada una de las líneas, a un costado del margen, hacia el lado derecho del mismo. Estas anotaciones representan aspectos interesantes y significativos de cada fragmento, toman la forma de un resumen, un parafraseo, asociaciones que vienen a la mente de la investigadora tras la lectura y finalmente, otras serán interpretaciones preliminares. Fue crucial analizar el lenguaje mismo que emplean los participantes para elaborar sus respuestas, así como también, señalar a través de anotaciones frases que resaltan como muy llamativas y con un contenido emocional importante (50) (51).

Segundo paso: se elaboraron los temas emergentes como síntesis de esas primeras notas. Los temas son términos o frases que resumen y sintetizan lo expresado en los comentarios iniciales, solo que adicionalmente se expresan en un lenguaje más técnico, un nivel de abstracción superior (52).

Tercer paso: todos los temas emergentes fueron trasladados a un programa para el análisis de datos cualitativos como el Atlas. Ti 8. Seguidamente se buscó una relación entre cada uno de los temas, agrupándolos con base en principios o similitudes conceptuales o temáticas, es decir, se recurrió a un criterio semántico para el agrupamiento. Aquí surgieron temas superordinados, es decir, algún tema subsumió o recogió a otros, como si tuviera algún “poder de atracción”, o se generó una etiqueta o frase que agrupe a un número de temas (52).

Cuarto paso: se elaboró la tabla de temas, cada una acompañada por una presentación ordenada de los mismos, considerando los temas superordinados y los temas que agrupa. La relación estructural que allí se plantea, representará un tópico particular hallado en las descripciones de los participantes, con lo anterior, se resume el estudio como un todo. Cuando se organizaron cada uno de los temas mayores (superordinados) con sus temas, a estos últimos se les asignó un marcador, éste cumplió la función de permitir el análisis y hallar la fuente textual de la cual surge, consta de una palabra clave, correspondiente a la transcripción y el número de la línea correspondiente a la entrevista transcrita. Gracias a estos marcadores, se puede retornar a la transcripción y analizar el extracto en contexto. Este proceso fue realizado con cada entrevista que se analizó, generando al final, una tabla por cada entrevista realizada (53) (52) (50).

Como última tarea se construyó una tabla que integró los temas provenientes de las diferentes tablas individuales, la investigadora priorizó los temas superordinados que fueron tenidos en cuenta para su análisis, es decir, algunos temas mayores fueron descartados con base en qué tan fundamentados están, logrando así, articular la estructura temática de la experiencia del conjunto de casos.

8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Durante el desarrollo del estudio se tuvo en cuenta los principios de la Declaración de Helsinki y la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia para investigación en humanos y la disposición y normatividad interna de la Universidad del Valle y fue sometido a revisión por Comité de ética en investigaciones de la Universidad del Valle.

Los participantes firmaron el formato de Consentimiento Informado, la participación fue voluntaria, tuvieron conocimiento de los procedimientos, beneficios y posibles riesgos. Además, tuvieron el derecho a retirarse en cualquier momento del proceso.

También se consideró la Constitución política de Colombia en su Art. 15, el cual aborda que todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. Así mismo, se contempló el Decreto 1377 de 2013 relacionado a la protección de datos personales, donde se garantiza que todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos.

Por último, la Ley 1581 de 2012 dirigida a la protección de datos personales que complementa la regulación vigente para los datos recaudados y las autorizaciones, los cuales fueron almacenados en las bases de datos, permanece bajo su custodia en condiciones de idoneidad, confidencialidad y seguridad. Sólo el personal autorizado puede acceder a estas bases de datos.

Riesgo de la investigación

La investigación se clasifica dentro de la categoría “riesgo mínimo” debido a la confidencialidad de los datos e información suministrada por los participantes mediante el diligenciamiento de cuestionarios y una entrevista en profundidad que aborda datos sensibles.

Consentimiento informado

Después de obtenido el aval del comité de ética y de lograr la autorización de las directivas de la Universidad del Valle, se inició con el diligenciamiento del consentimiento informado a los trabajadores, los cuales autorizaron su participación, con pleno conocimiento de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Procedimientos

Se solicitó al participante:

1. Diligenciar el cuestionario con datos sociodemográficos, cuestionario de caracterización del contrato por prestación de servicios y el instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO con tiempo para diligenciar los cuestionarios entre 20-30 minutos contando con el acompañamiento de la investigadora principal en las instalaciones de la empresa.
2. A los trabajadores con contrato por prestación de servicios se solicitó participar en una entrevista en profundidad realizada por la investigadora principal donde se indagó acerca de la percepción de calidad de vida laboral y el contrato por prestación de servicios por tiempo entre 30 minutos a 1 hora en el horario y lugar escogido previo común acuerdo, de fácil acceso, no vinculado a espacios de trabajo y que permitiera privacidad.

Beneficios

Se le informó al participante que con la información obtenida se podría estimar la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores con contrato por prestación de servicios, con el fin de generar acciones a futuro relacionadas a la prevención del riesgo psicosocial y promover el bienestar del trabajador, su ambiente y la relación que establece con éste.

Confidencialidad

Se le garantizó al participante el manejo confidencial de la información suministrada. Por ningún motivo, se divulgó a personas ajenas al estudio. De igual manera el nombre e identificación no aparece en ninguno de los resultados del estudio, porque serán divulgados en forma global. La encuesta tampoco llevó datos de identificación, se utilizó un código alfanumérico para cada una de las encuestas y entrevistas.

Se solicitó al participante la autorización para utilizar la información recolectada en el estudio, en otros estudios de investigación similares futuros, previa aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Valle. También se solicitó al participante con contrato por prestación de servicios autorización para realizar la grabación en audio de las entrevistas.

Compensación

El participante no recibió compensación económica por responder la encuesta, el estudio tampoco le acarreó ningún gasto.

Conflicto de interés

El presente estudio no contó con conflicto de interés, la investigadora principal se comprometió a hacer buen uso de la información recolectada como no divulgar los resultados previo a su publicación, no divulgar del nombre de la empresa o de los participantes del estudio para beneficio personal, no darla a conocer o ponerla en disposición del beneficio de cualquier otra persona y organización.

9. RESULTADOS

La empresa objeto de estudio es mediana con 63 trabajadores, los cuales se encuentran vinculados a partir de 2 modalidades contractuales: 13 mediante contrato laboral a término indefinido y 50 por medio de prestación de servicios. La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Cali con cobertura a departamentos del Cauca, Valle del Cauca y Antioquia, pertenece al sector formal de la economía, sector de la producción terciario, cuya actividad económica son servicios de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, tales como: plan básico legal, prevención riesgo biomecánico, asesoría marco jurídico y normativo, brigadas de emergencia, prevención riesgo psicosocial, prevención riesgo mecánico, prevención riesgo químico y físico, medicina preventiva y del trabajo, prevención riesgo público y prevención lesiones deportivas.

Dichas actividades son realizadas a empresas clientes de diferentes actividades económicas y tamaños por medio de convenios como proveedores de administradoras de riesgo laborales (ARL's) y de forma particular contando con asesores con escolaridad técnico, tecnológico, profesional, especialista y magister en fisioterapia, terapia ocupacional, ingenierías, seguridad y salud en el trabajo, psicología, atención pre hospitalaria, emergencias, bomberos y actuación.

9.1. FASE CUANTITATIVA

La población participante en el estudio fueron trabajadores con contrato laboral a término indefinido y prestación de servicios, fueron reclutados por medio de una invitación enviada vía correo electrónico remitida por la gerente general, la investigadora principal los abordó personalmente en las instalaciones de la empresa en fecha de radicación de cuentas de cobro durante 2 meses garantizando así la participación de los trabajadores activos.

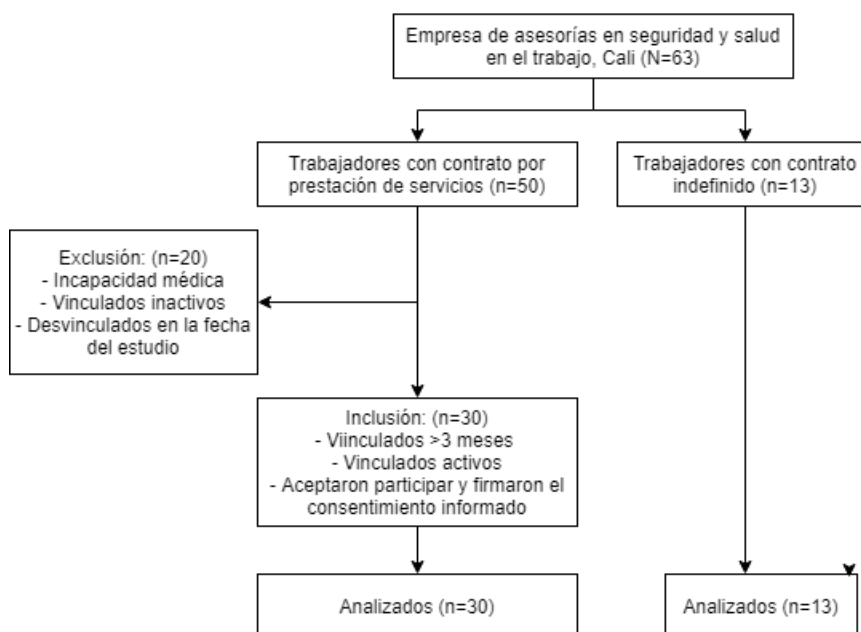


Figura 1: Flujograma población trabajadora participante del estudio

Características sociodemográficas

Los trabajadores de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo en total son (N=63), de los cuales aceptaron y lograron participar el 68% (n=43). Se encontró que las mujeres son el 62,8%, el promedio de edad es 33,79 años (DE= 7,421), el 53,5% niega tener hijos, el 41,9% niega tener personas dependientes económicamente, el 41,9% viven en estrato 3 seguido del estrato 2 con 27,9%, los residentes en municipios aledaños a la ciudad de Cali son el 72,1%, los solteros son el 46,5% seguido de unión libre con 37,2%. En cuanto a la escolaridad el 27,9% son especialistas seguido de 25,6% con nivel de técnico, el 30,2% tiene entre 2-3 años trabajando en la empresa, el monto de salario u honorario devengado entre 1-2 SMMLV es 51,2% seguido de 2-3 SMMLV con 30,2%. Según el tipo de contrato, los prestadores de servicios son el 79,3% del total de los cuales participaron el 60%, el 44,2% tiene 1 contrato y el 32,6% trabajan bajo dicha modalidad hace 2 a 4 años.

Tabla 7: Frecuencia de variables sociodemográficas en población total.

Variables Sociodemográficas		No.	%
Edad (años)	Promedio	33,79	
	Desviación estándar	7,421	
	Mínimo	21	
	Máximo	55	
Número de Hijos	0	23	53,5
	1	14	32,6
	2	4	9,3
	3	2	4,7
Número de personas dependientes económicamente	0	18	41,9
	1	9	20,9
	2	13	30,2
	3	1	2,3
	4	2	4,7
Antigüedad en la empresa (años)	<=1	10	23,3
	2 a 3	13	30,2
	4 a 5	10	23,3
	6 a 7	5	11,6
	8 a 9	4	9,3
	>=10	1	2,3
Género	Femenino	27	62,8
	Masculino	1	37,2
Estrato socioeconómico	1	4	9,3
	2	12	27,9
	3	18	41,9
	4	5	11,6
	5	4	9,3
Lugar de residencia	Cali	12	29,7
	Municipios aledaños	31	72,1

Estado civil	Casado (a)	7	16,3
	Soltero (a)	20	46,5
	Unión libre	16	37,2
Nivel de escolaridad	Bachiller	3	7
	Técnico	11	25,6
	Tecnólogo	3	7
	Profesional	8	18,6
	Especialista	12	27,9
	Magister	6	14
Tipo de contrato	Indefinido	13	30,2
	Prestación de servicios	30	69,8
Salario/Honorarios (SMMLV)	< 1	1	2,3
	1 a 2	22	51,2
	2 a 3	13	30,2
	3 a 4	3	7
	4 a 5	1	2,3
	> 5	3	7
Número de contratos por prestación de servicios	1	19	44,2
	2	5	11,6
	3	5	11,6
	7	1	2,3
	No aplica	13	30,2
Antigüedad como prestador de servicios (años)	<=1	4	9,3
	2 a 3	7	16,3
	4 a 5	7	16,3
	6 a 7	5	11,6
	8 a 9	4	9,3
	>=10	3	7
	No aplica	13	30,2
TOTAL		43	100%

Caracterización del contrato por prestación de servicios

Se encontró entre los trabajadores por prestación de servicios (n=30), tienen una duración del contrato de forma anual el 76,7%, la frecuencia en los servicios es constante con el 73,3%, tienen horario/jornada laboral variable con 96,7%, identificándose que cuentan con espacio físico de trabajo en la empresa donde se presta el servicio el 6,7%, la empresa suministra recursos o materiales para el desarrollo de las actividades al 80%, perciben autonomía en el trabajo el 53,3%, el trabajador es responsable del pago de la seguridad social con el 96,7%, tiene permiso para ausentarse el 53,3%, el 100% niegan contar con prima o vacaciones remuneradas, el 3,3% tiene caja de compensación familiar, el 20% tienen incentivos por productividad, los honorarios son fijos para el 3,3% y se le aplica retención en la fuente al 26,7% de los trabajadores.

Tabla 8: Frecuencia de características del contrato de trabajadores por prestación de servicios.

Variables Caracterización del contrato por prestación de servicios	No.	%
Duración	Anual	23
	Indefinido	2
	Por labor	5
		76,7
		6,7
		16,7

Frecuencia	Constante	22	73,3
	Eventual	8	26,7
Horario/Jornada laboral	Fijo	1	3,3
	Variable	29	96,7
Supervisión	Si	18	60
	No	12	40
Espacio físico de trabajo en la empresa	Si	2	6,7
	No	28	93,3
Recursos/materiales suministrados por la empresa	Si	6	20
	No	24	80
Autonomía en el trabajo	Si	16	53,3
	No	14	46,7
Responsable pago de seguridad social	Trabajador	29	96,7
	Mixto	1	3,3
Permiso para ausentarse	Si	16	53,3
	No	14	46,7
Vacaciones remuneradas por la empresa	No	30	100
Prima	No	30	100
Caja compensación familiar	Si	1	3,3
	No	29	96,7
Incentivos por productividad	Si	6	20
	No	24	80
Honorario fijo	Si	1	3,3
	No	29	96,7
Retención en la fuente	Si	8	26,7
	No	22	73,3
TOTAL		30	100%

Nivel de Calidad de Vida en el Trabajo por dimensiones según CVT-GOHISALO

Para dimensionar cada uno de las dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), se determinaron las frecuencias y porcentajes, obtenidos en la población estudiada; de esta manera se desprenden los grados de satisfacción en los niveles bajo y alto, en cada dimensión de la CVT. Del total de los trabajadores participantes en el estudio (n=43), los trabajadores que perciben una alta satisfacción son el 76,7% en el soporte institucional para el trabajo, el 62,8% en la seguridad en el trabajo y el 53,5% en la integración al puesto de trabajo. Por el contrario, los trabajadores que perciben una baja satisfacción son el 62,8% en la satisfacción por el trabajo, el 72,1% en el bienestar logrado a través del trabajo, el 62,8% en el desarrollo personal y el 65,1 en la administración del tiempo libre. No obstante, dichos niveles no varían de acuerdo al tipo de contrato a excepción de la seguridad en el trabajo encontrándose 50% para alta y 50% para baja satisfacción en trabajadores por prestación de servicios y alta para el 92,3% de trabajadores con contrato de trabajo.

Dimensión soporte institucional para el trabajo (SIT)

El 80%, es decir, 24 trabajadores con contrato por prestación de servicios y el 69,3%, es decir, 9 trabajadores con contrato laboral a término indefinido obtuvieron puntuación por encima de $T \geq 60$ en esta dimensión. Son personas que reportan alta satisfacción respecto a las actividades o tareas siendo estas claras y acordes con su motivación y perfil profesional. Generalmente, están dispuestos a innovar, a tomar decisiones ante retos y tienen un alto sentido de pertenencia a la empresa. Cuentan con buen apoyo del contratante durante el trabajo realizado, la retroalimentación es positiva y a la vez promueven los valores de respeto, autonomía e independencia.

Dimensión seguridad en el trabajo (ST)

El 50%, es decir, 15 trabajadores con contrato por prestación de servicios y el 92,3%, es decir, 12 trabajadores con contrato laboral a término indefinido obtuvieron puntuación $T \geq 60$ en esta dimensión. Son personas que reportan alta satisfacción respecto a los procedimientos del trabajo, consideran sus actividades laborales como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social. Sienten que su trabajo ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y la de su familia. Están satisfechos con el cumplimiento de los derechos contractuales y la seguridad social a la cual se encuentran adscritos. Se describen con buena capacitación para seguir en el puesto de trabajo.

Dimensión integración al puesto de trabajo (IPT)

El 53,3%, es decir, 16 trabajadores con contrato por prestación de servicios y el 53,8%, es decir, 7 trabajadores con contrato laboral a término indefinido obtuvieron puntuación por encima de $T \geq 60$ en esta dimensión. Son personas que reportan alta satisfacción respecto a la integración con sus compañeros, suelen ser personas cooperadoras, con facilidad para trabajar en equipo con alta competitividad. Están motivados para superar retos y muy dispuestos a ser líderes. Tienen capacidad de crear ambientes de trabajo satisfactorios para los demás encontrando alternativas para motivar a sus compañeros.

Dimensión satisfacción por el trabajo (SPT)

El 66,7%, es decir, 20 trabajadores con contrato por prestación de servicios y el 53,8%, es decir, 7 trabajadores con contrato laboral a término indefinido obtuvieron puntuación por debajo de $T < 60$ en esta dimensión. Son personas que reportan baja satisfacción respecto a las actividades de trabajo que deben realizar por fuera de la empresa o del horario laboral puesto que no puede mantener una dedicación exclusiva a sus funciones. Los reconocimientos obtenidos son escasos o nulos sin lograr autovalorarse con orgullo de pertenecer a la empresa.

Dimensión bienestar logrado a través del trabajo (BLT)

El 70%, es decir, 21 trabajadores con contrato por prestación de servicios y el 76,9%, es decir, 10 trabajadores con contrato laboral a término indefinido obtuvieron puntuación por debajo de T<60 en esta dimensión. Son personas que reportan baja satisfacción respecto al riesgo de verse afectada su salud físico o emocional. Se sienten insatisfechos con la remuneración adquirida por su trabajo y por consecuencia, responsabilizan al entorno laboral por su precariedad. No se sienten identificados con los objetivos de la institución, perciben que a ellos no se les hace justicia social.

Dimensión desarrollo personal (DP)

El 66,7%, es decir, 20 trabajadores con contrato por prestación de servicios y el 53,8%, es decir, 7 trabajadores con contrato laboral a término indefinido obtuvieron puntuación por debajo de T<60 en esta dimensión. Son personas que reportan baja satisfacción respecto a la inseguridad por los logros alcanzados, se siente vulnerable ante el trato con los usuarios. Puede considerar que el trabajo le ha disminuido su capacidad física y emocional. Son pesimistas a retos o metas de la empresa.

Dimensión administración de tiempo libre (ATL)

El 60%, es decir, 18 trabajadores con contrato por prestación de servicios y el 76,9%, es decir, 10 trabajadores con contrato laboral a término indefinido obtuvieron puntuación por debajo de T<60 en esta dimensión. Son personas que reportan baja satisfacción respecto a la prolongación de la jornada laboral, suelen llevar el trabajo a casa, lo que repercute en su descanso o recreación. Por lo común, no registran sus actividades y el tiempo que les lleva, suelen ser despreocupados por el cumplimiento de la tarea. Su laxitud puede ponerlo en riesgo nutricional y/o emocional, es decir, incorporar algunas adicciones o tener conflictos interpersonales, dado el incumplimiento de la actividad recreativa y social.

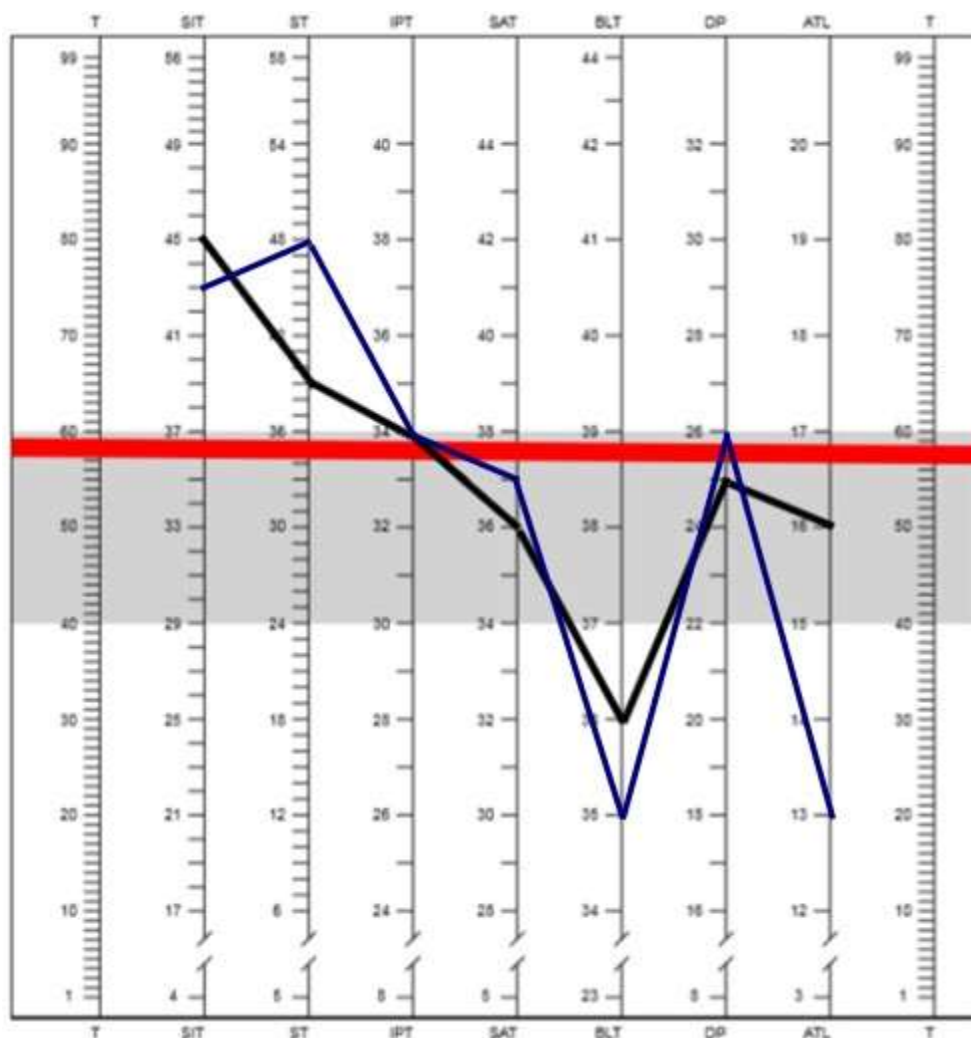
Tabla 9: Puntuación de dimensiones CVT-Gohisalo de acuerdo al tipo de contrato.

Variables Calidad de Vida Laboral	Total de trabajadores		Contrato prestación de servicios		Contrato de trabajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Soporte Institucional para el trabajo						
Alto	33	76,7	24	80	9	69,3
Bajo	10	23,3	6	20	4	30,7
Seguridad en el trabajo						
Alto	27	62,8	15	50	12	92,3
Bajo	16	37,2	15	50	1	7,7
Integración al puesto de trabajo						
Alto	23	53,5	16	53,3	7	53,8
Bajo	20	46,5	14	46,7	6	46,2
Satisfacción por el trabajo						
Alto	16	37,2	10	33,3	6	46,2
Bajo	27	62,8	20	66,7	7	53,8
Bienestar logrado a través del trabajo						
Alto	12	27,9	9	30	3	23,1
Bajo	31	72,1	21	70	10	76,9
Desarrollo personal						
Alto	16	37,2	10	33,3	6	46,2

Administración del tiempo libre	Bajo	27	62,8	20	66,7	7	53,8
	Alto	15	34,9	12	40	3	23,1
	Bajo	28	65,1	18	60	10	76,9
TOTAL		43	100%	30	100%	13	100%

Tabla 10: Promedio de puntuaciones según modalidad de contrato de acuerdo a dimensiones CVT - Gohisalo

	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
Puntuación prestadores de servicios	45	39	34	36	36	25	16
Puntuación contrato de trabajo a término indefinido	43	48	34	37	35	26	13



- Prestadores de servicios
- Contrato de trabajo a término indefinido

Figura 2: Baremo en las puntuaciones obtenidas en la escala CVT-GOHISALO por prestadores de servicios.

Relación entre las características sociodemográficas, del contrato por prestación de servicios y la escala CVT – GOHISALO

Para analizar la relación de las variables de investigación, se procedió a través de las tablas de contingencia a cruzar las frecuencias observadas en las siete (7) dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), con las trece (13) características sociodemográficas y las quince (15) características del contrato. De las cuales se obtuvieron las frecuencias más sensibles, para la prueba de hipótesis, el valor de P es menor a 0,05, se rechaza la H_0 , con el 95% de confianza; y se prueba que existe evidencia de correlación significativa entre las variables correspondientes.

Dimensión soporte institucional para el trabajo (SIT)

En la población general y en trabajadores por prestación de servicios no se encontraron variables sociodemográficas o características del contrato con asociación estadística significativa.

Dimensión seguridad en el trabajo (ST)

En la población general se encontró asociación estadística respecto al estrato socioeconómico siendo más alta la satisfacción el estrato 1 y 2, lugar de residencia encontrando una mayor proporción de personas satisfechas entre las personas que reportaron vivir en municipios aledaños y según el tipo de contrato estando más satisfechos aquellos que tienen contrato indefinido. Específicamente para trabajadores con contrato por prestación de servicios se encontró que el grado de satisfacción aumenta después de los 8 años de antigüedad como prestador de servicios y disminuye en aquellos que cuentan con 2 contratos bajo dicha modalidad contractual.

Tabla 11: Puntuación de seguridad en el trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.

Seguridad en el trabajo					Prueba (p-valor)
Variables Sociodemográficas	Bajo	Alto	Total		
Estrato socioeconómico					Chi-2 0.023*
1	0	4	4		
2	1	11	12		
3	11	7	18		
4	2	3	5		
5	2	2	4		
Lugar de residencia					Chi-2 0.015*
Municipios aledaños	1	11	12		
Cali	15	16	31		
Tipo de contrato					Chi-2 0.008*
Indefinido	1	12	13		
Prestación de servicios	15	15	30		
Antigüedad como prestador de servicios (años)					Chi-2 0.038*
<=1	2	2	4		
2 a 3	4	3	7		
4 a 5	5	2	7		
6 a 7	3	2	5		
8 a 9	0	4	4		
>=10	1	2	3		

	No aplica	1	12	13	
Número de contratos por prestación de servicios					
	1	8	11	19	
	2	5	0	5	Chi-2
	3	2	3	8	0.007*
	7	0	1	1	
	No aplica	1	12	13	
TOTAL				43	

* Significación estadística con alfa 0.05

Dimensión integración al puesto de trabajo (IPT)

No se encontró asociación estadísticamente significativa con variables sociodemográficas; sin embargo, en el contrato por prestación de servicios se encontró que aquellos que perciben mayor autonomía en el trabajo se encuentran más satisfechos.

Tabla 12: Puntuación de integración al puesto de trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.

Integración al puesto de trabajo					
Características del contrato por prestación de servicios	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)	
Autonomía en el trabajo del prestador de servicios					
	Si	4	12	16	Chi-2
	No	10	4	14	0.011*
TOTAL			30		

* Significación estadística con alfa 0.05

Dimensión satisfacción por el trabajo (SPT)

En la población general se encontró asociación estadísticamente significativa con la variable sociodemográfica de número de hijos únicamente evidenciándose mayor satisfacción en trabajadores que tienen 2 hijos. Respecto al contrato por prestación de servicios se encontró que presentan satisfacción los trabajadores que perciben mayor autonomía en la prestación del servicio, los que reciben incentivos por productividad y se les aplica retención en la fuente de sus honorarios.

Tabla 13: Puntuación de satisfacción por el trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.

Satisfacción por el trabajo					
Variables Sociodemográficas	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)	
Número de hijos					
	0	15	8	23	
	1	11	3	14	Chi-2
	2	0	4	4	0.038*
	3	1	1	2	
TOTAL			43		

Características del contrato por prestación de servicios	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)
Autonomía en el trabajo del prestador de servicios				
Si	7	9	16	Chi-2
No	13	1	14	0.004*
Incentivos por productividad al prestador de servicios				
Si	2	4	6	Chi-2
No	18	6	24	0.053*
Retención en la fuente al prestador de servicios				
Si	3	5	8	Chi-2
No	17	5	22	0.041*
TOTAL			30	

* Significación estadística con alfa 0.05

Dimensión bienestar logrado a través del trabajo (BLT)

En la población general se encontró asociación estadísticamente significativa con variables sociodemográficas como número de hijos estando insatisfechos aquellos que no tienen hijos y o que tienen sólo 1 hijo. En cuanto al contrato por prestación de servicios se encontró mayor proporción de insatisfechos en trabajadores que no aplican para retención en la fuente de sus honorarios, así como aquellos que niegan recibir incentivos por productividad.

Tabla 14: Puntuación de bienestar logrado a través del trabajo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.

Bienestar logrado a través del trabajo

Variables Sociodemográficas	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)
Número de hijos				
0	14	9	23	
1	14	0	14	Chi-2
2	1	3	4	0.007*
3	2	0	2	
TOTAL			43	
Características del contrato por prestación de servicios	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)
Incentivos por productividad al prestador de servicios				
Si	2	4	6	Chi-2
No	19	5	24	0.028*
Retención en la fuente al prestador de servicios				
Si	3	5	8	Chi-2
No	18	4	22	0.019*
TOTAL			30	

* Significación estadística con alfa 0.05

Dimensión desarrollo personal (DP)

En la población general se encontró asociación estadística con la variable sociodemográfica lugar de residencia encontrándose mayor proporción de insatisfechos en los residentes de la ciudad de Cali. En cuanto al contrato por prestación de servicios se encontró mayor insatisfacción en trabajadores que niegan contar con espacio físico de trabajo en la empresa, recursos/materiales suministrados por la empresa y autonomía en la prestación del servicio.

Tabla 15: Puntuación de desarrollo personal de acuerdo a variables estadísticamente significativas.
Desarrollo personal

Variables Sociodemográficas	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)
Lugar de residencia				
Municipios aledaños	3	9	21	Chi-2 0.001*
Cali	24	7	31	
TOTAL			43	
Características del contrato por prestación de servicios				
Espacio físico de trabajo en la empresa del prestador de servicios				
Si	0	2	2	Chi-2 0.038*
No	20	8	28	
Recursos/materiales suministrados por la empresa al prestador de servicios				
Si	2	4	6	Chi-2 0.053*
No	18	6	24	
Autonomía en el trabajo del prestador de servicios				
Si	8	8	16	Chi-2 0.038*
No	12	2	14	
TOTAL			30	

* Significación estadística con alfa 0.05

Dimensión administración de tiempo libre (ATL)

En la población general se encontró asociación estadística con la variable sociodemográfica número de hijos presentando mayor porcentaje de insatisfacción aquellos que tienen 1 y 3 hijos. En cuanto al contrato por prestación de servicios se encontró mayor insatisfacción en trabajadores que consideran tener permiso para ausentarse.

Tabla 16: Puntuación de administración del tiempo libre de acuerdo a variables estadísticamente significativas.
Administración del tiempo libre

Variables Sociodemográficas	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)
Número de hijos				
0	12	11	23	Chi-2 0.016*
1	13	1	14	
2	1	3	4	
3	2	0	2	
TOTAL			43	

Características del contrato por prestación de servicios	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)	
Permiso para ausentarse del prestador de servicios	Si No	13 5	3 9	16 14	Chi-2 0.011*
TOTAL			30		
* Significación estadística con alfa 0.05					

Calidad de vida en el trabajo global

En la población general se encontró asociación estadística en la variable sociodemográfica nivel de escolaridad siendo más satisfechos los trabajadores con nivel de técnico, tecnólogo y profesional y magister. En cuanto al contrato por prestación de servicios se encontró satisfacción en aquellos que trabajan con frecuencia constante, perciben que tienen supervisión y los que niegan contar con permiso para ausentarse.

Tabla 17: Puntuación de calidad de vida en el trabajo global de acuerdo a variables estadísticamente significativas.

Calidad de vida laboral global				
Variables Sociodemográficas	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)
Nivel de escolaridad				
Bachiller	2	1	3	
Técnico	0	11	11	
Tecnólogo	0	3	3	Chi-2
Profesional	1	7	8	0.051*
Especialista	5	7	12	
Magister	1	5	6	
TOTAL			43	
Características del contrato por prestación de servicios	Bajo	Alto	Total	Prueba (p-valor)
Frecuencia del contrato por prestación de servicios				
Constante	3	19	22	Chi-2
Eventual	4	4	8	0.037*
Supervisión del prestador de servicios				
Si	1	17	18	Chi-2
No	6	6	12	0.005*
Permiso para ausentarse del prestador de servicios				
Si	6	10	16	Chi-2
No	1	13	14	0.050*
TOTAL			30	

* Significación estadística con alfa 0.05

Tabla 18: Resumen Puntuación de dimensiones de CVT-Gohisalo de acuerdo a variables estadísticamente significativas.

Características sociodemográficas	Dimensión CVT-GOHISALO							CVT Global
	SIT	ST	IPT	ST	BLT	DP	ATL	
Nivel de escolaridad								0.051*

<i>Estrato socioeconómico</i>	0.023*			
<i>Lugar de residencia</i>	0.015*		0.001*	
<i>Tipo de contrato</i>	0.008*			
<i>Antigüedad como prestador de servicios (años)</i>	0.038*			
<i>Número de contratos por prestación de servicios</i>	0.007*			
<i>Número de hijos</i>		0.038*	0.007*	0.016*
Características del contrato por prestación de servicios				
<i>Autonomía en el trabajo del prestador de servicios</i>	0.011*	0.004*		0.038*
<i>Retención en la fuente al prestador de servicios</i>		0.041*	0.019*	
<i>Espacio físico de trabajo en la empresa del prestador de servicios</i>				0.038*
<i>Recursos/materiales suministrados por la empresa al prestador de servicios</i>				0.053*
<i>Permiso para ausentarse del prestador de servicios</i>				0.011* 0.050*
<i>Frecuencia del contrato por prestación de servicios</i>				0.037*
<i>Supervisión del prestador de servicios</i>				0.005*

Análisis multivariado

Para analizar la relación de las variables de investigación, posteriormente se procedió a través de la regresión logística para predecir la calidad de vida laboral explicando y estimando la probabilidad de ocurrencia del fenómeno conociendo la fuerza de asociación mediante los OR o Exp (B) de los factores de riesgo con las trece (13) características sociodemográficas y las quince (15) características del contrato siendo variables independientes.

En las dimensiones soporte institucional, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre no se encontraron asociaciones estadísticas significativas.

Sin embargo, en seguridad en el trabajo se encontró que los estratos altos (4, 5 y 6) tienen 30 veces más de riesgo de percibir insatisfacción. En cuanto al contrato por prestación de servicios se encontró que a mayor antigüedad con dicho contrato (>5 años) menor riesgo de insatisfacción, a diferencia que a mayor número de contratos (≥ 2) tienen 8 veces más de riesgo de insatisfacción. Por lo tanto, el nivel de predicción de la insatisfacción en la dimensión seguridad en el trabajo según R Cuadrado de Cox y Snell es del 40,7% y según R cuadrado de Nagelkerke es de 55,5%.

Por último, en la dimensión integración en el trabajo respecto al contrato por prestación de servicios se encontró que aquellos que niegan tener autonomía en el trabajo tienen 15 veces más riesgo de manifestar insatisfacción. Por lo tanto, el nivel de predicción de la insatisfacción en la dimensión integración al puesto de trabajo según R Cuadrado de Cox y Snell es del 34,4% y según R cuadrado de Nagelkerke es de 45,9%.

Tabla 19: Resumen modelo regresión logística de acuerdo a dimensiones CVT-Gohisalo estadísticamente significativas.

Resumen del Modelo	ST	IPT
R cuadrado de Cox y Snell	0,407	0,344
R cuadrado de Nagelkerke	0,555	0,459

Tabla 20: Variables estadísticamente significativas de acuerdo a seguridad en el trabajo.

Seguridad en el trabajo						
Variables en la ecuación	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 5 ^a estrato	3,421	1,417	5,828	1	0,016*	30,59
años prestación servicios	-2,155	0,939	5,267	1	0,022*	0,116
numero contratos	2,193	1,047	4,387	1	0,036*	8,966

a. Variables especificadas en el paso 1: estrato, residencia, contrato, años prestación servicios, numero contratos, hijos, escolaridad.

* Significación estadística con alfa 0.05

Tabla 21: Variables estadísticamente significativas de acuerdo a integración al puesto de trabajo.

Integración al puesto de trabajo						
Variables en la ecuación	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 10 ^a autonomía prestación de servicios	2,708	0,966	7,857	1	0,005*	15

a. Variables especificadas en el paso 1: duración contrato, frecuencia servicio, horario, supervisión, espacio trabajo, recursos dados por la empresa, autonomía prestación de servicios, responsable pago seguridad social, licencia o permiso ausentarse, caja de compensación, incentivos por productividad, retención en la fuente.

b. * Significación estadística con alfa 0.05

La base de datos original se encuentra con acceso abierto en el siguiente enlace: <https://figshare.com/s/1c76d400ed573aa0eee0> será público una vez sea aprobado el trabajo de grado.

9.2. FASE CUALITATIVA

CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS DESDE LA MIRADA DEL TRABAJADOR

Contrato por prestación de servicios: no sé si está en el código sustantivo del trabajo o en el código comercial

El contrato por prestación de servicios tiene unos parámetros que lo diferencian de un contrato laboral; sin embargo, los participantes manifestaron que el conocimiento de la normatividad que lo regula es incipiente dado que desconocen el reglamento estipulado en el código comercial, lo cual dificultaría contar con un soporte legal que facilite la comprobación en el cumplimiento del mismo.

“[...] desconozco normas de contratos.... Creería que la empresa donde trabajo lo está cumpliendo [...]”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] tendría que conocer mucho más al detalle si hay alguna norma puntual que defina cuales son esos parámetros, que diga -mire, un contrato por prestación de servicios debe tener esto, esto y esto- que estuviera el A, B, C y D, yo podría decir que sí se cumple [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] yo no sé si está en el código sustantivo del trabajo, ahí puede que esté, o el código comercial, no estoy seguro [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios a pesar de reconocer que desconocen la normatividad legal vigente en términos contractuales, tampoco se evidencia interés en indagarla porque creen que aspectos como cumplimiento de horarios no se cumple en su contrato actual por prestación de servicios, sustentando que no aplica debido a que deben garantizar la atención a la empresa cliente por temor a que sean eliminadas o reducidas las actividades u horas asignadas por parte de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo.

“[...] sé que no pueden cumplir horarios o cosas así, la verdad nunca me he metido en eso porque aggg eso me da como tristeza, porque tienen unos parámetros que deben de cumplirse pero a la vez no se cumplen, por ejemplo el tema de horarios, eso no se cumple, a uno le toca cumplir horarios, entonces es muy complejo... a pesar que dicen que es un contrato por prestación de servicios aquí tienes que cumplir horarios, si tú no cumples ese horario al cliente el perjudicado eres tú, porque no te

vuelven a dar horas, entonces es igual, si yo tuviera un contrato laboral pero a la vez no [...]

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Características del contrato por prestación de servicios: si hay un vínculo laboral, lo que pasa es que las empresas lo ven desde la carga prestacional

Si bien los prestadores de servicios desconocen la normatividad, manifiestan que entre sus características se encuentra la ausencia de subordinación y cumplimiento de horarios principalmente, perciben que esto no se cumple a cabalidad por parte de la empresa cliente e intermediario (empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo); así mismo sus funciones tienden a ser indefinidas en algunos casos, responden a la actividad productiva de la empresa y deben rendir cuentas al contratante, por lo cual se podría configurar un contrato realidad.

“[...] no hay un horario establecido, eso tengo como claro... soy subordinada tengo alguien que me imparte lo que tengo que hacer y en qué va enfocado el trabajo.... tú firmas un contrato por prestación de servicios y ya, pero no te dan unas cláusulas claras, por lo menos en ese trabajo no fue así, no muy claro... me acerqué a mi jefe dentro de la empresa, le comenté la situación y me dijo váyase ya, no hubo ningún problema [...]

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] el contrato dice claramente que no nos pueden generar ningún tipo horarios, pero obviamente las empresas si condicionan un honorario y fechas específicas para la prestación del servicio... las características del contrato por prestación de servicios en la empresa donde trabajo se cumplen a medias... nosotros somos las personas que prestan la misión como tal... cómo uno es dueño de su propio tiempo, si uno genera ausentismos tratar de ser justificable [...]

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] un contrato de prestación de servicios no tiene subordinación, ni tiene cumplimiento de tiempo, pero ¡ay! donde yo le quede mal a una empresa, entonces si tengo que cumplir con tiempo... yo debería llevar lo soportes cuando me da la gana, pero ¡no, no, no! es que tiene que ser este día, ¡ah! entonces si hay una subordinación... permiso o facilidad para ausentarse, ¡no!, imposible, no existe, está prohibido ausentarse [...]

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios logran reconocer que legalmente existe un vínculo laboral, sin embargo, perciben que las empresas implementan el contrato por prestación de servicios para

eximirse de la carga prestacional a la que tiene derecho un trabajador con contrato laboral, entendida como beneficios legales como el pago de la seguridad social, puesto que en el contrato por prestación de servicios el pago de seguridad social que incluye salud, riesgos laborales y pensiones es asumida en su totalidad por el trabajador.

“[...] independientemente que yo este por prestación de servicios uno cumple horarios, a mí me citan a reuniones de la empresa, si cometemos fallas nos pueden hacer un llamado de atención, si uno lo mira del punto de vista legal si hay un vínculo laboral, lo que pasa es que el vínculo laboral lo ven las empresas desde la carga prestacional [...].”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] ese contrato por prestación de servicios nace desde que a las empresas se les vuelve una carga contratar directamente a una persona y se vuelve una carga prestacional bastante alta [...].”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] el contrato por prestación de servicio se convirtió hace mucho tiempo en una modalidad para aligerar carga administrativa en las empresas [...].”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Adicionalmente, los prestadores de servicios manifiestan que no cuentan con beneficios legales como liquidación de cesantías, por lo cual se sienten descubiertos al no contar con un ahorro o auxilio en caso de estar desempleados tras la culminación del contrato, sin embargo, este beneficio solo es para los trabajadores con contrato laboral a quienes se les realiza el aporte correspondiente a un mes de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente al tiempo de servicio mediante administradoras de fondos de cesantías.

“[...] a mí el contrato no me da nada porque yo me retiro y no me da nada, solamente a los 30 días me dan lo que tengo allí, lo que ya he hecho en los meses pasados, pero no me dan nada de retiro, si usted no trabajó pues chao, sencillo, no te llevas nada [...].”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

En ocasiones, las empresas clientes realizan vinculación del trabajador a medio tiempo dado que se requiere de forma indefinida, a quien se le asigna el pago de un monto fijo, el cual es confundido por los prestadores de servicio con un salario, según el Código Sustantivo del Trabajo, es la remuneración que recibe el trabajador a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos y convenciones colectivas, a diferencia, los honorarios según el Concepto No. 59443 del 17 de Julio de 2006 son los ingresos

percibidos en dinero o en especie en desarrollo de una labor en donde el factor intelectual es determinante, y que se ejecute sin subordinación, no existe vínculo laboral entre las partes, pues se formaliza mediante un contrato de servicios.

“[...] en una de las empresas trabajo medio tiempo ya no me pagan por horas, saben que vas a estar todo el tiempo esa empresa, entonces te dan como un salario fijo [...]”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios reconocen que pueden ausentarse, sin embargo, deben informarle a la empresa cliente, quien generalmente asume actitud negativa ante la situación del trabajador. En estos casos, la empresa intermediaria (asesorías en seguridad y salud en el trabajo) inicia un proceso de indagación o seguimiento al trabajador para determinar las causas del ausentismo a modo de rendimiento de cuentas o llamado de atención.

“[...] yo puedo manejar el tiempo, yo puedo decir mañana no trabajo y no voy a trabajar, por ejemplo, ayer se enfermó la niña, y yo tenía como cuatro empresas, entonces me tocó llamar y decir que no voy, y ese es otro problema porque muchas veces los clientes se enojan por eso, porque uno ya quiere un compromiso con los clientes, entonces ahí es donde la empresa ya entra a preocuparse y a preguntar ¿qué pasó? [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] mi tiempo es flexible por eso, yo digo no voy a trabajar, yo eso lo arreglo con el cliente, obviamente el cliente a veces se disgusta [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Dificultades del contrato por prestación de servicios: la persona con contrato laboral tiene un pago tres veces más que el mío

Los participantes manifiestan que la principal dificultad es el tiempo y la remuneración, dado que deben frecuentar varias empresas en un mismo día, cada una con una intensidad horaria y ubicación diferente, sumado a contar con más de un contrato por prestación de servicios, todo esto con el fin de mantener una estabilidad económica, situación que consideran no sucedería con un contrato laboral, donde podrían devengar hasta 3 veces más ingresos económicos a comparación con el contrato por prestación de servicios.

“[...] el hecho de tener dos contratos es moverte de un sitio para otro y eso también te desgasta un poco... por prestación de servicios se trabaja por horas y uno entre más horas haga pues económicamente más rentable, uno tiene que estar de un lugar a otro para poder compensar esa parte económica... a nivel económico la persona que está contratada porque ellos (empresa cliente) tienen un pago tres veces más

que el mío... toca tener más de dos contratos para poder hacer un sueldo medianamente decente [...]

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

"[...] ahora que tengo dos contratos, considero que mi remuneración es medianamente buena [...]"

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

Los prestadores de servicios reconocen que se encuentran limitados en la capacidad de endeudamiento, esto generado por las condiciones propias de su contrato, como la irregularidad o inestabilidad de los ingresos económicos, lo cual difiere de un contrato laboral que a su percepción podría suministrar mayores ingresos y facilidad de créditos bancarios.

"[...] Lo único que yo he adquirido es el carro, pero lo adquiriré por mi mamá, mi mamá fue la que hizo el préstamo para que fuera más fácil y ahorrarnos esa parte de las últimas liquidaciones, el proceso de la carta laboral y todo eso [...]"

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

Además, los prestadores de servicios perciben que la regularidad del trabajo y sus ingresos económicos dependen de las condiciones de mercado, puesto que la oferta y demanda varía de acuerdo a la temporalidad, puesto que el primer trimestre o cuatrimestre del año las empresas están reanudando el plan de trabajo anual motivo por el cual la demanda disminuye, a diferencia de medio y final de año donde las actividades u horas aumentan debido a que las empresas clientes desean iniciar, continuar o culminar los objetivos y sus actividades planteadas.

"[...] no tener un medio de estabilidad que te asegure un ingreso fijo, hay meses que son muy buenas y otros meses que no son tan buenos... la principal dificultad es la inestabilidad económica, dependemos mucho de las condiciones de mercado [...]"

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

"[...] uno por prestación de servicios, hoy puedo ganarme \$2.000.000 el próximo mes \$3.000.000, cómo me puedo ganar \$1.000.000 entonces varía muchísimo, es un riesgo el que lo quiera asumir [...]"

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

A pesar de contar con un contrato por prestación de servicios, que debería permitir flexibilidad horaria, los participantes no pueden gozar de ella debido al compromiso y requerimientos de las empresas clientes además de generarse una auto exigencia por generar los ingresos económicos suficientes para solventar las necesidades básicas

“[...] la empresa puede decir yo no te estoy obligando, yo digo que no, pero entonces ¿la papa de dónde sale? [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Dificultades del contrato por prestación de servicios: yo no manejo mi tiempo

Los prestadores de servicios consideran que su modalidad contractual se ha tergiversado en términos de autonomía en el tiempo para brindar sus servicios, debido que las empresas clientes e intermediario pueden manejar la jornada y horarios de los trabajadores, si bien la normatividad legal vigente estipula 8 horas diarias o 48 horas semanales, el prestador de servicios puede trabajar aún más de lo estipulado dado a que sus compromisos suelen extenderse hasta superar doblemente la jornada laboral diaria.

“[...] la mentira que le han echado todo el mundo es – ¡uy! ¿Tu manejas contrato prestación de servicios? entonces tu manejas tu tiempo- sí, pero tu trabajas 9 horas, yo trabajo 19 horas, yo no manejo mi tiempo las empresas manejan mi tiempo... el volumen que yo tengo de trabajo es inmanejable, estamos jugando a la cuántica, ya estamos jugando a doblar el tiempo [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios manifiestan inconformidad con el tiempo estipulado para el pago de los honorarios por parte de la empresa intermediaria (asesorías en seguridad y salud en el trabajo), puesto que al efectuarse después de 45 días radicada la cuenta de cobro el trabajador debe asumir por ese lapso sus responsabilidades económicas ya sea por medio de ahorros o créditos, si bien, no están satisfechos con esta situación deben aceptarla debido a las obligaciones personales o familiares adquiridas.

“[...] debo tener buenos ingresos y la verdad aquí si tú no trabajas no vas a ganar, entonces para eso tengo que doblar más las horas que estoy trabajando para poder tener un buen ingreso y poder cumplir estas metas... ya te dije lo aburrida y lo preocupada que estoy de no saber qué hacer con todo esto, la verdad eso es lo que más me preocupa, porque uno equilibrarse en esto es muy complejo, porque a uno le pagan cada mes y medio, mientras a ti te pagan te toca endeudarse para pagar tus deudas y cuando te llega el sueldo tienes que pagar las deudas que debes más las que tienen ese mes ¡ah! quisiera salir corriendo, pero me acuerdo que tengo obligaciones y no puedo [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] para estos trabajos primero debes un ahorro porque los primeros meses hasta marzo o abril las empresas apenas están empezando a lanzar órdenes o armar sus

cronogramas bien durante todo el año para empezar ejecutar actividades, entonces en esos meses tú no trabajas [...]

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Dificultades del contrato por prestación de servicios: Esto no es fácil, es de pelearlo, es de guerrearlo todo el tiempo

Los prestadores de servicios manifiestan que a pesar de los beneficios que genera el contrato en términos de aplicación y generación de conocimiento, deben adaptarse a las condiciones que les genera el contrato percibiéndose desesperanzados ante las dificultades y demás circunstancias dadas, puesto que no cuentan con injerencia para modificarlas en pro de sus necesidades y expectativas.

“[...] las actividades que realizo me gustan, si no me gustara hubiera mandado esto para la mierda... conoces muchas empresas, conoces muchos procesos, que te vuelve muy integral... no hay mucha monotonía siempre hay cosas nuevas [...]

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] Esto no es fácil, es de pelearlo, es de guerrearlo todo el tiempo, pero vamos a ver hasta dónde aguantamos [...]

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] uno ya sabe que tiene dos opciones, o se ajusta a lo que la empresa te puede ofrecer o definitivamente empieza a buscar por fuera para empezar a compensarte económicamente... este año no más, no más [...]

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Dificultades del contrato por prestación de servicios: Incertidumbre e inestabilidad laboral

Los participantes se sienten intranquilos debido a las condiciones de inseguridad laboral que genera el contrato por prestación de servicios, afectando a los trabajadores en términos de falta de proyección a mediano y largo plazo e incertidumbre de continuar desempeñando sus funciones en la empresa, esto debido a que la empresa en cualquier momento puede terminar el contrato por decisión unilateral sin requerir que la empresa emita una justa causa o realice el debido proceso cuando el trabajador incumple las cláusulas del contrato, esto a diferencia del contrato laboral.

“[...] Allá (empresa con contrato laboral) obviamente se tiene sus prestaciones, usted está un poco más tranquilo... no se sabe hasta qué momento pueda ser esa

contratación (prestación de servicios) y que no es algo seguro, en cualquier momento te pueden decir --ya no vas- o no te dejan de enviar empresas [...]

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

"[...] uno no se proyecta desafortunadamente uno con este tipo de contratación uno no se proyecta o esas proyecciones no son tan largas... bajo estas condiciones puedo determinar si continuo como vengo, sigo manejando el día a día o miro que otras opciones del trabajo puedo buscar, pero es difícil uno poder pensar bajo este tipo de contrato de contratación en una proyección en 5 años [...]"

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Beneficios del contrato por prestación de servicios: tenemos cierta autoridad para poder generar cambios

Los participantes consideran que colocan en práctica sus conocimientos y experiencia, permitiéndoles asumir la figura de expertos, en este caso de asesores en seguridad y salud en trabajo representando la administradora de riesgos laborales que son suministrados por convenio con la empresa intermediaria de esta misma área, lo anterior les proporciona un status que se ve reflejado en la percepción positiva que tienen de su trabajo y la capacidad de autonomía para generar cambios en las empresas que asesoran.

"[...] tengo la capacidad de decir que algo está mal y siempre se me ha escuchado, mi opinión cuenta, la perspectiva que uno tenga frente al trabajo cuenta... a veces se pone muy complejo, pero uno por el amor al trabajo y por el hecho de cumplir hace que no se miren ese tipo de cosas, en lo personal yo no lo miro porque sino, no me trasladara tan lejos... uno termina amoldándose al tiempo y a la distancia... obviamente uno por estar dentro del medio y estar trabajando uno se somete [...]"

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

"[...] me parece muy chévere, ir a diferentes lugares no está mal está mal, porque conoces y el hecho de llegar a cierto lugar yo lo veo relajante [...]"

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

"[...] me siento muy contento, son funciones que cumplo y desde que estoy trabajando con empresas las he hecho, o sea que estoy aplicando conocimientos y experiencias de las empresas en las cuales he trabajado... tenemos cierta autoridad para poder generar cambios sustanciales que puedan servir a la empresa, pero son cambios que también la otras personas que están dentro las organizaciones los han solicitado pero como no tienen una voz muy fuerte pues no los escuchan, lastimosamente tiene que ir alguien ajeno a la empresa en representación de una

aseguradora de riesgos profesionales para decirles que está mal para poder que ellos lo corrijan... no lo recomendaría como tal, no es la mejor forma de contratación, en realidad no, pero si le diría la persona que tendrá dentro de la baraja de posibilidades a lo que puede acceder, esas son las condiciones que están definidas laboralmente para el país [...]

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

"[...] la autonomía en el tema de direccionamiento del cliente, de lo que él necesita, a veces nos dan una actividad para ejecutar, pero resulta que el cliente no sabe qué hacer, no sabe qué camino tomar entonces nosotros podemos jugar con esa actividad sin salirnos del requerimiento puntual queda la empresa [...]"

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Beneficios del contrato por prestación de servicios: permite conocer sectores económicos diferentes

Los prestadores de servicios consideran que durante el desempeño de su trabajo en empresas de diferentes actividades económicas permanentemente les genera retos a nivel profesional, lo cual les exige indagar y aprender de la variedad de condiciones y situaciones que deben enfrentar

"[...] a nivel personal poderse dar a conocer profesionalmente en otros sectores económicos y obviamente el aprendizaje que uno pueda adquirir de estos sectores, no está uno tan sesgado a una empresa donde ya conoces todo, pero con este tipo de contratación por prestación de servicios le permite conocer sectores económicos diferentes [...]"

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Perfil de un prestador de servicios: es un mercenario, el que mejor ofrezca, allá estamos

Los prestadores de servicios reconocen que los trabajadores que prefieren una rutina laboral estable, un lugar de trabajo fijo y un salario podrían presentar mayores dificultades cuando se desempeñan bajo las condiciones de un trabajo por prestación de servicios, siendo más conveniente para estos un contrato laboral.

"[...] hay personas que prefieren estar sentados en un escritorio de 8 de la mañana a 5 de la tarde de lunes a viernes, si ellos quieren eso obviamente el contrato por prestación de servicio no es para ellos... hay personas que no se sienten amarradas a un puesto de trabajo y si las amarran a un puesto de trabajo no sé van a sentir totalmente plenas, necesitan estar trasladándose a otros sitios, conociendo cosas nuevas, conociendo personas nuevas, haciendo actividades totalmente diferentes de un lado a otro lado, entonces la contratación para mí no es un tema netamente

financiero y económico, es un tema que pasa por las condiciones mismas de la persona y por las expectativas que tiene la persona con respecto a lo que quiere hacer [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] si es una persona que quiere conocer otros sectores, salir a darse a conocer como independiente, manejar su tiempo, poder tener tiempo para otras cosas sí, pero es difícil, es muy difícil, las personas se acostumbran a un salario. De recomendarlo yo diría sí, hágale, pero no es fácil [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios recomiendan esta forma de contratación a personas que cuenten con apoyo económico familiar, por ejemplo: una trabajadora que sea madre, esposa y que se encuentre en periodo de reintegro laboral gradual posterior al tiempo de lactancia o cuidado de los hijos; así como a un trabajador cuyo interés sea estudiar, puesto que la flexibilidad horaria y menor exigencia económica podría facilitar la participación en actividades del contexto académico y familiar.

“[...] un contrato para prestación de servicios funciona muy bien para una madre, una madre que no es cabeza de hogar, que tiene su esposo y está en su período de reintegración después de tener sus hijos, buenísimo programar medio tiempo; y está bien el contrato prestación de servicio para gente que está estudiando... pues si alguien es muy familiar o es muy apegado a su novia a su novio o a lo que sea, un contrato de prestación de servicio te va acabar todo [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios reconocen que no tienen sentido de pertenencia o arraigo por la empresa contratante, por lo tanto, no se sienten comprometidos con la misión, visión y valores corporativos establecidos, limitándose a cumplir con las actividades asignadas y recibir la remuneración correspondiente.

“[...] un prestador de servicio es un mercenario, el que mejor ofrezca allá estamos... un mercenario es el que su ética es la ética del que lo contrate, sí a mí hoy me contrata X empresa yo me vinculo a esta empresa, ¿la voy a sentir? -no, yo hago mi trabajo, ¿aquí están pagando mejor? -voy para allá, - me salió una oferta laboral por aquí- me voy para allá, y me alineo a lo que ellos quieran, todo su potencial para una empresa que no siente porque no hay no hay conexión no hay sentimiento, sencillamente intercambio económico, usted necesita mi conocimiento, usted necesita mi inteligencia, y yo le cobro por eso [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios manifiestan que para aumentar las actividades y, por ende, los ingresos económicos, el trabajador debe estar soltero y sin hijos, puesto que no tienen responsabilidades familiares que atender, facilitando de esta manera la extensión de la jornada laboral; por lo tanto, el hecho de ser padres puede ser considerado una barrera o dificultad para los prestadores de servicios.

“[...] hay personas que trabajan el doble porque no tienen obligaciones, no tienen hijos, no tienen nada que llegar a hacer a sus casas, al contrario, tienen que llegar a matar tiempo a la calle porque en la casa no van a encontrar nada, por eso tienen más oportunidad de trabajar, de conseguir más horas, eso yo no lo podría llegar a hacer, eso implicaría trabajar sábados, domingos y trasnochar y con las niñas no puedo hacer eso [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Expectativas del contrato por prestación de servicios: el mercenario no se puede accidentar, nosotros no nos podemos enfermar ni nos podemos incapacitar

Los prestadores de servicios desean condiciones de trabajo similares a las que proporciona un contrato laboral como vacaciones remuneradas, cesantías, caja de compensaciones, fondo de empleados, auxilio de transporte, alimentación y vivienda, prima, bonificaciones, lugar fijo de trabajo, jornada laboral de 8 horas, pago de incapacidades y dotación de herramientas o elementos de trabajo; destacan la importancia de gozar de autonomía en el trabajo y mejorar la estabilidad económica.

“[...] si tú tienes una contratación fija sabes que vas todos los días a un mismo lugar y el pago va a ser un poco mejor, obviamente empiezas a hacer uso de ese de eso que tienes y a hacer un proyecto... lo ideal es uno trabajar 8 horas porque estamos como diseñados para eso, pero que tú sepas que vas a llegar a este lugar y de este lugar sales... dejar este tipo de contratación para creación de empresa, no lo veo tan lejos [...]”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] cesantías y todo ese tipo de dineros adicionales que se generan en otros lados pues obviamente eso también es una desventaja [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] comparados con los otros tipos de contrato no se tienen ningún tipo de prestación adicional, como por ejemplo las vacaciones, prima legal y extralegal, beneficios eso no se tiene por prestación de servicios... más se podía lograr por el tipo de contratación fijo o indefinido, pero obviamente aquí la estabilidad económica para poder adquirir una vivienda no es viable [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] cada empresa debería pagarle a uno la seguridad social a todos sus empleados porque es muy costoso... quiero un trabajo que me trajera más estabilidad, que me digan que me dan lo de los transportes, que me den lo de los almuerzos... un contrato que tenga un salario base, que sea un tiempo indefinido, que tenga beneficios tanto para uno como para su familia por ejemplo, auxilios educativos para sus hijos, o un fondo de empleados en caso de que tú necesites algo sacas de allí, auxilio educativo para usted mismo, de vivienda, o sea muchos beneficios pero aquí no, ni un préstamo aquí le dan, y si uno va a pedir un adelanto tampoco te lo dan, eso es un problema... me veo en otro lugar más tranquila, más serena no tan preocupada y con mi familia más unida [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] ellos deberían brindar esas herramientas, hay empresas muy grandes con muchos empleados entonces uno debe llevar herramientas para todos si va a trabajar de forma individual ¿y tú de dónde vas a sacar todo eso? la empresa no lo suministra, entonces te toca a ti [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

También, los prestadores de servicios reconocen que cuando han trabajado bajo dicha modalidad contractual es difícil asumir la subordinación, puesto que contar con un jefe genera control en el desempeño de sus actividades y prefieren continuar siendo autónomos en la forma de realizar el trabajo.

“[...] tener dos semanas de vacaciones pagas, caja de compensación los que piensan en la educación de sus hijos o en la vivienda y la recreación, eso me haría cambiar en este momento... hay empresas donde tienen su salario emocional, fondo empleados, hay muchos beneficios de los contratos laborales... cuando uno ya ha sido prestador de servicios es muy complicado volver a emplearse, volver a casar ordenes, entonces si a mí me dan autonomía es una buena opción [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Además, los prestadores de servicios perciben que la remuneración no es acorde al nivel de escolaridad y experiencia en el área, desean aumentar los ingresos económicos y disminuir el tiempo o carga de trabajo, puesto que el contrato por prestación de servicios le genera agotamiento debido a la exigencia de tiempos en términos del servicio prestado y los desplazamientos para llevarlo a cabo; por lo tanto reconocen que prestar sus servicios personales, es decir, sin la empresa intermediaria podría cumplir sus expectativas económicas y de bienestar.

“[...] nosotros somos personas que nos volvimos expertas en ciertos temas y con base a eso debería generarse una remuneración mucho más alta... los que estamos en la empresa sabemos que en algún momento debemos continuar... las personas que sepan mucho en algún momento se irán como personas naturales a prestar los mismos servicios porque han identificado el dinero que dejan de percibir por hacer parte de la empresa [...].”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] a nivel profesional o laboral espero estar haciendo más con menos, trabajar menos, pero ganar más, es el ideal de todos, eso sí espero poderlo hacerlo, no tanto desgaste, la forma en que uno trabaja muy desgastante [...].”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] uno encuentra mejor remuneración haciendo actividades directas y no a través de la empresa... le mejoraría que los independientes pudiéramos tener más beneficios como el tema de primas, bonos, bonificaciones, sin que eso genere que las empresas no quieran generar un vínculo laboral... yo buscaría un trabajo donde definitivamente me suplieran unas necesidades económicas pero teniendo claro también el tema de los tiempos, claro que uno debe cumplir con un horario pero hay empresas que te piden 24/7 o disponibilidad de sábados y domingo [...].”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicio perciben que se encuentran descubiertos en relación a la salud, debido a que la incapacidad medica de acuerdo al sistema general de seguridad social en salud en su Decreto 780 de 2016 estipula que el empleador asume el pago durante los 2 primeros días y posterior a 3 días está a cargo de la entidad promotora de salud si se trata de una enfermedad o accidente de origen común; en el caso de los prestadores de servicio es asumido por ellos mismos, lo anterior también aplica para calamidades domésticas y vacaciones que al ser días no laborados significa dejar de recibir ingresos económicos.

“[...] si uno está por nómina ya se puede enfermar con tranquilidad... el mercenario no se puede accidentar, nosotros no nos podemos enfermar ni nos podemos incapacitar, no tenemos esas posibilidades, si tú no trabajas sencillamente no devengas... si te enfermas no trabajas y no te pagan, si te va de vacaciones no trabajas y no te pagan... Somos los más expuestos y los menos cubiertos... debería existir algo en que caso de un siniestro, dígame una enfermedad o una calamidad doméstica... no es porque la empresa no quiera es porque la ley no lo permite [...].”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

ROL DEL ESTADO RESPECTO AL CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Normatividad: el estado está para empeorar, a nosotros cada vez nos va peor

Los participantes manifiestan la insatisfacción que les genera la normatividad legal vigente, la cual estipula que la cotización al sistema general de seguridad social debe realizarse a partir del salario mínimo legal vigente, desconociendo fluctuaciones en los ingresos económicos, inclusive pueden devengar ingresos inferiores a dicho monto; por lo tanto, afirman que se encuentran en desventaja respecto a un contrato laboral.

“[...] la retención sobre la base, porque ni siquiera sobre lo que percibe, sino sobre la base... hay que cambiar mucho la reglamentación, pero en ese momento está diseñado para el detrimento de las condiciones laborales porque a no ser que seas una persona que pueda demostrar unas ciertas capacidades y unas ciertas formaciones, el contrato no te va a generar los mismos dividendos como si fueras un contrato persona [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] si ganas más te van a sacar más dinero y no debería ser así, porque si uno trabajara siempre las mismas horas y ganara salario sería diferente, pero todos los meses no son iguales, hay meses muertos, hay meses en los que usted no se hace nada y así y todo te sacan el 40% y no debería ser así... Si tú no trabajas como te van a sacar el 40% del salario, eso dice que es del salario que tú ganes, pero aquí no se cumple eso, eso no se está cumpliendo porque igual te toca pagar tu seguridad social ¿y si no trabajas como la vas a pagar? [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

También, la normatividad actual establece las nuevas medidas para el pago de la seguridad social que asigna como responsable a la empresa contratante y elimina esta facultad al prestador de servicios está generando incertidumbre a los prestadores de servicios por la forma en que se lleve a cabo; sin embargo, reconocen que esta situación se ha generado debido a la evasión o alusión que los trabajadores con contrato por prestación de servicios realizan al sistema, puesto que en algunos casos no cotizan de acuerdo al total de los honorarios devengados.

“[...] tema del pago de los aportes tiene que ver mucho con la evasión de impuestos, el gobierno lo que quiere es controlar la evasión, pero yo considero que ese no es el mecanismo apropiado... no es un sistema que propende por el trabajador, no es beneficioso para nosotros... con este tema y esos cambios, a mí me genera muchas inquietudes y muchas preocupaciones porque ya las empresas están hablando de generar una retención con base a estos pagos para ellos mismos hacerlos [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] las leyes lo que hacen ahora es abrocharnos más... desafortunadamente los independientes han hecho alusión del sistema durante muchos años y siempre en su momento se supone que los independientes tenían que unir sus contratos y sobre el contrato general o global hacer un pago del 40% pero resulta que no, no se hacía... son políticas, son temas de requisitos legales, de ley, de la norma, por más que uno esté o no a gusto finalmente toca prenderlo a manejar [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios perciben que la normatividad legal vigente no está pensada en pro del bienestar e intereses de los prestadores de servicios, sino que, por el contrario, está incentivando a las empresas a continuar implementando el contrato por prestación de servicios generando así incremento en la rotación de los trabajadores, baja remuneración y disminución de puestos de trabajo.

“[...] las políticas son voluntades, entonces la voluntad del estado en este momento no está encaminada lastimosamente a generar un bienestar de los trabajadores, sino a generar un bienestar en las empresas percibiendo la misma cantidad de dinero que perciben... las condiciones de mercado lo están dando para que ellos (empresas) hagan cada vez más ese tipo de contratación, no solamente en el tema de las empresas sino en la política estatal y no está referenciada para que primero haya una permanencia de los trabajadores, segundo no hay una buena remuneración de los trabajadores y tercero no está diseñada tampoco para que haya una buena remuneración de la empresas, mucha gente dice que las empresas no pagan impuestos, no es así, las empresas deberían en compensación a pagar impuestos tener otras actividades u opciones como contratar más personas o ampliar los horarios de trabajo que implica el acceso a más personas [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

Los prestadores de servicios perciben que no cuentan con apoyo por parte del estado, llevando a que cada vez se aumenten las brechas de desigualdad, sin embargo, consideran que la normatividad actual puede desestimular la implementación del contrato por prestación de servicios en las empresas y promover que estas vinculen a los trabajadores por medio del contrato laboral debido a la carga administrativa para realizar los aportes a las diferentes entidades prestadoras de servicios de salud, administradoras de riesgos laborales y de fondo de pensiones.

“[...] las dificultades que genera el contrato hay que aguantarlas no hay de otra, no hay otra forma, no es de la empresa, es del estado que ha llevado así... el estado está para empeorar, a nosotros cada vez nos va peor, si en general en la industria a los trabajadores les va mal, a los mercenarios les va peor... la prestación de servicio esta para empeorar, y si lo miramos objetivamente está bien, está bien que el estado

motive o mejor desmotive la prestación de servicio que obligue a las empresas nuevamente a contratar a la gente para que para que tengas beneficio de sus vacaciones para que tenga poquito más de estabilidad [...]

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] el objetivo del estado pasar a todos a contratos formales no porque queremos que la gente esté bien, sino que es que tiene contrato formal yo lo tengo más controlado porque el pago de la seguridad social sale directo por la empresa y no me pueden hacer los goles que me hacen los independientes... habían dicho que las empresas van a empezar a hacer retenciones para hacer los pagos a seguridad social, eso van a empezar a darle largas porque la empresa va a tener que manejar 45.000 plataformas porque es que uno está metido de una manera en una EPS o en una ARL diferente y tienen fondo de pensiones diferentes... lo ideal sería que la empresa al ver eso diga no, no me sirve voltear tanto, lo mejor es que yo lo meto a nómina y yo le digo que ARL y yo le pago todo, pero sabemos que eso no va a pasar a nosotros no van a seguir cobrando [...]

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios se sienten insatisfechos con la normatividad legal vigente en términos de retención en la fuente, ya que consideran que no existe retribución por parte del estado, sino que, por el contrario, son dineros que caen en manos de servidores públicos inescrupulosos o corruptos, por lo tanto, hay desconfianza en la administración del estado.

“[...] me duele porque yo todo lo que hago y cuando me aplican eso ¡no! Eso para mí es horrible me da una tristeza porque todo lo que uno hace y que le descuenten, eso es regalarles la plata a ellos, ¡no! tampoco, eso es regalarle la plata al estado, más tristeza me da. En este país hay mucha corrupción, yo trabajo y me sacan retención para que ellos se roben la plata y eso no es justo, o sea yo sólo debo trabajar en un límite y la verdad no es satisfactorio [...]

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Seguridad social: el sistema está colapsado y no te da para más

Los prestadores de servicio perciben una deficiente atención en cuanto a la seguridad social en salud, lo que ha llevado que adquieran planes complementarios y seguros adicionales que cubran costos de servicios de salud, además que la gestión administrativa en radicación de incapacidades debe ser realizadas por ellos mismos a no contar con la vinculación laboral con una empresa que les facilite dicho trámite.

“[...] en general el sistema de salud no está muy bien [...]

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] yo tengo un servicio de planes complementarios...nuestro sistema de salud es bastante deficiente, tiene muchas falencias [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] cuando yo gano el estado me quita, y cuando yo gano mucho debo pagar más seguridad social que no voy a usar porque es mala, eso para mí es un robo obviamente no la empresa es el estado... como los de todos los del país (entidad prestadora de salud), pichos, no es culpa de las EPS, es culpa del sistema, el sistema está colapsado y no te da para más, por eso no soy muy de consultar EPS ...a mí que me sirvió muy bien, un seguro particular que tengo y todos los que somos mercenarios deberíamos de tenerlo [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] yo me cambié de EPS, porque está muy mal, me cambie a otra y estoy en periodo de urgencias, entonces no he ido a la EPS, no he tenido una cita con ellos ni nada de eso [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] la incapacidad no te la paga nadie como no tienes una empresa, la empresa es la que paga la incapacidad y la empresa después recobra la EPS cuando es por una enfermedad común o por un accidente común, como nosotros no tenemos esa figura a nosotros solos nos toca ir a hacer las vueltas ¿y si yo estoy incapacitado quien va hacer las vueltas? [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

En cuanto a riesgos laborales, los prestadores de servicios perciben que no se encuentran cubiertos ante accidentes que sucedan en los desplazamientos que exige su trabajo cuando deben visitar empresas en zona rural donde el único acceso en transporte público es el informal.

“[...] cuando uno le toca viajar a varias ciudades, hay varias empresas que quedan por fuera de los pueblos y para llegar allá debes ir en moto ratón o tienes que abordar otro tipo de transporte, cada vez que tú te montas a ese tipo de transporte la ARL no responde [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Respecto a la pensión, los prestadores de servicios consideran que realizan el pago por obligación, puesto que perciben que no tendrán derecho a ésta en su vejez porque cada nuevo

gobierno amplía más los parámetros como edad y número de semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez.

“[...] menos sabe uno que pasa ahí (administradora de fondo de pensiones), uno mete la plata, pero no sabe qué pasa, esperemos nunca tener que utilizarla, uno sabe que no se va a jubilar, y que pensionarse nunca sea por un accidente [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] vemos que el tema de pensiones cada vez aumenta la jubilación o el tiempo mínimo de trabajo con las semanas mínimas, lo tengo porque hay que tenerlo [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

Mercado laboral: las condiciones del mercado están para que uno termine siendo un prestador de servicios

Los prestadores de servicios realizan comparaciones del mercado laboral en Colombia respecto a otros países destacando que nuestro país cuenta con políticas que promueven el uso del contrato por prestación de servicios, lo anterior sin desconocer que se está propagando el uso del contrato por prestación de servicios en Latinoamérica.

“[...] las empresas se manejan según un gobierno, si este país dijera solamente hay contratos fijos y a todo mundo le iría mejor, lo digo porque viví en otro lugar y en ese otro lugar este tipo de contrataciones no existían, pero eso lo hace simplemente sus gobiernos, su sistema que lo rige, me imagino que, en otros lugares, también es así otros países, aquí es como un poco más folklórico [...]”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicios perciben vulnerabilidad ante el desempleo, alta rotación en puestos de trabajo y la reducción del presupuesto de las empresas, por lo cual están contratando personal con niveles de escolaridad más bajos para mantener la competitividad y generando temor ante una posible desvinculación laboral permanentemente.

“[...] ahora las condiciones del mercado no están diseñadas para que a uno le paguen más, ni para obtener un contrato que sea beneficioso para uno, lastimosamente las condiciones del mercado están para que las personas no trabajen ni cinco ni diez ni quince años en el mismo puesto, sino para que cada cinco, seis, siete años este rotando entre diferentes posiciones a nivel empresarial... así que parece ser que las condiciones del mercado están para que uno termine siendo un prestador de servicios [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] no ha sido fácil, porque en el tema de competencias en ese campo laboral, teniendo en cuenta de que las empresas prefieren contratar a técnicos o tecnólogos sin importar el tema de requisitos legales, prefieren manejar ese tema así por los costos [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] me da temor quedarme sin hacer nada porque ahora está muy complejo, el tema afuera está muy competitivo, yo tengo compañeras que llevan dos o tres años sin empleo y tienen especialización y todo... sí eres especialista no le sirves, si eres tecnólogo tampoco porque muchas empresas no tienen para pagarles entonces tratan de buscar una persona practicante, entonces es muy complejo [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

AFECTACIÓN DE LA SALUD

A nivel físico: no tenía ni tiempo para almorzar

Los prestadores de servicios se sienten vulnerables ante accidentes de tránsito y robos durante los trayectos hacia las empresas clientes; esto debido a que con frecuencia deben trasladarse a municipios aledaños a la ciudad utilizando como medio de transporte la motocicleta o vehículos informales; así como también perciben el riesgo a robos o atracos de sus herramientas y equipos de trabajo al transitar por lugares solitarios y apartados tanto en la zona rural y como dentro de la ciudad.

“[...] un accidente de tránsito durante el trayecto en carretera, pero también estoy expuesta a que me roben porque hay lugares que son más solitarios y uno tiene que llevar los equipos como el computador, este es el mayor riesgo que yo veo en el trabajo [...]”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] tránsito, robos son los principales que uno se expone en los desplazamientos y los riesgos de las empresas que se visitan, pero esos están más controlados, mientras que riesgos externos son más difíciles de controlar [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

También, los prestadores de servicios manifiestan sintomatología a nivel de cuello, columna, muñecas y codos que puede exacerbarse debido a las actividades de trabajo que realizan en casa sin contar con condiciones mínimas de ergonomía, así como los cambios abruptos de temperaturas y el esfuerzo físico durante desplazamientos prolongados dentro y fuera de las empresas.

“[...] normalmente me duele el cuello, tengo un dolor en el cuello desde hace muchísimo tiempo, me hago mis estiramientos, movilizaciones, higiene postural y mis pausas activas, hago con los trabajadores y hago la mía... por fuera de la empresa debes hacer tus informes, cosas en la casa, trabajo en la casa y puede llegar a generarse una dolencia [...].”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] el cuerpo lo empieza a sentir, dolor en las muñecas, dolor en los codos, dolor en la espalda, no solamente comenzando por ahí, entonces, tú llegas a una empresa donde entonces hay que meterse la soleada de la vida porque es una planta o meterse la patoneada y después baja otra empresa donde te meten en una oficina con aire acondicionado, entonces tu terminas el día agotado [...].”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Debido a las largas jornadas de trabajo, ausencia de periodos de descanso estipulados y tiempo limitado para el desplazamiento entre empresas clientes con frecuencia los prestadores de servicios presentan dificultades para alimentarse.

“[...] a veces no puedo almorzar entonces tengo que desayunar muy bien.... el tema de la alimentación hace un año me generó problemas como mareos y mucha debilidad, pero el médico me decía porque no me estaba alimentando bien y por el nivel de estrés, porque no tenía ni tiempo para almorzar y el cuerpo me estaba exigiendo que tenía que descansar y me incapacitaron 8 días [...].”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Adicionalmente, los prestadores de servicios manifiestan que las condiciones locativas y del mobiliario con el que cuentan en casa para trabajar no son las apropiadas para preservar su salud.

“[...] ¿espacio físico para trabajar?, allá no, no nada, allá no hay de eso, no hay espacio ni nada... en mi casa tengo mi sala y ahí trabajo (risas) [...].”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] tengo un escritorio, un computador, una conexión, un asiento, una mesa, ¿está bien equipado? muy difícil, las empresas no pueden, ahora va a poder uno con un escritorio de homecenter y una silla rimax [...].”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] En realidad no, no tengo un escritorio o un estudio dónde vaya a trabajar el teletrabajo, lo hago aquí donde estamos sentados, en el comedor [...].”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

A nivel mental: ya me da pereza levantarme e ir a trabajar

Los prestadores de servicios podrían ser más vulnerables a presentar afectación en la salud mental por condiciones propias de su trabajo como tiempo de entrega de los informes al cliente, responsabilidad ante situaciones a resolver de la empresa cliente siendo entendida como carga cualitativa y cuantitativa del trabajo.

“[...] condición de estrés muchas veces generadas obviamente por tiempo de entrega, condiciones mismas de las empresas clientes y entienden a veces el tiempo, de distancias o de condiciones mismas [...].”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] a pesar de que somos asesores, un buen asesor se vincula con su cliente, de una vez asumiendo los problemas del cliente como tuyo y eso genera un tipo de carga mental [...].”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] el manejo de estrés porque tienes muchos trabajos al mismo tiempo tienes que presentar informes y eso genera niveles de estrés y fuera de eso trabajas con muchas empresas y todas son diferentes [...].”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

También por la variabilidad en la demanda de los servicios que generan alteraciones en su estado anímico como irritabilidad, alteración del sueño y estrés.

“[...] cuando la carga de trabajo baja me empiezo a estresar un poquito... me pongo irritable, se me altera el sueño... yo lo manejo haciendo actividad física como para descargar esa adrenalina que uno va acumulando [...].”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] uno se aburre, estoy al colapso, estoy cansada, estoy aburrida... porque las horas disminuyen en algunos momentos, todos los meses no son iguales, hay meses muy complicados entonces uno se siente aburrido de tanta cosa y de ver que ni para adelante, eso me da como aburrimiento lo deja a uno cabizbajo como sin energías como que ya a uno no le preocupa nada [...].”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Así mismo, las condiciones propias a su forma de contratación como incertidumbre e inestabilidad laboral, temor al desempleo, percepción de estancamiento, inestabilidad económica y distanciamiento familiar; lo anterior puede ser considerado como factores de riesgo psicosociales que podrían desencadenar enfermedades a nivel mental y afectación de su bienestar y el de su familia.

“[...] la pensadera no me deja dormir todas las noches, yo creo que por eso es que mantengo así con la migraña alborota pensando en qué voy a hacer, porque hay que buscar otro tipo de estrategia, lo que pasa es que afuera está muy complicado [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] se maneja mucho estrés, principalmente por el tema de ingresos entonces uno a veces debe sacar de su propio bolsillo para pagar muchas cosas, por ejemplo los pasajes dentro de la ciudad no los pagan, entonces a uno le toca pagar toda esa cantidad que se le va en pasajes entonces si uno visita en el día 7 empresas son 7 pasajes, lo que yo trato de hacer siempre es que todo quede cerca para irme caminando, pero es muy complejo, yo le atribuyo esto al trabajo, a veces es muy estresante... mis compañeros están de un nivel de estrés muy alto, están igual que yo, o sea no se pueden gastar nada porque o sino es más complejo el tema [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] te lo juro que ya estoy al colapso, estoy aburrida, ya estoy cansada, ya me da pereza levantarme e ir a trabajar, voy porque sé que tengo mis obligaciones pero ya me cansé, me cansé que no me puedo equilibrar, de que no pueda suplir otras necesidades que tengo, de que pueda estar tranquila, porque lo que está haciendo esto es llevarme al colapso, estar estresada, muchas veces aburrida, ya llegó el momento en que agggg, pero a veces digo que debo seguir, pero la verdad no me gusta nada mi contrato porque no me trae ningún beneficio [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] toda la parte de estrés te genera impaciencia, rabia, impotencia entonces muchas veces uno llega a su casa y los que llevan del bulto son la propia familia y ellos no tienen la culpa de nada, entonces muchas veces te enfermas, llegas y quieres compartir, pero no puedes porque el dolor de cabeza, el dolor de espalda no te deja o la pensadora entonces afecta muchísimo uno se distancia [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

TIEMPO LIBRE

Trabajo vs Familia: lo único que me gusta es que yo puedo manejar mí tiempo

Los prestadores de servicios consideran que el tiempo que exigen los desplazamientos hacia y desde la empresa cliente es perdido, debido a que con frecuencias son largos, es decir, a zonas industriales o municipios distantes de la ciudad que en algunos casos no son remunerados o el pago recibido por el tiempo que se encuentran en el trayecto no es acorde al valor estipulado por hora del trabajador.

“[...] que ese tiempo que me demoraba en el traslado desde mi casa hacia el lugar de la visita sentía que era perdido [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

También manifiestan que con frecuencia deben llevar trabajo a casa, no disponen de tiempo libre cuando culminan sus actividades en las empresas clientes exigiéndoles extender su jornada laboral hasta la media noche y fines de semana, lo que conlleva a disminuir la participación en el rol de pareja, padre o madre y por ende generar problemas en el contexto familiar principalmente.

“[...] lo más te acaba es el trabajo fuera del trabajo, el hecho de tu tenerte que pasar todo un domingo pegado del computador, un sábado por la tarde, o todas las noches de todas las semanas... el problema es cuando tengo que trabajar fuera del trabajo, ahí es donde viene el problema, cuando tu estas todo el día trabajando ¿a qué horas haces informes? ¿A qué horas subes soportes o terminas de diligenciar soportes? Tienes dos opciones: la noche o la noche, a las 9:00 pm o a las 12:00 am no te has acostado... mi caso particular todos los días son jueves, no siento los cambios de semana, uno dice ya casi se acaba, mañana es viernes y descansa, yo no, yo vivo en ese jueves y al otro día jueves, domingo, festivo, semana santa, navidad, para nosotros no aplica eso... a duras penas podemos dormir [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] tengo la costumbre de qué trabajo hasta las 9 de la noche... acostumbro a hacer teletrabajo, pero el teletrabajo lo hago en los horarios en los cuales las personas están trabajando [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] muchas veces llego a la casa a hacer trabajos, informes, ¿descansar? si puedo, yo me acuesto tipo 11:30 pm o 12:00 am ... y eso afecta hasta el punto que tengo a mi esposo como un león (risas) [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Sin embargo, los prestadores de servicios manifiestan que la principal ventaja del contrato es que les permite ser autónomos de decidir si trabajan o destinan el tiempo para participar en actividades personales y familiares, para esto cuentan con la capacidad de organizar el horario y jornada laboral, así como disponer del fin de semana, teniendo en cuenta que esta decisión implica disminuir los ingresos económicos.

“[...] para no tener que estar pidiendo un permiso, sino que no avisa de que no pueden ir por tal y tal razón... yo misma me hago mis tiempos, yo misma me hago mis horas, hay unos días que no trabajó en la tarde... lo único que me gusta es que yo puedo manejar mi tiempo, es lo único... a nivel personal me sirve porque puedo dormir mejor, descanso mejor y utilizo el fin de semana para salir y para compartir en familia [...]”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] tengo la posibilidad de decir no, gracias... con respecto a los otros contratos este sí me ha permitido disfrutar una tarde con la familia [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] lo me gusta del contrato por prestación de servicios que tengo es la disponibilidad del tiempo a nivel de familia... dedico mucho tiempo a mi hijo... actividades deportivas, hay más tiempo para mí... tal vez no estoy devengando lo mismo, pero obviamente mi hijo esta pequeño y uno poderlo acompañar en ese proceso y del momento que está pasando, digamos que esa parte es chévere, obviamente compensa esa parte [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

EMPRESA DE ASESORÍAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Características de la relación laboral: uno siente afecto, pero tengo claro que no hago parte de la empresa

Los prestadores de servicios refieren tener buena relación con el contratante y compañeros de trabajo, logrando establecer un vínculo cercano y considerándolos parte de su familia o amigos, esto debido a que se les ha permitido la participación en diferentes espacios y eventos que convoca la empresa promoviendo el establecimiento de relaciones de afecto, cabe mencionar que también manifiestan gratitud por la oportunidad de crecer a nivel profesional por medio del trabajo en la empresa.

“[...] ambiente es muy cercano y muy familiar entonces siempre cuentan contigo para cualquier evento, entonces uno se hace parte de la empresa [...]”

Especialista, 39 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] uno siente un afecto muy personal por las personas que trabajan allá [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] yo siento que la he ayudado a crecer, ella me ha ayudado crecer, se crea ese vínculo más allá de una relación jefe-trabajador y se crea como ese vínculo de amistad [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] hay un vínculo de familiaridad, de amistad [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Sin embargo, a pesar de las buenas relaciones interpersonales establecidas en la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo niegan sentirse parte de ella, por ende, no se sienten reflejados con la misión y visión corporativa limitándose a cumplir con la actividad encomendada y recibir la retribución económica por ello.

“[...] yo tengo claro que no hago parte de la empresa [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] yo me siento como uno más, se acuerdan cuando uno va y lleva su cuenta de cobro pero que yo me sienta de allá, no [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

Remuneración de los prestadores de servicios: es muy bajita para toda la formación, experiencia y conocimiento

Los prestadores de servicios perciben que en la remuneración no se tienen en cuenta aspectos como experiencia; puesto que estandarizan el monto o valor por hora de acuerdo al nivel de escolaridad desconociendo de esta manera la trayectoria del trabajador en el área.

“[...] esa remuneración no solamente debería estar en la formación, porque lastimosamente es la única forma que nos miden, el contrato por prestación de servicios tampoco permite otra forma de medición y lastimosamente es así, o sea tú no puedes entrar a firmar un contrato por prestación de servicios por qué dices que tienes 20 años de experiencia, no, es porque tienes una formación, entonces eso sí lo mejoraría [...]”

Magister, 41 años, 3 años y medio como prestador de servicios

“[...] es muy bajita (la remuneración), para toda la formación, para la experiencia, para el conocimiento y sobre todo hay algo que no lo hemos podido medir y es el know-how [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

“[...] no todos somos iguales, no todos trabajamos igual, pero al quedar todos estándar ¿que estamos haciendo? Yo me mato el doble qué otras personas y ¿qué? No estoy de acuerdo [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

También, reconocen que los trabajadores que se dedican a realizar actividades lúdicas se encuentran mejor retribuidos económicamente por parte de la empresa, teniendo en cuenta que manejan un conocimiento incipiente acerca de seguridad y salud en el trabajo; por lo tanto, los trabajadores con formación y cualificación a nivel de posgrado perciben desigualdad debido a devengan un monto inferior.

“[...] uno meterle 16 millones de pesos a una especialización para que la hora de uno valga la mitad de la hora de un payaso que no tiene, primero que no sabe nada de seguridad, no tiene una formación técnica y le pagan eso solamente porque sabe hacer el ridículo, no, no, no, no me parece justo, no me parece que sea la forma... los payasos valen dos veces más de lo que vale la hora de especialista [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Los prestadores de servicio reconocen que son trabajadores misionales, es decir, responden a la actividad productiva de la empresa y perciben que no se encuentran bien remunerados en comparación al personal con contrato laboral y esta situación puede llevar a que consideren aceptar propuestas de otras empresas donde ofrezcan mejores condiciones de trabajo en términos económicos.

“[...] la empresa tiene una nómina, pero ninguno le mete plata a la empresa, los que le metemos la plata somos nosotros los mercenarios y si los mercenarios no están bien pagos, como su nombre lo indica, el mercenario trabaja para el mejor postor [...]”

Especialista, 36 años, 4 años como prestador de servicios

Trato diferencial: se preocupan más por los que tienen ahí directo que por los mismos de afuera

Los prestadores de servicios perciben que la empresa no realiza un trato a los trabajadores bajo condiciones de igualdad, puesto que en la asignación de las actividades se cargan más a unos que a otros.

“[...] en la empresa que tengo el contrato por prestación de servicios hay muchos asesores, a veces la carga no es equitativa, en el sentido que las actividades no se reparten entre los asesores de manera uniforme [...]”

Especialista, 40 años, 4 años como prestador de servicios

Además, sienten que la empresa no se interesa por el bienestar del trabajador, únicamente cuando se presentan dificultades con las empresas clientes, tampoco existe una realimentación o incentivos por el trabajo realizado; lo anterior siendo contrario al trato que se le da a los trabajadores con contrato laboral.

“[...] la mayoría tenemos ese contrato, yo creo que es por eso que no se preocupan, se preocupan más por los que tienen ahí directo que por los mismos de afuera... a ellos no les interesa el bienestar de la persona, a ellos les interesa que cumplas con el tiempo, que lleves las cosas y listo... cada vez que pasa algo con el cliente ahí sí se interesa por el profesional para jalar las orejas, pero no sabe ni ¿por qué no se fue a la empresa? o ¿qué pasó? [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

“[...] cuando uno valora un trabajador eso lo manifiesta, así lleve los años que lleve, pero se le hace saber que está haciendo las cosas bien, pero ellos no manifiestan nada, cuando uno va ni siquiera dicen gracias, entonces yo no me siento valorada, para nada yo creería que ninguno de mis compañeros, eso aburre, no incentiva la gente a que crezcan o a que estén más interesados por la empresa [...]”

Especialista, 32 años, 2 años y medio como prestador de servicios

10. DISCUSIÓN

Los trabajadores con contrato por prestación de servicios (69,8%) de la población en general, donde la mayoría (41,9%) tienen posgrado, son la fuerza laboral o mano de obra principal para el desarrollo de la actividad económica de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo.

A partir de la percepción de los trabajadores se logró determinar que el contrato por prestación de servicios no se cumple a cabalidad, debido a que los trabajadores (76,7%) tienen una vinculación anual, manifiestan que la prestación del servicio es constante (73,3%) y perciben que se encuentran supervisados (60%); así mismo, en el análisis de los discursos se logró identificar que deben cumplir horarios en empresas clientes, en ocasiones deben rendir cuentas en relación al servicio prestado al cliente, cuentan con jefes o son subordinados en la empresa cliente, siendo esto contrario a lo establecido en el artículo 1495 de Código Civil, donde se hace énfasis en que el contrato por prestación de servicios se da cuando el profesional ofrece sus servicios a un contratante para realizar un proyecto, meta o labor específica en un tiempo determinado, cuya vigencia debe ser breve y excepcional. Lo anterior, podría dar cabida a la configuración de un contrato realidad en aspectos como continua prestación del servicio de forma personal y remunerada, propia de la actividad misional de la empresa, bajo la sujeción de órdenes y condiciones de desempeño que desbordan las necesidades de coordinación respecto de verdaderos contratistas autónomos, lo cual configura dependencia y subordinación propia de un vínculo laboral.

En cuanto a la calidad de vida laboral, en este estudio se encontró que no existen diferencias representativas en las dimensiones soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre entre las dos formas de vinculación a excepción de seguridad en el trabajo, siendo más alta para los trabajadores con contrato laboral a término indefinido en comparación a los trabajadores por prestación de servicios para el 92,3% y 50% de trabajadores respectivamente. Lo anterior, se respalda con el estudio de Gómez, Galvis y Royuela realizado en trece principales ciudades y áreas metropolitanas en Colombia, quienes sustentan que los contratos de trabajo (fijo e indefinido) garantizan el acceso a los beneficios que se otorgan por ley, entre ellos la estabilidad laboral. Esto se corrobora en los discursos de los trabajadores, quienes manifiestan que sus expectativas en el trabajo son el acceso de beneficios que tiene un trabajador con contrato laboral. Por el contrario, el contrato por prestación de servicios de acuerdo a Standing es producto de la competencia global cuyos efectos son: flexibilización del mercado laboral, aumento de la inseguridad social y globalización sobre la economía (29) (39).

En los trabajadores con contrato por prestación de servicios se encontró que perciben mayor satisfacción en la dimensión de seguridad en el trabajo después de los 8 años de antigüedad bajo dicha modalidad contractual, tiempo en el cual el trabajador podría referir una estabilidad laboral. En los discursos de trabajadores con antigüedad menor a 4 años como prestadores de servicios se identifica aun la percepción de inestabilidad e incertidumbre respecto al trabajo que los limita

a realizar una proyección de sus vidas y la de su familia, lo cual es considerado un factor de riesgo psicosocial que puede afectar la salud mental de los trabajadores. Según Standing logrando ajustar el precio de la mano de obra según los cambios de la demanda de trabajo equilibrando los riesgos y beneficios de sus derechos contractuales y capacitarse para seguir en el puesto de trabajo recibiendo así los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y la de su familia (39).

A diferencia, la satisfacción disminuye cuando tienen 2 contratos bajo dicha modalidad contractual debido a la carencia o debilidad de políticas de pleno empleo, que afectan las oportunidades de obtención de un ingreso económico suficiente recurriendo a buscar otros vínculos contractuales, adicionalmente en sus discursos de identifico que esto conlleva a realizar mayores desplazamientos que los exponen a factores de riesgo como accidentes de tránsito y robos, así mismo, contacto con empresas cuyas necesidades y expectativas son diferentes podrían generar mayor carga mental, lo anterior afectando su salud física y mental.

En la integración y satisfacción en el trabajo se encuentra alta en los trabajadores que perciben mayor autonomía, reciben incentivos por productividad y se les aplica retención en la fuente de sus honorarios. Esto les permite desarrollar habilidades para el trabajo en equipo, competitividad y crear ambientes de trabajo orientados a la cooperación que perpetúe la prestación del servicio en la empresa cliente y por ende garantice un ingreso económico estable que supere el monto establecido para la recaudación de impuestos. Sin embargo, esto implica realizar actividades de trabajo por fuera de la empresa o del horario laboral sin posibilidad de obtener reconocimiento que genere orgullo de pertenecer a ella. En los discursos de los trabajadores se corrobora que tienen un alto sentido de responsabilidad con la empresa cliente u autoexigencia por generar mayores ingresos económicos hasta el punto de extender la jornada laboral hasta la media noche, sin embargo, no es suficiente para devengar el monto necesario o para aportar al estado. Según Standing, en nuestros días, el trabajo se realiza en cualquier momento, ya no está gobernado por una jornada de trabajo reglada, sino, por los requerimientos de la empresa, del cliente, por metas individuales y de equipo, por proyectos, y por una estructura de incentivos económicos al desempeño (54) (55).

En el bienestar logrado a través del trabajo se encuentra mayor proporción de insatisfechos en trabajadores que no aplican para retención en la fuente de sus honorarios, así como aquellos que niegan recibir incentivos por productividad, puesto que perciben baja remuneración adquirida por su trabajo y por consecuencia, responsabilizan al entorno laboral por su precariedad, no se sienten identificados con los objetivos de la institución considerando que no se les hace justicia social y generando riesgo de verse afectada su salud física o emocional. En los discursos de los trabajadores se logra corroborar cuando manifiestan que su remuneración no es acorde a la experiencia adquirida, sino, únicamente al nivel de escolaridad, así mismo perciben menor remuneración respecto a trabajadores que desempeñan actividades lúdicas, quienes manejan un escaso conocimiento en el tema de seguridad y salud en el trabajo como también un trato diferencial, donde las actividades u órdenes de trabajo no se reparten equitativamente.

De acuerdo a Standing, esto debido a la inseguridad producida por la ausencia de los sindicatos y/o las restricciones al derecho de huelga que disminuyen la capacidad de representación y negociación colectiva de los trabajadores en el mercado del trabajo; así como, la inseguridad provocada por la falta o insuficiencias de regulaciones, protecciones, y garantías estatales referidas a los derechos socioeconómicos de las personas. La ausencia de sueldo mínimo o seguro de desempleo, la mala provisión de servicios sociales básicos como salud y educación, y la insuficiencia de políticas redistributivas (39).

En el desarrollo personal, están insatisfechos los trabajadores que niegan contar con un espacio físico y materiales suministrados por la empresa, y autonomía en la prestación del servicio. Esto podría estar relacionado a la percepción de vulneración ante el trato con los usuarios al no contar con recursos y la posibilidad de proponer alternativas o soluciones de forma independiente que garanticen la calidad del servicio y satisfacción del cliente generando inseguridad por los logros alcanzados manifestándose pesimistas a retos o metas de la empresa. Además, el hecho de no sentirse parte físicamente de la empresa viéndose obligados a llevar el trabajo a casa donde no se implementan controles que prevengan o mitiguen los factores de riesgo asociadas al trabajo podría afectar la capacidad física y emocional. Según Standing, la inseguridad es producida debido a la debilidad de la protección contra accidentes de trabajo y enfermedad laboral, o por las insuficiencias de las regulaciones de la seguridad, higiene y condiciones de salud en el lugar de trabajo (39).

Como ha señalado Richard Sennett, las condiciones y efectos sobre las personas del capitalismo flexible se reflejan en los aspectos subjetivos de la experiencia de precariedad y aunque en el habla de algunos trabajadores éstos expresen su satisfacción con la autonomía lograda en el nuevo régimen laboral, detecta por medio de entrevistas y conversaciones informales que incluso estos trabajadores aparentemente “beneficiados” también resienten la inseguridad, desorientación y corrosión del sentido de identidad. Lo anterior de corrobora en los discursos de los trabajadores, quienes a pesar de que manifiestan tener control del tiempo y autonomía en la prestación del servicio, se sienten vulnerables al desempleo, limitados en la proyección de vida y satisfaciendo únicamente necesidades básicas. Esta experiencia individual y colectiva de la precariedad puede ser concebida como una especie de síndrome de la precariedad (7).

En la administración del tiempo libre, están insatisfechos los trabajadores que consideran tener permiso o facilidad para ausentarse, esto podría inferir que pueden emplear tiempos previamente para el trabajo en la realización de actividades de convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y participación en cuidados familiares. Sin embargo, esto les podría posibilitar el uso de tiempos previamente planificados como libres para la prolongación de la jornada laboral compensando el tiempo por fuera de ella, suelen llevar el trabajo a casa, lo que repercute en su descanso o recreación. En los discursos de los trabajadores se corrobora, puesto que manifiestan que a pesar de que pueden negarse a realizar alguna actividad o a trabajar ciertos días, por lo general deben llevar trabajo a casa dificultando compartir con la familia y la pareja. Según Standing, se ha invadido la intimidad y colonizado el tiempo libre abarcando en ocasiones espacios familiares. Así, las fronteras entre el tiempo libre y el tiempo de trabajo, el

lugar de trabajo y el hogar, se vuelven porosas o incluso desaparecen lo que contribuye a que, finalmente, los trabajadores precarizados tengan menos control sobre su tiempo (54) (55).

Por último, en la calidad de vida laboral global están satisfechos los trabajadores con frecuencia constante en la prestación del servicio, cuando perciben que tienen supervisión y los que niegan contar con permiso para ausentarse; siendo estos aspectos contrarios a la finalidad del contrato por prestación de servicios caracterizado por la flexibilidad funcional, que se refiere al cambio en la organización el trabajo, cambio en la estructura de la empresa y las funciones de los trabajadores producto de la liberalización del mercado laboral bajo la influencia de políticas neoliberales. Se infiere que los trabajadores desean unas condiciones laborales más cercanas a un contrato laboral como la regulación del trabajo por medio de horario, jornada laboral y dependencia o apoyo de un jefe inmediato a quien se le rinde de cuentas de sus logros y dificultades (39).

En contraste de los resultados con la teoría de Standing, en su obra *The Precariat*, se puede inferir que los trabajadores con contrato por prestación de servicios son oportunistas, es decir, toman lo que les dan las empresas bajo los parámetros del estado, transforman el trabajo como algo puramente instrumental, es decir, solo para vivir satisfaciendo las necesidades básicas sin proyectarse a mediano o largo plazo, y no establecen lazos en ningún sitio, es decir, tienen movilidad voluntaria al no considerarse parte de una empresa y al ser denominados por ellos mismos como “mercenarios” trabajan para el mejor postor sin sentimiento de arraigo (39).

De acuerdo a Standing, afirma que el neoliberalismo es como el neo-Darwinismo “sobreviven los más adaptados”, quienes puedan tolerar condiciones propias del contrato por prestación de servicios como incertidumbre e inestabilidad laboral. Para cambiar estas condiciones de lotería de la vida, lo que nuestros sistemas necesitan va más allá de un reparto monetario, y pasa por un cambio estructural, sin embargo, en la normatividad legal vigente los prestadores de servicios no se sienten reflejados, es decir, consideran que las leyes las están elaborando en su contra, beneficiando a las empresas y en detrimento de las condiciones laborales (39).

Cabe mencionar que, si bien los trabajadores cuentan con un contrato por prestación de servicios, las condiciones de su implementación no responden a cabalidad con la normatividad establecida que lo regula. Por lo tanto, los resultados no pueden generalizarse a la población trabajadora bajo dicha modalidad contractual siendo una limitación de esta investigación. Se sugiere realizar estudios futuros donde se identifique el nivel de la calidad de vida laboral en trabajadores cuyo contrato por prestación de servicios responda estrictamente a la legislación del contrato civil.

11. CONCLUSIÓN

En la empresa dedicada a realizar asesorías en seguridad y salud en el trabajo de Cali, se logró identificar que la vinculación de los prestadores de servicios no responde a cabalidad con la normatividad legal vigente estipulada en el Código Civil configurándose un contrato realidad; dicha situación replicando el modelo de contratación de muchas empresas en la actualidad, las cuales emplean el contrato por prestación de servicios como medio de liberación del pago de prestaciones sociales o garantías del contrato de trabajo exponiéndolos a condiciones de empleo que podrían afectar su salud física y mental.

Los trabajadores de una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo de la ciudad de Cali independientemente de su vinculación contractual son vulnerables ante el riesgo del desequilibrio de la calidad de vida laboral encontrándose baja principalmente en dimensiones subjetivas como satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre siendo estas relacionadas a la forma en que el trabajador experimenta la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar. Sin embargo, respecto a la dimensión objetiva de seguridad en el trabajo se identificó que los prestadores de servicios se encuentran más vulnerables respecto a los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido frente a la estabilidad en su relación con la institución incluyendo la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos económicos, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación (42).

Lo anterior, respondiendo a las condiciones propias de la vinculación contractual por prestación de servicios como incertidumbre e inestabilidad laboral que dificulta la proyección de la vida personal y familiar, ingresos económicos estables, disfrutar del tiempo libre para actividades personales y familiares. Por lo tanto, el contrato por prestación de servicios se podría definir según Standing como precarizado, asociado a los procesos de globalización, inseguridad social y flexibilidad laboral donde el trabajador es sometido a presiones y experiencias que lo conducen a vivir una existencia frágil en el presente, sometido a incertidumbres acerca del futuro, con una identidad insegura y carente de un sentido de desarrollo posible por medio del trabajo y el estilo de vida. Los trabajadores con contrato por prestación de servicios, de acuerdo a Standing hacen parte de una nueva estructura de clases constituida por siete grupos, entre ellos los proficians (professionals y technicians) que son profesionales y técnicos sin seguridad de empleo, y en ese sentido son trabajadores precarizados (39) (56).

El método mixto permitió interpretar la percepción en aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de vida laboral con el propósito de obtener una comprensión no sesgada de la situación real de trabajo de los prestadores de servicios ahondando en el conocimiento, experiencias y sentidos de trabajador bajo dicha modalidad incluyendo características a favor y en contra de sus necesidades y expectativas. Sin embargo, se logró vislumbrar que en las condiciones del empleo predominan los beneficios en la empresas más que en el trabajador encontrándose inmersos en la incertidumbre, inestabilidad e injusticia dado a la implantación del capitalismo organizacional

enfocado en generación constante de la productividad y la mercantilización de todos los servicios (37) (35).

Ante dicha situación, se necesita cambiar de una sociedad neo-liberal enfocada al crecimiento económico, a una sociedad enfocada a la vida, es decir, se requiere de un compromiso y responsabilidad social por parte del estado, de manera que pueda garantizar las condiciones mínimas de calidad de vida laboral de las personas en términos de satisfacción de necesidades básicas tales como seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección iniciando por políticas públicas que promuevan la seguridad y estabilidad laboral donde prevalezcan las necesidades y expectativas de los trabajadores sobre las empresas. Una sociedad que permita, retomando el concepto de futuro pero esta vez desde los escritos de Amartya Sen, proveer de oportunidades genuinas a cada persona para que desarrolle una vida válida para ella, y para los demás (57).

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2007;61(4):276-7.
2. Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and environmental medicine*. 2010;67(8):548-55.
3. Cazes S, Heuer C, Verick S. Labour market policies in times of crisis. From the Great Recession to Labour Market Recovery: Springer; 2011. p. 196-226.
4. Smith V. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s By Arne L. Kalleberg Russell Sage Foundation. 2011. 292 pages. 37.50clothGoodJobsAmerica:MakingWorkBetterforEveryoneByPaulOstermanandBethShulmanRussellSageFoundation.2011.181pages. 24.95 paper. Oxford University Press; 2012.
5. Graña JM. Las condiciones productivas de las empresas como causa de la evolución de las condiciones de empleo: la industria manufacturera en Argentina desde mediados del siglo pasado: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires; 2013.
6. Falcón MAG, Cid MB. La transformación de las condiciones de empleo de las ingenieras y los ingenieros en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León y su repercusión en la percepción y valoración del trabajo. 2016.
7. Sennett R. La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo: Anagrama; 2000.

8. Ospina JCC. Sindicatos y territorios: dimensiones territoriales de la acción sindical. Aproximación teórica y descripción de experiencias colombianas: Ediciones Escuela Nacional Sindical; 2004.
9. Farné S, Vergara CA. Calidad del empleo:¿ qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? : FEDESARROLLO; 2007.
10. Espinosa M, Morris P. Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores: Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios; 2002.
11. Quinlan M, Bohle P. Under pressure, out of control, or home alone? Reviewing research and policy debates on the occupational health and safety effects of outsourcing and home-based work. *International Journal of Health Services*. 2008;38(3):489-523.
12. Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International journal of health services*. 2001;31(2):335-414.
13. Scott HK. Reconceptualizing the nature and health consequences of work-related insecurity for the new economy: The decline of workers' power in the flexibility regime. *International Journal of Health Services*. 2004;34(1):143-53.
14. Karanikolos M, Mladovsky P, Cylus J, Thomson S, Basu S, Stuckler D, et al. Financial crisis, austerity, and health in Europe. *The Lancet*. 2013;381(9874):1323-31.
15. Vélez MAG. Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas*. 2014;10(1):103-16.
16. Karasek R, Theorell T. *Healthy Work: Stress, productivity and the the reconstruction of working life*: Basic books; 1990.
17. Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2005:438-49.

18. Kim I-H, Muntaner C, Shahidi FV, Vives A, Vanroelen C, Benach J. Welfare states, flexible employment, and health: a critical review. *Health policy*. 2012;104(2):99-127.
19. Faccini R. Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device. *The Economic Journal*. 2014;124(575):167-200.
20. Vélez MAG. Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. 2011;18(24).
21. Benach J, Benavides FG, Platt S, Diez-Roux A, Muntaner C. The health-damaging potential of new types of flexible employment: a challenge for public health researchers. *American Journal of Public Health*. 2000;90(8):1316.
22. Benach J, Vives A, Tarafa G, Delclos C, Muntaner C. What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International journal of epidemiology*. 2016;45(1):232-8.
23. Ray TK, Tat'Yana AK, Pana-Cryan R. Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety science*. 2017;100:46-56.
24. Benedicto ET. Satisfacción laboral y su relación con variables socio demográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares. *Medicina Balear*. 2013;28(2):29-34.
25. Esparza-Juárez C, Zegbe JA, de Chávez-Ramírez DR, García-Zamora PG. Calidad de vida laboral de jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2016;17(3):30-5.
26. Quintana Zavala MO. Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México: Universidad de Concepción. Facultad de Medicina. Departamento de Enfermería; 2014.
27. Alejandra Hernandez-Vicente I, Lumbreras-Guzman M, Mendez-Hernandez P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodriguez M, Arlina Juarez-Flores C. Validation of a scale to

assess the labour quality of life in public hospitals from Tlaxcala. SALUD PUBLICA DE MEXICO. 2017;59(2):183-92.

28. Aucatoma SPG, Paredes N, Rosero LMG. Condiciones de calidad de vida en el trabajo de las mujeres del sector agropecuario. Cantón Rumiñahui. Revista Científica y Tecnológica UPSE. 2017;4(3):92-102.

29. Gómez MS, Galvis-Aponte LA, Royuela V. Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Documento de Trabajo. 2015(230).

30. Uribe-Rodríguez AF, Garrido-Pinzón J, Rodríguez AM. Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. 2011(33).

31. Restrepo Escobar FE, López Velásquez AM. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Cuadernos de administración. 2013;29(49).

32. Escobar FR, Velásquez AML. La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial. Journal of Agriculture and Animal Sciences. 2016;5(1).

33. Moreno YAC, García JEL, Soler JMA, Campos AC. Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público de salud en Bogotá. Revista de Salud Pública. 2015;17(2):208-16.

34. Riveros PH, Rejas LP, Espinoza SC, Martínez PA. Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales. 2011;17(4).

35. González P, Peiró JM, Bravo MJ. Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo. 1996;2:161-86.

36. Segurado Torres A, Agulló Tomás E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema, 14 (4). 2002.

37. Moreno I, Cuevas M, González J. Validación y adaptación del cuestionario de calidad de vida en el trabajo (QWLQ) y del cuestionario genérico de estrés en el trabajo (GJSQ). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 2016;28(1):56-80.
38. Maslow AH. *Motivación y personalidad*: Ediciones Díaz de Santos; 1991.
39. Standing G. The Precariat-The new dangerous class. *Amalgam*. 2014;6(6-7):115-9.
40. Julio V, Augusto E. El precariado. Una nueva clase social, de Guy Standing Barcelona: Pasado y Presente, 2013, 300 páginas. *Revista Colombiana de Sociología*. 2015;38(1):213-7.
41. Husserl E. *Investigaciones lógicas I*. Madrid: Editorial Alianza. 1995.
42. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO): manual para su aplicación y su interpretación. México: Ed de la Noche. 2009.
43. Echevarría HD. Clasificación de los diseños mixtos en las Ciencias Sociales y aplicación al análisis de tres informes de investigación. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*. 2016(12):08-26.
44. Baray HLÁ. *Introducción a la metodología de la investigación*: Juan Carlos Martínez Coll; 2006.
45. Flowers P, Larkin M, Smith J. *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. London: Sage Publications Ltd; 2009.
46. Howitt D, Cramer D. *Introduction to research methods in psychology*: Pearson Education; 2007.
47. Izquierdo GM. Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Revista Investigaciones Andina*. 2015;17(30):1148-50.

48. Ordóñez-Hernández CA, Contreras-Estrada MI, Soltero-Avelar R. Mujeres trabajadoras con dolor crónico osteomuscular: análisis de caso. *Cadernos de Saúde Pública*. 2015;31:2223-33.
49. Rhenals HD, Aristizabal E. Análisis Fenomenológico Interpretativo Una Guía Metodológica Para Su Implementación En La Investigación Cualitativa En Psicología.
50. Smith J, Shinebourne P. Interpretative phenomenological analysis. *APA Handbook of Research Methods in Psychology, Vol 2: Research Designs: Quantitative, Qualitative, Neuropsychological, and Biological*, (July), 73–82. 2012.
51. Smith JA, Osborn M. Paul FLOWERS a Michael LARKIN. Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research. 2009.
52. Smith JA, Osborn M. Interpretative phenomenological analysis. *Qualitative Psychology*. London: Sage; 2008.
53. Shinebourne P. Interpretative phenomenological analysis. *Qualitative research methods in psychology: Combining core approaches*. 2011:44-65.
54. Thompson EP. Time, work-discipline, and industrial capitalism. *Past & present*. 1967(38):56-97.
55. Thompson EP, Lázaro JF. La formación de la clase obrera en Inglaterra. 1989.
56. Standing G. The precariat: from denizens to citizens? *Polity*. 2012;44(4):588-608.
57. Sen A. Development as freedom (1999). Roberts, JT, Hite, AB & Chorev, N *The Globalization and Development Reader: Perspectives on Development and Global Change*. 2014;2:525-47.

13. ANEXOS

Anexo 1. Procedimiento operativo estandarizado POE

Instrucciones para su aplicación

Para hacer más fácil su aplicación, los ítems que componen el instrumento, se encuentran acomodados en el formato que se entrega a las personas que se evalúan, de acuerdo a su tipo de respuesta, sin importar la dimensión a la cual pertenezca el ítem; esto es, en forma secuencial se encuentran colocados 26 ítems que se contestan en términos de satisfacción, posteriormente 41 que se contestan en términos de cantidad, después 10 que deben ser contestados en relación a estar o no estar de acuerdo y finalmente se encuentran 2 ítems que se contestan en términos de grado de compromiso

Sin embargo, aunque la forma de cuestionamiento es diferente, la escala utilizada para todos los ítems se maneja de manera uniforme, dándose la opción de contestar libremente en escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; donde 0 corresponde a nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso, 1 a poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso, 2 a regularmente satisfecho, algunas veces, más o menos de acuerdo y regularmente comprometido, 3 equivale a satisfecho, casi siempre, de acuerdo o comprometido y 4, corresponde a máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso. Las personas pasan de una forma de respuesta a otra en forma secuencial, sin violentar la escala de valoración para la respuesta y nada más mediante un leve señalamiento por escrito en cada grupo de preguntas.

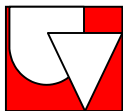
De preferencia se deberá de trabajar en la aplicación directa, a través de entrevistadores que conozcan el instrumento, para lograr una mayor uniformidad en la forma de aplicación del mismo y no enviar por correo, para asegurarse de obtener respuesta para el total de los ítems y para contestar las dudas que generalmente surgen durante la aplicación de cualquier instrumento.

Para captar las respuestas se utilizará el mismo instrumento. Se debe de indicar a la persona encuestada que señale su opción de respuesta en el valor que corresponda a la misma.

Una vez concluida la aplicación de los instrumentos, se procede a su captura en una base de datos manualmente. Se elabora de preferencia un archivo de Excel, ya que este programa permite detectar con relativa facilidad errores de captura y realizar algunos análisis de tipo estadístico; o bien, es compatible con otros de ellos y facilita el traslado de la información a otros programas estadísticos. Los errores de captura mencionados, al quedar las casillas vacías, pueden ser llenados manualmente.

Los instrumentos deberán ser de preferencia foliados y capturados en secuencia numérica para facilitar las correcciones en la base de datos, lo que representará una alta eficiencia en cuanto a tiempo y omisión de errores de captura.

Anexo 2: Consentimiento informado



Universidad del Valle
Facultad de Salud
Escuela de Salud Pública
Maestría en Salud Ocupacional

Proyecto: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES POR PRESTACION DE SERVICIOS EN UNA EMPRESA DE ASESORIAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CALI, 2018.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Introducción: La Universidad del Valle a través de la Escuela de Salud Pública se encuentra desarrollando un proyecto de investigación como requisito para otorgar el título de Magister en Salud Ocupacional a la investigadora principal Diana Lorena David Tutistar.

La investigación se realizará a 63 personas pertenecientes a una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo durante aproximadamente dos (2) meses y tendrán la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento sin ningún inconveniente en su relación con la empresa.

Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral de trabajadores por prestación de servicios en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, Cali, 2018.

Procedimientos: Se solicitará:

- Diligenciar tres (3) cuestionarios con datos sociodemográficos, características del contrato por prestación de servicios y preguntas acerca de la calidad de vida en el trabajo (Instrumento CVT-GOHISALO), este último evalúa el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. Tiempo: 20-30 minutos contando con el acompañamiento de la investigadora principal. Lugar: Instalaciones de la empresa.
- A cinco (5) trabajadores con contrato por prestación de servicios se solicitará participar voluntariamente en una entrevista realizada por la investigadora principal que aborda preguntas relacionadas a la percepción de la calidad de vida laboral y la experiencia con el contrato por prestación de servicios. Tiempo: 30 minutos a 1 hora. Lugar: Previo común acuerdo, de fácil acceso, no vinculado a espacios de trabajo y que permita privacidad.

Beneficios: Con la información obtenida se podrá determinar la calidad de vida laboral de los trabajadores con contrato por prestación de servicios, con el fin de generar acciones a futuro relacionadas a la prevención del riesgo psicosocial y promover el bienestar del trabajador.

Riesgos: No hay ningún riesgo durante el diligenciamiento del formato.

Confidencialidad: Se garantiza al participante que por ningún motivo se divulgará el nombre e identificación, la información suministrada individualmente no aparecerá en los resultados del estudio, porque serán divulgados en forma global. La encuesta tampoco llevará datos de identificación, se utilizará un código alfanumérico para cada una de las encuestas y entrevistas. Se solicita al participante su autorización para utilizar la información recolectada en el estudio, en otros estudios de investigación similares futuros, previa aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Valle. Acepto: SI___ o NO___. Se solicita al participante con contrato por prestación de servicios autorización para realizar la grabación en audio de las entrevistas. Acepto: SI___, NO___, NO APLICA ___

Compensación: El participante no recibirá compensación económica por responder la encuesta, el estudio tampoco acarreará ningún gasto.



Personas a Contactar: En caso de presentar alguna inquietud respecto a los derechos como participante o cualquier daño que pueda causar la participación en este estudio, podrá contactarse con:

- Directora del trabajo de grado, Andrea Ordoñez, al teléfono 3234700726 y correo electrónico andrea-ordonez@hotmail.com.
- Investigadora principal, Diana Lorena David Tutistar, al teléfono 3136818081 y correo electrónico diana.david@correounivalle.edu.co.
- Comité de ética humana CIREH al teléfono 5185677 y correo electrónico eticasalud@correounivalle.edu.co.

Aceptación: La profesional que entrega el presente documento vacío, está capacitada para resolver cualquier pregunta sobre el propósito del estudio.

La firma o huella digital indica que ha leído el documento o que lo han leído y que ha decidido participar en el estudio descrito en el presente documento. Se firmarán dos copias, de las cuales una quedará en el poder del participante.

ME HAN EXPLICADO EN QUE CONSISTE ESTE ESTUDIO Y LO HE ENTENDIDO BIEN.

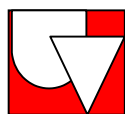
Código de la persona participante	Lugar y fecha (dd / mm/ aaaa)	Firma o huella digital

Testigos: Observamos el proceso de consentimiento. El documento fue leído (o le fue leído), tuvo oportunidad de hacer preguntas, estuvo conforme con las respuestas y firmó o puso su huella digital para entrar al estudio.

Testigo	Lugar y fecha (dd / mm/ aaaa)	Firma o huella digital
Testigo 1		
Testigo 2		

Este procedimiento de consentimiento informado se ajusta a la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual es vigente en Colombia para la investigación en sujetos humanos, a la Declaración de Helsinki y sus enmiendas y a la aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Valle.

Anexo 3: Encuesta sociodemográfica



Universidad del Valle
Facultad de Salud
Escuela de Salud Pública
Maestría en Salud Ocupacional

Día	Mes	Año

Encuesta N° _____

Proyecto: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES POR PRESTACION DE SERVICIOS EN UNA EMPRESA DE ASESORIAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CALI, 2018.

Con el objetivo de identificar el nivel de calidad de vida laboral en trabajadores por prestación de servicios en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, Cali, 2018; según su percepción solicitamos responda la siguiente encuesta, la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima.

Por favor señale la respuesta con una X:

Edad		Genero	F	M	Estrato		Residencia		Cali		Alrededores
Estado civil		Soltero/a			Unión libre		Casado/a		Separado/a		Viudo/a
Escolaridad		Bachiller			Técnico		Tecnólogo				Profesional
Aprobado		Especialista			Magister		Doctorado		¿Cuál?		
Licencia en SST		Si					No				
N° hijos		N° personas que dependen económicamente de usted									
Tipo de contrato		Definido					Indefinido			Prestación de servicios	
Área a la que pertenece		Prevención					Contabilidad			Calidad	
		Administración					Gerencia			Servicios generales	
		Trabajo en alturas					Gestión humana			Riesgos	
Antigüedad en la empresa							Antigüedad en el cargo				
Cargo		¿Cuál?									
Salario/Honorario		Menor a 1 SMMLV					1-2 SMMLV			2-3 SMMLV	
		3-4 SMMLV					4-5 SMMLV			Más de 5 SMMLV	
EPS		POS					Prepagada			¿Cuál?	
ARL		Publica					Privada			¿Cuál?	
AFP		Publico					Privado			¿Cuál?	
Tiempo libre		Deporte					Religión			Arte	
		No realiza					Otra			¿Cuál?	

Anexo 4: Encuesta caracterización de contrato por prestación de servicios



Universidad del Valle
Facultad de Salud
Escuela de Salud Pública
Maestría en Salud Ocupacional

Día	Mes	Año

Encuesta N° _____

Proyecto: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES POR PRESTACION DE SERVICIOS EN UNA EMPRESA DE ASESORIAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CALI, 2018.

Con el objetivo de identificar el nivel de calidad de vida laboral en trabajadores por prestación de servicios en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, Cali, 2018; según su percepción solicitamos responda la siguiente encuesta, la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima.

Por favor señale la respuesta con una X:

Contrato por prestación de servicios		☐ Si		☐ No	
Número de contratos por prestación de servicios vigentes					
Antigüedad como prestador de servicios (años)					
Antigüedad como prestador de servicios en la empresa (años)					
Duración del contrato actual en la empresa		☐ 3 meses		☐ 6 meses	
		☐ Indefinido		☐ 1 año	
Frecuencia en la prestación del servicio		☐ Constante		☐ Eventual	
Horarios		☐ Fijos		☐ Variable	
Jornada laboral		☐ Impuesto		☐ Flexible	
Supervisión	☐ Si	☐ No	Puesto de trabajo		☐ Si ☐ No
Recursos físicos y tecnológicos		☐ Si	☐ No	¿Cuáles?	
Autonomía para ofrecer servicios al cliente		☐ Si	☐ No		
Pago de seguridad social	☐ Trabajador	☐ Empresa			
Licencia o permiso para ausentarse	☐ Si	☐ No			
Vacaciones remuneradas	☐ Si	☐ No	Prima	☐ Si	☐ No
Caja de compensación	☐ Si	☐ No		¿Cuál?	
Incentivos por productividad	☐ Si	☐ No	Honorarios fijos	☐ Si	☐ No
Retención en la fuente	☐ Si	☐ No	¿Cuánto porcentaje?		

Anexo 5: Instrumento CVT COHISALO

	INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO / CVT-GOHISALO. (González, Hidalgo, Preciado y Salazar. Revista Ciencia y Trabajo, 2010; 36; 332-340. U. de Guadalajara, México). Investigadora: Diana Lorena David Tutistar. Maestría en Salud Ocupacional. Universidad del Valle. Cali.
---	--

INSTRUCCIONES: El presente instrumento tiene como objetivo evaluar la percepción de la Calidad de vida laboral de los trabajadores por prestación de servicios en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, Cali, 2018.

	Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala de 0 a 4, solamente marcará con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar. 0. Nada satisfecho 1. Poco satisfecho 2. Moderadamente satisfecho 3. Satisfecho 4. Muy satisfecho	0	1	2	3	4
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro					
4	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la empresa					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la empresa					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa comparando con otras instituciones que conozco es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tarea que se me asignan es					
18	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo					

19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
	Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia y de acuerdo también a su perspectiva personal. Va del 0 al 4, solamente pondrá una X en el cuadro que corresponda a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar. 0 corresponde a nunca y 4 a siempre 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre	0	1	2	3	4
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades es la requerida					
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la empresa					
35	Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
36	Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato muestra interés por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					

51	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
	En este otro grupo de cuestionamientos, deberá contestar su grado de acuerdo, solamente pondrá una X en el cuadro que corresponda a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar. 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo. 0. Nada 1. Poco de acuerdo 2. Moderadamente de acuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo	0	1	2	3	4
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículo y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi empresa, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
	Marque su grado de compromiso para las siguientes cuestiones, solamente pondrá una X en el cuadro que corresponda a su respuesta. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar. 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso 0. Nulo compromiso 1. Poco compromiso 2. Moderado compromiso 3. Mucho compromiso 4. Total compromiso	0	1	2	3	4
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa					

Anexo 6: Protocolo de reclutamiento

Número de sujetos:

Cinco (5) trabajadores con contrato por prestación de servicio de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo quienes acepten participar de forma voluntaria en la entrevista en profundidad.

Criterios de selección:

- Trabajadores con vinculación a la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo mediante por prestación de servicios.
- Trabajadores con más de 3 meses de antigüedad laboral en la institución.

Invitación:

Se invitará a los trabajadores por prestación de servicios de la empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo para participar de las entrevistas en profundidad, se hará personalmente cara a cara.

Lugar de reunión:

Se elegirá de común acuerdo un lugar de fácil acceso, no vinculado a espacios de trabajo, que permita privacidad y permita tanto el diálogo como la grabación en audio de la entrevista.

Duración:

La sesión tendrá una duración de entre 30 minutos a 1 hora por cada sesión.

Momentos del proceso de entrevista:

1. Pre entrevista

- Bienvenida
- Presentación del proyecto y de los objetivos de la entrevista, promoviendo la participación
- Reiteración del consentimiento de participación y audio registro
- Acuerdos y normas básicas de la entrevista

2. Entrevista

- Aplicación del formato de los datos sociodemográficos

3. Cierre

- Descripción en síntesis de los datos tratados más importantes
- Agradecimiento
- Despedida

Conducción:

La conducción de la entrevista está a cargo de la investigadora, la cual cumple a su vez el rol de observadora pasiva (toma notas adicionales sobre lo que observa).

Instrumento de recolección de la información:

Se empleará un instrumento guía que incluye los ejes temáticos a considerar en la entrevista, con una base de preguntas generadoras, que no se constituyen como un texto fijo, sino que puede adaptarse según como se vaya dando el proceso de la entrevista y permite agregar o retirar preguntas de las contempladas inicialmente. Este instrumento debe permitir crear un ambiente de conversación cómodo, lo más parecido a una conversación natural que permita expresar abiertamente los puntos de vista de la persona entrevistada.

Registro:

- Grabación en audio
- Notas

Materiales:

- Grabadora de audio
- Baterías
- Libreta de notas
- Lápiz
- Resumen de proyecto en una extensión que no supere los dos párrafos para presentarlo a las participantes del modo más comprensivo posible, que deje en claro, porque se hace la entrevista, cual es el propósito y que utilidad tendrán los resultados.
- Guía de la entrevista
- Formato de datos sociodemográficos

Anexo 7: Guía de entrevista

Calidad de vida laboral de trabajadores por prestación de servicios en una empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo, Cali, 2018.

Estudio mixto

DATOS GENERALES

Entrevista No.:

Edad:

Escolaridad:

Cargo:

Antigüedad como prestador de servicios:

Antigüedad en la empresa estudiada:

Número de contratos por prestación de servicios:

Estado civil:

Número de hijos:

Responsabilidad económica:

Municipio de residencia:

EJE TEMÁTICO: CALIDAD DE VIDA LABORAL

¿Qué significa para ti trabajar?

¿Qué logros has obtenido a través del trabajo en todo sentido?

¿Qué se te viene a la mente cuando escuchas la palabra trabajo?

¿Cómo te ha apoyado la empresa cuando hay dificultades al prestar tus servicios?

¿Cómo te sientes en tu trabajo y con tus compañeros cuando hay dificultades al prestar tus servicios?

¿Cómo fue para ti cambiar de contrato a uno por prestación de servicios?

¿Qué tan satisfecho/a estas con las actividades que realizas?

¿Qué piensas de las demás compañeras que tienen un contrato fijo?

¿Qué haces en tu tiempo libre?

¿Qué vivencias tienes en el trabajo desde que tienes un contrato por prestación de servicios?

¿Sabes que normatividad legal vigente reglamenta el contrato por prestación de servicios?

EJE TEMÁTICO: CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS

¿Qué opinas de tener un contrato por prestación de servicios?

¿Qué se siente trabajar con un contrato por prestación de servicios?

¿Qué significa que el contrato sea por prestación de servicios?

¿Qué piensas cuando tienes dificultades a causa de tu contrato por prestación de servicios?

¿Cómo ha cambiado tu trabajo desde que tienes un contrato por prestación de servicios?

¿Sabes cuáles son las condiciones propias de un contrato por prestación de servicios? ¿Se cumplen en la empresa de estudio?