

**DIAGNÓSTICO PARA DETERMINAR EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DE LOS
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS REALIZADOS POR LA
FUNDACIÓN SOCIEDAD PORTUARIA REGIONAL DE BUENAVENTURA
“FABIO GRISALES BEJARANO”
DESDE ENERO DE 2010 A DICIEMBRE DE 2011**

**PAOLA ANDREA MURILLO PEÑA
YURY ELIZABETH VIVAS RIASCOS**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACÍFICO
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA
2013**

**DIAGNÓSTICO PARA DETERMINAR EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DE LOS
CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS REALIZADOS POR LA
FUNDACIÓN SOCIEDAD PORTUARIA REGIONAL DE BUENAVENTURA
“FABIO GRISALES BEJARANO”
DESDE ENERO DE 2010 A DICIEMBRE DE 2011**

**PAOLA ANDREA MURILLO PEÑA
YURY ELIZABETH VIVAS RIASCOS**

**Informe de Pasantía presentado como requisito para optar al título de
Administrador de Empresas**

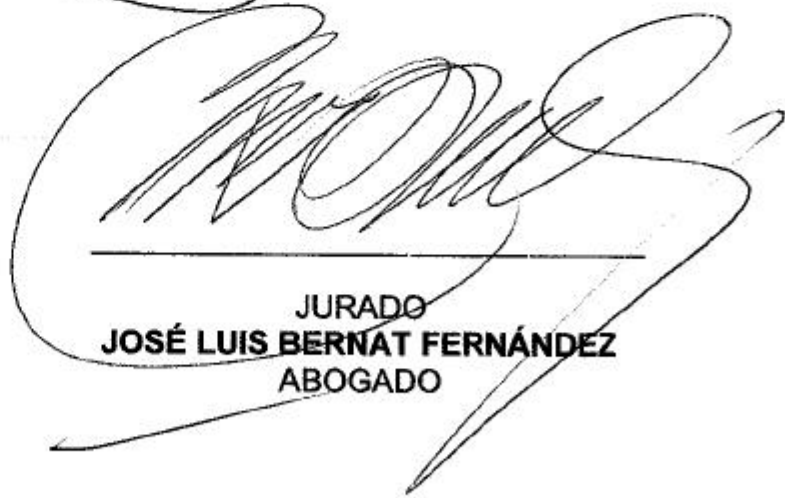
**Director
HERNANDO MONDRAGÓN AGUDELO
Doctor en Derecho, Ciencias Políticas y Sociales**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE PACÍFICO
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA
2013**

NOTA DE ACEPTACIÓN



DIRECTOR
HERNANDO MONDRAGÓN AGUDELO
ABOGADO



JURADO
JOSÉ LUIS BERNAT FERNÁNDEZ
ABOGADO

AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, por guiarme y darme la oportunidad de culminar con una etapa más de mi vida y poner en mi camino buenas metas que alcanzar.

A mis **Padres**, por toda su comprensión, dedicación, apoyo y sobre todo, por todos esos regaños que me hicieron ser más fuerte para culminar con éxito mi estudio.

A mis **Profesores**, por estar siempre presentes, orientándome y compartiendo sus conocimientos, especialmente a Hernando Mondragón Agudelo, director de tesis.

A mis **Compañeros**, de estudio por darme la oportunidad de conocerlos y compartir ratos inolvidables, en especial a mi compañera de tesis **Yury Elizabeth Vivas Riascos**, al igual que a **Diego Fernando Fajardo**, que además de ser un compañero de estudio es mi compañero sentimental y compartimos todo el proceso de la carrera juntos.

A la **Fundación** SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” por permitirme realizar la investigación y las practicas de la carrera, siendo mi primera etapa laboral como profesional.

A TODOS GRACIAS..
Paola Andrea Murillo Peña

Primero que todo, agradezco a **Dios**, por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, por darme la fortaleza necesaria para llevar a cabo este proyecto.

A mis padres por su dedicación en las bases y principios que hoy rigen mi vida, me enseñaron que nada en la vida es fácil y que las cosas más difíciles de alcanzar son las que mas gratitud dejan, no pasa un día en que este agradecida por su educación, apoyo y amor incondicional. He tenido la suerte de siempre contar con ellos, al igual que con **mis hermanas**.

A mis profesores, por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional. Por supuesto al **Dr. Hernando Mondragón**, por confiar en el proyecto y aceptar asesorar esta investigación, gracias sinceramente por su tiempo.

Gracias a **mis compañeros** de estudio por darme el privilegio de compartir tantos momentos a su lado, en especial a **PAOLA ANDREA MURILLO** por haber sido una excelente compañera de tesis, por su paciencia y motivación para su culminación.

Finalmente, agradecer a todas las personas que permitieron la realización de nuestro trabajo de grado, principalmente a la **Fundación SPRBUN** donde realizamos la pasantía e investigación.

**Para todos: MUCHAS GRACIAS y que DIOS LOS BENDIGA
YURY ELIZABETH VIVAS RIASCOS**

RESUMEN EJECUTIVO

El proceso de contratación de la Fundación “Fabio Grisales Bejarano” se rige bajo las leyes 1150 del 2007 y 80 de 1993, el Código Civil, Código Sustantivo del Trabajo, y/o el reglamento interno de la organización; lo que significa que obedece a parámetros normas y principios permitiendo así que hayan adecuados mecanismos de control interno para verificar y aplicar el correcto desarrollo de la contratación y el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes contratantes.

PALABRAS CLAVES

Actividad, Asesoramiento, Consecuencias Legales, Contrato, Contratista, Contratante, Cumplimiento, Diagnostico, Fortalecimiento, Fundación, Inconformidades, Incumplimiento, Información, Investigación, Legalización, Leyes, Mejora, Pasantías, Percepción, Proceso, Organización, Sistema de Contratación Subordinación, Vinculación.

CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	9
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 JUSTIFICACIÓN	16
1.5 MARCOS DE REFERENCIA	18
1.5.1 Marco Contextual	18
1.5.1.1 Reseña Histórica	18
1.5.1.2 Misión	21
1.5.1.3 Visión	22
1.5.1.4 Objetivos de Calidad	22
1.5.1.5 Política de Calidad	23
1.5.1.6 Nuestros clientes “Población Objeto”	23
1.5.1.7 Principios “Factores claves de éxito”	23
1.5.1.8 Nuestros Referentes	25
1.5.1.9 Organigrama	26
1.5.1.10 Red de Macroprocesos	27

1.5.2 Marco Geográfico	28
1.5.3 Marco Teórico	29
1.5.4 Marco Legal	47
1.5.5 Marco Conceptual	54
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	58
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
2.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	58
2.3 FUENTE DE DATOS	59
2.3.1 Fuentes Primarias	59
2.3.2 Fuentes Secundarias	59
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	59
2.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	60
2.5.1 Población Objeto de Estudio	60
2.5.2 Tamaño de la Muestra	61
2.6 PLAN DE ANÁLISIS O PROCESAMIENTO DE DATOS	62
3. DIAGNÓSTICO PARA DETERMINAR EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	62
3.1 Asesoramiento antes de concertar el contrato de Prestación de Servicios	62
3.2 Tiempo de legalización del contrato de Prestación de Servicios	64
3.3 Lectura del Contrato de Prestación de Servicios	66
3.4 Consideraciones al firmar un contrato de Prestación de Servicios	67
3.5 Contenido del Contrato de Prestación de Servicios	69

3.6 Nivel de información durante la contratación	71
3.7 Dificultades durante la contratación	73
3.8 Logro de las expectativas	74
3.9 Cumplimiento de las obligaciones pactadas por las partes contratadas	75
3.10 Causa de finalización del contrato de Prestación de Servicios	76
3.11 Firma de un nuevo contrato de Prestación de Servicios	77
 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	 78
 5. LIMITACIONES	 81
 6. CONCLUSIONES	 82
 7. RECOMENDACIONES	 84
 BIBLIOGRAFÍA	 86
 CIBERGRAFÍA	 88

LISTA DE TABLA

	Página
TABLA 1. Contratos de Trabajo por Años	60
TABLA 2. Contratos de Prestación de Servicios por Años	61
TABLA 3. Asesoramiento antes de concertar el contrato de Prestación De Servicios	62
TABLA 4. Tiempo de legalización del contrato de P. de S.	64
TABLA 5. Lectura del Contrato de Prestación de Servicios	66
TABLA 6. Consideraciones al firmar un contrato de Prestación De Servicios	67
TABLA 7. Contenido del Contrato de Prestación de Servicios	69
TABLA 8. Nivel de información durante la contratación	71
TABLA 9. Dificultades durante la contratación	73
TABLA 10. Logro de las expectativas	74
TABLA 11. Cumplimiento de las obligaciones pactadas por Las partes contratadas	75
TABLA 12. Firma de un nuevo contrato de Prestación de Servicios	76
TABLA 13. Causa de finalización del contrato de P. de S.	77

LISTA DE FIGURAS

Página

Figura 1. Marco Geográfico de Buenaventura

29

LISTA DE GRÁFICOS

	Página
GRÁFICO 1. Asesoramiento antes de concertar el contrato de P.S.	62
GRÁFICO 2. Tiempo de legalización del contrato de P.S.	64
GRÁFICO 3. Lectura del Contrato de Prestación de Servicios	66
GRÁFICO 4. Consideraciones al firmar un contrato de Prestación De Servicios	67
GRÁFICO 5. Contenido del Contrato de Prestación de Servicios	69
GRÁFICO 6. Nivel de información durante la contratación	71
GRÁFICO 7. Dificultades durante la contratación	73
GRÁFICO 8. Logro de las expectativas	74
GRÁFICO 9. Cumplimiento de las obligaciones pactadas por Las partes contratadas	75
GRÁFICO 10. Firma de un nuevo contrato de Prestación de Servicios	76
GRÁFICO 11. Causa de finalización del contrato de P.S.	77

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado tiene el objetivo de realizar un Diagnóstico para determinar el Debido Cumplimiento de los Contratos de Prestación de Servicios realizados por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” desde enero del 2010 a diciembre del 2011.

Esta investigación se realiza partiendo del hecho, de que la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, está enfocada en trabajar con base a la mejora continua, en cuanto a sus procesos y actividades desarrolladas cotidianamente siendo más exigentes, identificando y analizando las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas que le permite crecer y mantenerse en un entorno dinámico.

Por lo anterior, es pertinente conocer la percepción del personal contratado sobre el debido cumplimiento de los contratos de prestación de servicios realizados por la Fundación, debido a que permite identificar una realidad del momento, permitiendo llegar a conclusiones válidas. Por consiguiente, la información es procesada y se logra formar la idea de un sólo objeto, esto quiere decir, que es posible sentir distintas percepciones de un mismo objeto.

Posteriormente, se contará con el apoyo de la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” específicamente con el área de archivo, la cual contribuirá con la base de datos e información pertinente del personal contratado, para así poder contactarlos directamente. La investigación incluye una encuesta personal, en caso de no ser posible, será por medio de entrevista telefónica.

Cabe destacar, que la vinculación del personal de la Fundación se rige de acuerdo con lo ordenado por el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas concordantes y por las disposiciones legales vigentes sobre la materia, en materia de contratos de prestación de servicios por las normas del Código Civil. A nivel interno se regirá por lo establecido y descrito en el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación y por las directrices implantadas por el Consejo de Administración.

Este documento se estructura a través de los siguientes capítulos:

Primer Capítulo, hace referencia al problema de investigación, descripción y formulación del problema, en el cual se identifican las causas, síntomas y consecuencias, que permitirán realizar el estudio del diagnóstico del proceso de la contratación de la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”. Así mismo, en la justificación se demuestra el por qué y para quién se hace la investigación. Además se describen el objetivo general, el cual se espera alcanzar en la investigación propuesta y los objetivos específicos que estipulan el desarrollo del proyecto. De igual modo, se establecen los marcos de referencias como son: el marco contextual, lugar específico donde se presentan los hechos; los antecedentes del problema, la investigación del problema, desde el punto de vista teórico y conceptual y las leyes implicadas en ésta. Además se da a conocer el direccionamiento estratégico de la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”.

En el **Segundo Capítulo**, se plantea el diseño de la investigación donde se detalla el tipo, método, fuentes, técnicas de recolección de datos, población y muestra.

En el **Capítulo Tres**, se recopila y procesa la información obtenida en la realización de la encuesta.

En el capítulo Cuatro, se entregará el análisis de los resultados del diagnóstico realizado a través de la percepción del personal vinculado bajo el sistema de contratación de Prestación de Servicios realizado por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” desde enero de 2010 a diciembre de 2011.

En el **Capítulo Cinco**, las limitaciones en el desarrollo del proyecto.

En el **Capítulo Seis**, las conclusiones de la investigación final.

En el **Capítulo Siete**, las recomendaciones para la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

¿Por qué es importante conocer la percepción sobre el debido cumplimiento de los contratos que tiene el personal vinculado bajo el sistema de contratación de Prestación de Servicios realizado con la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, desde enero de 2010 a diciembre de 2011?

Denotando la importancia que tiene para la Fundación Sociedad Portuaria “Fabio Grisales Bejarano” sus procesos de vinculación legal de personal en materia de prestación de servicios, se decide elaborar un diagnóstico para definir mecanismos que le permitirán a la organización fortalecerse y lograr continuar ocupando un lugar importante dentro de su entorno.

Es por ello que es significativo llevar a cabo dicha investigación sobre el personal que ha sido contratado por la Fundación, permitiéndole conocer la percepción de dichas personas, para reforzar y reestructurar sus puntos débiles y fuertes durante el proceso empleado, trabajando en la mejora continua teniendo en cuenta que el personal es la fuente de apoyo primordial para que la organización funcione y pueda obtener mejores resultados, así como también aportar valores, para alcanzar el objetivo propuesto.

Se debe tener en cuenta que el personal contratado puede ser un factor generador de inconvenientes legales, que pueden ir en contra de la eficiencia, eficacia y efectividad al estar vinculados directamente con la organización, y al no prestarle la atención necesaria durante dicha contratación, puede generar consecuencias

legales para la Fundación de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” al ser demandada judicialmente, lo cual podría enlodar la buena imagen que la empresa tiene en la comunidad.

Por último, cabe resaltar que esta investigación no es un fin o una solución, sencillamente es un mecanismo para identificar riesgos e incertidumbres dentro de la empresa y al estar conscientes de ellos trabajar en soluciones que generen mejores resultados.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la percepción que tiene el personal vinculado a la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, bajo el sistema de contratación de Prestación de Servicios, durante el periodo comprendido entre enero de 2010 y diciembre de 2011, en relación al cumplimiento del contrato mismo?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Realizar un diagnóstico para determinar el cumplimiento de los contratos de Prestación de Servicios realizados por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, durante el periodo comprendido entre enero de 2010 y diciembre de 2011.

1.3.2Objetivos Específicos

- Identificar los contratos de prestación de servicios manejados y realizados por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”.
- Identificar las percepciones del personal vinculado a la FSPRBUN bajo el sistema de Prestación de Servicios en relación al cumplimiento del contrato.
- Analizar la información obtenida para determinar los puntos fuertes y débiles generados durante el proceso de contratación con la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”.
- Contribuir en la mejora del proceso de contratación de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”, para que continúe como referente de excelencia y calidad en su entorno.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de grado denominado “Diagnóstico para determinar el debido Cumplimiento de los Contratos de Prestación de Servicios realizados por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” desde enero del 2010 a diciembre del 2011”, está direccionado a conocer la percepción del personal como fuente de información, la cual servirá para establecer parámetros a mejorar y reforzar, para que después de cierto tiempo no se originen problemas con implicaciones de tipo legal que hagan que todo lo construido e implementado hasta la presente sea inoficioso.

Como su nombre lo expresa esta investigación está dirigida y será realizada en la Fundación de la SPRBUN, empresa en la cual estamos realizando las pasantías con fines de obtener experiencia laboral, descubriendo aptitudes y habilidades que permitan el buen desarrollo de la actividad profesional, direccionado en los siguientes ámbitos:

En lo **personal** propicia a la capacidad de razonar y analizar, es decir optar por tomar las mejores decisiones para dar las respectivas soluciones, con idoneidad de observación, responsabilidad, organización y planificación metódica de las actividades, lo que nos conlleva al aprendizaje continuo. Además servirá de apoyo para los estudiantes del programa de Administración de Empresas, que estén interesados en estudiar la temática o que quieran ampliar la investigación en la Fundación.

En lo **académico** nospermite poner en práctica los conocimientos adquiridos que servirán de base para enfrentar situaciones reales, con la finalidad de mejorar habilidades y conocimientos, para el desempeño del trabajo como futuras

Administradoras de Empresas. Es por ello que el proceso de las pasantías constituye un eje muy importante en el proceso de la formación académica del futuro profesional.

Y en lo **social** permite relacionarnos con el personal que laboró y que aún sigue laborando, logrando la integración con el ambiente organizacional propio de la actividad laboral, compartiendo experiencias que construyen nuevos horizontes visualizados para el logro de objetivos.

La **Universidad del Valle, Sede Pacífico** se convierte en una institución que propicia las investigaciones y la adquisición de conocimientos traducidos en proyectos que no solo buscan solucionar problemáticas a nivel social, sino cultural, ambiental, tecnológico y económico. Dicha investigación surge de la necesidad de buscar alternativas de solución o identificación de problemas u oportunidades que se encuentran dentro de las organizaciones o en la comunidad en general.

Por lo anterior, es importante llevar a cabo esta investigación que permita recopilar información verídica en cuanto a la percepción del personal vinculado, con el objetivo de generar un diagnóstico que permita conocer si realmente la Fundación de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” realizó lo pertinente dentro del período tomado como referencia en esta investigación.

1.5 MARCOS DE REFERENCIA

1.5.1Marco Contextual. Para que el siguiente proyecto de investigación, se pueda comprender mejor,se debe tener en cuenta el entorno físico,siendo este,un elemento esencial para la constitución, funcionamiento interno y productividad de la organización, permitiendo identificar factores positivos o negativos de la contrataciónrealizada por la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”.

1.5.1.1 Reseña Histórica¹

En el contexto macro se encuentra la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” que fue creada por mandato de La Junta Directiva de la Sociedad Regional de Buenaventura S.A., mediante acta 012 del 24 de junio de 1.994 y le fue reconocida Personería Jurídica mediante resolución No. 0437 del 06 de diciembre de 1.994, emanada de la Gobernación del Valle del Cauca.

El grupo de gestores de la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, estuvo encabezado por Fabio Grisales Bejarano (q.e.p.d.) gestor de la idea de creación de la Fundación Sociedad Portuaria de Buenaventura y por cuyo trabajo a favor de la ciudad, se le dio dicho nombre.

En ese momento la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura era gerenciada por el Ingeniero Víctor Julio González Riascos y la Junta Directiva estaba conformada por Carlos Holguín Sardi, Ángel Rivera Quintana, Julián Montoya Hoyos, Fernando Garcés Lloreda, Monseñor Heriberto Correa Yepes (q.e.p.d), Marco Elcías Castro Arango (q.e.p.d.), Edison Delgado Ruiz, Bernardo Quintero Balcázar, Ricardo Sanabria Altahona, Juan Alberto Páez Moya, Álvaro Rodríguez

¹ENTREVISTA CON Edna Patricia Sánchez. COORDINADORA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO. Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura Fabio Grisales Bejarano.

Acosta, Luís Carlos Parady, Viviana Obando, José Bernardino Lerma, Roberto Bustamante, Roberto Pizarro Mondragón, Saverio Minervini, Gabriel Rosas Vega, Guillermo Renan, Arturo Jaramillo y Sergio Ledesma.

Inicialmente el objetivo de la Fundación era brindar apoyo a los trabajadores portuarios y sus familias, posteriormente se ampliaron los beneficios a toda la comunidad, teniendo en cuenta los niveles de pobreza y desempleo evidenciados en la población bonaverense. En ese mismo período 1994 a 1997, su mayor inversión la focaliza en el apoyo de obras civiles de interés para la ciudad tales como: construcción del puente alternativo al del Piñal, aportes al polideportivo del barrio El Cristal, adecuación y reparación de escuelas y centros de salud.

En 1998 se brinda estudio gratuito a estudiantes de educación básica con la creación del programa de becas. El mismo año nace el convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para atención gratuita de los niños en edad pre-escolar. Dos años más tarde, se crean los hogares empresariales Maravillas 1 y 2 con igual objetivo.

El 14 de Diciembre de 1999 se suscribe el convenio con el ICETEX, con el objetivo de crear un fondo destinado a la cuantificación y mejoramiento de la competitividad del hombre del pacífico Colombiano, el cual es otorgado a estudiantes de los colegios oficiales y privados para adelantar estudios de pre-grado en 34 universidades del país.

El programa bandera en el proceso de Educación para el año 2001 fue las Infoaulas Pacíficas, dando paso a toda una revolución en la pedagogía educativa teniendo el computador como herramienta base, permitiéndole al estudiante interactuar las áreas académicas con la tecnología y de esta forma lograr en el joven un mayor y mejor desarrollo a su creatividad y fomento al emprendimiento.

Con el objetivo de consolidar las universidades locales y apoyar la profesionalización de los estudiantes bonaerenses en el año 2003 se crean las becas Marco Elcías Castro.

Comprometidos con la salud y en mejorar las condiciones del Hospital de Buenaventura en materia de infraestructura, desde el año 1995 hasta el año 2009 la Fundación apoya con la donación de equipos para la sala de cirugía y suministros esenciales, medicamentos, adecuaciones, Unidad de Cuidados Intensivos, entre otros, quien en contraprestación amplió la atención en algunos servicios de salud a la comunidad bonaerense.

Para el año 2008, la Fundación Sociedad Portuaria comprometida con el desarrollo de Buenaventura, avanza en tres proyectos de ciudad en alianza con el Gobierno Nacional a través de sus Ministerios como son Buenaventura Digital, siendo uno de los 9 territorios digitales del país, cofinanciado con recursos del Fondo de comunicaciones del Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicación; Alianza Portuaria, proyecto de pertinencia que busca la articulación de la media técnica, la técnica y la profesionalización en áreas pertinentes a la región, el cual se desarrolla en alianza con el Ministerio de Educación, la Sociedad Portuaria, la Alcaldía Municipal y la Universidad del Valle y por último el Malecón contribuyendo en el pago de los diseños para la construcción del mismo.

Igualmente, durante este año, se firmó convenio con el Instituto para niños, ciegos y sordos, con el fin de facilitar a las personas de los estratos 0, 1 y 2 que no contaban con servicio de salud, el acceso a los diversos servicios que esta institución presta.

Para el año 2009, se apoyó a Profamilia para la adquisición de equipos quirúrgicos, los cuales permitieron ampliar los servicios que dicha Entidad brinda a la comunidad en materia de salud sexual y reproductiva.

En el año 2010, en alianza con la Fundación Smurfit Cartón de Colombia, se desarrolló el proyecto Gestión Ciudadana, encaminado a fortalecer las competencias ciudadanas, la cultura democrática y la capacidad de gestión de los estudiantes y comunidad educativa en dos instituciones de educación media de Buenaventura.

Para el año 2011, la Fundación Sociedad Portuaria inició su proceso de re direccionamiento estratégico y la ejecución de tres proyectos nuevos en el proceso de educación, relacionados el primero con la inclusión educativa de niños y niñas con discapacidad visual, el segundo con el otorgamiento de becas a los estudiantes con mejores resultados en las pruebas saber 11 de Buenaventura y el tercero relacionado con el mejoramiento de las competencias lectoras en estudiantes de 20 instituciones educativas de Buenaventura.

1.5.1.2 MISIÓN²

Contribuimos a la transformación social de la población vulnerable de Buenaventura con un enfoque de integridad, a través de programas sostenibles con énfasis en las áreas de educación y cultura, desarrollo comunitario y generación de ingresos, en alianzas con actores públicos, privados y de cooperación internacional.

² Ibíd.

1.5.1.3 VISIÓN³

En el año 2016 la Fundación de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, “Fabio Grisales Bejarano”, ha contribuido al mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de la población vulnerable de Buenaventura.

1.5.1.4 OBJETIVOS DE CALIDAD⁴

- Ejecutar programas y proyectos sociales sostenibles en educación, generación de ingresos – empleo y fortalecimiento institucional en alianzas con otras instituciones, orientados a la satisfacción de las necesidades de nuestra población objetivo.
- Gestionar recursos de cooperación nacional e internacional para la ejecución de los programas y proyectos sociales de la Fundación SPRBUN.
- Contar con el personal competente para la gestión y ejecución de los programas y proyectos sociales desarrollados por la Fundación.
- Mantener el sistema de gestión de la calidad.

³ Plan Estratégico de la Fundación Sociedad Portuaria “Fabio Grisales Bejarano”.

⁴ Ibíd.

1.5.1.5 POLÍTICA DE CALIDAD⁵

Gestionar e invertir en programas y proyectos sociales sostenibles en educación, generación de ingresos - empleo, y fortalecimiento institucional, cumpliendo con los requisitos legales establecidos, la participación del talento humano y el mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad, orientado a la satisfacción de las necesidades de nuestra población objetivo.

1.5.1.6 NUESTROS CLIENTES “POBLACIÓN OBJETO”⁶

- ✓ Niños, niñas y jóvenes
- ✓ Trabajadores portuarios y sus familias
- ✓ Comunidad educativa
- ✓ Población vulnerable focalizada

1.5.1.7 PRINCIPIOS “FACTORES CLAVES DE ÉXITO”⁷

- **Liderazgo:** Estar siempre adelante respecto de las necesidades de nuestro cliente principal que es la comunidad Bonaverense, interpretando claramente sus pedimentos y tratando de buscar soluciones que se ajusten a su sentir.
- **Competitividad:** Los funcionarios de la Fundación, serán personas dinámicas, con excelentes capacidades cognoscitivas e intelectuales;

⁵ Ibíd.

⁶ Ibíd.

⁷ Ibíd.

permitiendo así la prestación de servicios que estén a la altura de los postulados de calidad.

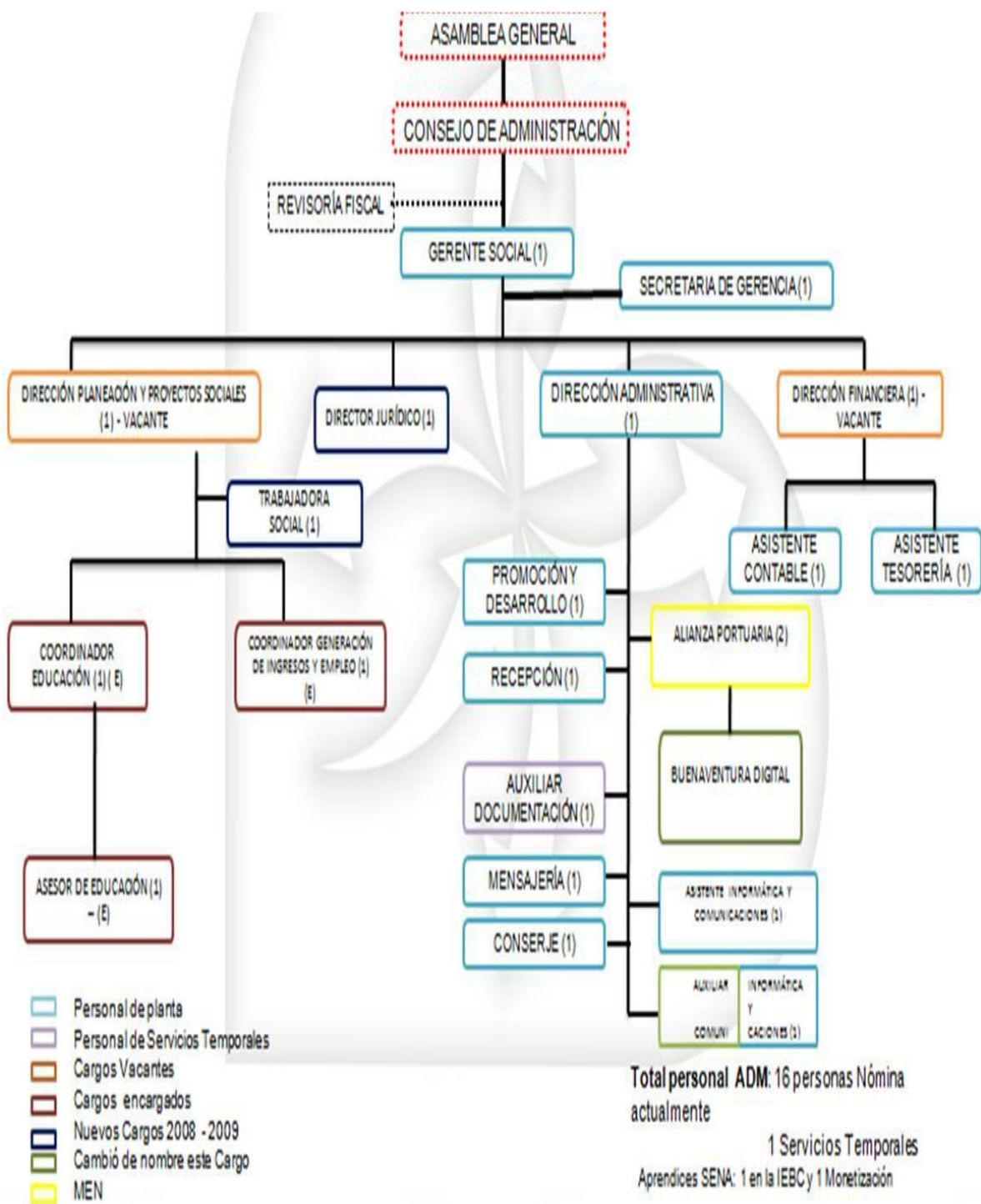
- **Transparencia:** No existirá ningún tipo de duda en cada una de las labores desarrolladas por los funcionarios de la empresa. Se tendrá como pilar la cultura de selección objetiva, en cuanto a la escogencia de proveedores y contratistas de servicios.
- **Calidad:** Somos una entidad certificada por el Icontec de acuerdo con las Normas ISO 9000:2000. En tal sentido trabajamos por procesos, articulados mediante manuales, estructuras documentadas y aprobadas por los órganos competentes.
- **Sostenibilidad:** El bienestar de la comunidad Bonaverense, hace que perdure en el tiempo el objeto social de creación que nos rige, estando consolidados en la región como una Fundación económica y jurídicamente viable, con carácter de estabilidad en sus productos.
- **Impacto:** Pretendemos afectar positivamente a la comunidad de estratos 0, 1, 2 y 3 de Buenaventura, mediante la articulación de nuestras tres áreas de acción: educación, generación de ingresos y empleo y apoyos institucionales, confiando que la tarea plateará el cambio social pretendido por quienes trabajamos en la Fundación.

1.5.1.8 NUESTROS REFERENTES⁸

- Objetivos del milenio Naciones unidas
- Pacto Global Naciones Unidas
- Plan Nacional de Desarrollo
- Plan de Desarrollo Departamental
- Plan de Desarrollo Municipal
- Conpes 3410

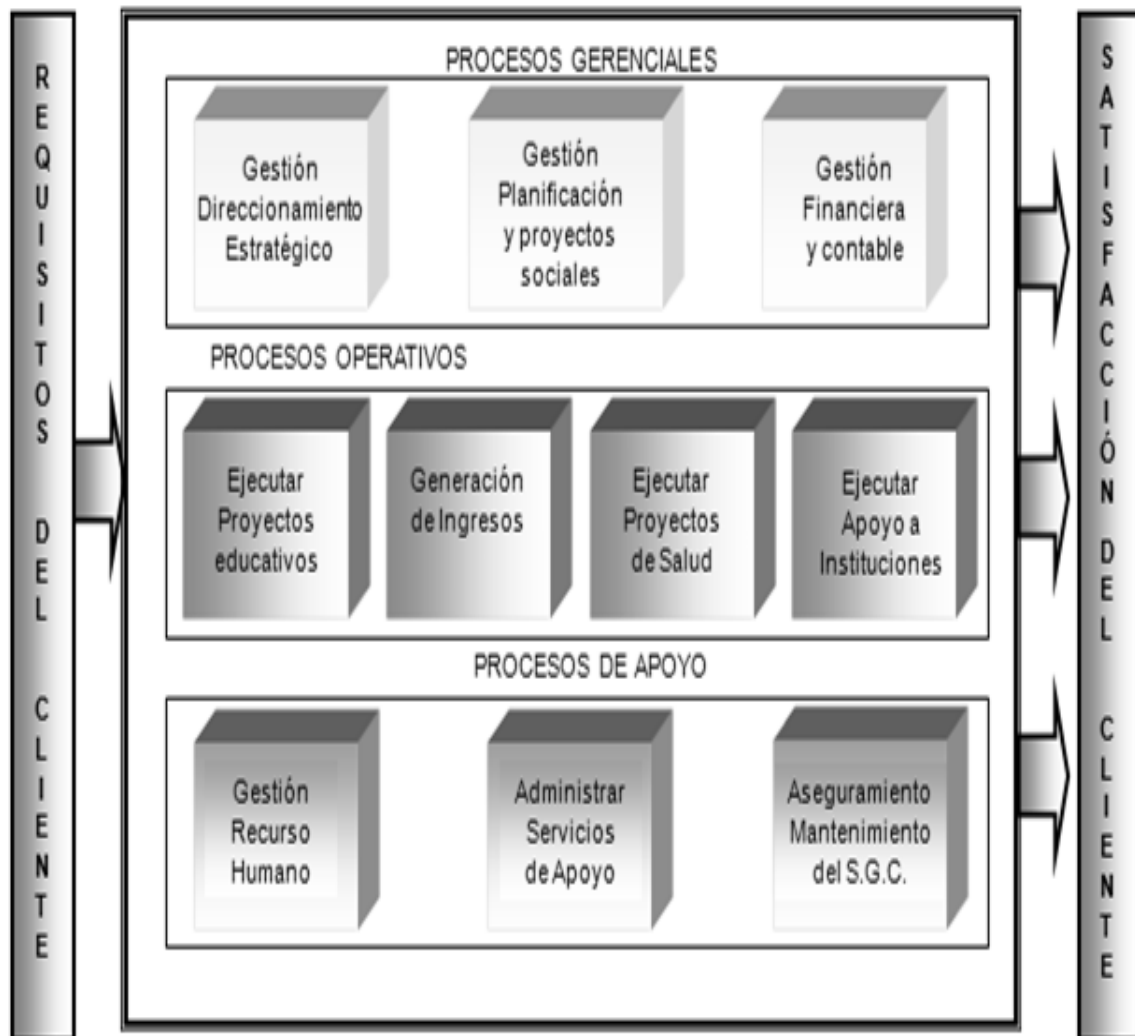
⁸ Ibíd.

1.5.1.9 ORGANIGRAMA



1.5.1.10 RED DE MACROPROCESOS

RED DE MACROPROCESOS FUNDACIÓN SPRBUN “FABIO GRISALES BEJARANO”



1.5.2 Marco Geográfico⁹. La presente investigación se realizará en el Municipio de Buenaventura, que se encuentra a 3°53'35" de latitud norte y 77°4'10" de longitud oeste, con una extensión de 6.078 kilómetros cuadrados y a una altura de 7 metros sobre el nivel del mar. Con 324.207 habitantes; ubicada como el segundo municipio más poblado del Valle del Cauca.

Buenaventura es el principal puerto de Colombia sobre el Océano Pacífico, a través de éste entra y sale la mayor cantidad de mercancía de importación y exportación del país. Por su importancia geoestratégica económica y sus complejidades de tipo social, Buenaventura ha sido propuesta como «Distrito Especial Portuario y Biodiverso» en la primera legislatura de 2007, en el Congreso Nacional de Colombia, al igual que Tumaco y Turbo, otros dos puertos marítimos.

Existen otras actividades económicas alternas a las actividades portuarias. Las más destacadas son la pesca, y la extracción y procesamiento de la madera. La minería ocupa un lugar importante, sobre todo con la extracción del oro, aunque éste se obtiene todavía de forma artesanal. El turismo es un importante generador de empleo e ingresos, pues cuenta con playas y ríos de excepcional belleza natural.

La actual zona portuaria de Buenaventura está conformada por 13 muelles y es compartida por la Armada Nacional (1) y la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A. (11) y el último que es de TCBUEN (Terminal de Contenedores de Buenaventura).

⁹ Historia De Buenaventura. Consultado el 28 de marzo de 2012 en la página:http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_%28Valle_del_Cauca%29

Figura 1. Marco Geográfico de Buenaventura



Fuente: <http://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones.php?id=32>

1.5.3 Marco Teórico. Teniendo en cuenta que el siguiente marco tiene como objeto brindar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos, proposiciones y postulados, que le otorguen un soporte teórico; presentamos las definiciones que se han dado sobre el contrato de trabajo. La mayoría de estas recalcan el elemento de subordinación, como tipificado de dicho contrato que lo hace diferencia de los otros de naturaleza civil o comercial. Se pueden mencionar los siguientes postulados:

DURAND¹⁰: “una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero, llamada salario”.

PIC¹¹: “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar, temporalmente, por cuenta de otra, la que a su vez se obliga a pagarle, durante el

¹⁰ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Editorial Leyer. 4 ed. 2005. ISBN: 958-690895-X. pág. 225

¹¹ Ibíd. pág. 225.

mismo tiempo, el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso, los trabajos que entran en su profesión u oficio”.

AMIAUD¹²: “es un contrato por el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, mediante una remuneración, estando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar”.

BUREAU¹³: “es el contrato por el cual una de las partes, el patrono, compra a la otra, el obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo muscular e intelectual necesario para la ejecución de una tarea precisa y determinada”.

DE LA CUEVA¹⁴: “es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”.

KROTOSCHIN: “es una subespecie de la locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente”¹⁵.

Los anteriores autores, coinciden en sus ideas, debido a qué, al definir el contrato se dirigen al mismo punto, al expresar que para existir una relación laboral es necesaria la subordinación y el salario para el cumplimiento de sus actividades; así mismo manifiestan que el empleado debe realizar sus funciones con calidad y en el momento requerido para el logro de los objetivos organizacionales.

¹²Ibíd. pág. 225.

¹³Ibíd.pág. 226.

¹⁴Ibíd. pág. 226.

¹⁵Toda la relación de definiciones se encuentra en la obra de RUPRECHT, Alfredo J., Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Ed. Bibliográfica Omeba, 1976, págs. 4, 5 y 6

Sin embargo, existen otros autores, como DEVEALIN y STAFFORINI, que aseguran que es imposible lograr una definición precisa y exacta del contrato. Manifiestan que aquello que fue primitivamente una especie de género de locación de servicios, ha llegado a ser un género en sí, conteniendo una serie de especies, cada una de las cuales puede ser definida con exactitud. Hablar hoy de contrato de trabajo es señalar una clase de contrato regidos por el derecho laboral, no un contrato único, que al igual que decir contrato civil o contrato comercial no nos referimos a un contrato, sino a un tipo de ellos, encuadrado dentro de las normas del derecho civil o comercial¹⁶.

Por otro lado, son muchas las teorías que niegan el contrato de trabajo fundamento para la aplicación de las normas laborales y, a su vez, afirman que cada día más esa figura se caracteriza por su carencia de vitalidad. Aún más, se afirma que el contrato de trabajo no existe, que es una de esas tantas ficciones creadas por el derecho.

Se trata de demostrar la incompatibilidad existente entre el modo como se estructura la relación de trabajo y el concepto tradicional del contrato; el acto de adhesión a un reglamento interno, a una convención colectiva de trabajo, previamente establecido, hace que el vínculo carezca de los elementos propios que configuran la concepción del contrato. El vínculo se produce con determinada situación de hecho y permanece mientras exista esa situación. Es la actividad del trabajador lo que engendra la relación de trabajo. Los derechos y obligaciones se encuentran prefijados en el sistema legal, con independencia de la voluntad personal, por lo cual se excluye la fuente contractual en las relaciones jurídicas emanadas del trabajo.

¹⁶ RUPRECHT, ob. cit, pág. 10

Para CESARINO JUNIOR¹⁷ las teorías anticontractualistas se fundamentan en el predominio de las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo, teorías que se caracterizan por dos modalidades: la que ve en el contrato una relación de admisión, y la que hace surgir la relación de trabajo del simple hecho de ocupación del trabajador en una determinada empresa, independientemente de la intervención de su contrato.¹⁸

MONITOR sostiene que “la disposición por el patrono de la fuerza del trabajador no procede del contrato de trabajo, sino de la incorporación al empleo; y que la ordenación y reglamentación no trae su origen de un negocio jurídico o contrato, pues presupone solamente una voluntad de hecho.

NIKISCH ha sostenido que el trabajador no se obliga por el contrato a prestar un servicio, sino que la obligación tiene por fin una situación permanente respecto de la fuerza de trabajo del trabajador y para su regulación, y sobre la cual puede disponer el patrono”¹⁹. Algunos autores sostiene que no debe de hablarse más de contrato de trabajo, sino de relación, “teniendo en cuenta el auténtico concepto renovador y revolucionario constructivo de nuestra política social, que repugna toda idea contractual respecto al trabajo humano, por tener el vicio de su contextura individualista en el derecho privado, con su frialdad y sometimiento a la condición de cosa o mercancía susceptible de contratación”.²⁰

Las teorías de naturaleza administrativa afirman que el llamado contrato es un

¹⁷GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Editorial Leyer. 4 ed. 2005. ISBN: 958-690895-X. pág. 240

¹⁸Cesarino Junior, Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo, Rio de Janeiro, 1938 pág. 10

¹⁹Citados por Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. 1, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, Pág. 124

²⁰Benítez De Lugo, Extinción del Contrato de Trabajo, Madrid, 1945, pág. 20

acto adhesión, que no hace sino individualizar los presupuestos de un estatuto legal o reglamentario de trabajo en una relación concreta laboral; el trabajador, al incorporarse a una empresa, se adhiere a las condiciones laborales prefijadas por el estado a esa entidad.

Definición de Contrato²¹:

“El contrato nace como una reacción contra los abusos del capitalismo industrial y del liberalismo económico. La igualdad consagrada entre los hombres, tanto en el terreno político como en el social, el económico y el jurídico, no tenía significado alguno en las relaciones obreros patronales, en las que imperaban una verdadera injusticia por la ostensible desigualdad económica entre empresarios y trabajadores, desigualdad que obraba a favor de los primeros, pues es evidente que la igualdad jurídica permitirá que la desigualdad económica reinara en el sentido de facilitar la explotación del hombre por el trabajo.

Preciso fue que el derecho del trabajo consagrara, principalmente por medio del contrato, una desigualdad jurídica a favor de los trabajadores, que compensara la desigualdad jurídica a favor de los trabajadores y que compensara la desigualdad económica”.

Para entender la naturaleza del contrato de trabajo es importante definir su historia, el concepto y evolución del trabajo mismo.

Historia Contrato²²:

El contrato es una figura esencialmente contemporánea. En épocas anteriores la energía de trabajo se canalizaba mediante sistemas jurídicos muy diferentes del

²¹Ensínck, Juan A., “Contrato de Trabajo – Definición y Concepto”, en la obra Derecho Individual De Trabajo, como homenaje al profesor Mario L. Devealli, Buenos Aires, E.D. Heliasta, 1979, pág. 52.

²²Ibíd.pág. 53.

contrato de trabajo como hoy lo estudiamos, así: la esclavitud, en la que el sujeto de la actividad era considerado como una cosa y no como una persona el colonato y la servidumbre en que el colono y el siervo se encontraban vinculado a la tierra que trabajaban; en las corporaciones de oficio, mediante un cumplido orden de jerarquías, se consagraba un sistema de economía dirigida con el fin de proteger los intereses de los consumidores.

El Trabajo:

En sus relaciones con la vida económica, el trabajo aparece, ante todo, como el principal factor de la producción; por tratarse de una actividad económica que implica una productividad y un esfuerzo, que se mide por la cantidad de bienes obtenidos en la unidad de tiempo, entendiendo por éste el trabajo socialmente necesario que se requiere para producir un objeto o bien cualquiera en las condiciones de producción normales en una sociedad. Se denomina fuerza de trabajo a la capacidad del hombre para trabajar, es decir, al conjunto de energías de que dispone y que le permiten producir bienes materiales. Es la fuerza de trabajo la que, en realidad, constituye el elemento activo de la producción, la que crea y pone en movimiento los medios de producción.

El concepto, utilidad y función del trabajo ha sido objeto de grandes controversias a lo largo de la historia del pensamiento económico, aunque, en cualquier caso casi siempre se ha hallado en el centro de todas las concepciones de la actividad económica: a) Según los fisiócratas solo la tierra era productiva. El trabajo, por tanto era mera actividad transformadora, pero nunca productiva. b) Para los economistas clásicos y sus continuadores, fundamentalmente Marx, el trabajo es el origen del valor. Sin embargo, el concepto, que utiliza Marx no es el trabajo como resultado de la actividad humana, sino el de fuerza de trabajo, que es una de las mercancías que el empresario compra en el mercado y combina para obtener el producto. c) Los clásicos concedieron gran atención a los factores que incrementaban dicha productividad, especialmente a la división técnica de los

procesos de trabajo mediante la cual cada operario se especializaba en una operación parcial, en la cual llegaba a adquirir mayor destreza y rapidez: división del trabajo.

Teorías del Trabajo²³:

En la teoría marxista, el valor viene determinado no por el trabajo efectivo, sino por trabajo socialmente necesario, que es, a su vez, función de un estado determinado del desarrollo de las fuerzas productivas. Con la aparición del marginalismo y la determinación de los costos a partir de la demanda, el tratamiento del factor trabajo fue idéntico al factor del capital: el trabajo resulta remunerado de acuerdo con su productividad marginal, la cual determinará el salario. En efecto, el empresario está interesado en contratar trabajadores hasta que el producto del último trabajador sea igual a lo que cuesta su contratación. Como la productividad de cada uno de los trabajadores es decreciente a medida que aumenta su número, siempre existirá un salario determinado para cada tipo y tamaño de empresa. Por otra parte el salario comporta para el trabajador una utilidad marginal que también deberá igualarse al salario. Ambos factores “la demanda de la industria que viene fijada por la productividad del trabajo y la oferta que depende de la utilidad marginal del trabajo” determinan el tipo de salario y la cantidad de ocupación.

El trabajo: Historia y Evolución²⁴:

El trabajo del hombre primitivo solo cubriría las necesidades de la vida más perentorias. La aparición de la división natural de trabajo con arreglo a la edad o sexo supuso un importante avance, ya que contribuyó a elevar en cierta medida la productividad del trabajo. Para pasar al régimen esclavista, la sociedad se basó en el incremento de las fuerzas productivas y en el desarrollo de la división social del

²³ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Editorial Leyer. 4 ed. 2005. ISBN: 958-690895-X. pág. 226

²⁴ Ibíd. Pág. 228.

trabajo no ya entre sexos y edades, sino entre clases. Los límites del trabajo se ensancharon surgieron nuevas armas de la economía agraria y se introdujeron nuevos métodos y técnicas en la agricultura. El trabajo esclavista se caracterizaba por la propiedad de los esclavistas no solo sobre los medios de producción sino también sobre los mismos productores: el trabajo esclavista era abiertamente coercitivo, y esa coerción se ejercía de forma física; el esclavista se apropiaba del producto íntegro del trabajo de sus esclavos y les suministraba solo mínimos de subsistencia.

En el sistema económico feudal, el trabajo del campesino o siervo de la gleba suponía una relación de dependencia personal de este con respecto al terrateniente feudal, es decir, una coerción extra económica. El tiempo de trabajo del siervo de la gleba se dividía en dos partes: el tiempo necesario y el tiempo adicional. En el primero, creaba el producto necesario para su propio sustento y el de su familia; en el tiempo adicional rendía el plusproducto, que se apropiaba el señor feudal renta del suelo. La renta en trabajo, o prestación personal, predominó en las primeras fases del desarrollo del feudalismo: el campesino debía trabajar obligatoriamente cierta parte de la siembra en las tierras de su señor, con lo cual el tiempo necesario y adicional quedaba perfectamente delimitado.

Con la producción mercantil²⁵ surgió el modo capitalista de producción puesto que presupone en primer lugar, la división social del trabajo, por la que los diversos productores se especializaban en la elaboración de distintos productos y en segundo lugar la propiedad privada sobre los productos del trabajo. El trabajo abstracto aparece como una categoría histórica, como una forma específica del trabajo social, inherente tan solo a la economía mercantil, porque solo en esta economía los productos del trabajo no se destinan a satisfacer las propias

²⁵Ibíd. Pág. 230.

necesidades diarias de un señor feudal, sino a la venta. **Con el capitalismo**, la fuerza de trabajo se convierte en una especie de mercancía, sujeta al juego de la oferta y la demanda.

Sin embargo con el devenir de la historia y como efectos de las profundas transformaciones que en las últimas décadas han sufrido las relaciones económicas y sociales. El **Contrato de Trabajo** se ha convertido en una institución atípica desde el punto de vista del acuerdo de voluntades, de tal forma que quien contrata impone las condiciones y quien trabaja se adhiere a una oferta que debe aceptar irremediabilmente pues la necesidad y la propia subsistencia así lo determinan.

No obstante en la actualidad el Contrato de Trabajo se ha ubicado en una tercera etapa en la cual ya no funciona ni su primera característica de tipo jurídico-social denominada **proteccionismo**, ni el contrato de adhesión al cual nos hemos referido en el párrafo anterior sino que al comenzar el siglo XXI se ha caracterizado como una especie en vía de extinción que está siendo reemplazada progresivamente por la prestación de servicios, el trabajo temporal y demás modalidades, que más adelante se mencionan.

El Derecho del Trabajo se construyó lentamente como un conjunto de normas jurídicas de protección, para quienes estaban preferentemente involucrados en una relación de trabajo subordinado gobernado por un contrato a tiempo indeterminado. En su interior, el contrato regula una relación social caracterizada por una posición de asimetría de poderes sociales entre sujetos. Uno de estos –el trabajador- ofrece su trabajo en las instalaciones de la empresa, en un lapso de tiempo fijado por el empresario, del que recibe las órdenes que conciernen a un trabajo preestablecido cuyo contenido no le es posible condicionar en modo alguno.

El Contrato de Trabajo subordinado siempre fue el centro de la legislación del trabajo, el mismo reflejo en sus orígenes, una economía de mercado en vías de desarrollo industrial a la cual se adaptó una relación contractual bastante simple. En el contrato se encerraba la vida de trabajo de un trabajador adulto masculino que ponía sus energías a disposición de su dador de trabajo, por un lapso de tiempo indeterminado y para un trabajo específico.

En este esquema, el Contrato de Trabajo respeta lo que podríamos llamar las “reglas aristotélicas del Derecho del Trabajo” de las sociedades que aun no cayeron en manos de las nuevas tecnologías: la unidad de lugar-trabajo, el trabajo en las instalaciones de la empresa, de tiempo-trabajo, el trabajo en el marco de una secuencia temporal única, de acción-trabajo una actividad mono-profesional. Estos mitos sobre los que se edificó el Derecho del Trabajo de origen estatal y contractual se resquebrajaron parcialmente. Los mismos también han asignado al Contrato de Trabajo un bagaje de funciones nuevas con respecto a las anteriores.²⁶

El Contrato De Trabajo En La Sociedad Moderna²⁷: el contrato de trabajo en su naturaleza jurídica se aplica de igual forma en el sector moderno de la economía orientada a la actividad industrial tecnológica y de servicios y en el otro sector de baja productividad e ingresos donde trabaja o vive la mayor parte de la población y donde los derechos sociales son casi inexistentes. Tal situación nos permite advertir que cualquier análisis jurídico del Contrato de Trabajo es necesario realizarlo en el contexto económico y social moderno y particularmente en la

²⁶ VENEZIANI, B. *New Technology and the Contract of Employment*. En Aa. Vu. “Dirittodel Lavoro in Europa”. Angei, Miliano, 1987. P. 62

²⁷ RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando, “El Contrato de Trabajo en la Sociedad Moderna” Editorial Leyer Ltda. Bogotá D.C. ISBN: 958-676-097-9. Pág. 86

naturaleza del derecho laboral como derecho social, pues la educación, la salud, la vivienda y demás necesidades sociales se encuentran indefectiblemente vinculados a la existencia o no de una relación de trabajo contractual o independiente.

En otras palabras sería utópico e irreal discutir sobre el Contrato de Trabajo descontextualizado de la realidad económica y social del régimen de mercado imperante en el mundo moderno, pues las políticas de desregulación del mercado laboral preconocidas por el neoliberalismo económico y político que practica la flexibilización de las relaciones laborales pretenden sustituir la legislación las practicas que garantizan los derechos laborales. Si bien se habla ya del derrumbamiento del neoliberalismo y de la implantación de la social democracia en el mundo es insostenible una economía de mercado abandonada a una libertad incondicional que genera grandes desigualdades entre las naciones y entre las personas y los grupos dentro de cada país.

Es indefinible igualmente la aplicación de una globalización en la economía con tales inconmensurables costos sociales y humanos de marginamiento y pobreza como los que están produciendo. Es intolerable una organización de las sociedades en el cual prima: la persecución sin restricciones del interés personal, el darwinismo social, que aplica sin contemplaciones la supremacía de los demás actos y que coloca los valores mercantiles como única guía de superación. Hasta las más recalcitrantes modalidades de la economía de mercado están reconociendo que demasiada competencia y escasa cooperación causan intolerables injusticias e inestabilidad social y política y que es indispensable reconciliar el mercado y la necesidad de realizar la solidaridad.²⁸

²⁸ AGUDELO VILLA, Hernando. La vuelta del péndulo. Lecturas Dominicales. El Tiempo, 5 de Octubre de 1997. p.5.

A lo anterior se agrega el fenómeno de la informalidad cuyos efectos siempre se traducen en ingresos reducidos y carencias de beneficios básicos; fenómeno que tiene gran impacto sobre la pobreza y sobre la misma distribución del ingreso. Las reformas económicas de carácter estructural se han impuesto en América Latina conllevan perturbaciones sociales pues se ha producido un desplazamiento de las fuerzas laborales en cantidades significativas del sector formal al sector informal, es decir, del Contrato de Trabajo a termino indefinido a la contratación precaria en sus distintas modalidades, pues las actuales tasas de crecimiento económico han reducido considerablemente la creación de nuevos puestos de trabajos, y en general la capacidad para observar de manera productiva la fuerza laboral creciente. La débil creación de puestos de trabajo se debe sin duda alguna a un mercado laboral protegido y al conjunto de instituciones abrumadas por distorsiones, rigideces y atipicidad que debilitan la demanda de nuevos contratos de trabajo si se tienen en cuenta sus costos sociales.

La tendencia mas generalizada en la estructura laboral no conlleva a la creación de nuevos contratos de trabajo en su forma tradicional si no que tiende a responder mediante ajustes de empleo, negociación de los trabajadores; reducción de personal y otras formas de desvinculación laboral protegidas por la Ley, todo esto como consecuencia o asociadas a una continuada protección por parte del Estado hacia el trabajo dependiente que conduce a situaciones contradictorias como la reducción de demanda de trabajadores no calificados o con calificaciones obsoletas ha causado la persistencia del desempleo, pues este crece menos que la fuerza laboral con un margen que se aumenta progresivamente y con graves consecuencias sociales cuando se trata de personas cabeza de familia.

Otro fenómeno muy relacionado con la reducción en el tradicional Contrato de Trabajo lo constituye el subempleo, es decir, el que surge de la tendencia a

sustituir trabajos de tiempo completo por subempleos o trabajos a tiempo parcial comúnmente disfrazados también como trabajadores independientes; trabajadores por cuenta propia, trabajadores flexibles, trabajadores eventuales, todos los cuales se caracterizan por los ingresos bajos, la inexistencia de beneficios con gran impacto sobre la pobreza y la distribución del ingreso.

La muy aceptada vocación de permanencia del Contrato de Trabajo, que sustentaba la estabilidad laboral y la armonía social como factor de protección para la población trabajadora ha perdido su vigencia y ante la población mundial esta Institución parece derrumbarse, pues el Contrato de Trabajo en estas condiciones, es decir, a término indefinido tiene una cobertura limitada aplicable sólo a un tercio de la fuerza laboral, admitiendo más características de privilegio que elementos de protección social a la cual es connatural el concepto de igualdad.

Por lo anterior se puede afirmar que el Contrato de Trabajo marcha hacia nuevas formas y tiende a resquebrajar los sistemas actuales y a convenir sus principios en vagos formalismos orientados más bien como instrumentos de dominación y no de liberación. La realidad y perspectivas del tradicional Contrato de Trabajo a término indefinido que era la regla; se ha convertido paulatinamente en la excepción mientras su homólogo el Contrato a Término Fijo ha pasado a ser la Regla.

Ésta es la dramática situación de nuestro tiempo de la cual se derivan cruciales interrogantes para la doctrina yuslaborista tradicionalmente distraída en las conquistas laborales y demás sistemas protectoras de los trabajadores cuando al margen de estas conquistas aumentan vertiginosamente el desempleo y las miseria de una sociedad cada vez más dividida en su estructura lo mismo que en sus valores en una línea rigurosamente clasista.

La naturaleza y esencia del Contrato de Trabajo se encuentra hoy profundamente modificada alejada cada vez más de los principios solidaristas que dieron origen, y que hoy son ajenos a la formación de una ideología por el rescate del Trabajo más del signo de los valores individuales. Si aún tienen sentido los principios del Derecho del Trabajo que han regido el derecho social por varios siglos tendrán que acomodarse a las nuevas realidades so pena de que el Contrato de Trabajo se convierta en una especie en vía de extinción como ya se afirmó o por el contrario se rescaten y perpetúen los generoso valores que han constituido su razón de ser.

Sin duda alguna el presente siglo termina dentro de un ambiente de desconcierto en el cual la gran pregunta se refiere a quien tiene la capacidad para ofrecer Contratos de Trabajo; cuando la tecnología, ha desplazado tanta gente y los altos índices de productividad se han logrado, precisamente con la reducción de costos laborales; la compra y venta de servicios, y el pago de honorarios profesionales, buscando las empresas la máxima reducción de compromisos laborales y sociales, gracias a tecnologías que eliminan la mano de obra.

El Contrato de Trabajo, se ha vuelto eminentemente selectivo con la mirada en trabajadores calificados, que resultan igualmente de un sistema educativo elitista; en la cual la igualdad de oportunidades es casi inexistente y quienes logran terminar tampoco encontrarán muchas posibilidades para vender a alguien su capacidad de trabajo ante la mirada indiferente de un sistema jurídico que supuestamente garantiza el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades y la equitativa distribución de la riqueza y el ingreso. Lograr una vinculación laboral en forma institucional, es decir, a término indefinido es realmente un gran privilegio, que permite a muy pocos disfrutar de las históricas conquistas sociales mientras en el otro extremo aumenta la desocupación, el hambre y la miseria, y no tendrán ninguna trascendencia social, el llamado Contrato de Trabajo y la vocación de permanencia de éste.

La estructura productiva se ha modificado sustancialmente al finalizar el presente siglo, pues su protagonistas no es ya, el trabajador sino la tecnología. La inversión en maquinas ha sobrepasado a la mano de obra; agregando a este hecho el aumento significativo del trabajo informal, el empleo independiente y las formas asociativas de trabajo caracterizadas por otros estándares sociales en los cuales es más evidente la desprotección social y el contexto jurídico de la relación laboral que carece de toda importancia.

JOSEPH SCHUMPETER²⁹, planteó la “Destrucción Creativa” del capitalismo refiriéndose precisamente a que el sistema se vuelva víctima vertiginosa de la tecnología que está creando una elite en el mundo y al interior de los países a expensas de una inmensa mayoría que no puede competir en condiciones laborales. La revolución industrial con la cual nació y creció el derecho del trabajo con su carácter proteccionista, fue una importante generadora de empleo, mientras la informática y la era tecnológica se han convertido en causa destructora del tradicional contrato de trabajo.

La mano de obra no calificada que representa la gran mayoría de los trabajadores del mundo se constituye hoy en día en la principal víctima, situación ante la cual el Estado ha demostrado su incapacidad para enfrentar las leyes del mercado a pesar de los valores sociales que se pregonan en la constitución y la ley sin que sea posible aplicar en la práctica el principio de la solidaridad.

²⁹ Economista austro-estadounidense, ministro de Finanzas en Austria entre 1919 y 1920. Se destacó por sus investigaciones sobre el ciclo económico y por sus teorías sobre la importancia vital del empresario. GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Editorial Leyer. 4 ed. 2005. ISBN: 958-690895-X. pág. 230

Frente a esta problemática los economistas y los mismos juslaboralistas han propuesto reformas estructurales que tengan algún efecto sobre el mercado laboral entre las cuales se menciona entre otras la creación de una nueva cultura del trabajo y por ende un nuevo derecho del Trabajo; la institucionalización de incentivos o estímulos a quienes crean nuevos puestos de trabajo, el mejoramiento cualitativo de los programas de capacitación ocupacional y laboral, pero sobre la formulación e implementación de políticas sociales conducentes a la igualdad de oportunidades y redistribución equitativa de la riqueza y el ingreso.

En los comienzos del siglo XXI parece haber desaparecido la tradicional confrontación entre el capital y el trabajo con la emergencia de nuevas formas de trabajo, nuevo derecho del trabajo y nuevas políticas sociales acordes con la realidad laboral, hacen necesaria la colocación de la misma tecnología al servicio del hombre con el objeto de remplazar los tradicionales puestos de trabajo o Contrato de Trabajo cuasiburocráticos, por formas productivas más dinámicas y creativas en las cuales los cinturones de marginamiento, ignorancia y miseria, mediatizados por una pedagogía de la convivencia y solidaridad; si se tiene en cuentas que por falta de esa solidaridad hoy se han convertido las “conquistas sociales en verdadero segmento de privilegio”.

Como todo el derecho del trabajo, es esencialmente protector por tener el expreso propósito, la finalidad única de amparar al trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral. Esta circunstancia hizo exclamar al profesor RODOLFO A.

NAPOLI³⁰ que dicho contrato no nace por generación espontánea, sino más bien como una reacción contra el pasado histórico y determinado por una serie de situaciones diversas, sentando la premisa de que uno de los contratantes el trabajador, si bien es racionalmente libre, no se manifiesta, sin embargo, por

³⁰Abogado Laboralista desde sus inicios a fines de 1973. Letrado apoderado y asesor de diversos gremios y sus respectivas Obras Sociales. Ibíd. Pág. 302

propio impulso a la hora del acuerdo, sino que lo hace acuciado por su permanente estado de necesidad económica.

El tema de los contratos de prestación de servicios ha sido de los de mayor relevancia al estudiar la legislación contractual que se debe aplicar en las entidades y que ha generado todo tipo de controversias así como también múltiples requerimientos de los organismos de control por su inadecuada interpretación en su alcance y aplicación incorrecta, situación que ha llevado en casos a generar responsabilidades por parte de los ordenadores y representantes legales de las entidades que tienen que utilizar dicha figura para el funcionario de éstas³¹.

Cabe mencionar que son contratos de Prestación de Servicios “los que celebren las entidades para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebraran por el termino estrictamente indispensable”³²

La anterior definición ofrece dificultades en su interpretación y por cuanto hay quienes, al realizar una lectura literal, afirman que solamente la entidad estatal puede celebrar este tipo de contratos con personas naturales; no obstante, dicha afirmación equivocada ya ha sido superada por vía legal y de interpretación. Por vía legal en el sentido de que en la misma ley en otros artículos, se da la posibilidad de suscripción de estos contratos con personas naturales o jurídicas,

³¹TAPIAS PERDIGON, Camilo, Aspectos Prácticos de la Contratación Pública, primera edición, Santafé de Bogotá,- Colombia, Casa Editorial Grupo Ecomedios, 2.000, Pág. 111

³²Citado de la Ley 80 de 1993, numeral 3 del artículo 32.

como lo expresa el mismo artículo 24 literal d) dice: “Del principio de la transparencia”. (...) d) Para la prestación de servicios profesionales o para la ejecución de trabajos artísticos que solo puedan encomendarse a determinadas personas naturales o jurídicas...”. De tal manera, por disposición expresa de la ley, si es posible celebrar contratos de prestación de servicios con personas tanto naturales como jurídicas. Refuerza la afirmación lo preceptuado en el párrafo del artículo 3° del Decreto 855 de 1994 al referirse a la contratación de prestación de servicios: “Párrafo. La entidad estatal podrá contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato...”.

Por lo anterior es que se considera de vital importancia que en este tipo de contratos las entidades tengan adecuados mecanismos de control interno para verificar el correcto desarrollo del contrato y el cumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista, mediante la utilización de figuras como la interventoría, supervisión, control o coordinación de los mismos. Dado que el contratista no tiene jefe ni superior jerárquico, eso no quiere decir que no haya mecanismos para hacerle cumplir sus obligaciones. Así, “para los servidores y funcionarios el mecanismo es la acción disciplinaria, y para los contratistas, cuando son personas naturales, el mecanismo es la adecuada interventoría o coordinación que debe exigir el cumplimiento, o en su defecto la imposición de multas por incumplimiento parcial o mora en el cumplimiento de las obligaciones, lo cual conllevaría incluso, si es reiterativo el incumplimiento, a declarar la caducidad del contrato u orden tal” como lo permite la Ley 80 en su artículo 14, otorgándole a la administración la posibilidad de tener herramientas como el pactar cláusulas excepcionales en este tipo de contratos.

1.5.4 Marco Legal.

Antecedentes Legislativos En Colombia³³

En el Siglo XIX el trabajo humano en Colombia se encontraba reglamentado exclusivamente por el derecho civil. Los contratos que regulaban la actividad humana se encuadraban principalmente en el arrendamiento de servicios. El código adoptado en 1887 no distinguía entre el trabajo prestado bajo subordinación y el prestado con autonomía.

El Código Civil hablaba de arrendamiento de criados domésticos, y en el **artículo 2045** se lee: “en el arrendamiento de criados una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o la costumbre del país”

La primera vez que se usó en nuestro país la denominación “Contrato de Trabajo” fue en el **artículo 13 de la Ley 16 de 1934**. El **Decreto 52 de 1935**, reglamentario de la ley anterior, habla de empleado particular, obrero, patrono y empresario.

Posteriormente, el **artículo 1º del Decreto 1632 de 1938** definió como patrono a la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador bajo su dependencia y mediante una remuneración. El **Decreto Ley 2350 de 1944**, en su artículo 1º, creó la presunción legal de que el contrato de trabajo existe entre quien presta un servicio personal bajo la dirección de otro, y quien recibe o aprovecha tal servicio.

El primer texto que definió el contrato de trabajo fue la **Ley 6ª de 1945**, que a la letra dice: “hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal

³³Guerrero Figueroa, Guillermo. Editorial Leyer. 4 ed. 2005. ISBN: 958-690895-X. pág. 232

servicio”.

El Código Sustantivo De Trabajo vigente, promulgado en 1950, acogió la definición de la **Ley 6ª** con pocas variaciones y define el contrato de trabajo en su **artículo 22**, así: “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera patrono, y la remuneración cualquiera que sea la forma, salario”.

Ley 80 de 1993³⁴

Artículo 1. Del objeto. La presente ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales.

Nota General. La ley 80 de 1993 fue concebida para convertirse en el marco normativo de la actividad estatal en lo referente al tema de la contratación. En la exposición de motivos se explicó: “...su estructura se caracteriza por definir y consagrar en forma sistematizada y ordenada las reglas y principios básicos que deben encaminar la realización y ejecución de todo contrato que celebre el estado. No se trata, pues, de un ordenamiento de un ordenamiento de tendencia reguladora y casuística lo cual entraba la actividad estatal como lo ha demostrado la experiencia. Sólo recoge las normas fundamentales en materia contractual cuyo adecuado acatamiento se erija en la única limitante de la autonomía de la voluntad. Principio que debe guiar la contratación estatal Precisamente el reconocimiento de la autonomía de la voluntad como delegación que la ley confiere a las partes de regular las relaciones contractuales delimitada por el respeto de los imperativos de orden público, exige que esas normas encauzadas a

³⁴Secretaría De Senado. Consultado el 10 de abril de 2012 en la página:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0080_1993.html

reglamentar el interés público o las necesidades de la colectividad en materia contractual, se instituyan en las rectoras para todo el aparato estatal, evitando así la eventual consagración de normatividades u ordenamientos que pueden motivarse en variadas tendencias y principios y con lo cual la realización de los fines estatales puede verse afectada.

La unidad en sus fines se logra adecuadamente por la implantación de unos principios rectores que orienten y garanticen la gestión de todo ente estatal. Por ello, el estatuto proyectado está concebido como un conjunto normativo de aplicación general, es decir, de obligatoria observancia para todos los entes y organismos del Estado de las diferentes ramas del poder público, y en sus diferentes niveles. Incluso la órbita de regulación alcanza también a los particulares que por delegaciones especiales adscripciones o convenios celebran contratos a nombre del Estado”. (Gaceta del Congreso Año I Número 75. Miércoles 23 de septiembre de 1992. Pág. 11).

Artículo 3. De los Fines de la Contratación Estatal. Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines. Los particulares, por su parte, tendrán en cuenta al celebrar y ejecutar contratos con las entidades estatales que, además de la obtención de utilidades cuya protección garantiza el Estado, colaboran con ellas en el logro de sus fines y cumplen una función social que, como tal, implica obligaciones.

Contrato de Prestación de Servicios. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán

celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

Nota General: El contrato de prestación de servicios se encuentra regulado por disposiciones comerciales y civiles, cuando se suscriben con personas de derecho privado, bien sean naturales o jurídicas, o, por el Estatuto de Contratación Administrativa, cuando el contratante es una de las entidades estatales señalada en el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 80 de 1993. La contratación de personal de un trabajador independiente bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, tendrá que ser de manera ocasional de modo tal que no se cumpla con los requisitos contemplados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, que no se genere una relación laboral. Concepto 170258 de 2007. Ministerio de Protección Social.

Artículo 14°.- *De los Medios que pueden utilizar las Entidades Estatales para el Cumplimiento del Objeto Contractual.* Para el cumplimiento de los fines de la contratación, las entidades estatales al celebrar un contrato:

1o. Tendrán la dirección general y la responsabilidad de ejercer el control y vigilancia de la ejecución del contrato. En consecuencia, con el exclusivo objeto de evitar la paralización o la afectación grave de los servicios públicos a su cargo y asegurar la inmediata, continua y adecuada prestación, podrán en los casos previstos en el numeral 2 de este artículo, interpretar los documentos contractuales y las estipulaciones en ellos convenidas, introducir modificaciones a lo contratado y, cuando las condiciones particulares de la prestación así lo exijan, terminar unilateralmente el contrato celebrado.

En los actos en que se ejerciten algunas de estas potestades excepcionales deberá procederse al reconocimiento y orden de pago de las compensaciones e indemnizaciones a que tengan derecho las personas objeto de tales medidas y se aplicarán los mecanismos de ajuste de las condiciones y términos contractuales a que haya lugar, todo ello con el fin de mantener la ecuación o equilibrio inicial.

Contra los actos administrativos que ordenen la interpretación, modificación y terminación unilaterales, procederá el recurso de reposición, sin perjuicio de la acción contractual que puede intentar el contratista.

2o. Pactarán las cláusulas excepcionales al derecho común de terminación, interpretación y modificación unilaterales, de sometimiento a las leyes nacionales y de caducidad en los contratos que tengan por objeto el ejercicio de una actividad que constituya monopolio estatal, la prestación de servicios públicos o la explotación y concesión de bienes del Estado, así como en los contratos de obra. En los contratos de explotación y concesión de bienes del Estado se incluirá la cláusula de reversión.

Las entidades estatales podrán pactar estas cláusulas en los contratos de suministro y de prestación de servicios.

En los casos previstos en este numeral, las cláusulas excepcionales se entienden pactadas aun cuando no se consignen expresamente.

Artículo 23.

3o. Contrato de prestación de servicios

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales

cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado.

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

Ley 1150 del 2007

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto introducir modificaciones en la ley 80 de 1993, así como dictar otras disposiciones generales aplicables a toda contratación con recursos públicos.

CÓDIGO CIVIL

De las Obligaciones en General y de los Contratos

Fuentes De Las Obligaciones

Artículo 1494. Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia.

Noción De Contrato

Artículo 1495. Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas.

Contrato Unilateral Y Bilateral

Artículo 1496. El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente.

Elementos Del Contrato de Prestación de Servicios

Artículo 150. Se distinguen en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza, y las puramente accidentales. Son de la esencia de un contrato aquellas cosas, sin las cuales, o no produce efecto alguno, o degeneran en otro contrato diferente; son de la naturaleza de un contrato las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial; y son accidentales a un contrato aquellas que ni esencial ni naturalmente le pertenecen, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales.

ERROR

Promesa De Contrato

Artículo 1611. Derogado. L. 153/887, art. 89. La promesa de celebrar un contrato no produce obligación alguna, salvo que concurren las circunstancias siguientes:

1. Que la promesa conste por escrito.
2. Que el contrato a que la promesa se refiere no sea de aquellos que las leyes declaran ineficaces por no concurrir los requisitos que establece el artículo 1511 (sic) del Código Civil.
3. Que la promesa contenga un plazo o condición que fije la época en que ha de celebrarse el contrato.
4. Que se determine de tal suerte el contrato, que para perfeccionarlo sólo falte la tradición de la cosa o las formalidades legales.

1.5.5 Marco Conceptual. Después de haber investigado y analizado las diferentes definiciones de algunos autores acerca de la contratación, a continuación algunos conceptos relacionados con el trabajo de investigación:

Contrato de Trabajo³⁵: es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar su servicio bajo la continua dependencia o subordinación de la Fundación Sociedad Portuaria de Buenaventura, a cambio de una remuneración.

Un Contrato de Prestación de Servicios para su debido cumplimiento debe³⁶:

- Proporcionar la descripción de las obligaciones que el empleado fue contratado para realizar.
- Establecer la compensación que el empleado va a recibir por los servicios prestados.
- Requerir del empleado que informe si él es parte de algún convenio restrictivo que limite sus actividades en una empresa similar a la corporación.
- Obligar al empleado a mantener la confidencialidad de los nombres de todos los clientes y de cualquier otra información en los archivos de la compañía.
- Prohibir al empleado la duplicación, eliminación o traslado de cualquiera de los archivos de la corporación.
- Proporcionar una estructura para el reembolso de los gastos del empleado.
- Evitar que un empleado pueda robar nuevas ideas o reclamar derechos de propiedad sobre inventos, mejoras o trabajo patentable o de propiedad

³⁵Vinculación de Personal, Proceso Gestión Administrativa, Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura Fabio Grisales Bejarano, 2007-02-01, Consultado el 14 de abril de 2012.

³⁶Consultado el 27 de junio de 2012 en la página:
http://www.amerilawyer.com/espanol/employmentcontracts_sp.htm

intelectual, creado por el empleado durante el curso de su empleo en la corporación.

- Evitar que el empleado pueda demandar una compensación adicional por el uso de su nombre o fotografía por parte de la corporación, en una publicación u otro medio.
- Evitar que el empleado pueda competir en contra de la corporación, mientras dure su empleo y después de haberse alejado de la compañía, por un término de dos años.
- Permitir a la corporación, elevar una demanda a la corte contra el empleado para hacer cumplir los términos del contrato.

Contrato de Prestación de Servicios³⁷: es aquel que se utiliza para llevar a cabo una actividad que no se puede prestar con personal de planta y es por un tiempo limitado, sin que se origine relación laboral entre las partes contratantes. Se acude a este tipo de contratación, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Este contrato se desarrollará de acuerdo a las necesidades que se presenten en la Fundación Sociedad Portuaria (originadas por convenios, programas, proyectos, o propias de la Organización) y no puedan ser desarrolladas por el personal de planta, de acuerdo a las condiciones requeridas para cumplir con dichas necesidades.

A través de este tipo de contrato, la responsabilidad de la afiliación a Seguridad Social es del contratista, quien debe mensualmente presentar los respectivos soportes de pago del mismo, junto con la cuenta de cobro respectiva.

Igualmente, se le hará el descuento establecido por la ley sobre el valor de los honorarios por la prestación del servicio.

³⁷Ibíd.

Cumplimiento.³⁸ Se refiere a la acción y efecto de cumplir con determinada cuestión o con alguien. En tanto por cumplir, se entiende hacer aquello que se prometió o convino con alguien previamente que se haría en un determinado tiempo y forma, es decir, la realización de un deber o de una obligación.

Diagnóstico.³⁹ Recopilar datos para analizarlos e interpretarlos, permitiendo evaluar una cierta condición u acción.

Percepción⁴⁰. Se deriva del término latino *perceptio* (perceptivo) y describe tanto a la acción como a la consecuencia de percibir, es decir de tener la capacidad para recibir mediante los sentidos impresiones o sensaciones externas o comprender y conocer algo.

Elaboración Del Contrato de Prestación de Servicios⁴¹. La Dirección Administrativa envía al Director Jurídico copia de la carta de vinculación para que se sirva redactar el documento correspondiente al nuevo funcionario, especificándole el tipo de vinculación y las condiciones del mismo.

Por medio de esta comunicación el Director Jurídico procede a redactar el respectivo documento de acuerdo al tipo, el cual puede ser:

³⁸ Definición De Cumplimiento. Consultado el 27 de junio de 2012 en la página: <http://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php>.

³⁹ Definición De Diagnóstico. Consultado el 27 de junio de 2012 en la página: <http://definicion.de/diagnostico/>.

⁴⁰ Definición De Percepción. Consultado el 27 de junio de 2012 en la página: <http://definicion.de/percepcion/>.

⁴¹ Se encuentra en el formato P-GA-003 sobre la Vinculación de Personal manejado por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura "Fabio Grisales Bejarano"

Legalización Del Documento De Vinculación⁴².Cuando el documento de vinculación ya está elaborado y aprobado, el Director Jurídico procede a darle una copia al nuevo funcionario para que lo lea y lo firme en señal de aceptación.

El documento de vinculación se perfecciona con la firma de las partes.

El documento de vinculación es firmado por el funcionario o contratista antes de iniciar sus labores en la Fundación Sociedad Portuaria de Buenaventura.

En el momento en que el funcionario firma el documento de vinculación se compromete a cumplir las responsabilidades asignadas, el reglamento de trabajo y el código de ética, en lo pertinente.

Luego que el documento de vinculación ha sido firmado por el funcionario o contratista la Dirección Jurídica procede a enviar a la Gerencia Social, la documentación recopilada para que esta los revise y firme a su vez el contrato. Con esta firma se da por legalizada la vinculación entre la Fundación Sociedad Portuaria de Buenaventura y el funcionario o contratista.

Después que el contrato este firmado se emite tres ejemplares, dos originales y una copia las cuales son distribuidas así:

- 1 Original al Funcionario.
- 1 Original a Dirección Administrativa, para ser incluida en la Historia Laboral del Funcionario o Contratista.
- 1 Copia a la Carpeta de Contratos en la Dirección Jurídica.

⁴² Ibíd. pág. 12

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación tendrá como base, un estudio descriptivo, el cual permitirá realizar un diagnóstico para determinar el cumplimiento de los contratos de Prestación de Servicios realizados por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, durante el periodo comprendido entre enero de 2010 y diciembre de 2011.

Se aplicará un estudio descriptivo, teniendo en cuenta, que permitirá detallar el fenómeno estudiado, básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

2.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Se manejará los métodos de Investigación Cualitativa y Cuantitativo*, debido a que, no sólo se trata de describir los hechos, sino de comprenderlos mediante un análisis exhaustivo y diverso de los datos.

Su finalidad será proporcionar una mayor comprensión acerca del significado de las acciones de las personas y sus actividades; tratando de identificar la naturaleza profunda de la realidad.

* ASESORÍA de Alberto Ruiz, Docente de Estadística Universidad del Valle –30 de Marzo de 2012

2.3 FUENTE DE DATOS

2.3.1 Fuentes Primarias. La información se va a recolectar por medio de encuestas, directamente con la población objetivo.

2.3.2 Fuentes Secundarias. La información se tomará de la Base de Datos del personal contratado entre enero de 2010 hasta diciembre de 2011, mediante los informes de gestión mensuales presentados a la Gerencia y será suministrada por el área de Archivo de la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”.

Por otro lado, se revisará material bibliográfico acerca de los contratos, el cual permite conocer más a fondo este tipo de temática, entre estos, está el Manual de Derecho del Trabajo⁴³, Formato P-GA-003 sobre la vinculación de personal manejado por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, además, el Código Sustantivo del Trabajo*. Y por último, información obtenida a través del medio de comunicación (Internet).

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos de la investigación, será a través de encuestas personales, en caso de no ser posible la encuesta personal, será por medio de entrevista telefónica.

⁴³Guerrero Figueroa, Guillermo. Editorial Leyer. 4 ed. 2005. ISBN: 958-690895-X.

* Libro que se encarga de regular las relaciones de derecho individual del trabajo entre particulares y la de trabajadores oficiales respecto a salarios, contratos, prestaciones y todas sus consecuencias.

2.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.5.1 Población Objeto de Estudio. La población objeto de estudio para aplicar la encuesta, es el personal vinculado bajo la modalidad de prestación de servicios de la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura Fabio Grisales Bejarano, desde enero del 2010 a diciembre del 2011.

En la siguiente tabla se detalla los tipos de contrato de trabajo que fueron realizados durante el 2010 y 2011 por la Fundación, denotando la relevancia del contrato de Prestación de Servicios como el más utilizado al momento de vincular al personal.

Tabla 1. Contratos de Trabajo por Años

TIPO DE CONTRATO	AÑO 2010	AÑO 2011	TOTAL
Contrato Docente	23	24	47
Escrito Obligacional De Pasantía	4	1	5
Escrito Obligacional De Labor Social	2	3	5
Contrato De Aprendizaje	1	1	2
Contrato Individual De Trabajo Termino Inferior A 1 Año	3	23	26
Contrato Prestación De Servicio	32	18	50
Contrato Indefinido	0	1	1
Contrato Mantenimiento	8	1	9
Contrato Obra	5	6	11
Contrato De Suministro	3	0	3
TOTALES	81	78	159

Para esta investigación, se cuenta con un total de 50 contratos de prestación de servicios, como se detalla en la tabla 1. Obteniendo una población conformada por 40* personas, las cuales han sido vinculadas entre enero del 2010 y diciembre 2011.

Tabla 2. Contratos de Prestación de Servicios por Años

CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	AÑO 2010	AÑO 2011	TOTAL
	32	18	50

Fuente: Base de Datos de Personal Contratado, Fundación SPRBUN Fabio Grisales Bejarano, Informes de Gestión.

2.5.2 Tamaño de la Muestra. Por ser una población pequeña se decide aplicar la encuesta a la totalidad del personal contratado.

2.6 PLAN DE ANÁLISIS O PROCESAMIENTO DE DATOS

Se utilizará el paquete estadístico SPSS 12.0* versión en español para Windows, para el procesamiento de las encuestas. Los resultados serán presentados y analizados; mediante tablas de frecuencias relativas y absolutas por categorías.

* De los 50 contratos, hay personas que han sido otra vez contratadas, las cuales serán tomadas en cuenta una sola vez para poder aplicar la encuesta, obteniendo un total de 40 personas.

* SPSS, acrónimo de Paquete estadístico para las Ciencias Sociales. Programa estadístico popular debido a la capacidad de trabajar con bases de datos.

DIAGNÓSTICO PARA DETERMINAR EL DEBIDO CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

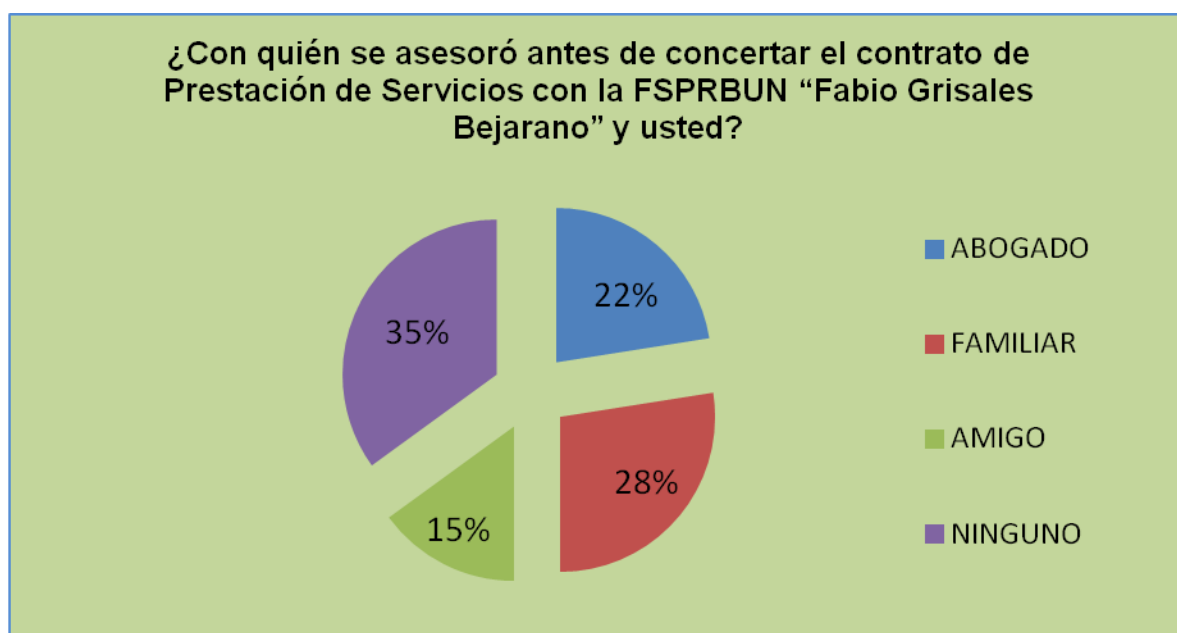
3.1 ¿Con quién se asesoró antes de concertar el contrato de Prestación de Servicios con la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” y usted?

Tabla: 2 Asesoramiento antes de concertar el contrato de Prestación de Servicios

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
ABOGADO	9	0,23	9	0,23
FAMILIAR	11	0,28	20	0,50
AMIGO	6	0,15	26	0,65
NINGUNO	14	0,35	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 1 Asesoramiento antes de concertar el contrato de Prestación de Servicios



Del total de las personas encuestadas, el 35% de ellos afirman que antes de concertar el contrato de Prestación de Servicios con la Fsprbun “Fabio Grisales Bejarano” no busco asesoría. A su vez, el 28% con un familiar, el 22% se asesoró con un abogado y el 15% con un amigo. De acuerdo a los porcentajes obtenidos se evidencia que el personal encuestado son profesionales con buen conocimiento y dominio sobre el tema, siendo responsable de sus actos para cumplir con las actividades a desarrollar, lo cual implica no acceder a terceras personas, pero también hay que tener en cuenta que, aquellos que se asesoraron, buscaron otra opción para evaluar y determinar si era conveniente concretar el contrato de Prestación de Servicios.

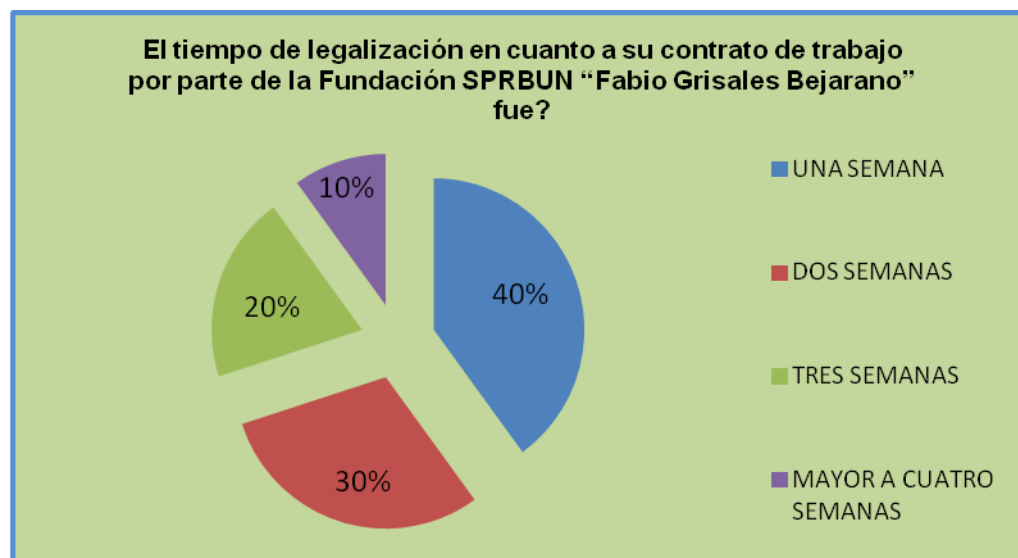
3.2 El tiempo de legalización de su contrato de prestación de servicios por parte de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” fue:

Tabla: 3 Tiempo de legalización del contrato

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
UNA SEMANA	16	0,40	16	0,40
DOS SEMANAS	12	0,30	28	0,70
TRES SEMANAS	8	0,20	36	0,90
MAYOR A CUATRO SEMANAS	4	0,10	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 2 Tiempo de legalización del contrato



Del total de las personas encuestadas, el 40% de ellos afirman que el tiempo de legalización de su contrato de prestación de servicios fue de una semana, seguido del 30% que tomo dos semanas, el 20% de tres semanas y el 10% mayor a cuatro semanas.

En la Fundación, según la necesidad requerida se legaliza el contrato, aun teniendo presente que hay diferentes actividades pendientes por tramitarse, sin embargo de acuerdo a los resultados se puede observar que durante el periodo comprendido desde enero del 2010 a Diciembre de 2011, se destacaron por tramitar los contratos de prestación de servicios en un tiempo no mayor a dos semanas, permitiendo así, que el contratista formalizara por escrito lo pactado por ambas partes, evitando inconformidades y un desarrollo de la actividad eficientemente.

3.3 ¿Leyó el contrato de prestación de servicios antes de firmarlo?

Tabla: 4 Lectura del Contrato

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
SI	36	0,90	36	0,90
NO	4	0,10	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 3 Lectura del Contrato



Del total de las personas encuestadas, el 90% de ellos antes de firmar el contrato de prestación de servicios lo leyó en su integridad, por el contrario un 10% de ellos no lo hizo. Teniendo presente que antes del proceso de contratación, se realiza un contacto entre la empresa y la persona a contratar donde se han establecido las obligaciones para ambas partes; se evidencia que un 10% estuvo seguro de lo plasmado en el contrato, lo que pudo haber incidido para que no lo leyera y lo firmara sin restricción alguna.

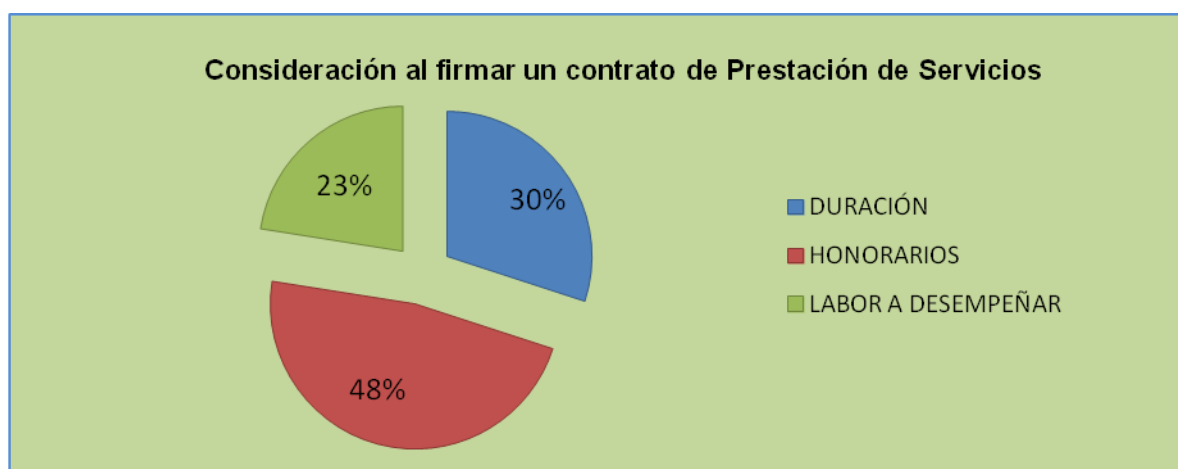
3.4. ¿Qué tuvo presente en el momento de firmar un contrato de Prestación de Servicios con la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”?

Tabla: 5 Consideraciones al firmar un contrato de Prestación de Servicios

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
DURACIÓN	12	0,30	12	0,30
HONORARIOS	19	0,48	31	0,78
LABOR A DESEMPEÑAR	9	0,23	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Grafico: 4 Consideración al firmar un contrato de Prestación de Servicios



Del total de las personas encuestadas, el 48% de ellos afirman que al momento de firmar un contrato de Prestación de Servicios con la Fsprbun “Fabio Grisales Bejarano” tienen presente los honorarios pactados, a su vez el 30% privilegia la duración del contrato y el 23% la labor a desempeñar. De acuerdo al resultado obtenido, se evidencia que en dicho personal, privilegió el interés en cuanto a la retribución económica por su labor; teniendo presente el dinero como un factor esencial para poder realizar las actividades. Se estima que la labor a desempeñar

debe ser el elemento base a tener en cuenta por el profesional sin importar la duración y sus honorarios al momento de firmar un contrato.

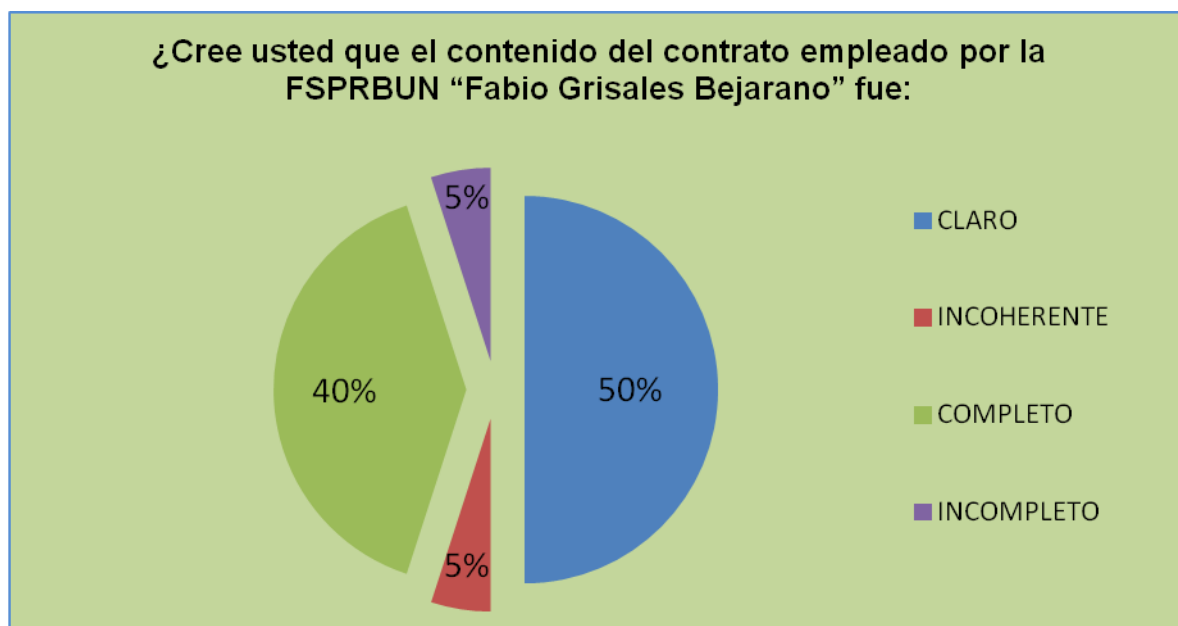
3.5 ¿Cree usted que el contenido del contrato empleado por la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” fue?:

Tabla: 6 Contenido del Contrato

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
CLARO	20	0,50	20	0,50
INCOHERENTE	2	0,05	22	0,55
COMPLETO	16	0,40	38	0,95
INCOMPLETO	2	0,05	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 5 Contenido del Contrato



Del total de las personas encuestadas, el 50% de ellos afirman que el contenido del contrato empleado por la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” fue claro, a su vez, el 40% coinciden que estuvo completo, el 5% precisa que es incompleto y el 5% precisa que fue incoherente. De acuerdo al 10% (representado en incompleto e incoherente) se estima que el personal encuestado se encontró posiblemente

con algunas confusiones como: en la terminología legal, lo que implica llegar a entender totalmente el contenido del documento; o información tratada con anterioridad a su celebración y que fue omitida en el texto del contrato.

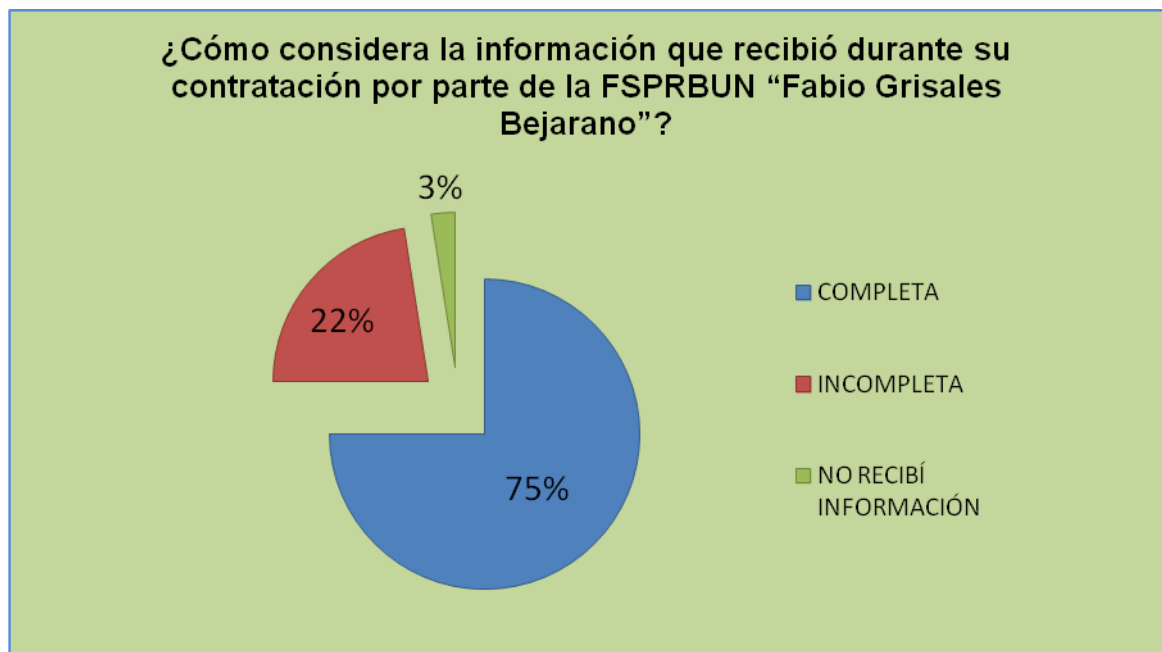
3.6. ¿Cómo considera la información que recibió durante su contratación por parte de la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”?

Tabla: 7 Nivel de información durante la contratación

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
COMPLETA	30	0,75	30	0,75
INCOMPLETA	9	0,225	39	0,98
NO RECIBÍ INFORMACIÓN	1	0,03	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 6 Nivel de información durante la contratación



Del total de las personas encuestadas, el 75% de ellos consideran que la información que recibieron durante la contratación con la Fsprbun “Fabio Grisales Bejarano” fue completa, a su vez, el 22% considera que fue incompleta, y el 3% no

recibió información. Se tiene presente que este 25% del personal contratado tenían expectativas totalmente diferentes de la información que esperaban recibir durante la etapa de contratación, es por ello, que para algunos no fue completa o suficiente, teniendo presente que cada individuo tiene perspectivas diferentes frente a un mismo objeto, lo que la hace tomar decisiones diversas.

De acuerdo a lo anterior, la Fundación puede estar en un punto débil en su proceso de contratación, para ello, se sugiere tomar medidas sobre el asunto y replantear el cómo se esta transmitiendo la información al personal a vincular y realizar retroalimentación al personal encargado de la etapa precontractual y contractual.

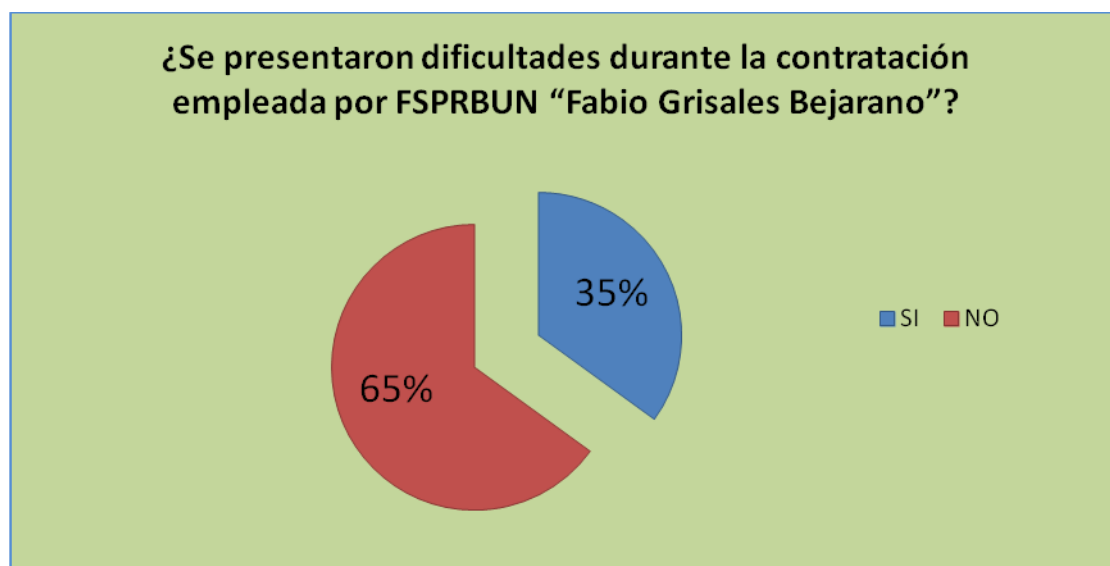
3.7. ¿Se presentaron dificultades durante la contratación empleada por FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”?

Tabla: 8 Dificultades durante la contratación

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
SI	14	0,35	14	0,35
NO	26	0,65	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 7 Dificultades durante la contratación



Del total de las personas encuestadas, el 65% afirma que no se presentaron dificultades durante la contratación empleada por la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” y el 35% estima que si; debido a algunas inconsistencias relacionadas con el tiempo para la elaboración del contrato, por las múltiples actividades que surgen en el departamento encargado para la tramitación, sin embargo, se sugiere tratar de agilizar y evacuar oportunamente los documentos que llegan, a fin de evitar atrasos en la ejecución de la labor.

3.8 ¿Se cumplieron las expectativas con el contrato firmado entre la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” y usted?

Tabla: 9 Logro de las expectativas

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
SI	35	0,875	35	0,88
NO	5	0,125	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 8 Logro de las expectativas



Del total de las personas encuestadas, el 87% manifiesta que si se cumplieron las expectativas con el contrato firmado con la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano” y el 13% considera que no; debido que algunas personas al iniciar una relación contractual con ciertas organizaciones manejan un alto nivel de expectativas, pero a medida del proceso se presentan dificultades que pueden afectar el nivel inicial, como es el tiempo en la tramitación del contrato, inconsistencias o errores al presentar los documentos requeridos para llevar a cabo la actividad a desarrollar.

3.9 ¿Las obligaciones pactadas por las partes contratantes (Fundación “Fabio Grisales Bejarano” y usted) se cumplieron en su totalidad?

Tabla: 10 Cumplimiento de las obligaciones pactadas por las partes contratantes

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
SI	31	0,78	31	0,78
NO	9	0,23	40	1,0
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 9 Cumplimiento de las obligaciones pactadas por las partes contratadas



Del total de las personas encuestadas, el 77% manifiesta que se cumplieron en su totalidad las obligaciones pactadas por las partes y el 23% considera que no, representado por 9 personas inconformes debido a las falencias presentadas durante el desarrollo de la actividad, como el tiempo de ejecución, cumplimiento en las fechas de pago, incumplimiento parcial de las obligaciones por las partes contratantes. Esta situación puede generar que el personal inconforme no establezca futuras relaciones contractuales con la organización, debido a las fallas ocurridas durante el proceso culminado.

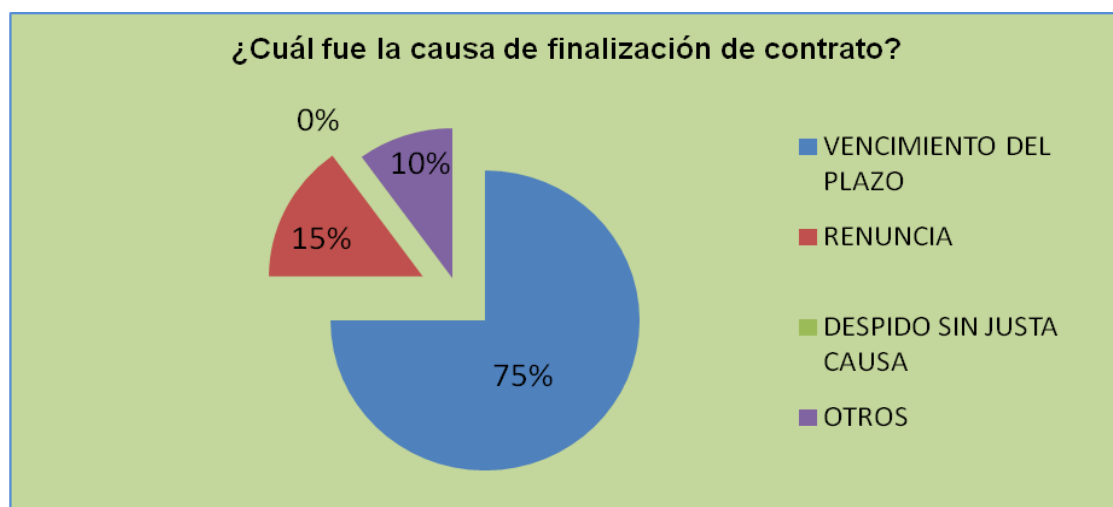
3.10. ¿Cuál fue la causa de finalización de su contrato?

Tabla: 11 Causa de finalización de su contrato

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
VENCIMIENTO DEL PLAZO	30	0,75	30	0,75
RENUNCIA	6	0,15	36	0,90
DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	0	0,00	36	0,90
OTROS	4	0,10	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 10 Causa de finalización del contrato



Del total de las personas encuestadas, el 75% de ellos afirman que el vencimiento del plazo fue la primera causa de finalización del contrato, a su vez, el 15 % afirma que renunció y un 10% corresponde a otras causas, entre ellas, el mutuo acuerdo para dar por finalizado el contrato, el tiempo para dar inicio a la actividad estipulada, o la mala organización de la prestación de los servicios objeto del contrato.

3.11. ¿Volvería a firmar un contrato de prestación de Servicios con la FSPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”?

Tabla: 12 Firma de un nuevo contrato

OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA		FRECUENCIA ACUMULADA	
	ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
SI	33	0,825	33	0,83
NO	7	0,175	40	1
TOTALES	40	1	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta realizada al personal contratado bajo la modalidad de Prestación de Servicios de la Fundación SPRBUN “Fabio Grisales Bejarano”

Gráfico: 11 Firma de un nuevo contrato



Del total de las personas encuestadas, el 82% de ellos afirman que sí volverían a firmar un contrato de prestación de servicios, a su vez, el 18% afirma que no lo volvería a firmar, teniendo presente que pudo existir insatisfacción en las expectativas con las condiciones pactadas y/o inconformidades con los honorarios recibidos y su respectiva tramitación, por lo cual, este reducido porcentaje, se puede convertir en una amenaza para la Fundación, que debe ser evaluada y valorizada para futuros procesos de contratación.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De los resultados arrojados en la encuesta efectuada al personal vinculado bajo el sistema de contratación de Prestación de Servicios realizados con la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, desde enero del 2010 a diciembre del 2011, se puntualiza lo siguiente:

PREGUNTA	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS	RESULTADO O DIAGNOSTICO
Tiempo de legalización del contrato	Una semana 40% Dos semanas 30%	Tres semanas 20% Mayor a cuatro semanas 10%	De acuerdo al análisis se determina que la Fundación fue eficiente en cuanto al tiempo de legalización de los contratos de prestación de servicios.
Lectura del Contrato	Si 90%	No 10%	De acuerdo a este paralelo se evidencia que un gran porcentaje de la población objeto de estudio leyó el contrato en su integridad, para así confirmar lo pactado por ambas partes.
Contenido del Contrato	Claro 50% Completo 40%	Incompleto 5% Incoherente 5%	Se determina que la Fundación para evitar futuros inconvenientes elaboró debidamente el contrato dejando claro las obligaciones y restricciones para ambas partes.
Nivel de información durante la contratación	Completa 75%	Incompleta 22% No recibió información 3%	Durante el periodo comprendido enero de 2010 y diciembre de 2011, se evidencio que la Fundación manejó un buen nivel de información, lo que representa que el personal a vincular obtenga buen conocimiento de la labor a desarrollar y de las condiciones requeridas.

Dificultades durante la contratación	No 65%	Si 35%	Se evidencia que las dificultades presentadas durante la contratación representan un porcentaje significativo, lo cual puede afectar la calidad del proceso aplicado, si no se toman medidas pertinentes para buscar, tomar y aplicar las respectivas soluciones.
Cumplimiento de las obligaciones pactadas por las partes contratantes	Si 77%	No 23%	Con relación al aspecto negativo se determina que si hay personal inconforme puede suceder que no establezcan futuras relaciones contractuales con la organización, debido a las fallas ocurridas durante el proceso culminado. Tener presente que si hay incumplimiento de las obligaciones pactadas por la partes contratadas se pueden generar consecuencias legales al ser demandados judicialmente, lo cual se afectaría la imagen de los implicados, además, puede haber alejamiento de ambas partes.
Firma de un nuevo contrato	Si 82%	No 18%	El personal que no desea vincularse puede ser fruto de la insatisfacción de las expectativas, del incumplimiento de las obligaciones pactadas, o dificultades presentadas durante la actividad desarrollada. Sin embargo el alto porcentaje que si volvería a firmar un nuevo contrato representaría para la organización buenas relaciones contractuales.

De acuerdo a la encuesta realizada sobre la percepción del debido cumplimiento que tiene el personal vinculado bajo el sistema de contratación de prestación de servicios realizados con la Fundación Sociedad Portuaria Regional “Fabio Grisales Bejarano”, desde enero de 2010 a diciembre de 2011, se diagnostica que el personal encuestado tiene una buena imagen en cuanto al debido cumplimiento

de los contratos de prestación de servicios, aun teniendo presente los bajos porcentajes representados en falencias, inconsistencias o insatisfacción de las expectativas, y que el personal fue contratado para una labor específica, de la cual se obtuvo percepciones diferentes y sesgadas por algún inconveniente presentado, al pensar que la información recolectada sería revelada al personal directivo de la organización.

A demás, en cuanto a la contratación la fundación se rige bajo las leyes 1150 del 2007 y 80 de 1993, el Código Civil, Código Sustantivo del Trabajo, y/o el reglamento interno de la organización; lo que significa que obedece a parámetros normas y principios permitiendo así que hayan adecuados mecanismos de control interno para verificar y aplicar el correcto desarrollo de la contratación y el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes contratantes.

Con relación a los resultados obtenidos, se destaca que el personal encuestado puede llegar a ser una fuente de apoyo para que la organización contribuya hacia la mejora continua en cuanto a sus procesos, permitiendo así, que no se generen consecuencias legales, impidiendo que continúe siendo un referente de excelencia y calidad en su entorno.

5. LIMITACIONES

Se presentaron dificultad para obtener la información al interior de la Fundación “Fabio Grisales Bejarano”, teniendo en cuenta que iniciábamos nuestra vinculación a realizar las pasantías en la entidad, lo que además de generar reticencias en los funcionarios, igualmente no gozábamos de la confianza suficiente por parte de ellos para el suministro de la información contractual.

Un considerable número de los contratistas se negaban por múltiples razones a contestar la encuesta, aduciendo que no contaban con el tiempo necesario para ello, pero fue importante la insistencia del grupo investigador y la claridad sobre el motivo de la misma, lo que permitió lograr los resultados plasmados en este trabajo de investigación.

6. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el diagnóstico para determinar el Debido Cumplimiento de los Contratos de Prestación de Servicios realizados por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” desde enero del 2010 a diciembre del 2011, mediante la aplicación de un estudio de carácter descriptivo a través de una encuesta directamente con la población objetivo, se logró conocer la percepción del personal vinculado bajo el sistema de contratación de Prestación de Servicios.

Durante esta actividad se evidenció que el personal contratado durante este periodo, tiene una buena imagen en términos generales del proceso de contratación, al establecerse que para el 77% de los encuestados, las condiciones ofrecidas durante esta etapa se cumplieron a cabalidad, aun teniendo presente las pequeñas inconformidades reflejadas en los bajos porcentajes que se obtuvieron al aplicar la encuesta a la población objeto de estudio. Además, este personal puede llegar a ser una fuente de apoyo para que la organización contribuya hacia la mejora continua en cuanto a sus procesos, permitiendo así, que no se generen consecuencias legales y continúe siendo un referente de excelencia y calidad en su entorno, es por ello que la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano” ha venido desarrollando una gestión ardua en beneficio de la condiciones laborales de sus trabajadores, logrando ser eficiente obteniendo mejores resultados, alcanzando así sus objetivos institucionales.

En términos generales se evidencia que durante el periodo comprendido desde enero de 2010 a diciembre de 2011 la Fundación realizó un debido cumplimiento en cuanto a sus procesos de contratación tomando como referente los resultados obtenidos de la encuesta aplicada.

Teniendo presente que por medio del mejoramiento continuo se logra ser más productivos y competitivos en el mercado, por otra parte las organizaciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse; como resultado de esto, la Fundación puede crecer dentro del mercado y ser líderes tomando como referencia sus líneas de intervención.

Resulta importante mencionar, que para el éxito del proceso de mejoramiento depende directamente del alto grado de respaldo aportado por el equipo que conforma la dirección de la empresa, por ello que se debe tener presentes las opiniones de cada uno de los miembros del equipo que conforman la organización.

Por otro lado, para el grupo investigador realizar esta investigación en la Fundación, fue una experiencia enriquecedora tanto en lo laboral como en lo personal, así mismo de gran satisfacción haber interactuado con el personal encuestado y saber que muchos de ellos tienen una buena percepción de la organización. Además este trabajo nos permitió conocer en profundidad que independientemente que la organización implemente de una manera eficiente los procesos, se pueden presentar hallazgos que generan consecuencias negativas al no detectarse y solucionarse a tiempo.

7. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la percepción del personal encuestado, a la experiencia vivida durante las pasantías y el contacto con la población objeto de estudio, las recomendaciones que se consideran podrían ser valoradas por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, son las siguientes:

Con relación al personal encuestado que representa un 5% que afirmó que el contenido del contrato empleado por la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura Fabio Grisales Bejarano, fue incompleto y a su vez, un 5% afirmó que fue incoherente, se sugiere realizar una inducción entre el Director Jurídico y la persona a contratar, para que haya un mayor conocimiento de la información (cláusulas establecidas) y no solo se haga el proceso de firma, entrega y ejecución del mismo, con el objetivo de resolver inquietudes, teniendo presente que la terminología jurídica en ciertos casos es poco conocida por muchos contratistas y puede desviar el concepto plasmado en el citado contrato, logrando así, mejorar el bajo porcentaje que se obtuvo al realizar la pregunta sobre el contenido del contrato de prestación de servicios.

Al aplicar la encuesta se encontró que un 13% de la población objeto de estudio, respondió que hubo incumplimiento en las expectativas que se tenía del contrato y un 18% considera que no volvería a firmar un contrato de Prestación de Servicios con la Fundación, debido a esto, se sugiere que la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”, revise el proceso aplicado y/o evalúe el debido cumplimiento mediante un formato de encuesta al contratista, cuando se vence el tiempo establecido en el contrato, con el objetivo que ambas partes queden satisfechas y se conozca la percepción del personal con respecto al proceso realizado, permitiendo que la imagen de la organización sea optima.

De acuerdo a las dificultades presentadas durante la etapa de contratación, representado con el 35% de la población objeto de estudio, se estima que la Fundación debería hacer un paralelo el cual le permita identificar sus debilidades y fortalezas para así encontrar las dificultades que le impiden ser eficientes, y puedan actuar con prontitud y garantizar un proceso confiable para ambas partes.

Por otro lado, durante el desarrollo de las pasantías se destaca la labor que día a día realiza la Fundación en cuanto al desarrollo y contribución del mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de la población vulnerable, ejecutando programas y proyectos sociales sostenibles en educación, generación de ingresos y fortalecimiento institucional orientados en satisfacción de las necesidades de la población objetivo.

Es preciso recordar que bajo la modalidad de un Contrato de Prestación de Servicios no hay subordinación, lo que significa que el trabajador no está obligado a tener un horario fijo, ni acatar órdenes permanentes, la obligación es de hacer algo, es decir, únicamente debe cumplir con el objetivo para el que ha sido contratado, en el plazo y actividad acordada, además de permitir que el contratista pueda prestar sus servicios a otras organizaciones debido a la flexibilidad de las características antes mencionadas.

BIBLIOGRAFÍA

AGUDELO VILLA, Hernando. La vuelta del péndulo. Lecturas Dominicales. El Tiempo, 5 de Octubre de 1997. p.5.

CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. 1, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, Pág. 124

CESARINO, Junior, Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo, Rio de Janeiro, 1938 pág. 10

CÓDIGO DE ÉTICA, de la Fundación Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura “Fabio Grisales Bejarano”

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

DE LUGO, Benítez. Extinción del Contrato de Trabajo, Madrid, 1945, pág. 20

ENSINCK, Juan A., “Contrato de Trabajo – Definición y Concepto”, en la obra Derecho Individual De Trabajo, como homenaje al profesor Mario L. Devealli, Buenos Aires, E.D. Heliasta, 1979, pág. 52

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Editorial Leyer. 4 ed. 2005. ISBN: 958-690895-X. pág. 232

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Documentación, Presentación de Tesis, Trabajo de Grado y Otros Trabajos de Investigación. Bogotá: ICONTEC., NTC 1486, Sexta Actualización.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN.
Referencias Documentales para Fuentes de Información Electrónicas. Bogotá:
ICONTEC., 1998. NTC 4490.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN,
Referencias Bibliográficas. Contenido, Forma y Estructura. Bogotá: ICONTEC.,
2008. NTC 5613.

LÓPEZ GUTIÉRREZ, Orlando, “Código Civil”. LEGIS Editores S.A. 2000. ISBN:
958-653-107-4

RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando, “El Contrato de Trabajo” Editorial Leyer
Ltda. Bogotá D.C. ISBN: 958-676-097-9

RUPRECHT, Alfredo J., Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Ed. Bibliográfica
Omeba, 1976, págs. 4, 5 y 6

SUAREZ BELTRÁN, Gonzalo, “Reforma al Estatuto General de Contratación de la
Administración Pública, Comentarios a la Ley 1150 de 2007” LEGIS Editores S.A.
2007. ISBN: 978-958-653-611-0

TAPIAS PERDIGON, Camilo, Aspectos Prácticos de la Contratación Publica,
primera edición, Santafé de Bogotá,- Colombia, Casa Editorial Grupo Ecomedios,
2.000, Pág. 111

CIBERGRAFÍA

Definición de Contrato de Mantenimiento. Disponible en la página:
<http://www.contratosinformaticos.com/modelos/mantenimiento4.html>.

Definición de Contrato de Suministro y Contrato de Obras. Disponible en la página:
<http://legislacion.derecho.com/ley-30-2007-de-contratos-del-sector-publico#AN1>.

Definición De Cumplimiento. Disponible en la página:
<http://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php>.

Definición de Diagnóstico. Disponible en la página:
http://www.formacionenlinea.edu.ve/formacion_educadores/formacion-educadores/curso_ppa/unidad2/u5_1.html.

Definición de Percepción. Disponible en la página:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Percepci%C3%B3n>.

Historia de Buenaventura. Disponible en la página:
http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_%28Valle_del_Cauca%29

Ley 80 de 1993. Disponible en la página:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0080_1993.html