

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE TRABAJO
EN UNA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE” DEL VALLE DEL CAUCA DE
ACUERDO A LAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

**MIGUEL HORACIO GOMEZ ACHICUE
PABLO ANDRES ESGUERRA GARCIA**



**UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2013**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE TRABAJO
EN UNA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE” DEL VALLE DEL CAUCA DE
ACUERDO A LAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

**MIGUEL HORACIO GOMEZ ACHICUE
PABLO ANDRES ESGUERRA GARCIA**

Trabajo de Grado

**Director
Psi. HERNÁN GÓMEZ USMA
Magister en Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2013**

NOTA DE ACEPTACIÓN

JURADO

JURADO

JURADO

Santiago de Cali, junio de 2013

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	19
2. JUSTIFICACION	20
3. OBJETIVOS	22
3.1 OBJETIVO GENERAL	22
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	22
4. MARCO TEORICO	23
4.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	23
4.1.1 Clasificación de los riesgos psicosociales.....	23
4.2 FACTORES PSICOSOCIALES Y GESTIÓN ORGANIZATIVA.....	27
4.3 RIESGO PSICOSOCIAL, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRÉS Y SALUD	31
4.4 LOS ESTRESORES: LOS FACTORES PSICOSOCIALES	33
4.5 DE LA IDENTIFICACIÓN A LA ACCIÓN: PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA	34
4.6 RESOLUCION 2646 DEL 2008.....	36
4.7 EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO.....	38
4.8 FORMAS DE CONTRATACION	42
4.8.1 Contrato laboral.....	42

4.8.2	Cooperativas de trabajo asociado, normatividad e historia.....	43
4.9	PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA	46
4.9.1	PRINCIPIOS INDIVIDUALES.....	49
4.9.1.1	Igualdad de Oportunidades.....	49
4.9.1.2	Salario mínimo vital y móvil.....	52
4.9.1.3	Estabilidad en el Trabajo.....	53
4.9.1.4	Irrenunciabilidad de derechos mínimos.....	55
4.10	VINCULACIÓN DE PERSONAL	56
4.10.1	Contratación directa.....	56
4.10.1.1	Actividad Personal.	57
4.10.1.2	Subordinación.	58
4.10.1.3	Remuneración.....	58
4.10.1.4	Empleados públicos.	60
4.10.2	Contratación Indirecta.....	65
4.10.2.1	Cooperativas de Trabajo Asociado.	69
4.10.2.2	Empresas de Servicios Temporales.....	79
4.10.2.3	Contrato Sindical.....	81
4.10.2.4	Contratación por Prestación de Servicios.	81
5.	METODOLOGIA	86
5.1	TIPO DE INVESTIGACION.....	86
5.2	POBLACION	86
5.3	CRITERIOS DE SELECCIÓN	87

5.4	INSTRUMENTOS Y TECNICAS.....	87
5.4.1	Técnica cualitativa.....	87
5.4.2	Instrumento de valoración de las condiciones psicosociales ISTAS 21	89
5.5	PROCEDIMIENTO	91
5.5.1	Socialización de la investigación y consentimiento informado de los participantes	91
5.5.2	Aplicación de instrumento ISTAS 21 para la valoración de las condiciones psicosociales presentes en la institución de salud	92
5.5.3	Realización de trabajo con grupos focales.....	92
5.5.4	Procesamiento de datos y análisis de resultados	92
5.5.5	Socialización de resultados y entrega de documento a la E.S.E	93
6.	ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS	94
6.1	CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA.....	95
6.2	RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (método ISTAS).	99
6.2.1	Resultados por factores de riesgo psicosocial en el trabajo inseguridad sobre el futuro.....	101
6.2.2	Exigencias psicológicas sensoriales	103
6.2.3	Estima	105
6.2.4	Control de tiempos de trabajo	107
6.2.5	Exigencias psicológicas cognitivas	109
6.2.6	Exigencias psicológicas, esconder emociones	111
6.2.7	Doble presencia	113

6.2.8	Los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a la modalidad contractual.....	116
6.3	RESULTADOS CUALITATIVOS.....	128
6.3.1	Grupos focales cooperativa.....	128
6.3.2	Grupos focales planta	146
7.	CONCLUSIONES	167
8.	RECOMENDACIONES	172
	BIBLIOGRAFIA.....	174
	ANEXOS.....	178

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Género	95
Gráfica 2. Edad	96
Gráfica 3. Estado civil	96
Gráfica 4. Tipo de vivienda	97
Gráfica 5. Número de hijos	97
Gráfica 6. Nivel educativo	98
Gráfica 7. Nivel salarial	98
Gráfica 8. Experiencia laboral formal	99
Gráfica 9. Diagrama que representa la prevalencia de exposición en los trabajadores de una E.S.E. del Valle del Cauca	100
Gráfica 10. Priorización de los factores de riesgo psicosocial	101
Gráfica 11. Inseguridad en el trabajo según relación laboral	102
Gráfica 12. Inseguridad en el trabajo según sexo	102
Gráfica 13. Inseguridad en el trabajo según edad	103
Gráfica 14. Exigencias sensoriales según relación laboral	104
Gráfica 15. Exigencias sensoriales según sexo	104
Gráfica 16. Exigencias sensoriales según edad	105
Gráfica 17. Estima según relación laboral	106
Gráfica 18. Estima según sexo	106
Gráfica 19. Estima según edad	107
Gráfica 20. Control tiempo según relación laboral	108

Gráfica 21. Control tiempo según sexo	108
Gráfica 22. Control tiempo según edad	109
Gráfica 23. Exigencias cognitivas según relación laboral	110
Gráfica 24. Exigencia cognitivas según sexo.....	110
Gráfica 25. Exigencias cognitivas según edad	111
Gráfica 26. Esconder emociones según relación laboral	112
Gráfica 27. Esconder emociones según sexo.....	112
Gráfica 28. Esconder emociones según edad	113
Gráfica 29. Doble presencia según relación laboral.....	114
Gráfica 30. Doble presencia según sexo	114
Gráfica 31. Doble presencia según edad.....	115
Gráfica 32. Doble presencia según edad.....	116
Gráfica 33. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en una E.S.E. según modalidad contractual –Personal de planta	117
Gráfica 34. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en una E.S.E. según modalidad contractual –Personal de CTA.....	117

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Criterios de selección grupos focales.....	87
Tabla 2. Categorías de análisis en trabajo de grupos focales	88
Tabla 3. Dimensiones psicosociales según istas 21	90
Tabla 4. Priorización de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que caracterizan a la población trabajadora de una E.S.E. del valle del cauca	100
Tabla 5. Priorización de los riesgos psicosociales identificados según modalidad contractual.....	116
Tabla 6. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos	164
Tabla 7. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos	166

LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo A. Consentimiento Informado	178
Anexo B. Guía para el Desarrollo de la Dinámica con Grupos Focales.....	180
Anexo C. Instrumento Ista 21. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	182

AGRADECIMIENTOS

En la culminación de una etapa tan importante de nuestro quehacer estudiantil y hace mucho tiempo, es importante decir que sin el grano de arena de cada persona que ha pasado por nuestras vidas hubiera sido imposible formar el carácter, las ganas y la visión de un crecer académico constante.

Es por esta sencilla razón que queremos habiendo recibido tanto apoyo por parte de todos los que nos han rodeado desde recordar a:

Nuestras familias, las cuales se aguantaron las interrupciones y desprogramaciones de eventos fraternales por las no faltantes actividades académicas que resultaron semana a semana durante el periodo que duraron las clases.

Los docentes, quienes estuvieron siempre prestos a asesorarnos sin importar el horario, la vía o la pertinencia de la pregunta en su cátedra ayudándonos a ampliar criterios y mostrándonos abanicos de posibles caminos para alcanzar nuestros objetivos.

A nuestros compañeros y amigos que hicieron agradables las jornadas de 8 horas en labor estudiantil, justo cuando el resto del mundo dormía, bailaba o paseaba.

Y a Dios porque siempre nos ha acompañado de personas que aportan y nos ha mostrado senderos correctos para alcanzar nuestros éxitos.
A todos ellos, muchas gracias.

Este trabajo está dedicado a nuestras familias, quienes han sido el soporte que nos permite llegar hoy a este lugar de nuestras vidas y nos seguirán sosteniendo para cada día llegar más lejos.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), identificando la gran importancia que tienen los factores psicosociales sobre el bienestar tanto de trabajador como de la organización a la cual pertenece, en su enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, dedica un capítulo exclusivo a la revisión de estudios y teorías acerca de la afectación de dichos factores sobre la salud del trabajador.

Los factores psicosociales del trabajo tienen la capacidad de crearle al trabajador tensiones físicas y emocionales (estrés) que pueden desencadenar en quebrantos de salud. Dichas tensiones varían de un trabajador a otro teniendo en cuenta sus estilos de afrontamiento y características personales que lo llevan a responder de múltiples formas a los eventos o presiones que se le presentan en su entorno laboral. El estrés es, por lo tanto, un estereotipo en las respuestas del Cuerpo a influencias, exigencias o presiones del ambiente.

Los Factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y de su entorno, como lo son el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias familiares) y a las características del individuo (como su personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir a un trabajador a experimentar estrés.

En 1975, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expide una resolución en la cual establece que el trabajo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y establece entre otras las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo:

- El trabajador debe tener cierto grado de apoyo social y reconocimiento en El lugar de trabajo.
- El trabajador debe sentir que su puesto de trabajo le ayuda a alcanzar un futuro deseable.

La agencia europea de seguridad y salud en el trabajo, en el año 2007 expide un documento en el que declaran que la flexibilización laboral está llevando a emerger nuevos e importantes riesgos que están afectando negativamente la salud de la población trabajadora.

Uno de esos riesgos emergentes lo constituyen las múltiples formas de contratación que brindan condiciones laborales con unos altos componentes estresores. Dice el documento que las nuevas formas de vinculación laboral están marcadas por las relaciones a corto plazo, agregando incertidumbre y tensión sobre la estabilidad económica y todo lo que se desprende de ella en la vida de un trabajador.

Entre las características que marcan las nuevas formas de contratación y van en detrimento de la salud del empleado están:

Baja calidad del empleo, poca oportunidad de entrenamiento, mínimas o nulas posibilidades de ascenso, limitaciones del salario y de la estabilidad laboral.

También se ha observado que la población con vinculaciones no estandarizadas o reguladas como los contratos laborales al fragmentar los deberes legales de los empleadores aportan al descuido de la protección de la salud del trabajador. Esto sucede por las limitadas inducciones al cargo, y las inversiones en prácticas seguras para los mismos. Dicha situación ha contribuido a elevar en muchos sectores la prevalencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De acuerdo a lo anterior los autores centran su interés investigativo en exponer los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo a la modalidad de contratación en una Empresa de salud del estado, ubicada en un municipio del sur del Valle del Cauca, funcionando como un hospital local de nivel I, atendiendo principalmente al personal de régimen subsidiado y los mal llamados vinculados, recibiendo recursos producto de la contratación con el gobierno municipal (para los servicios de consulta externa, promoción y prevención, fisioterapia, hospitalización, laboratorio clínico y urgencias) y generando así aportes al conocimiento científico frente a esta realidad organizacional que puede estar presente en las empresas tanto privadas como públicas del país.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El informe del Comité Mixto OIT-OMS¹, sobre medicina del trabajo, en su novena reunión, define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, con las capacidades del trabajador¹, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Dichos aspectos a través de las percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo².

A nivel nacional, la Resolución 2646 del 2008, establece que los factores psicosociales deben ser identificados, evaluados, intervenidos y monitoreados para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral³. Entre estos factores psicosociales se encuentran discriminados los extra laborales (referidos al entorno y condiciones sociales del trabajador por fuera de su actividad productiva), los individuales (que son conformados por las características individuales, tales como estructura de la personalidad y métodos de afrontamiento) y los intralaborales, que son los inherentes al sitio de trabajo y se dividen en:

- Gestión organizacional: entre los que se encuentran el estilo de mando, modalidad de pago y contratación, estrategias de manejo de personal, entre otros.
- Características de la organización del trabajo: entre las que se cuentan las formas de comunicación, organización del trabajo y demandas de la labor.
- Factores del grupo social: tales como el clima, calidad de las mismas, cohesión y trabajo en equipo.
- Medio ambiente de trabajo, tipo de beneficios recibidos a través de programas de bienestar, condiciones de la tarea, etc.

Dentro de estos factores podemos encontrar algunos protectores y otros de riesgo. Dicha clasificación depende en gran parte de la interacción con los mencionados extra laborales y personales y se ve reflejada en la percepción que tiene el trabajador sobre estos aspectos.

En una institución de salud estatal, (denominada E.S.E. o Empresa Social Del Estado) ubicada en un municipio del Valle Del Cauca se encuentran laborando 118 personas y aunque sus actividades las realizan en el mismo centro de trabajo, bajo condiciones físicas similares entre un cargo y otro se encuentra que la

modalidad de contratación no es igual en todos los casos, pues existe un 35% vinculado por contrato laboral, manejando algunas condiciones legales inherentes a esta condición, mientras que el 65% restante cuenta con vinculación por cooperativa de trabajo asociado, la cual siendo igualmente legal cuenta con algunas condiciones diferentes.

Las diferencias entre condiciones de contratación pueden llevar a los colaboradores a percibir como protectores o agresores los diferentes factores psicosociales intralaborales pues esto puede afectar la construcción subjetiva llevando a los mismos a sentirse seguros o en riesgo por cada condición.

El efecto de la percepción que tienen los trabajadores puede ser positivo o negativo tanto para el trabajador como para la organización. En el trabajador cuando se perciben como factores protectores o beneficiosos se crean vínculos laborales, sociales que contribuyen a la salud mental del colaborador, a la productividad, el compromiso y el grado de desempeño que bajo un ambiente saludable se convierte en la contribución del trabajador hacia la empresa ayudando a alcanzar los objetivos organizacionales. En caso contrario, cuando las condiciones son percibidas como agresivas a nivel individual se dan dinámicas mentales que llevan a experimentar distres, afectando su desempeño⁴, pudiendo encontrar situaciones de ausentismo o presentismo, relaciones sociales deterioradas y otros posibles efectos que son dañinos tanto para el empleador como para el trabajador.

Un estudio adelantado por Sandra Venditti, el pasado 05/04/2011, según Fuente: HealthDay, traducido por Hola Doctor, tomado de Tusalarior.org, en estudio denominado “Un mal trabajo puede ser peor para tu salud que estar desempleado”, expreso: que tener un trabajo temporal, precario o mal pagado puede ser tan dañino para la salud mental como no tener trabajo, según un nuevo estudio publicado en la revista Occupational and Environmental Medicine.

Los investigadores analizaron los datos de más de 7.000 personas en edad de trabajar de Australia y no les sorprendió encontrar que los que estaban desempleados tenían peor salud mental en general que los que tenían un empleo. Sin embargo, los autores del estudio también encontraron que la salud mental de las personas con trabajos mal pagados, con poco respaldo o a corto plazo podía ser tan mala o incluso peor que la de los que estaban desempleados. Las personas que tenían los trabajos de peor calidad experimentaban un mayor deterioro de la salud mental con el tiempo. Los investigadores encontraron una relación directa entre el número de condiciones laborales poco favorables y la

salud mental, ya que con cada aspecto laboral negativo adicional reducía la puntuación de salud mental de la persona.

Para las personas desempleadas, los beneficios de salud de encontrar un trabajo dependían de la calidad del puesto de trabajo. Tener un puesto de trabajo de alta calidad luego de estar desempleado mejoraba la salud mental en una media de tres puntos, pero tener un trabajo de mala calidad conducía a un deterioro de la salud mental de 5.6 puntos. Los autores concluyeron que los trabajos muy exigentes que dan a la gente poco control de su trabajo y que ofrecen poco apoyo o baja remuneración, no son buenos para la salud.

"Las políticas de trabajo se basan en la idea de que cualquier trabajo es mejor que nada ya que fomenta la economía así como el bienestar personal", escribieron los autores. "La calidad psicosocial del trabajo es un factor fundamental que debe tomarse en cuenta al momento de diseñar y ejecutar políticas de empleo y de asistencia".

En la E.S.E. se han evidenciado algunos fenómenos presentados en el personal vinculado por CTA tales como jornadas en las que se presentan ausentismo de varios empleados por diferentes motivos comunicados a los directivos. Al realizar el comparativo entre el ausentismo presentado entre personal de vinculación por contrato laboral y por CTA durante el año 2010 se obtienen que el 26,6% de los empleados con contrato presentaron incapacidades con un promedio de días de 14,2 días, mientras que de los vinculados por cooperativa de trabajo asociado el 26,8% presento incapacidades con un promedio de 5,7 días.

En cuanto al comparativo referente a permisos durante el mismo año encontramos que del personal contratado el 28,8% solicito permisos con un promedio de 2,0 días por persona, mientras que de los asociados a cooperativa el 28,3% solicito permiso con un promedio de 2,5 días.

Los directivos de la institución manifiestan notar mayor compromiso entre el personal asociado a la cooperativa, pero en comentarios aislados de algunos de los socios refieren que el incapacitarse afecta el ingreso de los mismos.

Con base a lo anterior , en la diferencia de promedios encontrados en el ausentismo presentado por incapacidades, por las mencionadas posibilidades y las formas en que pueden afectar la salud individual y de la empresa a partir de las construcciones subjetivas que tengan los trabajadores y teniendo en cuenta que

existen factores en la modalidad de contratación, que pueden llegar a afectar dicha construcción, surge la necesidad de conocer la percepción que tienen los colaboradores de la E.S.E., de acuerdo a la modalidad contractual por la que se encuentran vinculados.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores de una ESE del Valle del Cauca, de acuerdo a su modalidad contractual?

2. JUSTIFICACION

A nivel mundial se están presentando cambios en los sistemas laborales. Se han dado flexibilizaciones de horarios, de salarios y de muchas otras condiciones que ayudadas por los avances en tecnología han permitido la mutación de las diferentes condiciones laborales.

Dentro de estos cambios se ha presentado un fenómeno muy importante, el cual ha sido la variación en las formas de contratación. Una de estas variaciones llamada tercerización, en donde el vínculo laboral entre empleado y empleador se hace cada vez menos visible y esto puede llegar a afectar de formas diversas al trabajador.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo publicó un documento en año 2007 llamado “expertos en la prevención de riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo” donde la variación en los procesos de vinculación laboral es tomada como riesgo importante, debido a las condiciones de incertidumbre laboral, a la disminución en la retribución por la labor desempeñada, entre otras características, las cuales aumentan la tensión y el estrés en el trabajador afectando directamente y de forma negativa la salud del mismo⁵.

A nivel nacional, en el año 2008 el ministerio de protección social saca la resolución 2646 en la que la forma de contratación es vista como un factor psicosocial que debe ser tenido en cuenta por este convertirse fácilmente en protector o de riesgo. Dicha resolución direcciona para que todo centro de trabajo identifique, valore e intervenga los diferentes factores para mantener ambientes laborales saludables y garantizar así el impacto positivo en la salud del trabajador. Durante el año 2009, en estudio realizado por el Ministerio de Protección Social, se encontró que los procesos de tercerización contribuían a la desnaturalización de la relación laboral, la desindicalización y al desmejoramiento de salarios de los empleados³.

Entre los años 2006 y 2009 en el circuito laboral de Cali se presentaron más de 650 demandas contra una Empresa Social del Estado reclamando existencia de contrato real (amparadas en el Art. 53 de la Constitución Política). Dichas demandas fueron puestas por colaboradores vinculados laboralmente mediante la figura de asociados a una Cooperativa de Trabajo Asociado que contrataba con la E.S.E. y entre las afecciones se encontraba la pérdida de derechos como

empleados y el desmejoramiento de sus condiciones. Información tomada de los 16 Juzgado Laborales del Circuito de Cali.

La E.S.E. como población de estudio para esta investigación, cuenta con un centro de salud en la cabecera municipal y 10 puestos de salud ubicados en diferentes corregimientos de la zona rural, teniendo entre su personal promotoras de salud (capacitadas como auxiliares de enfermería), auxiliares de enfermería, enfermeras profesionales, médicos, conductores, personal de servicios generales, personal de seguridad, personal de laboratorio, fisioterapeuta, fonoaudióloga, personal administrativo y también tiene contratación con algunas especialidades que manejan horarios limitados. Se atienden por servicios de consulta externa 2600 servicios aproximadamente, mientras que en el servicio de urgencias se dan 3800 servicios en promedio mensualmente.

Dentro del personal mencionado se encuentran personas vinculadas por Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA), prestación de servicios y personal de contrato laboral, por tanto se hace de gran relevancia identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo sin discriminar la modalidad contractual que sus colaboradores.

En la E.S.E. a estudio, se determinó que cuenta con 41 trabajadores bajo la modalidad de contratación directa, en la que, entre otras condiciones, se encuentran sindicalizados, pagan el porcentaje de su seguridad social correspondiente al empleado y cuentan otras condiciones como vacaciones, cesantías y demás. Mientras que 77 colaboradores se encuentran vinculados como asociados a una CTA cancelando la totalidad de su seguridad social, sin posibilidades de sindicalización y con ausencia de otros factores económicos tales como los pagos de cesantías o vacaciones.

Bajo estas situaciones actuales y sin encontrarse antecedentes de estudios guiados a evaluar la percepción de los factores psicosociales en institución de salud, la investigación propuesta aportaría a nivel académico para el conocimiento de la forma en que la modalidad de contratación laboral afecta dichas percepciones. También serviría como línea de base a la E.S.E. para cumplir con lineamientos legales de la resolución 2646 del 2008 (tales como la caracterización socio demográfica y la identificación de los factores psicosociales). De este modo se facilitaría la intervención a nivel psicosocial en los diferentes programas de bienestar laboral que pueda desarrollar la misma.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar los factores de riesgo psicosociales de tipo laboral en los colaboradores de una ESE del Valle del Cauca de acuerdo a su modalidad contractual.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar el perfil socio demográfico de los trabajadores de una Empresa Social del Estado (E.S.E.), de un Municipio del Valle del Cauca.
- Identificar los Factores de riesgo psicosociales del trabajo en la población estudio.
- Priorizar los factores de riesgo psicosocial en la población estudio.
- Establecer los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con su modalidad contractual.

4. MARCO TEORICO

4.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El comité Mixto OIT – OMS define los factores Psicosociales como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”¹.

La interrelación negativa entre las condiciones laborales (medio ambiente de trabajo, tareas y características de la organización laboral) y los factores humanos (capacidades, necesidades, expectativas del trabajador, costumbres, cultura y las condiciones personales fuera del trabajo), originan consecuencias nocivas en tres aspectos, fundamentalmente: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador⁴.

4.1.1 Clasificación de los riesgos psicosociales

1. Medio ambiente físico de trabajo: Se trata de los factores de orden físico en general que, aparte de sus influencias directas como causas de accidentes y enfermedades profesionales, tienen una “potencialidad estresante” que incide en el bienestar y la satisfacción del trabajador: Estudios confirman que la salud física peligra, cuando el medio de trabajo tiende a deshumanizar a la persona debido a una combinación de circunstancias que la exponen a riesgos físicos y mentales. Esto incluye, por ejemplo, a las instituciones con alto nivel de ruido o calor; y las tareas son repetitivas en estas condiciones. De esto se deriva que los trabajadores tengan muy pocas oportunidades de comunicarse de manera efectiva entre ellos.

2. Factores propios de la tarea: Dentro de este punto se incluye la sobrecarga de trabajo que puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo se torna difícil). Se describen varios estudios sobre la influencia de la sobrecarga cuantitativa de trabajo en el consumo de tabaco, sobre los padecimientos de enfermedad coronaria, en la tasa elevada de colesterol y la aceleración el ritmo cardiaco⁶. Igualmente, en la, manifestación de síntomas de tensión psicológica, como la insatisfacción en el trabajo, la baja autoestima, la sensación de amenaza y malestar continuo.

3. organización del tiempo de trabajo: La duración de la jornada laboral, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pausas y descansos y los ritmos de

trabajo (impuesto y fijo), estructuran en gran medida la forma de vida de la población activa, y son factores vinculados con la participación social y los problemas de salud. Se ha comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo.

4. Modalidades de la gestión y del funcionamiento de la empresa: Dentro de esta categoría se analizan los siguientes aspectos:

Función de los trabajadores: Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad del contenido de la tarea), contradictoria, o existe oposición entre las diferentes órdenes o exigencias. Cuando son conflictivas (conflictos de competencia), estas situaciones pueden convertirse en causas de estrés. La responsabilidad contraída por el trabajador ante situaciones críticas, sentirse responsable de la seguridad o de la vida de terceros, se constituye en elemento generador de estrés⁴.

La participación de los trabajadores: Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la no participación en la toma de decisiones, la limitación de la iniciativa, etc., constituyen un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores.

Relaciones en el medio de trabajo: Las relaciones interpersonales con colegas, coordinadores y superiores; y el apoyo social requerido para desempeñar una función, están asociados con la generación de estrés profesional. Cuando en un grupo la repartición de las funciones es ambigua, se acelera el deterioro de las relaciones entre sus miembros, apareciendo riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo.

Introducción de cambios en el lugar de trabajo: La competencia económica y la creciente libertad del comercio obligan a las empresas a cambiar su forma y modo de producción. Todos los sectores económicos tienen que hacer frente a esta situación que arroja importantes consecuencias sobre aspectos psicosociales del trabajo. En este proceso se cometen errores y omisiones. Por ejemplo: no se brinda una eficiente preparación psicológica y técnica a los trabajadores, los cuales no reciben información anticipada y adecuada. Los nuevos métodos no evalúan los costos humanos y no se conciben de acuerdo a principios ergonómicos. Por último, no se aplican medidas de apoyo para amortiguar el efecto de las nuevas tecnologías.

Tipo de remuneración: El tipo de salario (salario fijo o porcentual) y los incentivos adicionales tienen una influencia directa en el nivel de satisfacción de los trabajadores.

5. Cambios tecnológicos: La industrialización: Acarrea problemas de salud y en el modo de vida de los trabajadores. Entre las consecuencias se señalan los problemas ocasionados por la movilización de mano de obra; trabajadores provenientes de zonas agrícolas y rurales con sus valores y creencias, su desadaptación a la nueva forma de vida. a lo que se suma la falta de formación. Estas personas, en su mayoría, se ven forzadas a vivir en condiciones insalubres en los cinturones de miseria alrededor de las fábricas, separadas de sus familias.

Florentino Alonso (1987) mantiene la clasificación del Comité Mixto OIT-OMS y añade otros parámetros de análisis. Este autor argumenta tres razones por las cuales el estudio de los factores psicosociales no puede dejarse de lado:

En primer lugar, porque a partir de la aceptación unánime del concepto de salud propuesto por la OMS, como el estado de bienestar y equilibrio físico, psíquico y social, ya no es aceptable una acción preventiva que no tenga en cuenta los aspectos psico-sociológicos del trabajo y la salud.

En segundo lugar, por la situación paradójica que se viene produciendo en las últimas décadas: mientras el nivel cultural de la población y subsidiariamente, sus expectativas y necesidades tienden a aumentar en términos generales, el trabajador percibe que su trabajo y las condiciones en que lo realiza van sufriendo paralelamente un empobrecimiento relativo. Mejoran las condiciones materiales, pero los trabajos parecen tener cada vez un menor contenido en comparación con la elevación del nivel cultural, de forma que se producen importantes niveles de insatisfacción. Y todo ello hace que los aspectos de tipo psicosocial sean cada vez más valorados.

En tercer lugar, porque cualquier planteamiento coherente de la prevención de riesgos se apoya actualmente en un concepto básico: el concepto de sistema. O sea, sistema es, por definición "un conjunto de partes u órganos interdependientes que interactúan". Son por tanto, inherentes al concepto de sistema (1) interdependencia entre las partes, (2) interacción entre ellas, y (3) globalidad de la forma. Así, una persona, un grupo, un departamento dentro de una organización, una empresa, una institución; son sistemas, pues se componen de órganos o partes que deben funcionar coordinada e integradamente.

Según Alonso, toda situación de trabajo constituye, de hecho, un sistema conformado por cuatro elementos básicos:

1. Los individuos (!)
2. Las tareas que ejecutan (T)
3. Los materiales de que se sirven (medios tecnológicos, materias primas, etc. (M))
4. El ambiente de trabajo en el que evolucionan (A).

Respecto a los factores intrínsecos del empleo, Alonso (1987) añade que éstos se refieren al contenido del trabajo, y dentro de ellos incluye los siguientes:

- **El nivel de cualificación exigido por el puesto.** La monotonía - repetitividad de las tareas: Por la mínima actividad intelectual que exigen generan problemas tales como fatiga física (por la repetitividad de los gestos musculares), fatiga mental por «defecto», empobrecimiento intelectual del individuo e insatisfacción generalizada.
- **El nivel de responsabilidad-autonomía en la toma de decisiones:** Provoca consecuencias negativas por el hecho de que el individuo está sujeto a normas, métodos, ritmos que le impiden tomar decisiones sobre su trabajo.

Además de los factores descritos por la OIT-OMS, Alonso incluye dentro de los riesgos psicosociales aspectos como el desempleo y el subempleo, ya que la inestabilidad laboral afecta el bienestar de los trabajadores, quienes, en muchas ocasiones, aceptan el trabajo en condiciones precarias. A menudo se someten a horarios duros y largos, con una muy baja calidad de la tarea que desempeñan. El temor a perder fácilmente el puesto se añade a las tensiones vinculadas con el trabajo (Alonso, 1987).

Guillermo Bocanument resume así la clasificación de la OIT-OMS de los riesgos Psicosociales:

- **Los derivados de la organización y concepción del trabajo:** Incluyen las políticas de la empresa en relación con la inestabilidad laboral, el estilo de mando, el ejercicio del poder, los salarios, las posibilidades de ascenso y progreso personal, el manejo de las comunicaciones, los horarios, la respuesta a las expectativas y aspiraciones de los trabajadores.

- **El tipo de trabajo:** Forman parte de este grupo los factores de riesgo generados por la automatización de los procesos, la monotonía de las tareas, la responsabilidad en el cargo y el uso inadecuado de las aptitudes personales de acuerdo a la ubicación del trabajador.

- **Factores humanos:** Contemplan los factores endógenos (edad, aptitudes, vulnerabilidad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos, sexo, deseos y aspiraciones), y los factores exógenos (experiencias familiares, cultura, contexto social).

4.2 FACTORES PSICOSOCIALES Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

- **La organización:** El término “organización” suele utilizarse en un sentido amplio; y no es extraño, pues la manifestación de la “organización” tiene numerosos aspectos. Puede afirmarse que el estudio de las organizaciones es en sí mismo una materia que carece de ubicación natural en una disciplina académica específica. Ciertamente que el concepto de organización ha pasado a ocupar una posición fundamental en la denominada ciencia de la gestión, que, en algunos países, es una asignatura independiente en el campo de los estudios empresariales. Ahora bien, en otras disciplinas, entre las que se cuenta la salud y la seguridad en el trabajo, también se han encontrado razones para reflexionar sobre la teoría de la organización y para determinar qué aspectos de la misma deben atenderse en los análisis de investigación. La organización es importante no sólo para la gestión empresarial, sino también para la situación laboral de cada persona, tanto en lo que se refiere a su salud, como a sus oportunidades a corto y largo plazo de contribuir eficazmente al trabajo. Así, es fundamental que los especialistas en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo conozcan la teoría, los conceptos y las formas de abordar la realidad social a la que hacen referencia los términos organización y desarrollo o cambio organizativo. El sistema organizativo influye en las relaciones sociales que se establecen entre las personas que trabajan en una organización²; de hecho, ese sistema está pensado para lograr unas relaciones sociales determinadas. En varios estudios sobre los aspectos psicosociales de la vida laboral se afirma que la configuración de una organización “engendra” unas relaciones sociales. La elección entre estructuras organizativas alternativas depende de varios motivos, algunos de ellos, nacen de un planteamiento concreto respecto a la coordinación organizativa y de la gestión. Hay un tipo de estructura que considera que una gestión organizativa es eficaz cuando se facilitan unas interacciones sociales específicas entre los miembros de la organización. La elección se realiza en función de los vínculos que se desee establecer entre las personas para crear relaciones de interdependencia favorables a la organización, o, como suelen señalar los teóricos de la

administración de empresas: “en función del modo en que se faciliten las combinaciones esenciales”.

El término organización puede referirse a la capacidad de los seres humanos; en este sentido, la organización es la combinación total de capacidad y, apurando el razonamiento, de sus efectos sinérgicos. Otra acepción opuesta a la anterior concede prioridad a la coordinación de las actividades de las personas necesaria para cumplir los objetivos de una empresa. Podemos denominarlo “convenio de organización”, decidido por acuerdo de las partes.

- **La estructura organizativa:** La estructura es un término habitual en la teoría de la organización y hace referencia a la forma del sistema organizativo destinada a garantizar la eficacia en la consecución de objetivos. Las actividades empresariales en la vida laboral pueden analizarse desde un enfoque estructural, que es el que ha gozado de mayor popularidad desde hace tiempo y el que ha contribuido mayoritariamente (desde un punto de vista cuantitativo) al conocimiento de que disponemos sobre las organizaciones. (A este respecto, los miembros de una nueva generación de investigadores en el campo de la organización han expresado ciertos recelos sobre el valor de este enfoque.

Al adoptar una perspectiva estructural, se da por hecho, en mayor o menor medida, que existe un orden acordado (estructura) respecto a la forma en que se realiza un conjunto de actividades. En función de este supuesto esencial, la cuestión de organización que nos ocupa se convierte en una cuestión relativa a la apariencia específica de dicha forma. ¿Con qué grado de detalle y de qué modo se describen las tareas de las personas que ocupan los distintos puestos de trabajo en los documentos oficiales publicados? ¿Qué normas se aplican a las personas que ocupan puestos directivos? La información sobre modelos organizativos, disposiciones y relaciones específicas suele hallarse en documentos sobre las instrucciones de dirección o descripciones de puestos de trabajo.

Se plantea una segunda cuestión, que se refiere al modo en que las actividades se organizan y se ajustan a actividades en la práctica: ¿qué uniformidades existen realmente y qué tipo de relaciones se dan entre las personas? El propio planteamiento de esta cuestión significa que no debe esperarse una correspondencia exacta entre las formas de las actividades decretadas formalmente y las practicadas en la realidad. Hay varias razones que explican esta disparidad. Obviamente, no todas las fases del trabajo pueden estar contempladas por un conjunto de normas preestablecido. Asimismo, la definición teórica de las

operaciones no suele ajustarse a la descripción de las actividades reales de los trabajadores y su interacción, ya que:

- La estructura oficial no se detallará a la perfección necesariamente, lo que permite la existencia de diversos márgenes para la coordinación y la cooperación en la práctica.
- El carácter normativo (especificado) de la estructura organizativa no encajará perfectamente con las formas que los miembros de la organización consideran eficaces para desarrollar sus actividades.
- Las normas o reglas fijadas en una organización generan niveles más altos o más bajos de motivación.
- La estructura normativa en sí presentará varios niveles de “visibilidad” en el seno de la organización, dependiendo del acceso de sus miembros a la información relevante.

En la práctica, probablemente es imposible que el ámbito de aplicación de las normas elaboradas describa de forma adecuada las rutinas seguidas habitualmente. Sencillamente, las normas no pueden abarcar la totalidad de las prácticas y las relaciones existentes entre los seres humanos. Su idoneidad dependerá del grado de detalle con el que se exprese la estructura oficial. En la evaluación de las organizaciones y en la elaboración de programas de prevención, es interesante e importante establecer el nivel de correspondencia entre las normas y las prácticas de las actividades organizativas.

• **El desarrollo y cambio organizativo.** Al estudiar el cambio organizativo, hemos adoptado una perspectiva basada en la consideración de los procesos. En el concepto de cambio organizativo se incluye desde el cambio en la macroestructura global de una empresa hasta las alteraciones en la asignación del trabajo y la coordinación de la actividad en unidades de menor tamaño definidas con precisión; puede tratarse de modificaciones en la administración o en la producción. De un modo u otro, la cuestión consiste en replantear las relaciones laborales entre trabajadores.

Los cambios en la organización afectan a la salud y el bienestar de sus miembros². La dimensión de la salud más fácilmente observable pertenece al ámbito psicosocial. Puede afirmarse que este tipo de transformación resulta muy absorbente para muchos trabajadores; supondrá un desafío positivo y los períodos de lasitud, cansancio e irritación son inevitables. Lo importante para los responsables de la salud en el trabajo es impedir que este tipo de sensaciones se vuelvan permanentes y convertirlas en un factor positivo. Debe prestarse atención a las actitudes más arraigadas respecto a la calidad del trabajo y a la retroalimentación obtenida en el campo de la propia competencia y del desarrollo personal, a las satisfacciones sociales. (contactos, colaboración, sentimientos de

“pertenencia”, espíritu de equipo, cohesión) y a las emociones (seguridad, ansiedad, estrés y tensión) derivadas de la experimentación de dichas cuestiones. El éxito de un cambio organizativo debe valorarse teniendo en cuenta estos aspectos de la satisfacción en el puesto de trabajo.

Un concepto erróneo habitual que puede menoscabar la capacidad de responder positivamente al cambio organizativo es que las estructuras normativas constituyen meras formalidades sin importancia respecto al modo en que las personas actúan realmente y perciben las situaciones con las que se enfrentan. Quienes trabajan bajo este equívoco creen que lo importante es “el sistema en la práctica”, la manera en que las personas actúan en la “realidad”. En ocasiones, este punto de vista puede parecer convincente, sobre todo en el caso de las organizaciones en las que no se ha aplicado un cambio estructural durante un período de tiempo considerable y el personal se ha acostumbrado al sistema organizativo existente. Los trabajadores se habitúan a un orden aceptado y comprobado, no piensan sobre lo que es normativo y lo que funciona únicamente en la práctica y no se preocupan mucho de si su propia “imagen” de la organización se corresponde con la oficial.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta asimismo que las descripciones normativas pueden ofrecer aparentemente una visión de la realidad de una organización más precisa que la auténtica. La mera documentación por escrito y la imposición de un sello oficial no significa que estas aproximaciones constituyan una representación exacta de la organización en la práctica.

La realidad puede diferir enormemente como, por ejemplo, cuando las descripciones normativas son tan anticuadas, que han perdido su valor en la actualidad. Para optimizar la eficacia de la respuesta al cambio, es necesario diferenciar con precisión las normas y las prácticas de las organizaciones que lo experimentan. Muchos toman conciencia por primera vez de que las normas establecidas formalmente afectan e influyen en las interacciones personales cuando son testigos de un cambio estructural o intervienen en el mismo. El estudio de estas transformaciones requiere una perspectiva de proceso de la organización.

La adopción de una perspectiva de proceso conlleva el planteamiento del tipo de cuestiones siguientes:

- ¿Cómo interactúan en realidad las personas en una organización que ha sido estructurada de acuerdo con un determinado principio o modelo?

- ¿Cómo reaccionan las personas respecto a un orden formal prescrito de las actividades y cómo abordan esta situación?
- ¿Cómo reaccionan las personas respecto a un nuevo orden, propuesto o ya convenido y cómo abordan esta situación?

Se trata de obtener una visión general del modo en que se prevé que los trabajadores se relacionen entre sí, las formas de esta interrelación en la práctica y el carácter del estado de tensión entre el orden oficial y el aplicado en la práctica.

La incompatibilidad entre la teoría y la realidad en las organizaciones indica que no existe un modelo organizativo que siempre sea “el mejor” para definir una situación. La estructura seleccionada como modelo constituye un intento (acometido con mayor o menor grado de eficacia) de adaptar las actividades relacionadas con los problemas cuya resolución es considerada más urgente por la dirección en un determinado momento en el que es evidente que la organización debe someterse a un cambio.

La razón para efectuar una transición de una estructura a otra puede basarse en varias causas, como los cambios de las cualificaciones del personal, la necesidad de aplicar nuevos sistemas de remuneración o de ampliar o limitar la influencia de una determinada serie de funciones de la organización. La modificación de una estructura organizativa puede obedecer a uno o varios motivos estratégicos. A menudo, el factor impulsor del cambio es simplemente que la necesidad es tan grande que el objetivo afecta a la supervivencia de la organización. En ocasiones, se trata de asegurar ésta, en otras, de conseguirla. Los trabajadores pueden participar de un modo limitado o intervenir en absoluto. Las consecuencias del proceso de transformación benefician a unos y perjudican a otros. Ha habido casos en los que el cambio de las estructuras organizativas se han hecho fundamentalmente con el fin de promover la salud y la seguridad en el trabajo del personal.

4.3 RIESGO PSICOSOCIAL, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRÉS Y SALUD

Existe diferente terminología que no debe confundirnos. Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobretudo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales

representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir).

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo⁴. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Comisión Europea 2000)⁵.

Estos mecanismos, a los que como hemos dicho, también denominamos estrés, pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones. Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico que van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). De hecho, se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable. Los trastornos de la salud podrían afectar el sistema cardiovascular (Euro Heart Network 1998, Kristensen 1996; Kivimäki 2002), respiratorio (hiperreactividad bronquial, asma, Smyth 1999), inmunitario (artritis reumatoide, O’Leary 1990; Peters 1999), gastrointestinal (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa House 1979; Råihä 1998; Fukudo 1987; Drossman 1998; Paar 1998; Duffy 1991; Levenstein 2000), dermatológico (psoriasis, neurodermitis, Park 1998; Martínez, 2001), endocrinológico (Lipton 1976), musculoesquelético (Hemingway 1997; Bongers 1993). Y la salud mental (Colligan 1977; Stansfeld 1999).

4.4 LOS ESTRESORES: LOS FACTORES PSICOSOCIALES

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Estamos hablando básicamente del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores. Más recientemente, disponemos también de evidencias de que la escasez de recompensas o compensaciones también afecta la salud.

El control sobre el contenido del trabajo implica dos subdimensiones: las oportunidades que el trabajo ofrece para desarrollar las habilidades propias en la doble vertiente de tener las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados) - y la influencia (o autonomía) o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento⁷. El control sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto un factor de riesgo. En este sentido es también importante el control sobre los tiempos a disposición del trabajador y sobre el ritmo de trabajo, y en general el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo, así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido).

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente cuantitativa y cualitativa⁷. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

Existen fuertes evidencias de que las relaciones sociales afectan la salud. Éstas, podemos conceptualizarlas en una triple vertiente. De un lado, el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante); las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa su componente estructural (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. También son aspectos importantes desde el punto de vista de las relaciones sociales la claridad (definición de puestos y tareas) y los conflictos de rol (hacer tareas que contradicen nuestros valores), la previsibilidad (disponer de la toda la información adecuada y a tiempo para

adaptarnos a los cambios) y el refuerzo (disponer de mecanismos regulares de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja).

Estas grandes dimensiones (control, demandas y apoyo) constituyen el modelo “demanda – control” que define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión, (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Por otro lado, el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. El riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo colectivo)⁴.

El control en el trabajo suele ser la dimensión más importante cuando se considera cada una de ellas por separado. El control en el trabajo se relaciona con la clase social y el género, de forma que los trabajadores manuales tienen un nivel de control inferior al de los trabajadores no manuales, y las mujeres suelen tener niveles de control inferiores a los de los hombres de la misma clase social, ocupación y categoría. Existen estudios poblacionales que ilustran la desigualdad con relación a la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial.

En los últimos años diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima, incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el “modelo esfuerzo – recompensa”, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.⁴

4.5 DE LA IDENTIFICACIÓN A LA ACCIÓN: PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de Riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial⁸. Aún y así, es frecuente la percepción de que los factores psicosociales constituyen realidades excesivamente complejas y difíciles de entender, y que las

intervenciones preventivas requieren cambios irrealizables de la organización del trabajo puesto que ésta es de competencia exclusiva de los empresarios. Estas posiciones son, pero, insostenibles para quien se dedica su trabajo a la prevención.

La investigación ha demostrado que algunos de los factores de riesgo para la salud que conocemos son de naturaleza psicosocial. Es cierto que solamente conocemos una parte de la realidad y que ésta es compleja, pero ello no afecta de manera específica a los factores psicosociales sino al conjunto del conocimiento y la prevención: lo mismo sucede en toxicología, por ejemplo, los efectos de las interacciones de bajas dosis de diferentes contaminantes poco tienen que ver con los efectos agudos de cada uno de los contaminantes de manera aislada, que es lo que en realidad conocemos y para lo que disponemos de (algunos) límites de exposición. Pero nadie discute la importancia de la higiene industrial y del control de los contaminantes en el trabajo, posición del todo razonable, por cierto.

Lo que es razonable desde el punto de vista de la prevención es que actuemos allí donde hay necesidades, es a decir, que hagamos alguna cosa para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de acción y recursos suficientes. Esto es lo que históricamente ha pretendido la salud pública y la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial. Pues bien: de eso se trata: identificar los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo y controlarlos. Hace pues falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) y que ésta incluya los factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo. La organización del trabajo no es intocable: los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad son una prueba de ello. Se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que ésta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas.

Diversas experiencias avalan la democratización del trabajo como una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores así como la calidad de la producción. Una buena síntesis de estas experiencias puede encontrarse en el trabajo de Di Marino y Karasek que editó la Organización Internacional del Trabajo.

Una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que tiendan a:

- a) Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y trabajadores, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o competitividad entre compañeros/as.
- b) Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, la diversificación, alargamiento o enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales.
- c) Promocionar la autonomía, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de producción o control de calidad, dotando a las personas de control sobre el ritmo y los tiempos de trabajo y el orden de las tareas; acercando tanto como sea posible la ejecución a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.
- d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- f) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la adaptación a los cambios.
- g) Dotar al conjunto de trabajadores de la formación necesaria y suficiente para el correcto desarrollo de su trabajo.
- h) Cambiar la cultura de mando y formar para gestionar personas de forma saludable.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no solamente de la producción.

4.6 RESOLUCION 2646 DEL 2008

El 17 de julio del 2008 el ministerio de protección social de Colombia considerando la importancia de los factores psicosociales establece lineamientos para la

caracterización y vigilancia de estos en los centros de trabajo, así como la intervención en ellos para minimizar el impacto negativo de los mismos en la población trabajadora. Dicha resolución aplica para toda clase de vínculo, sea laboral, contrato civil, comercial o administrativo, dependiente o no, inclusive a población solidaria, entendiéndose así que los factores psicosociales son inherentes a toda labor o vínculo y que deben ser tenidos en cuenta en pro del bienestar del colaborador.

Según esta resolución, deben ser tenidos los factores extra laborales, los individuales y los intralaborales pues la interacción de estos tres influye en la salud y el desempeño de la población trabajadora.

En el capítulo 6, dedicado a los factores psicosociales intralaborales establece los parámetros que todo empleador debe tener en cuenta para la realización de programas guiados a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Dichos parámetros son:

- Gestión organizacional, entendida como las características bajo las cuales se administra el personal tales como: el estilo de mando presente en el centro de trabajo, las modalidades de vinculación y de remuneración, el acceso que tienen los trabajadores a las actividades de inducción, capacitación y seguridad social, las evaluaciones de desempeño, la gestión de cambio y la participación que se le da al trabajador.
- Características de la organización del trabajo, en las que se observa, la tecnología utilizada, la comunicación que se da en la organización y las demandas cualitativas y cuantitativas que genera la organización de las labores.
- Características del grupo social, que comprende el tipo de interacción, así como el grado de unión y características de las relaciones existentes en la organización.
- Condiciones de la tarea, dadas por la complejidad y carga mental existentes al realizar el trabajador sus actividades. En dichas condiciones se tiene en cuenta el grado de responsabilidad y las demandas emocionales de la tarea.
- Carga física o esfuerzos fisiológicos que demanda la ocupación.
- Las condiciones físicas del lugar de trabajo a las que está expuesto el trabajador.

- Interfase persona tarea, que tiene en cuenta la capacidad del trabajador frente a la demanda de la tarea.
- Jornada de trabajo con sus turnos, horarios, descansos, horas extras, etc.
- Tipo de contratación, tipo de beneficios percibidos por el trabajador, así como el acceso a capacitación y formación permanente que tienen los trabajadores.

La resolución también reconoce que los factores psicosociales pueden afectar al trabajador en sus dimensiones biopsicosociales y esto verse reflejado en la accidentalidad laboral de la empresa, en el ausentismo, en el rendimiento de los trabajadores y en la rotación, todos estos, aspectos que informan sobre el bienestar de la población trabajadora y de la organización.

4.7 EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO

Las empresas sociales del estado, fueron creadas por el gobierno nacional, mediante decreto 1750 de 2003⁹, como ocasión a la escisión de los institutos de seguros sociales. Para una mayor ilustración, se trae a colación lo expresado por la sala laboral de la corte suprema de justicia, en sentencia de septiembre 12 de 2006, radicación 26.892, M.P. Doctora Isaura Vargas Díaz:

“El Decreto 1750 de 2003, que permitió la escisión en el Instituto de Seguros Sociales, mutó su calidad a empleado público, condición que tenía al momento de la desvinculación?, se impone hacer algunos cometarios previos en torno al decreto en mención.

El Decreto 1750 de 26 de junio de 2003, por medio del cual el gobierno nacional dispuso escindir del Instituto de Seguros Sociales la Vicepresidencia de Prestación de Servicios de Salud, todas las Clínicas y todos los Centros de Atención Ambulatoria y creó 7 Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidades públicas descentralizadas del nivel nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscritas al Ministerio de la Protección Social; empezó regir en esa misma data, 26 de junio de 2003.

El artículo 16, en cuanto al carácter de sus servidores, determinó una regla general para quienes presten los servicios en dichas instituciones considerándolos como empleados públicos, “salvo los que sin ser directivos,

desempeñen funciones de mantenimiento de la planta física hospitalaria y de servicios generales, quienes serán trabajadores oficiales”.

Con el artículo 17 se pretende que las relaciones laborales vigentes para el momento en que empezó en vigor el decreto, no sufrieran solución de continuidad, garantizando de esta forma la estabilidad en el empleo.

Sobre la hermenéutica de este precepto, en decisión reciente del pasado 4 de abril, radicación 26895, la Sala razonó:

“En concepto de la Corte, el Tribunal en la sentencia objetada hizo una correcta hermenéutica de la norma acusada. Dice textualmente el artículo 17 del Decreto 1750 de 2003:

“Artículo 17. Continuidad de la relación. Los servidores públicos que a la entrada en vigencia del presente decreto se encontraban vinculados a la Vicepresidencia de Prestación de Servicios de Salud, a las Clínicas y a los Centros de Atención Ambulatoria del Instituto de Seguros Sociales, quedarán automáticamente incorporados, sin solución de continuidad, en la planta de personal de las Empresas Sociales del Estado creadas en el presente decreto. Los servidores que sin ser directivos desempeñen funciones de mantenimiento de la planta física hospitalaria y de servicios generales conservarán la calidad de trabajadores oficiales, sin solución de continuidad.

Parágrafo. El tiempo de servicio de los servidores públicos que pasan del Instituto de Seguros Sociales a las Empresas Sociales del Estado, creadas en el presente decreto, se computará para todos los efectos legales, con el tiempo que sirvan en estas últimas, sin solución de continuidad.

No se discute en el recurso que los actores fueron incorporados a una de las Empresas Sociales del Estado creadas por el Decreto en comento, pues ellos mismos afirman en el libelo inicial que en virtud de la escisión dispuesta por esa normatividad pasaron del ISS a la E.S.E. Policarpa Salavarrieta.

Ha de entenderse entonces, que por mandato legal los demandantes quedaron automáticamente incorporados a la planta de personal de las nuevas entidades creadas por el Decreto 1750 de 2003, que a su vez prevé que dicha incorporación se da sin solución de continuidad, como acertadamente se concluyó en la sentencia gravada.

La circunstancia de que se hubiera previsto en el artículo 17 acusado, la continuidad de la relación implica de suyo, que no puede predicarse ruptura de cara a las vinculaciones laborales anteriores aunque se hubiera variado en algunos casos su régimen –al cambiar de trabajadores oficiales a empleados públicos-; esto significa que a los demandantes se les garantizó la continuidad en el servicio y por ende, la estabilidad laboral.

En ese orden de ideas, como bien lo estimó el sentenciador Ad quem, no hay lugar a la indemnización por despido, en cuanto ésta surge como una compensación por la pérdida del empleo que en estos casos no se dio, al haberse garantizado la estabilidad laboral con la incorporación a una de las nuevas plantas de personal.

El hecho de que la norma acusada se refiera a que el cambio del Seguro Social a las nuevas Empresas Sociales del Estado, se hace sin solución de continuidad de las relaciones laborales, y que el tiempo de servicios en el ISS se computará para todos los efectos legales con el servido en ellas, reafirma que la relación se entiende como una sola, que no hay ruptura del vínculo de trabajo, y que por lo tanto no es procedente se insiste, la indemnización por despido injusto por haberse garantizado la permanencia en el servicio, ni la sanción moratoria por el no pago oportuno de las cesantías definitivas que sólo se hacen exigibles cuando termina la relación laboral.

La Corte Constitucional en sentencia C-349-04, dijo sobre el tema lo siguiente:

“En el caso presente, la decisión de escindir el Instituto de Seguros Sociales no conlleva la pérdida del empleo para aquellos servidores públicos respecto de quienes se determina la incorporación automática y sin solución de continuidad a la planta de personal de las nuevas empresas sociales del Estado creadas a partir de la referida escisión. Esta categoría de trabajadores conserva su trabajo, circunstancia que les permite atender a sus necesidades básicas, así como ejercer su profesión y desarrollar su personalidad en la misma forma en la que venían haciéndolo. La situación de estabilidad es lograda justamente por lo dispuesto por el legislador extraordinario al ordenar la incorporación ‘automática’ y ‘sin solución de continuidad’ a la nueva planta de trabajo. Precisamente los artículos 17 y 18 del Decreto 1750 de 2003 que se demandan en la presente oportunidad -y exactamente en los apartes impugnados- precaven la vulneración del derecho a la estabilidad laboral al disponer la continuidad de los servidores públicos en sus cargos, no obstante la escisión decretada.

“Para la Corte la redacción de esta disposición es claramente indicativa de la voluntad del legislador extraordinario de mantener la estabilidad en el empleo, de manera tal que los servidores públicos afectados por la decisión de escisión no pierdan su puesto de trabajo ni la fuente de los ingresos para atender a sus necesidades; en tal virtud estima que no era procedente ordenar por vía legislativa la indemnización general por despido injustificado, teniéndose en cuenta la continuidad de la relación laboral”.

Por su parte el artículo 18 dispuso que “El régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado creadas en el presente decreto será el propio de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos. Se tendrán como derechos adquiridos en materia prestacional las situaciones jurídicas consolidadas, es decir, aquellas prestaciones sociales causadas, así como las que hayan ingresado al patrimonio del servidor, las cuales no podrán ser afectadas”.

Los apartes resaltados y subrayados fueron declarados inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C-314 de 1º de abril de 2004, vale decir, con posterioridad a la fecha en que fue desvinculada la demandante del servicio de la Empresa Social del Estado, ocurrida el 29 de julio de 2003.

De los textos normativos traídos a colación, estima la Corte puede colegirse de manera palmaria que las finalidades del Decreto 1750 de 2003, entre otras, son: (i) escindir del Instituto de Seguros Sociales la Vicepresidencia de Prestación de Servicios de Salud, todas las Clínicas y todos los Centros de Atención Ambulatoria; (ii) establecer como régimen general de sus servidores el de los empleados públicos; (iii) garantizar la estabilidad laboral materializada a través de la continuidad de la prestación del servicio, es decir, sin que se produzca solución de continuidad; y (iv) el respeto total y absoluto de los derechos adquiridos por parte de los trabajadores.

Ahora, como la demandante continuó laborando después de la escisión, es claro que pasó de ser trabajadora oficial a empleada pública, sin que su relación sufriera solución de continuidad, y en virtud del artículo 18 del citado decreto se deben respetar los derechos adquiridos a la fecha de la mencionada escisión. Entonces, cualquier diferendo que se presente con posterioridad al 26 de junio de 2003, es la jurisdicción de lo contencioso administrativo la competente para conocer de ello, se itera, pues a partir de allí ostentó la calidad de empleada pública.

Se impone precisar que, en aquellos eventos en los que una persona venía siendo trabajadora oficial y en virtud del Decreto 1750 de 2003 su calidad se transforma a empleada pública, el juez competente para conocer de cualquier diferencia es el contencioso administrativo porque la norma no escinde la relación laboral y respeta los derechos adquiridos.”

4.8 FORMAS DE CONTRATACION

4.8.1 Contrato laboral

Cuando entre las partes (empleador y empleado) se establece un contrato, sea este a término definido o no, el estado Colombiano por medio del ministerio de protección social se encargan de regir y proteger las condiciones laborales del empleado, reconociendo la posición de desigualdad en la que se encuentra frente a su empleador. Basadas en esta premisa, toda relación contractual de tipo laboral se debe ceñir a lo expresado en el Código Sustantivo de Trabajo.

Entre las condiciones más relevantes establecidas por la normatividad se señalaran las siguientes:

1. La remuneración por el servicio prestado se llama salario, que será no solo la asignación básica, sino todo aquello que recibe como contraprestación del servicio (horas extras, dominicales, festivos, porcentajes nocturnos etc.)¹⁰
2. Existe una relación de trabajo plenamente identificada, por lo tanto el trabajador tiene derecho a las prestaciones sociales establecidas en la ley si se trata de un empleado público, o en el código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores del sector privado, o en las convenciones, pactos colectivos o laudos arbitrales, si es un trabajador oficial, por las normas especiales que le regulan.
3. Deben cumplir una jornada de trabajo acorde al tipo de vinculación laboral. Durante este tiempo permanecen a disposición del empleador. Subordinados.
4. El trabajador presta sus servicios en forma personal y el empleador debe suministrar los elementos necesarios para que pueda cumplir su trabajo.
5. Todos los trabajadores dependientes- subordinados que están al servicio de un empleador deben afiliarse obligatoriamente al régimen de Seguridad Social en Salud, pensiones y riesgos profesionales conforme a la ley 100 de 1993.

4.8.2 Cooperativas de trabajo asociado, normatividad e historia.

Las cooperativas de trabajo asociado inician con la ley 79 de 1988, estas son empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras, o la prestación de servicios en forma autogestionaria, es decir mediante el sistema de organización de una empresa según el cual los trabajadores, en este caso los cooperados o asociados, participan activamente de todas las definiciones sobre su desarrollo, economía, funcionamiento, etc. para lograr los fines de la entidad y satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. Los aportantes de capital a la cooperativa son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa.¹¹

El artículo 19 de la ley 79 de 1988 reglamenta que los estatutos de toda cooperativa deberán contener, como mínimo, su razón social, domicilio y ámbito territorial de operaciones; objeto social y actividades; derechos y deberes de los asociados; condiciones para su admisión, retiro y exclusión y determinación del órgano competente para tal decisión; régimen sancionatorio; procedimientos para resolver diferencias o conflictos; régimen interno, constitución, procedimientos y funciones de los órganos de administración y vigilancia, condiciones, incompatibilidades y forma de elección y remoción de sus miembros; convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias; representación legal, funciones y responsabilidades; régimen patrimonial de la cooperativa, reservas y fondos sociales, finalidades y forma de utilización de los mismos; aportes sociales, forma de pago y devolución; procedimientos para reformas estatutarias, entre otros.

Toda cooperativa deberá reunir las siguientes características:

1. Que tanto el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios.
2. Que el número de asociados sea variable e ilimitado.
3. Que funcione de conformidad con el principio de la participación democrática.
4. Que realice de modo permanente actividades de educación cooperativa.
5. Que se integre económica y socialmente al sector cooperativo.
6. Que garantice la igualdad de derechos y obligaciones de sus asociados sin consideración a sus aportes.

7. Que su patrimonio sea variable e ilimitado; no obstante, los estatutos establecerán un monto mínimo de aportes sociales no reducibles durante la existencia de la cooperativa.
8. Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente.
9. Que tenga una duración indefinida en los estatutos, y
10. Que se promueva la integración con otras organizaciones de carácter popular que tengan por fin promover el desarrollo integral del hombre.

Las COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO deben constituirse con un mínimo de diez asociados (art 4º del decreto 4588 de 2006), en forma voluntaria, libre derecho de asociación y por lo tanto ejecutan obras materiales e intelectuales organizadas por la misma cooperativa, trabajan en forma personal de conformidad con sus aptitudes, capacidad y requerimientos de los cargos para la Cooperativa, se sujetan y acatan las regulaciones que establezcan los órganos de administración de éstas y no están sometidos a la legislación Laboral ordinaria ya que se trata de personas con un status jurídico de cooperado o asociado, que aportan trabajo o recursos económicos a la cooperativa , formado parte de ella y sometándose al acuerdo cooperativo que las regula, como sus estatutos, de manera que quedan por fuera del régimen laboral, porque no se trata de asalariados.

El trabajador asociado recibe COMPENSACIONES por la labor desempeñada, como la retribución económica que percibe el trabajador asociado por su aporte de trabajo a su cooperativa y con base en los resultados del mismo; nunca salarios y menos prestaciones sociales. Al no constituir la compensación de los trabajadores asociados salarios, no hay lugar a aportes parafiscales como al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar; la cooperativa debe atender la seguridad social de sus asociados.

Las cooperativas de trabajo asociado pueden adoptar los regímenes de trabajo, previsión y seguridad social y compensación en forma separada o integral. Estas facultades de autorregulación establecidas en la ley 79 de 1988 fueron consideradas por la corte constitucional como violatorias de los artículos 13, 25, 48 y 53 de la Constitución, ya que las mismas menoscababan los derechos de los trabajadores asociados al consagrar que los trabajadores y gestores de las cooperativas de trabajo asociado se rigen por el régimen de trabajo, previsión, seguridad social y compensación establecido en los estatutos y reglamentos de la cooperativa, en razón del acuerdo cooperativo y no en el estatuto del trabajo

expedido por el Congreso que es ley de la República. Tal discriminación atentaría contra el derecho al trabajo, la especial protección que a éste debe dispensarle el Estado y la seguridad social de los trabajadores.

Frente a este punto la Corte Constitucional en sentencia C - 211 de 2000, estableció tal libertad de regulación no es absoluta pues dichos estatutos o reglamentos, como es apenas obvio, no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales.¹²

A pesar de que la ley 79 de 1988 en su artículo 59 establece que las relaciones entre las CTA y sus trabajadores asociados no se rigen por la legislación laboral ordinaria, lo cual permite deducir la inexistencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores asociados y la entidad cooperativa, la Corte Constitucional ha sido reiterativa en manifestar que la existencia de una relación cooperativa generada por la suscripción de un acuerdo de trabajo asociado no excluye necesariamente la existencia de un contrato de trabajo entre el trabajador asociado y la CTA, especialmente cuando aquél no presta sus servicios directamente a la entidad cooperativa sino a un tercero que ha contratado los servicios de dicha entidad.

Las cooperativas de trabajo asociado están sujetas a la inspección y vigilancia permanente de la Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás superintendencias de acuerdo con la actividad ejercida. Sin embargo, el Ministerio de la Protección Social, en los términos del decreto 205 de 2003, está igualmente facultado para efectuar la inspección y vigilancia sobre la regulación y condiciones de trabajo desarrollado por los asociados, con la finalidad de asegurar que los actos atinentes a su constitución, funcionamiento, cumplimiento del objeto social y disolución y liquidación se ajusten a las normas legales y estatutarias. En el evento que se compruebe que una CTA ha ejecutado prácticas no autorizadas o prohibidas, será sancionada por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria, o la superintendencia competente, a través de sanciones administrativas personales y multas impuestas por el Ministerio de la Protección Social por medio de las direcciones territoriales del trabajo de hasta cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Dichas sanciones se le impondrán a la CTA sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la cooperativa y/o precooperativa de trabajo asociado que suministre trabajadores en forma ilegal y el usuario o tercero beneficiario de sus servicios, quien también puede ser sancionado por el Ministerio de la Protección Social a través de las direcciones territoriales.

4.9 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA

A partir de la Constitución de 1991 el alcance de los principios del derecho del trabajo ha variado sustancialmente, la forma de interpretarlos y entenderlos ya no puede realizarse de manera aislada, sino que deben revisarse en el contexto de la doctrina constitucional construida a partir de los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

La Carta Política en su artículo primero señala que “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.” Por su parte, en el Artículo 13 se señala que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”¹³.

A las anteriores normas superiores se les suma la contenida en el artículo 25 que reza “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”, y en especial los principios fundamentales del trabajo consagrados en el artículo 53:

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”¹³

El objetivo principal del derecho laboral es la relación individual, por medio de la cual una persona natural presta un servicio propio en beneficio de otra, siempre en búsqueda del logro de la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, así

lo establece el artículo 1 del Código Sustantivo de Trabajo, relaciones que deben de enmarcarse dentro de unos principios mínimos e irrenunciables, que le son inherentes a esa relación obrero-patronal¹⁴.

El derecho del trabajo está regido por una serie de principios, los cuales encuentran su principal fundamento en las normas Constitucionales, a partir de la promulgación de la Carta Política de 1991, mediante la cual el derecho del trabajo se constitucionalizó, año desde el cual se supera el marco meramente legal, y quedó instituido como de los principales pilares fundamentales del Estado Social de Derecho¹⁴, el trabajo es una actividad que goza en todas sus modalidades de especial protección por parte del Estado Colombiano, el cual le ha otorgado una serie de garantías.

“Una de las garantías es el estatuto del trabajo, que contiene unos principios mínimos fundamentales, cuya protección es de tal naturaleza, que es inmune incluso ante el estado de excepción por hechos que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden social, económico y ecológico. El gobierno, con las facultades excepcionales que le otorga la declaratoria de dicho estado, no puede desmejorar los derechos sociales de los trabajadores. El mandato constitucional de proteger el trabajo como derecho-deber, afecta a todas las ramas y poderes públicos, para el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado: garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes que genera esa labor humana. La especial protección estatal que se exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentar y promoverlo, de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar. Pero también implica, al lado del manejo económico, la creación de condiciones normativas adecuadas a los mismos fines, esto es, la previsión de un ordenamiento jurídico apto para la efectiva garantía de estabilidad y justicia en las relaciones entre patronos (oficiales o privados) y trabajadores.”¹⁵

Esa protección especial que el Estado Social de Derecho le ha otorgado al derecho del trabajo se encuentra plasmada principalmente en el artículo 53 ya transcrito.

En la Constitución se han instituido los derechos laborales con carácter definitorio y de obligatoriedad, bajo los principios y los preceptos que deben ser acatados en la conformación de las leyes del trabajo; el Estado como protagonista y regulador de estos derechos y principios laborales está en situación activa de imponerlos y

en la obligación de hacerlos eficaces en la justicia de las relaciones laborales. El Estado Social de Derecho Constitucional impone el orden social y económico justo, para superar los factores de opresión y explotación de la persona humana y eliminar las fuerzas obstructivas del progreso general, es decir, al Estado le corresponde hacer eficaz la justicia en las relaciones laborales; no obstante como se verá más adelante, es éste en algunas oportunidades que rompe con el equilibrio que la Carta Política prevé.

El derecho laboral valora integralmente el trabajo, mediante la implementación de principios determinantes del progreso económico y social, de una calidad de vida y sobre todo respeto a la dignidad de la persona humana. Este criterio constitucional del trabajo afianza la juridicidad laboral, fortalece la equidad y la justicia.

El Estado Social de Derecho es la forma jurídica de máxima obligatoriedad de la realidad social y económica de nuestro país y fue la concepción del Constituyente de 1991, el cual genera justicia y equidad, en el sentido de ordenar el trabajo, de señalar el contenido esencial de las relaciones laborales y de prever los derechos de irrenunciabilidad, mínimo vital y seguridad social obligatoria; es así que el Estado pretende por la protección y la aplicación de los principios y derechos fundamentales, el cual se conforma de elementos del liberalismo y del socialismo, para homogenizar la libertad económica, otorgar las garantías jurídicas y determinar el bienestar de la comunidad nacional. Es el concepto equilibrado entre las libertades individuales y la convivencia y justicia social; o el modo de evitar la contradicción para facilitar la relación existente entre estos dos elementos del orden jurídico del Estado, que ejerce su función de servir los intereses generales, sin desmedro de los particulares, pues la dignidad humana, su bienestar, derechos y libertades y los fines esenciales de la sociedad son los ideales del Estado Social de Derecho.

El Estado Social de Derecho concibe un mínimo existencial de la persona, las mismas oportunidades, el orden económico, estructural y funcional y el desarrollo social. Por el primero, se busca que el Estado propicie una existencia humana digna, supere las necesidades de los ciudadanos mediante la gestión de los servicios asistenciales, logre mejores condiciones, elimine los privilegios, establezca buenas relaciones de la vida y el trabajo e implemente un sistema de seguridad que disminuya los riesgos y contingencias de los integrantes de la sociedad.

El conjunto de disposiciones constitucionales, sobre el trabajo, hace comprender el derecho laboral inmerso en la realidad económica y social, y operante sobre las circunstancias de la vida y de la conciencia humana.

Los principios fundamentales de derecho laboral, se pueden estudiar desde dos puntos de vista, el primero en lo que tiene que ver con principios del derecho individual y el segundo relacionado con los principios laborales colectivos, los primeros se extraen de la lectura del artículo 53 Superior.

4.9.1 PRINCIPIOS INDIVIDUALES

4.9.1.1 Igualdad de Oportunidades. El trabajo es un derecho y una obligación social, goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, La especial protección que el Estado debe otorgar al trabajador debe garantizar los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, principios entre los cuales cabe destacar el de la igualdad, entendido como el derecho de toda persona a un trabajo en condiciones dignas y justas. Y deberes, como el de la solidaridad social, en virtud del cual todos estamos obligados a promover el bienestar general, que en alguna forma contribuye al bienestar de cada uno.

Trabajo en condiciones dignas y justas, calificativo de digno que debe de ser entendida dentro de los parámetros de la dignidad propia del ser humano. Y si éste, en el plano jurídico, es igual a todos sus semejantes, no tiene sentido el que en abstracto las condiciones del trabajo, en particular su retribución, sean diferentes. Ello implicaría el que la dignidad misma fuera mensurable, al punto de afirmar que unas personas tienen más dignidad que otras. Pretensión inaceptable a la luz de las leyes que nos rigen.¹⁶

La igualdad de oportunidades para los trabajadores, es, pues, un derecho fundamental sustentado en los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Carta Política, esta igualdad implica que el trabajador, en lo relativo a su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que desempeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono. Este es el fundamento de una de las máximas concepciones del derecho laboral, a trabajo igual, salario igual; este principio también debe entenderse desde la perspectiva de que las personas nacen iguales ante la ley y no puede haber discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; esta enumeración hecha por el Artículo 13 Superior, no es taxativa y, tratándose de aspectos relativos al trabajo, el artículo 53 ibídem reitera que debe haber "igualdad de oportunidades para los trabajadores". La Corte Constitucional en reiteradas sentencias ha establecido que en dijo que este principio aplicable al trabajo "es una especie del principio genérico de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución".¹⁷

De igual manera, Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en su Constitución aprobada en 1919, expresamente consagra en el Preámbulo el "reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor" y el Convenio 111 de la OIT (aprobado por la Ley 22 de 1967) se refiere concretamente a la no discriminación en materia de "oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (artículo 1), aclarándose que "los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional, y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo"

Es importante anotar que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio a trabajo igual salario igual.

Si bien es cierto, las condiciones laborales, no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13 Superior, también lo es que, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato, en estos le corresponderá al operador judicial definir cuándo son iguales unas situaciones de hecho, y, si lo fueren, analizar si existe o no discriminación porque a pesar de haber un trato diferente frente a situaciones iguales, la diferenciación no constituirá discriminación si obedece a un fin constitucionalmente lícito y está motivada objetiva y razonablemente, caso en el cual no es factible afirmar que hay violación al derecho de igualdad.

La Corte Constitucional ya aclaró este aspecto

"La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.

El operador jurídico, al aplicar la igualdad con un criterio objetivo, debe acudir a la técnica del juicio de razonabilidad que, en palabras del tratadista italiano Mortati, "consiste en una obra de cotejo entre hipótesis normativas que requieren distintas operaciones lógicas, desde la individualización e interpretación de las hipótesis normativas mismas hasta la comparación entre ellas, desde la interpretación de los contextos normativos que pueden repercutir, de un modo u otro, sobre su

alcance real, hasta la búsqueda de las eventuales disposiciones constitucionales que especifiquen el principio de igualdad y su alcance.”

"el elenco de los factores de discriminación tanto objetivos como subjetivos consagrados en el artículo 13 de la Constitución, corresponde a una lista enunciativa y no taxativa de los factores que históricamente se han considerado como discriminatorios. Como lo ha establecido el Tribunal Constitucional Italiano: "así, se superó la creencia inicial en el carácter taxativo del elenco de las discriminaciones impedidas expresamente por el artículo 3.1., comprendiéndose también cualquiera otras deducibles del texto de la Constitución, e invocándose así mismo las exigencias de la naturaleza misma de las cosas, la que puede en sí misma hacer imposible la aplicación del principio en virtud de obstáculos de orden natural, biológico o moral según la conciencia social dominante en la comunidad nacional".¹⁷

Este principio constitucional del derecho laboral tiene efectiva operancia tanto para los particulares como para el mismo Estado, esto es:

“el principio constitucional de igualdad de oportunidades apunta a que todo ciudadano tiene derecho a desempeñar funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones, de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos que ha ratificado el Estado colombiano, principio que se encuentra garantizado, a su vez, mediante un conjunto de reglas constitucionales, (...)

Al respecto, recientemente la Corte en sentencia C- 319 de 2010, con ocasión del examen de unas disposiciones que regulan la carrera en la Defensoría del Pueblo, consideró lo siguiente:

“En síntesis, la Constitución de 1991 modificó por completo el concepto de función pública que antaño se tenía en Colombia por cuanto, en adelante, debe ser comprendida y aplicada en clave de derechos fundamentales. De allí que, el principio de igualdad de oportunidades, entendido en sus facetas negativa y positiva deba garantizarse en todos los ámbitos del servicio público, incluyendo las altas dignidades del Estado, lo cual se traduce en (i) un mandato de tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distingo alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política; y (ii) la adopción de medidas positivas frente a grupos sociales que inveteradamente han sido discriminados en términos de acceso a cargos públicos, en especial, de dirección.”¹⁸

Se entiende por igualdad de oportunidades la misma disposición en abstracto frente a una eventual situación; es compartir la expectativa ante el derecho, así luego, por motivos justos, no se obtengan exactamente las mismas posiciones, o los mismos objetivos. Este es uno de los casos en que la igualdad equivale a la identidad, pero en abstracto, porque en lo real será la proporcionalidad. Establecer una violación al principio de igualdad de oportunidades equivale a desconocer que los humanos tienen identidad esencial, y, por ello, aspiraciones comunes, así luego la vida misma se encarga de establecer justas diferencias con base en la cantidad y calidad de trabajo real.

4.9.1.2 Salario mínimo vital y móvil. Este principio encuentra su principal fundamento en el Preámbulo y en los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Carta Política. El salario es la contraprestación que el trabajador recibe por la prestación del servicio, salario que debe ser acorde a la labor desarrollada, a las actitudes y aptitudes del trabajador, a la jornada, horario en que desempeña labores, a las calidades y formalidades y demás aspectos¹³.

En el Estado Social de Derecho la fijación obligatoria del salario mínimo, evita que su determinación se libre a las fuerzas de la oferta y la demanda, como si el trabajo fuese una mercancía más entre las que ordinariamente se negocia en los mercados.

En el Estado social de derecho, el trabajo no es simplemente un factor de la producción. Ante todo, el trabajo es fuente de dignificación de la persona humana, que en ella encuentra ocasión para su cabal realización individual y social y, no menos importante, el principal medio para proveer a la satisfacción de sus necesidades naturales y culturales, lo que explica su doble condición de derecho fundamental y deber, ambos objeto de especial protección por parte del Estado.

El establecimiento del salario mínimo vital y móvil expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales - que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa. Atendidas las condiciones particulares de ciertas ocupaciones, oficios o profesiones, la ley puede señalar remuneraciones mínimas aplicables a quienes laboran en ellas. En este caso, se valoran las competencias y destrezas requeridas para desempeñarlas, así como las necesidades de orden material y social que se evidencian en las distintas actividades. La facultad del

Estado para imponer la retribución mínima, no se limita a la que se establece por vía general, sino que se extiende a la eventual determinación de salarios mínimos profesionales u ocupacionales.¹⁹

Atendidas las condiciones particulares de ciertas ocupaciones, oficios o profesiones, la ley puede señalar remuneraciones mínimas aplicables a quienes laboran en ellas (en el caso de servidores públicos). En este caso, se valoran las competencias y destrezas requeridas para desempeñarlas, así como las necesidades de orden material y social que se evidencian en las distintas actividades.

La facultad del Estado para imponer la retribución mínima, no se limita a la que se establece por vía general, sino que se extiende a la eventual determinación de salarios mínimos profesionales u ocupacionales (Carta Política artículo 53). En primer término, el tenor de la atribución admite tanto el ejercicio general como el especial de la competencia estatal. En segundo término, la protección del trabajo, bajo esta modalidad de señalamiento de un salario mínimo, no se agota con la que pueda hacerse por vía general y que, en el país, de otro lado, sólo se define con base en la situación de los obreros no calificados. Finalmente, la existencia de varias categorías de empleos, según ocupaciones y profesiones, más o menos exigentes en términos de aptitudes y preparación, las que se proyectan en una pluralidad de necesidades de diferente naturaleza, obligan al Estado, en aras del principio de igualdad (artículo 13 ibídem), a introducir diferentes salarios mínimos de acuerdo con las notas peculiares de la actividad laboral de que se trate.

4.9.1.3 Estabilidad en el Trabajo. Los artículos 53 y 125 de la Constitución consagran este principio, el primero alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado; se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

El principio general en materia laboral para los trabajadores públicos es la estabilidad, entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Esa estabilidad, claro está, no significa que el empleado sea inamovible, como si empleador estuviese atado de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa aún en los casos de ineficiencia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden.

- Clases de estabilidad laboral:

Absoluta: en esta la violación por parte del empleador de los derechos al trabajador que tiene a la estabilidad laboral, ocasiona la nulidad del despido y la reincorporación del trabajador con pago de salarios y demás beneficios laborales dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación hasta el reintegro.

Relativa: esta le impone al empleador una serie de limitaciones para despedir, pero sin llegar a la reinstalación del trabajador, se subclasifica en propia e impropia, en la primera el despido es nulo pero sin reincorporación, en la segunda el despido es eficaz pero con una sanción al empleador.¹⁴

Existe otra clasificación entregada por la Corte Constitucional, aplicable a los servidores públicos:

"Así las cosas, debe entenderse que el derecho al trabajo no consiste en la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado por el arbitrio absoluto del sujeto, sino en la facultad, in genere, de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo indeterminados.

Por consiguiente, el derecho al trabajo no se puede confundir con la estabilidad absoluta.

Existen varias clases de estabilidad laboral:

1. La estabilidad impropia (pago de indemnización)
2. La estabilidad "precaria" (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad),
3. La estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido).

No se puede afirmar de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo."²⁰

La estabilidad es una manifestación del principio de seguridad, pues como el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en dicho empleo, que no significa que el trabajador sea

inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo. Pero sí es conveniente que se siente como principio laboral la estabilidad, como garantía del trabajador a permanecer en su actividad de provecho, tanto propio como social. Toda norma que tienda a vulnerar este principio es, en definitiva, no sólo un retroceso que supone olvidar logros laborales por los cuales la humanidad ha luchado denodadamente, sino que contaría los fines de la persona en sociedad.

La estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado, como ya se ha enunciado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad. De ahí que sea totalmente irrisoria en algunos casos la compensación por despido injustificado, por cuanto ella no representa casi nada frente a lo que el individuo espera de su actividad laboral, como medio de trascendencia social.

El principio de la estabilidad, que no debe confundirse con la inamovilidad absoluta e injustificada, se encuentra recogido en la filosofía que inspira la carrera administrativa para empleados públicos, que no sólo consagra los postulados de eficiencia y eficacia, sino que es una realización de la igualdad y estabilidad. Por lo anterior, cualquier acto que introduzca la desigualdad entre los empleados de carrera, o cualquier facultad de discrecionalidad (plena al nominador), se tienen como un atentado contra el contenido esencial de la estabilidad laboral recogido por la filosofía que inspira la carrera administrativa. Y es que uno de los mecanismos para lograr la eficacia y eficiencia es la carrera administrativa, busca que hace que estos factores, junto con el respeto al régimen disciplinario, sean los determinantes de la estabilidad laboral, y no la discrecionalidad plena del nominador. Es por ello que la carrera administrativa busca depurar a la Administración de factores ajenos al rendimiento laboral, para su vinculación o exclusión. Establece un proceso tendiente al logro de resultados, de forma gradual, donde la capacidad real demostrada es el mecanismo de promoción y la ineficacia comprobada el motivo de retiro, evitando así arbitrariedades por parte del nominador.²¹

4.9.1.4 Irrenunciabilidad de derechos mínimos. Los derechos laborales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que le complementen y derechos consagrados en las normas que contemplan los derechos y la relación de los servidores públicos, son de orden público, quiere decir, de estricto cumplimiento, cualquier estipulación que vulnere esos derechos no causa efecto.

En derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos de trabajo.

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que este principio de derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral; así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento legal; el artículo 53 de la Constitución, a cuyos principios mínimos está sujeto el legislador y lo están, por supuesto, el Gobierno y los Jueces, dispone la igualdad de oportunidades para los trabajadores, en desarrollo del principio general de la igualdad, que de conformidad con el artículo 13 ibídem proscribe toda forma de discriminación o preferencia injustificada.

4.10 VINCULACIÓN DE PERSONAL

En nuestro país se permite vincular personal directa o indirectamente a una empresa o entidad privada o pública.

4.10.1 Contratación directa

En el sector privado se da a través de un contrato de trabajo sea verbal o escrito, regido por el Código Sustantivo del Trabajo, a término indefinido o término fijo, este último puede ser hasta por tres años o por duración de obra o labor contratada; teniendo en cuenta que el trabajo que regula el Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo, definiendo el contrato de trabajo como aquél 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; designándose a quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono o empleado, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, Salario.

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, sin facultad de delegar por su propia cuenta a otra persona.
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- Un Salario como retribución del servicio.

El cumplimiento de lo anterior supone la existencia legal de un contrato de trabajo o relación laboral; sin embargo, no es necesaria la existencia de un contrato escrito para demostrar la existencia de una relación laboral, toda vez que prima la realidad frente a los formalismos, lo que quiere decir que la sola existencia de los elementos que configuran un contrato de trabajo es suficiente para demostrar la existencia de una relación laboral con todas sus repercusiones legales contenidas en el Código Sustantivo y en tal caso no hace falta un contrato escrito para probarlo, y caso contrario, si existiese un contrato de prestación de servicios, pero la realidad es que se configuran todos los elementos y requisitos de un contrato laboral, tal contrato de servicios será inválido y pasara a convertirse en un contrato laboral con todas las implicaciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, como ya se estableció al momento de desarrollarse el principio de la primacía de la realidad frente a las formas, aclarando que nuestra legislación laboral prevé que en toda relación de trabajo se presume la existencia de un contrato de trabajo.

4.10.1.1 Actividad Personal. El contrato de trabajo supone la obligación del empleador de ejecutar una actividad laboral al servicio del empleador. Esta labor bien puede ser física o intelectual y debe ser prestada por el trabajador mismo, puesto que el contrato se ha hecho es entre el empleador y el trabajador, es decir, solo concurren dos partes. En la eventualidad en que se permita que terceras personas realicen o ayuden al empleado a realizar sus actividades, estas terceras personas dependerán o estarán bajo la subordinación del empleador o patrono.

4.10.1.2 Subordinación. La subordinación es el elemento más importante del contrato de trabajo, entendida esta la obligación que tiene el trabajador de seguir las órdenes e instrucciones del empleador. Es de aclarar que la subordinación nunca es absoluta, debe ser razonable y debe en todo caso respetar los derechos mínimos del trabajador como lo es su dignidad y su libertad. La subordinación no le da derecho al empleador a exigir al trabajador más de lo que razonablemente concierne a la naturaleza de la labor a desarrollar. Mucho menos puede el empleador obligar al trabajador a realizar o de dejar de realizar una actividad que vaya en contra de la ley o del mismo reglamento interno de la empresa; aunque la subordinación significa que el empleado este a disposición de su empleador, y este tiene facultades para disponer de él según las necesidades de la empresa, que bien pueden significar un cambio de objeto del contrato, el lugar de ejecución del contrato, la forma de remuneración y demás, no puede el empleador en todo caso desmejorar las condiciones del trabajador.

4.10.1.3 Remuneración. Es un derecho del trabajador y una obligación ineludible del empleador de brindar una contraprestación económica por la actividad que el empleado desarrolla. La remuneración o Salario puede ser en efectivo o en especie, caso en el cual el Salario en especie no puede superar el 50% del total del Salario, y tratándose del salario mínimo, máximo se puede pagar en especie hasta un 30%; el salario puede pagarse en periodos diarios, semanales, quincenales y como máximo mensuales.

En Colombia existe un Salario mínimo que se debe pagar a un trabajador. Ningún trabajador puede ganar menos de un Salario mínimo, a excepción de quienes trabajan menos tiempo del legal, esto es de 48 horas semanales, caso en el cual, lo relacionado con seguridad social se debe liquidar sobre una base que no puede ser inferior al salario mínimo, aun en la realidad el empleado solo perciba por concepto de sueldo o Salario una parte del mínimo.

El Salario puede ser fijo o variable; en ambos casos no debe ser inferior al mínimo legal, a no ser que labore como ya se aclaró menos de la jornada legal, como quiera que éste está ligado estrecha e ineludiblemente a la jornada ordinaria de trabajo.

Por el lado del sector público la vinculación directa de personal por medio de un contrato de trabajo si se trata de un trabajador oficial, o por una decisión legal o reglamentaria para el caso de los empleados públicos, sea de carrera administrativa, de libre nombramiento o remoción, cargos de elección popular, etc.

Las ramas del poder público traducen una manifestación del poder y de la actividad del Estado Colombiano, en desarrollo del principio de la separación del poder público, con el objetivo de especializarse en el cumplimiento de las funciones públicas, las cuales se concretan en el cumplimiento de las funciones legislativa, ejecutiva y judicial, a través de los diferentes órganos que las integran; no obstante, el Estado se sectoriza en otros órganos autónomos e independientes que han sido instituidos para el cumplimiento de las demás funciones del Estado.

El conjunto de competencias atribuidas los órganos anotados, constituyen la variedad de funciones públicas que deben ser desarrolladas por las personas naturales vinculadas mediante una relación laboral, esto es, los servidores públicos, los cuales, como lo expresa el inciso 2 del artículo 123 de la Carta, están al servicio de la comunidad y ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Para que el Estado pueda desempeñar las funciones que la Constitución y las leyes le encomiendan, requiere contratar personas que ejecuten las labores adscritas a los distintos servicios que presta; para poder realizar esto tiene que convertirse en empleador, y contratar trabajadores de la misma manera como lo hacen los empresarios particulares.

En el artículo 122 de la Carta se establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente; por su parte el artículo 125 establece los empleos en los órganos y entidades del Estado son carrera, excepto los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley; de igual manera ordena que los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público; asimismo, el artículo 150 numeral 19 dispone que el Congreso expedirá la ley marco para luego el Gobierno Nacional regule ciertas materias bajo sus orientaciones; entre ellas se encuentra la del literal e) respecto de la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del congreso Nacional y de la Fuerza Pública, y, en el f) sobre el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

El régimen jurídico colombiano ha contemplado tres clases de vinculaciones con entidades públicas, las cuales no se pueden confundir, porque ellas tienen sus propios elementos tipificadores. Son: a) De los empleados públicos (relación legal y reglamentaria); b) De los trabajadores oficiales (relación contractual laboral) y c)

De los contratistas de prestación de servicios (relación contractual estatal) que no constituyen en sí una verdadera vinculación de personal.

Tradicionalmente se han utilizado las expresiones funcionario o empleado oficial para referirse a las personas que prestan sus servicios a las entidades públicas, en la actualidad no existe un régimen unificado para todos los servidores estatales; en primer lugar, los empleados se encuentran en las diversas ramas del poder público están sometidos a normas diferentes, por ejemplo, existe un estatuto para los empleados del Congreso, otro para los empleados y funcionarios de la rama jurisdiccional el que también ampara a los del ministerio público, otro para los empleados de la rama administrativa y otro para los de la Contraloría General de la República.

La duración del vínculo laboral con la administración tiene características según se trate de un empleado público o un trabajador oficial, en efecto a los empleados públicos se les considera funcionarios de carrera cuando han solicitado y obtenido su admisión en la carrera administrativa, en cuanto que los trabajadores oficiales se vinculan a la administración por medio de un contrato de trabajo, y tanto su permanencia como desvinculación deben ceñirse a las normas que rigen la materia.

4.10.1.4 Empleados públicos. Varias disposiciones han regulado los empleos públicos, que pueden desempeñar, entre otros, los empleados públicos. Entre ellas se destacan la Ley 4a de 1913, Código de Régimen Político y Municipal, en su tiempo, estableció, que son empleados públicos todos los individuos que desempeñan destinos creados o reconocidos en las leyes. Lo son igualmente los que desempeñan destinos creados por ordenanzas. Acuerdos y decretos válidos. Dichos empleados se clasifican en tres categorías, a saber:

- Los Magistrados, que son los empleados que ejercen jurisdicción o autoridad.
- Los simples funcionarios públicos, que son los empleados que no ejercen jurisdicción o autoridad, pero que tienen funciones que no pueden ejecutar sino en su calidad de empleados;
- Los meros oficiales públicos, que son los empleados que ejercen funciones que cualquiera puede desempeñar, aun sin tener la calidad de empleado.

El Decreto Ley 2400 de 1968, expedido por el Presidente de la República, modifica las normas que regula la administración del personal civil, estableció que se entiende por empleo el conjunto de fundones señaladas por la Constitución, la

ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural. Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo. Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearan los empleos correspondientes, y, en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones; no obstante, la Ley 80 de 1993 autorizó la vinculación de personal por "contrato de prestación de Servicios"

El Decreto Ley 1042 de 1978 expedido por el Presidente de la República, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió la Ley 5ª de 1978, estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministros, departamentos administrativos, superintendencias, del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones; en lo pertinente, prevé: "De la Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por una persona natural, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública. Los deberes, funciones y responsabilidades de los diferentes empleos son establecidos por la Constitución, la ley o el reglamento, o asignados por la autoridad competente."

Respecto de los "elementos propios de los empleos estatales" para que se admita que una persona pueda desempeñar un empleo público y pueda obtener los derechos que de ellos se derivan por su ejercicio, es necesario en principio que se den los elementos propios y atinentes a la existencia de los empleos estatales, determinados en la misma Constitución, como son:

- 1.) La existencia del empleo en la planta de personal de la entidad (art. 122 C.P.). Si el empleo no está previsto en la respectiva planta de personal, es imposible aceptar que se puede desempeñar lo que no existe.
- 2.) La determinación de las funciones propias del cargo ya previsto en la planta de personal (Art. 122 de la C. P.).

Para la determinación de dichas funciones se tienen en cuenta las de la Entidad, de la dependencia donde se labora y de la labor que cumple; especialmente se observan Los Manuales (general y el específico) de funciones y requisitos aplicables. La obligación del empleado es la de cumplir los mandatos del ordenamiento jurídico que le competan; la desobediencia tiene relación con dichos mandatos. Ahora, cuando el empleo específico (que el interesado pretende desempeñar) no está previsto en la respectiva planta de personal, el hecho que existan otros cargos parecidos que ya están siendo desempeñados por otras personas y que el personal vinculado por contrato de prestación de servicios

realice labores similares a las que desempeñan esos empleados públicos, no conduce a que se pueda aceptar que el empleo público existe desacuerdo al régimen jurídico con las funciones que atiende el contratista, para luego admitir que esa relación contractual encubre una relación legal y reglamentaria.

3.) La previsión de los recursos en el presupuesto para el pago de los gastos que demande el empleo, tienen que ver con el salario, prestaciones sociales, etc. Entonces, es necesario distinguir entre los recursos para cubrir las obligaciones laborales de los servidores públicos y otra clase de recursos previstos en los presupuestos estatales. Por lo tanto, la existencia de otros recursos económicos con los cuales se puedan pagar obligaciones de otra naturaleza, no implica el cumplimiento de la exigencia señalada.

Para que una persona natural desempeñe un empleo público en calidad de empleado público (relación legal y reglamentaria), es preciso que se realice su ingreso al servicio público en la forma establecida en nuestro régimen, vale decir, requiere de la designación válida (nombramiento o elección, según el caso) seguida de la posesión, para poder entrar a ejercer las funciones del empleo. Con ello la persona nombrada y posesionada es quien se halla investida de las facultades y debe cumplir sus obligaciones y prestar el servicio correspondiente. Ahora, muy excepcionalmente se da el caso de los funcionarios de hecho, donde estos requisitos para el ingreso al empleo no se cumplen satisfactoriamente y cuyas repercusiones en diferentes campos del derecho han sido analizadas; para esta figura es indispensable la existencia del empleo, lo cual implica que esté previsto en la respectiva planta de personal. A los empleados públicos se les aplica derecho administrativo relevante para la relación legal y reglamentaria, como quiera que son los titulares de los derechos y obligaciones consagrados en la normatividad en los diferentes campos: situacional, de carrera, remuneraciones, prestacional, disciplinario, etc.

Para sintetizar, y como lo determinan el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, el artículo 2 del Decreto 1848 de 1969, el artículo 3 del Decreto 1950 de 1973, el artículo 1 de la Ley 909 de 2004, son empleados o funcionarios públicos las siguientes personas:

- 1.** Las personas que prestan servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias, por regla general, salvo las que presten servicios en la construcción y mantenimiento de obras públicas.
- 2.** Los que prestan servicios en los Establecimientos Públicos, salvo las que lo presten en la construcción y mantenimiento de obras públicas y aquellas otras que desempeñen actividades que los estatutos determinen como susceptibles de ser desempeñadas por trabajadores oficiales; estas últimas actividades solo pueden

corresponder a empleos de carácter puramente auxiliar y operativo, según lo ordena el artículo 76 del decreto 1042 de 1978.

3. Las personas vinculadas a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado en actividades de dirección o confianza determinadas en los estatutos.

4. Las que prestan sus servicios en las Sociedades de Economía Mixta con capital público igual o superior al noventa por ciento, en actividades de dirección o confianza determinadas en los estatutos, según se desprende del artículo 3 del decreto 3130 de 1986 y de la interpretación jurisprudencial.

5. Conforme con los Decretos 1975 y 2163 de 1970, los registradores y los notarios.

Estos empleados se caracterizan por estar vinculados a la administración mediante una relación legal y reglamentaria; esta vinculación se manifiesta en la práctica por el acto de nombramiento y posesión del empleado, el régimen al cual quedan sometidos está previamente determinado en la ley, de manera que no hay posibilidad legal de discutir y acordar con la administración las condiciones de prestación del servicio, ni al momento del nombramiento ni posterior a la posesión, ya que ellos solo pueden presentar peticiones respetuosas a la administración. Las controversias que se susciten entre los empleados públicos y las entidades empleadoras por la razón de la interpretación de la naturaleza de las normas que rigen su relación con la administración, deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, el régimen que se aplica por tanto a estos empleados es de derecho público.

4.10.1.5 Trabajadores oficiales. Por parte de la relación laboral pública contractual de trabajadores oficiales los cuales están vinculados por una relación contractual laboral pública (contrato de trabajo), quienes cuentan con su propia legislación y sus derechos están consagrados en las normas públicas, además de otras que se autorizan como los son las convenciones colectivas y laudos arbitrales, razón por la cual las controversias derivadas del contrato de trabajo son del resorte de la jurisdicción laboral ordinaria, en este punto se encuentra legislación siguientes:

El Decreto 2127 de Agosto 28 de 1945, que reglamentó la Ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo; allí se dispone:

"Art. 1°. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio

intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.”

“Art. 2°. En consecuencia para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos:

A. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

B. La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional,

C. El salario como retribución del servicio.”

“Art. 3°. Por el contrario, una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se invierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera.”

De otra parte, el Decreto 2127 de 1945, desarrollo de la Ley 6 de 1945, se determinó que la vinculación laboral contractual oficial tiene relación con tres grupos de actividades:

- Trabajo en construcción o sostenimiento de obras públicas de la administración, o
- Trabajo en Empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o
- Trabajo en instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por éstos en la misma forma.

Ahora bien, los trabajadores oficiales no están sujetos a una relación legal y reglamentaria. Las labores relacionadas con su empleo se determinan en el contrato y demás normas compatibles (relación de contrato de trabajo) y, así, en verdad, el trabajador oficial salvo situación especial no cumple funciones esencialmente ligadas con el Estado ni con la Administración; por eso, quienes tienen que ver con estas son las empresas estatales.

4.10.2 Contratación Indirecta

Es el caso del personal vinculado a una empresa, entidad privada o pública a través de una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, Empresas de Servicios Temporales, Contratos de suministro de Personal “Outsourcing”, Contratos Sindicales o Contratos de prestación de Servicios; este tema de tercerización laboral en nuestro país está permitida a través de la conformación de diferentes figuras jurídicas que la misma ley prevé; aclarando que en varios casos han sido utilizadas con el fin de atropellar y violentar los derechos mínimos de los trabajadores en Colombia, que como ya se trató en este trabajo no se pueden desconocer, por ser mínimos e irrenunciables.

El tema de la tercerización laboral viene siendo legislado desde hace varias décadas con el Código Sustantivo del Trabajo, posteriormente con la entrada en vigencia de la Ley 79 de 1988 por la que se actualiza la Legislación Cooperativa y se crean las Cooperativas de Trabajo Asociado como una categoría especializada que se organiza para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social o cultural y definidas como aquéllas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios (artículo 70), reglamentado por el Decreto 468 de 1990; posteriormente, con la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 se establecen las empresas de servicios temporales como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador y quien recibe los servicios se denomina usuaria; y formas más novedosas como el outsourcing de mano de obra.

No obstante la legalidad de las anteriores jurídicas, las mismas en Colombia han sido utilizadas de manera tergiversada con el ánimo de evadir obligaciones patronales, disfrazando en muchas ocasiones las relaciones laborales y en otras, evitando el pago de acreencias e indemnizaciones propias del derecho laboral; el fenómeno de las distintas formas de tercerización laboral a través de los contratos de suministro de personal y Cooperativas de Trabajo Asociado, tanto en el sector privado como en el público, tienden con acabar con el concepto de salario, la estabilidad en el trabajo, los contratos de trabajo, sometiendo a los “trabajadores” a que entreguen su fuerza de trabajo bajo formas legales, sin consideración alguna.

Como ya se afirmó desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo se estableció que son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores; como simples intermediarios definió a aquellas personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, considerándolas como tal a las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

El Trabajo Asociado surge desde el año de 1989 con la expedición de la Ley 79 de 1988; luego los Decretos 1333 de 1989 y 468 de 1990 le reglamentaron y le brindaron una plataforma propia y de avanzada a ésta modalidad de trabajo personal; no obstante, éstas se crearon sin el cumplimiento a cabalidad de las características y fines de las normas que les orientaban una naturaleza propia especial y diferenciadora de otro tipo de empresas y asociaciones, aún en el sector solidario cooperativo; la corriente más influyente fue la de hacer uso de la figura de Cooperativas de Trabajo Asociado con fines de elusión de pagos parafiscales y de seguridad social, de afectar el pago del salario mínimo vital y otros amparos constitucionales con el propósito además de tercerizar o realizar un outsourcing de mano de obra, competir con otros proveedores y ofrecer servicios, obras o productos con costos inferiores a los que podrían asumir otras entidades contratantes; simultáneamente, los mismos empresarios o contratantes de las Cooperativas de Trabajo Asociado, en su gran mayoría, fomentaron la creación de estos entes, presionando cada vez más para que sus servicios y valores por los mismos fueran más competitivos; lo que obligó al desconocimiento de los fines legales de su constitución.²²

Con la entrada en vigencia de la ley 50 de 1990 se reglamentaron las Empresas de Servicios Temporales, entendida como aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con

respecto de éstas el carácter de empleador; pero a diferencia de los trabajadores asociados de las Cooperativas a aquellos se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral; limitando a los usuarios de la contratación a los casos de labores ocasionales, accidentales o transitorias, en reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

A las anteriores figuras se les sumó las Precooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas Asociativas de Trabajo, los contratos de suministro de personal bajo la modalidad de outsourcing de mano de obra, que son contratos comerciales entre empresas, sin dejar por fuera los contratos de prestación de servicios personales que disfrazan una verdadera relación laboral y que son de amplia utilización en el sector público, conocidas en la actualidad como “nominas paralelas”.

Conforme a las normas vigentes, las únicas entidades autorizadas para generar intermediación laboral son las Empresas de Servicios Temporales únicamente en los casos establecidos en la Ley 50 de 1990; no obstante, las Cooperativas de Trabajo Asociado hicieron lo suyo al pretender suministrar personal a empresas usuarias, lo que generó sin duda una problemática social en nuestro país, como quiera que se desvinculó de compañías a personal contratado laboralmente con el fin de contratarse mano de obra a través de C.T.A., para minimizar gastos, generando además una puja entre las Empresas de Servicios Temporales y la Cooperativas de Trabajo, advirtiendo el Estado Colombiano a través de la Circular Conjunta No. 067, entre el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, la ilegalidad de la intermediación laboral de las C.T.A., recordando expresamente la legislación vigente y la prohibición para las C.T.A. de asociar trabajadores cuya realidad laboral es en misión, esto es, reemplazando titulares en los cargos; reconociendo expresamente que éstas son verdaderos contratistas de servicios, obras o producción a terceros, con régimen especial no sujeto a la legislación laboral ordinaria; reafirmando que deberán ser auto gestoras, con autonomía administrativa y organizadora directa de las actividades de los asociados, esto es, deberán demostrar en todo momento tales indicadores de gestión, que las diferencia de otras empresas y las reafirma como especiales dentro del ámbito laboral.

En la actualidad, en nuestro país el trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión; el preámbulo y el artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del

Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio; el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social del Estado que limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior).

Conforme al artículo 25 de la Constitución, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

La naturaleza del trabajo en la Constitución evidencia que el marco de protección Estatal no solamente se agota en la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes sino también en la efectividad de su ejercicio independiente. En efecto, si se entiende el trabajo como un instrumento para obtener los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, por lo que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito. Es así, que Constitución protege la empresa (Artículo 333) como herramienta de trabajo base del desarrollo económico, con función social; salvaguarda los derechos de los trabajadores vinculados a la empresa con un mínimo de derechos irrenunciables e intransferibles (Artículos 53 y 54) y establece un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores al servicio del Estado (Artículos 122 a 125).

En la actualidad, y como bien es conocido en nuestro país han proliferado las Cooperativas de Trabajo Asociado con el único fin de suministrar personal a diferentes entidades del sector privado e inclusive en el público, siendo un flagelo social, como quiera que a través de estas figuras, muchas sin capacidad económica de responder ante sus “asociados”, se logra persuadir el pago de derechos o acreencias laborales, desdibujando la relación laboral, tercerización que podría resultar ilegal, obligándose o condenándose a la empresa o entidad usuaria al pago de acreencias y rubros laborales; igualmente podría resultar con la Empresas de Servicios Temporales quienes olvidan que su objetivo es suministrar personal de manera temporal para los fines que la Ley 50 de 1990 prevé.

Ante la flagrante vulneración e ilegalidad de la tercerización laboral se han expedido varias normas que prohíben la intermediación laboral a través de C.T.A., la última como una imposición del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica como requisito para la firma del Tratado de Libre Comercio entre

ambas naciones, siendo el artículo 63 de la ley 1429 de 2010, la que no permite vinculación de personal a través de las Cooperativas en entidades públicas o privadas para actividades misionales permanentes, artículo no muy claro, cuya redacción da a entender que se legalizó hasta la fecha de su promulgación la tercerización laboral.

Por otro lado, la jurisprudencia de nuestros máximos tribunales, como lo son el constitucional, de justicia ordinaria y de justicia contenciosa administrativa han dado pasos enormes en amparar de derechos constitucionales y otorgar derechos laborales a personas vinculadas a través de las figuras por las que se tercerizan personal, ordenando reintegros laborales, pagos de acreencias laborales, brindando estabilidad laboral y sobre todo amparando el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

4.10.2.1 Cooperativas de Trabajo Asociado. Conforme a la Ley 79 de 1988 como organizaciones solidarias cuyo objeto es “es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno...” quienes podrán contratar con terceros “la producción de bienes la ejecución de obras y la prestación de servicios” pudiendo ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios de producción, suscribiendo con cada asociado los actos cooperativos donde se regule su trabajo y el acogimiento de este a los estatutos y regímenes disciplinarios y económicos que tenga previsto el ente Cooperativo.

Esta modalidad de trabajo no se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, y no pueden ser intermediarias ni prestar servicios propios de las Empresas de Servicios Temporales, ni servir como entes para la afiliación colectiva en seguridad social de trabajadores independientes, ni estas pueden aceptar que con quienes contraten puedan ser miembros de la cooperativa ni intervenir directa o indirectamente en su organización o funcionamiento; de la misma manera, las cooperativas multiactivas no podrán tener relaciones de trabajo asociado con sus trabajadores ni pueden establecer secciones de trabajo asociado.

Toda esta reglamentación pretende concretar el campo de acción de las CTA's a su objeto o naturaleza acorde con el modelo solidario y es por ello, que desbordar dichas formas de contratación o de actividades por parte de la Cooperativa por fuera del autorizado por la misma ley, puede degenerar en que los trabajadores asociados sean declarados como empleados de la empresa o ente que contrata los servicios de la CTA o Precooperativa de Trabajo Asociado, además de las multas que puedan imponer los entes de control.

La naturaleza, objeto y función social plasmadas en las leyes reflejan un interés del legislador de fomentar organizaciones independientes, solidarias, donde los mismos asociados propendan por un cooperativismo verdadero. Otra cosa, como en tantos eventos de la vida, es que se utilice inadecuadamente tal instrumento social.

La Cooperativa de Trabajo Asociado es una forma de organización solidaria, que ofrece la posibilidad de agrupar a varias personas (asociados) con el fin de emprender una actividad sin ánimo de lucro mediante el aporte de la capacidad laboral de sus integrantes, como lo establece el artículo 70 de la Ley 79 de 1998, “son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”

En cuanto al tema de las CTA´s la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) a través de la Recomendación 193 de 2002 señala que "Cooperativa" debe interpretarse como: “la asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.”

Por su parte artículo 3 del Decreto 4588 de 2006 (Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado) se definió la actividad de los cooperados, como aquella “encaminada a efectuar actividades económicas, profesiones o intelectuales con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados.”

Así las cosas, de las anteriores acepciones se logra corroborar que la esencia de las cooperativas de trabajo asociado es la agrupación de personas cuyo aporte es su capacidad de trabajo, para la producción y ejecución de obras o la prestación de servicios, dentro de sus propios lineamientos establecidos en los estatutos y en la normatividad existente en la materia.

En sentencia C – 211 de 2000, la Corte Constitucional hizo las siguientes consideraciones respecto al presente tema:

“Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así no

es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es, el que se presta bajo la continuada dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe una retribución que se denomina salario.”

“En las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital-empleador y trabajador asalariado pues, se repite, el capital de éstas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes.”¹²

No obstante, la Corte Constitucional en disimiles sentencias de tutela ha establecido que las Cooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como intermediarias en relaciones laborales o como empresas de suministro de personal temporal, entre otras la sentencia T-962 de 2008, por la que se estableció “la facultad para contratar con terceros no es absoluta. En efecto, por expreso mandato legal, las cooperativas y precooperativas no podrán actuar como intermediarios laborales o empresas de servicios temporales.”²³

En esas condiciones, el artículo 7° numeral 3 de Ley 1233 de 2008 señala que cuando se utilice la Cooperativa de Trabajo Asociado para simular una relación laboral, se deshace el vínculo cooperativo, generando una responsabilidad solidaria entre la cooperativa infractora y el tercero contratante frente a las obligaciones prestacionales que surjan a favor del trabajador asociado, así:

ARTÍCULO 7o. PROHIBICIONES.

1. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como asociaciones o agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos.

3. Cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las cooperativas o las precooperativas de trabajo asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado y las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado quedarán incurso en las causales de disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica.

4. Tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria sólo será ejercida por la precooperativa o cooperativa de trabajo asociado. En ningún caso, tales potestades podrán ser ejercidas por el tercero contratante. Si esto llegare a suceder se configurará de manera automática un contrato de trabajo realidad y, además, el contratante deberá soportar los efectos previstos en el numeral anterior, sin perjuicio de otras consecuencias legales”.

La intermediación laboral transforma el vínculo cooperativo en una verdadera relación laboral, como quiera que convierte la relación horizontal que debe existir entre el asociado cooperado y la cooperativa, en una relación de subordinación para la ejecución de una labor en favor de otro.

Es importante nuevamente aclarar que cuando se utiliza la cooperativa de trabajo asociado para ocultar una verdadera relación laboral, en la que el cooperado no desempeña funciones directamente en la cooperativa sino que presta un servicio a un tercero, quien le da órdenes y le impone un horario y condiciones de trabajo, podrá resultar evidente la existencia de la subordinación propia de una relación laboral, regida por un contrato de trabajo (para el sector privado o para trabajadores oficiales en el sector público) o por una relación legal o reglamentaria (para el caso de empleados oficiales); para el efecto, la Corte Constitucional ha establecido unos parámetros, para identificar cuando una relación cooperada se convierte en una relación laboral:

“En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de las partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por ejemplo (i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación [que]

la Cooperativa [haga] del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros”.²⁴

Como fenómeno social, que es de amplio conocimiento en nuestro país, muchas de las Cooperativas de Trabajo Asociado, fueron creadas con el único ánimo de tergiversar las relaciones laborales, persuadiendo el pago de acreencias de tipo laboral, que sin duda alguna van en contra vía de esos derechos mínimos e irrenunciables de que trata nuestra Carta Política; no obstante, ha sido la misma Corte Constitucional la que en disímiles fallos de revisión de tutela, la que ha garantizado el goce de esos derechos irrenunciables, ordenando a empresas o entidades usuarias al reconocimiento y pago de acreencias y derechos laborales, como quiera que sumariamente dentro del trámite judicial breve y sumario se logró demostrar que se escondía una verdadera relación laboral frente a una relación cooperada; que pese a que las cooperativas asociativas de trabajo tienen un margen de autonomía para autorregularse mediante la formulación de sus propios estatutos, en los cuales deben fijar la compensación, además de los asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual los trabajadores decidieron asociarse voluntariamente, esa misma voluntad no puede ir en contra de derechos mínimos del trabajador.

Por utilizarse de forma incorrecta la forma asociativa del cooperativismo de trabajo asociado para evadir el pago de prestaciones sociales, se han generado numerosos conflictos laborales y un flagelo social por desconocimiento de los derechos de los trabajadores, situación que desde el año 2000 ya era de conocimiento público:

“Ahora bien: que muchas cooperativas de trabajo asociado cometen abusos puesto que contratan trabajadores asalariados y no les pagan prestaciones sociales, es un asunto que escapa al juicio abstracto de constitucionalidad, en el que simplemente se confrontan las normas acusadas frente al ordenamiento supremo para determinar si estas se ajustan o no a sus preceptos. Sin embargo, ello no es óbice para aclarar al actor que el control y vigilancia efectiva por parte del Estado es lo que puede garantizarle, no sólo a los trabajadores sino a la comunidad en general, que esta clase de asociaciones cumplan adecuadamente los fines para el cual fueron constituidas y no se excedan en el desarrollo de sus actividades. El Departamento Administrativo de la Economía Solidaria, la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son los organismos encargados de ejercer tales funciones. Las cooperativas de trabajo asociado que incurran en esas prácticas deshonestas deben responder ante las autoridades correspondientes.”¹²

Pese a que en el año 2000 la Corte Constitucional requirió a las Cooperativas de Trabajo Asociado para que no ejercieran indebidamente su forma de asociación, esta práctica en la actualidad ilegal (con la entrada en vigencia de la ley 1233 de 2008) aún continúa; por ello se ha fijado unos parámetros jurisprudenciales de responsabilidad:

“En armonía con lo expuesto, el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, a la vez que prohíbe a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado actuar como empresas de intermediación laboral y disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros contratantes, se refiere a la solidaridad existente, entre la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado y el tercero contratante, por permitir y beneficiarse de contrataciones prohibidas en el ordenamiento.

El artículo 35 del mismo Decreto prevé, nuevamente, la responsabilidad solidaria del usuario o beneficiario de la prestación del servicio, esta vez en materia de las multas a las que se hacen acreedoras las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado que incurren en las conductas descritas como prohibiciones en la legislación cooperativa, de conformidad con lo previsto en el ordenamiento laboral.”²⁵

Es una realidad que las Cooperativas Asociativas de Trabajo siguen siendo utilizadas para desconocer las garantías laborales de rango constitucional de los trabajadores “asociados”, como el derecho, a un trabajo digno, a estabilidad en el empleo, a una remuneración digna, a la afiliación al sistema de seguridad social (salud, pensiones, riesgos profesionales) y demás.

Como ya se expuso, el legislador expidió la Ley 1233 de 2008, con la que se pretende proteger las garantías constitucionales de los trabajadores, obliga a que las cooperativas protejan la maternidad y el adolescente trabajador, y vinculen a la seguridad social a todos los asociados, señalando:

“Artículo 3º. Derechos mínimos irrenunciables. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado establecerán en su respectivo régimen la compensación ordinaria mensual de acuerdo con el tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado por el trabajador asociado, que no será inferior en ningún caso a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad, según se establezca en el correspondiente régimen interno.

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado cumplirán las disposiciones legales vigentes en lo que tiene que ver con la protección al adolescente trabajador y la protección a la maternidad.

Artículo 6º. Afiliación al Sistema de Seguridad Social. Para tales efectos, les serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes.

Para cotizar a salud, pensión, riesgos profesionales, el ingreso base de cotización será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente.”

Al desarrollar en este trabajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se mencionó la Sentencia C - 614 de 2009 de la Corte Constitucional, por medio de la cual se declaró la exequibilidad del artículo 2º del Decreto Ley 2400 de 1968 tal y como fue modificado por el artículo 1º del Decreto Ley 3074 de 1968, en cuanto que se prohíbe al poder ejecutivo celebrar contratos de prestación de servicios personales para desempeñar funciones de carácter permanente, por ser acorde con las garantías fundamentales de los trabajadores y con ello soslayar la deslaborización del sector público. En esta misma providencia este Tribunal señaló que tanto la forma asociativa de las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo como el contrato de prestación de servicios, se utilizan de forma contraria a los lineamientos señalados en la ley, en algunas ocasiones las entidades del Estado finalizan los contratos laborales de los empleados, para reemplazar ese personal con los asociados de una Cooperativa Asociativa de Trabajo o con trabajadores vinculados por medio de un contrato de prestación de servicios. Estas prácticas fueron rechazadas nuevamente por la Corte, por ser contrarias a los derechos constitucionales de los trabajadores, indicando:

“De hecho, esta Corporación reitera de manera enfática la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaborización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas asociativas legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relación de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociadas, que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, para facilitar el desarrollo asociativo y el cooperativismo, se han utilizado como instrumentos para desconocer la realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral.”

Además, esta sentencia de constitucionalidad (de obligatorio cumplimiento) al tratar el tema de las Cooperativas, depositó en los jueces y en las autoridades administrativas de control, la responsabilidad de exigir la protección de los derechos laborales. Por tanto, cuando se discute la legalidad del vínculo laboral de un asociado, el juez debe actuar de manera inquisitiva para establecer si la cooperativa asociativa de trabajo funciona conforme a la ley o, por el contrario, hay una simulación en perjuicio del principio del *contrato realidad*, para desconocer las obligaciones laborales propias de un contrato de trabajo, afirmando:

“Para ese efecto, en el estudio puntual, deberá averiguarse si las formas legales como las cooperativas de trabajo, o los contratos de prestación de servicios, o los contratos celebrados por empresas de servicios temporales realmente tuvieron como verdadero objeto social o finalidad contractual el desarrollo de las actividades permitidas en la ley o si fueron utilizadas como instrumentos para disimular relaciones de trabajo.”

Así las cosas, la Corte a través de dicha providencia, fijó parámetros probatorios que el juez debe aplicar al momento de analizar si se está frente a una verdadera cooperativa de trabajo asociado, los cuales se resumen así:

- i) la voluntariedad con la que las partes acuden a la forma contractual escogida. Dicho en otros términos, por ejemplo, si un asociado debe afiliarse a una cooperativa para obtener un contrato de trabajo, es claro que dicha decisión no es libre y, por ese hecho, ese acto constituye una desviación de la forma asociativa legal y constitucionalmente autorizada.
- ii) la finalidad con la que se acude a la forma contractual, pues si se celebran contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones permanentes de la entidad, o si se acuerda la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una remuneración económica con una cooperativa de trabajo, de tal forma que puedan retirarse trabajadores de sus nóminas, o recortarse plantas de personal, o se celebran contratos con empresas de servicios temporales para el desempeño de funciones propias del giro ordinario de los negocios empresariales, es evidente que se ha utilizado una forma contractual legal para desnaturalizar la relación laboral.
- iii) la prestación directa del servicio y el ánimo con el que el beneficiario del trabajo lo recibe. En efecto, quien contrata un servicio personal de trabajo debe ser plenamente consciente de la naturaleza del vínculo acordado, pues si celebra un contrato de prestación de servicios profesionales no puede exigir subordinación del trabajador, o si celebra un contrato de prestación de servicios con una cooperativa de trabajo no puede ser ajeno a la relación laboral que se genera entre el trabajador y la cooperativa.

Para terminar con el tema de las Cooperativas de Trabajo, es de aclarar que a través de la ley 1429 de 2010, se estableció:

ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Norma algo cuestionada, como quiera que en primera medida se debe a la presión que el Gobierno Norteamericano ejerció sobre nuestro Estado con el fin de aprobar el Tratado de Libre Comercio entre ambas naciones; en segundo lugar, porque hace parecer que las “*Cooperativas de Servicio de Trabajo*” estaban autorizadas para efectuar intermediación laboral, lo que ya estaba prohibido a través de la Ley 1233 de 2008; y en tercer lugar, toda vez que, se refiere únicamente al personal requerido en “*toda institución y/o empresa pública y/o privada*” para el desarrollo de sus actividades “*misionales*”, esto es, el objeto social principal de la entidad, en ese orden de ideas, surge el interrogante ¿se podrá vincular personal a una entidad a través de una C.T.A. para ejercer actividades secundarias?.

La norma anteriormente mencionada, fue declarada exequible a través de la Sentencia C-645 de 2011, por medio de la cual la Corte Constitucional estableció que de ninguna manera el sentido de la norma es el de sustituir el régimen legal de las Cooperativas de Trabajo Asociado, ni el que en cada caso, en ejercicio de su autonomía, se haya fijado quienes las conforman, por el régimen propio del trabajo dependiente que se realiza bajo el contrato de trabajo, sino que su alcance es el de fijar para los trabajadores asociados unas condiciones de compensación acordes con aquellas que se han previsto como un mínimo de garantías en el Código Sustantivo del Trabajo. La norma impone sí, una restricción a dichas cooperativas, la cual se desenvuelve en el ámbito de las consideraciones doctrinarias de la O.I.T. sobre protección del trabajo decente, que admite la autonomía de las cooperativas y la posibilidad de que operen bajo un régimen

laboral distinto del trabajo subordinado, siempre y cuando se respeten las condiciones del trabajo decente, aspecto que se inscribe dentro de la potestad de configuración del legislador.

Las Cooperativas Asociativas de Trabajo no pueden ampararse de manera aparente en la ley que las regula, para desconocer derechos fundamentales de sus asociados. Por mandato legal, están en la obligación de cumplir con la legislación laboral en asuntos de seguridad social, maternidad y adolescentes trabajadores. Por tanto, de incurrir en prácticas distintas a las propias del desarrollo de su objeto social, estarán sometidas a las sanciones correspondientes por las entidades competentes. Entidades como la Superintendencia de la Economía Solidaria, los Ministerios del Trabajo y Seguridad Social, así como los jueces ordinarios y de tutela están en la obligación de velar por que las cooperativas de trabajo asociado no se conviertan en herramientas para el desconocimiento de los derechos fundamentales que son mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

Para resumir, cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las Cooperativas o las Precooperativas de Trabajo Asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado.

Obsérvese la siguiente línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, al respecto:

“Debe la Corte precisar que la contratación con cooperativas de trabajo asociado para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios se halla permitida y reglamentada por la ley, pues constituye una importante fuente de trabajo a través de la organización autogestionaria de personas que deciden asociarse para trabajar de manera solidaria bajo sus propias reglas. Pero es claro que la celebración de contratos con esas entidades no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo, con el fin de evadir el reconocimiento y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica.

“Esa conducta no cuenta con respaldo jurídico y constituye una reprochable tergiversación del objetivo que persiguió la ley al permitir el funcionamiento de esos entes cooperativos, en los que debe prevalecer real y efectivamente, mas no sólo en apariencia, el trabajo cooperado y mancomunado de los trabajadores que

de manera libre hayan tomado la decisión de organizarse para desarrollar su capacidad laboral.

“Por esa razón, cuando se ha contratado a una cooperativa de trabajo asociado para que preste un servicio, ejecute una obra o produzca determinados bienes, es claro que en el evento de que los trabajadores que adelanten la ejecución de las actividades en desarrollo del respectivo contrato se hallen sin duda sujetos a una subordinación típicamente laboral respecto del beneficiario del servicio, de la obra o de la producción de bienes, deberán ser considerados como sus trabajadores para todos los efectos legales, por concurrir allí los elementos que configuran una verdadera relación de trabajo, como con acierto lo concluyó en este caso el Tribunal, lo cual es fiel trasunto del principio de la primacía de la realidad, elevado hoy a rango constitucional por el artículo 53 de la Constitución Política.”²⁶

Como se observa, la Corte Suprema de Justicia jurisprudencialmente ha establecido que la vinculación de un cooperado con terceros se puede llegar a estructurar en una verdadera relación laboral, si se demuestra que existe de por medio subordinación típicamente laboral, en uso del principio de primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos contratantes, como quiera que al no cumplir las cooperativas de trabajo asociado con los fines para los cuales fueron creadas por la Ley 79 de 1988 y demás normas que le reglamentan, se entiende que actúan como fraudulentas intermediarias para disfrazar la realidad de la vinculación laboral con la empresa o entidad donde se presta efectivamente el servicio.

Con fundamento en el principio mencionado, el verdadero empleador “empresa usuaria” se hace solidario frete a los derechos laborales que se hayan generado y se adeuden al trabajador, inclusive demostrada la mala fe de dicho empleador disfrazado, podrá hacerse merecedor a sanciones e indemnizaciones propias del derecho laboral, como lo son sanciones moratorias por falta de pago de salarios y por falta de consignación de cesantías.²⁷

4.10.2.2 Empresas de Servicios Temporales. Otra de las formas de vincular personal a través de terceros es la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.) conforme a la Ley 50 de 1990, a dichos trabajadores llamados en misión o temporales, no se les brinda estabilidad laboral, y puede la figura convertirse en una estrategia para desdibujar este principio del derecho laboral, las causales para contratar con empresas de servicios temporales, son:

- Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, cuya labor no es mayor de un mes y

laboran en las actividades diferentes a normales del empleador; es importante aclarar que en sentencias C – 823, 824 y 827 de 2006, la Corte Constitucional al analizar el tratamiento que le daba la legislación laboral a este tipo de trabajadores, concluyó que era manifiestamente discriminatorio y en consecuencia declaró inexecutable las normas que impedían el pago de cesantías, intereses, primas de servicios y acceso a la seguridad social tanto en pensión, salud y riesgos profesionales como a cualquier otro trabajador dependiente, con dicha decisión entonces, no solamente esta clase de trabajadores se igualó en derechos frente a los demás, sino también en cuanto a los vinculados a través de una E.S.T.

- Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad, por enfermedad o maternidad.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Si cumplido el plazo anotado y la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

La Corte Constitucional La CORTE CONSTITUCIONAL a través de Sentencia No. C - 330 de 1995, estableció:

“Para la Corte es claro que la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. Esa finalidad resulta evidente al examinar sus tres numerales. El primero contempla las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo. Esta última norma define el trabajo ocasional, accidental o transitorio como el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono. En consecuencia, es lógico que en este caso pueda el usuario de la empresa de servicios temporales contratar con ella, especialmente porque sus necesidades no van más allá de las que puedan atenderse con el trabajo ocasional. También es razonable el evento previsto por el numeral 2, es decir, el reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. Todas estas circunstancias llevan implícita la temporalidad del servicio. Y, por último, el numeral 3, en el cual la finalidad protectora es ostensible. Según éste la contratación de servicios temporales es posible en estos casos: a) Para atender

incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías; b) Para atender los incrementos en la cantidad de trabajo, que son propios de los períodos estacionales de cosechas; c) Para atender los incrementos en la prestación de servicios, como puede ocurrir en un hotel situado en un balneario, en la llamada alta temporada.”

4.10.2.3 Contrato Sindical. Otra de las figuras es el Contrato Sindical, el Código Sustantivo del Trabajo de 1950 y que consta en el artículo 482 del mismo, establece que es un contrato independiente al mismo contrato de trabajo y al convenio colectivo que pueda existir en una Empresa y por ende, puede catalogarse como una modalidad de *Outsourcing* o de una subcontratación de servicios que celebre un empleador con uno o varios sindicatos de trabajadores “para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados”.

En este caso, el sindicato asume el rol de un contratista *sui generis* sin que con ello violente en principio el artículo 355 del código que les prohíbe a las organizaciones sindicales tener por “*objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro*” en el entendido que no puede ser esa la única razón de su existencia. Así mismo, esta especial modalidad de contratación, tal como lo recuerda y reconoce el Decreto 657 del 3 de marzo de 2006, es una forma de gestión de los sindicatos en las Empresas; tiene una naturaleza jurídica mixta, pues contiene elementos de un contrato civil entre dos entes jurídicos independientes, Empresa y Sindicato, pero con tres ingredientes de contenido laboral como son lo pertinente a la duración, a la revisión del contrato y a su extinción, las que según el texto del código “*se rigen por las normas del contrato individual de trabajo*”, lo que no puede interpretarse en estricto sentido literal o exegético, pues desde la aplicación de los mismos principios del Derecho Laboral hasta la interpretación de las causales de terminación del contrato, hacen imposible operativizarlos de idéntica manera, como sucede con las justas causas que implican una falta del trabajador o un suceso interno como es el reconocimiento de una pensión o la incapacidad por más de 180 días que no es posible en los entes jurídicos.

4.10.2.4 Contratación por Prestación de Servicios. Por su parte, la contratación de trabajadores independientes (contratistas), es una cruda realidad, en donde al trabajador se le disfraza de contratista sin posibilidad de prerrogativas de índole laboral, es común contratar a trabajadores independientes por parte de las Empresas del sector privado y aún para las públicas que para tal efecto se rigen por la ley 80 de 1993, es otra opción de tercerizar procesos, de generar empleo y distribuir riqueza, de fomentar la cultura del empresarismo, de estimular la especialización en la producción de bienes o servicios que lleva implícito mejoras en la productividad y por ende en la competitividad empresarial, lo que

permite además, a la empresa contratante, concentrarse en la actividad principal de sus negocios, desconcentrando en terceros aquellos procesos, o que no le agregan valor intrínseco o que lo pueden realizar mejor que la propia Empresa, sin que necesariamente su costo sea inferior.²⁸

Todo lo anterior es posible, siempre y cuando, se mantengan siempre presentes los principios del derecho laboral antes desarrollados, en el sentido de que si se trate de verdaderos contratistas, personas naturales, con autonomía administrativa y técnica (que no excluye la coordinación del servicio con la empresa cliente, ni la auditoria propia de los contratos), que asuman costos para ejercer su actividad, como también que asuman riesgos y por ende responsabilidades civiles y hasta penales en el servicio prestado, so pena que aún sin saberlo y también hasta sin quererlo, su relación contractual se transforme o convierta en una relación de carácter laboral.

En el contrato de prestación de servicios el contratista se obliga ejecutar la obra contratada dentro de las directrices contratadas, para el efecto podrá subcontratar o no si así se ha previsto, entregando la obra dentro de un término estipulado, obligándose a reparar o a dar garantía de su trabajo; por su parte el contratante debe obligarse a colaborar en el desarrollo de los trabajos, recibir los mismos y cancelar los valores acordados; lo anterior lo prevé nuestra legislación civil.

Es una realidad, en nuestro país en disímiles entidades estatales se ha preferido vincular personal a través de contratos de prestación de servicios amparándose erróneamente en lo establecido en el artículo 32 de la ley 80 de 1993, lo que públicamente y en la actualidad se conoce como *nominas paralelas*, siendo propuesta del actual gobierno, acabar con esta irregular práctica y crear en la planta de personal los cargos que sean requeridos para actividades permanente y de la esencia de la entidad.

No obstante, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral ha proferido disímiles sentencias, mediante las cuales ha ordenado el pago de acreencias laborales de personal contratado a través de contratos de prestación de servicios en actividades propias de un trabajador oficial:

(...)La Ley 80 de 1993 define el contrato de prestación de servicios como aquellos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Solamente en dos casos se puede celebrar con personas naturales: cuando dichas actividades no puedan celebrarse con personal de planta o requieran conocimientos especiales.

Entonces, la citada ley contempla la posibilidad de celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales, cuando las actividades relacionadas no puedan celebrarse con personal de planta o cuando se requiera de conocimientos especiales. Lo que permite concluir que a las entidades estatales les está prohibido vincular personal para desarrollar actividades de carácter permanente mediante contratos de prestación de servicios. Y se entiende como función permanente aquella que se prolonga en el tiempo. En el evento de que lo hagan se configura una relación laboral, ya sea, como empleado público o como trabajador oficial.

Reitérese además, que los contratos de prestación de servicios son contratos excepcionales, tal como lo dijo la Corte Constitucional cuando se pronunció en torno a la inexecutable del Art. 32 de la Ley 80 de 1993, y su objeto no es otro que el de desarrollar actividades de carácter transitorio, o que requieran de personal especializado. Sin entender lo de especializado como apto para desarrollar el trabajo, sino que por las características de un trabajo determinado los empleados de planta no tienen los conocimientos necesarios para desarrollar dicha labor. Así mismo, es característica de los contratos de prestación de servicios la autonomía para desarrollar el objeto del contrato, pues no se puede desconocer que la ajeneidad al lado de la dependencia, es una de las características definitivas del contrato de trabajo.

Ahora, no es que toda contratación efectuada bajo los parámetros de la Ley 80 de 1993 siempre tienda a desvirtuarse. No, lo que ocurre es que, es viable que los contratos que se iniciaron a través dicha modalidad de prestación de servicios, por tratarse de labores a desarrollar en corto plazo, más tarde, por la forma en que se desarrollaron dichas labores permitan concluir que se está frente a un contrato de trabajo, ello en virtud a la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

En el sector público el citado principio se encuentra reflejado en el artículo 3º del Decreto 2127 de 1945, del que se desprende que, una vez reunidos los elementos que configuran el contrato de trabajo (prestación personal del servicio, continuada y permanente subordinación del trabajador respecto del empleador y el salario), el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las modalidades de la labor, ni del tiempo que en su ejecución se invierta, ni del sitio en donde se realice, ni de la naturaleza de la remuneración, ni del sistema de pago, ni de otra circunstancia cualquiera. Y, al tenor del artículo 20 del mismo Decreto, el contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; correspondiendo a este último desvirtuar la presunción.

Esta presunción es similar a la que consagraba la normatividad laboral que reguló las relaciones privadas, antes de la Ley 50 de 1990 y (que en razón a una sentencia de constitucionalidad recobró su vigencia) que para efectos de demostrar la existencia del contrato de trabajo se exime al trabajador de la carga de la prueba del elemento subordinación. (...)”²⁹

La Corte Constitucional en sentencia C – 154 de 1997, estableció las diferencias entre contrato de carácter laboral y el de prestación de servicios, de la cual se destaca:

“Del análisis comparativo de las dos modalidades contractuales -contrato de prestación de servicios y contrato de trabajo- se obtiene que sus elementos son bien diferentes, de manera que cada uno de ellos reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos.

En síntesis, el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales ; a contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente.

Así las cosas, la entidad no está facultada para exigir subordinación o dependencia al contratista ni algo distinto del cumplimiento de los términos del contrato, ni pretender el pago de un salario como contraprestación de los servicios derivados del contrato de trabajo, sino, más bien, de honorarios profesionales a causa de la actividad del mandato respectivo.”

Por su parte el Consejo de Estado ha establecido:

Así mismo, que aunque se haya realizado una vinculación bajo la forma de contrato de prestación de servicios, si el interesado logra desvirtuar su existencia al demostrar la presencia de la subordinación o dependencia respecto del empleador, tendrá derecho al pago de prestaciones sociales en aplicación del

principio de prevalencia de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, (art. 53 C.P.)

Criterio que esta Corporación ha compartido en los siguientes términos, insistiendo en la importancia de la subordinación: (como los del 23 de junio del año en curso, exps. 0245 y 2161, M.P. dr. Jesús María Lemos Bustamante)

"De acuerdo con lo anterior, en un plano teórico y general, cuando existe un contrato de prestación de servicios entre una persona y una entidad pública y se demuestra la existencia de los tres elementos propios de toda relación de trabajo, esto es, subordinación, prestación personal y remuneración, surge el derecho a que sea reconocida una relación de trabajo que, en consecuencia, confiere al trabajador las prerrogativas de orden prestacional."³⁰

Como se observa, son los máximos tribunales de lo constitucional, contencioso y de justicia ordinaria, quienes han fijado ya unos parámetros por medio de los cuales se puede desvirtuar un contrato de prestación de servicios, y hacer prevalecer una verdadera relación laboral frente a las formas, siendo uno de los más importantes, la subordinación laboral, entendida como es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados o contratistas, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias. La subordinación, es un elemento primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrarla; el estar el trabajador obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, se convierte sin lugar a dudas, en un subordinado.

Es importante en este punto mencionar que en nuestro ordenamiento laboral del sector privado, esto es Código Sustantivo del Trabajo, existe una presunción, consagrada en el artículo 24, que establece que quien comparezca ante la jurisdicción ordinaria laboral con el fin de obtener la declaración de derechos con fundamento en la existencia de un contrato de trabajo le basta con demostrar que prestó personalmente sus servicios a favor del empleador que demanda para que se tenga por trabajador dependiente y subordinado de aquél; en ese orden de ideas, le corresponde al extremo demandado que niega la existencia del contrato, en virtud del onus probandi o carga de la prueba, desvirtuar la mencionada presunción, como quiera que es una presunción legal, que amerita prueba en contrario.

5. METODOLOGIA

5.1 TIPO DE INVESTIGACION

El trabajo de investigación es no experimental de tipo transversal descriptiva, ya que tiene como propósito medir en un grupo de personas variables o categorías, proporcionando descripciones comparativas referentes a los factores psicosociales de tipo laboral de acuerdo a las modalidades contractuales de la E.S.E siendo estas Contrato directo y por Cooperativas de trabajo (Hernández Sampieri Roberto, 1991), aplicando técnicas de recolección de datos cualitativos (Grupo focal) y técnicas de tipo cuantitativo para la caracterización de los factores psicosociales de la población estudio.

Según Yin (1984) este tipo de estudio puede tener una orientación de tipo exploratorio (permite recopilar e interpretar un hecho específico, sus resultados pueden usarse como base para formular hipótesis que pueden ser comprobadas) y descriptivo (intenta detallar lo que sucede en un evento, hecho o fenómeno específico)

5.2 POBLACION

Se trabajó con La población universo del estudio compuesta por 107 (118, de los cuales 10 no cumplieron con criterios de inclusión y 1 decidió no participar) colaboradores de la Empresa Social del Estado (E.S.E.) que se desempeñan en las áreas administrativas y asistenciales de la institución de salud y están vinculados por contrato laboral directo (40 trabajadores) y por Cooperativa de Trabajo Asociado (67 asociados), a quienes se les aplica el Instrumento del ISTAS Evaluación de Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Para la conformación de los Grupos focales de acuerdo a Bonilla Elsy (2000), no se realiza para buscar representatividad estadística, por el contrario permite delimitar los espacios de interacción social que se organizan de una manera más o menos homogénea, en torno a una experiencia o conocimiento compartido. Por lo anterior se define los criterios de selección o características de los dos grupos focales conformados por 7 participantes cada uno así:

Tabla 1. Criterios de selección grupos focales

Grupo focal 1 Directos	Grupo focal 2 CTA
Participantes: F1, F2,F3,F4,F5,F6, F7	Participantes: F8, F9, F10,F11,F12,F13,F14
- Trabajadores que se desempeñan laboralmente en la E.S.E mayor a 6 meses. -Contrato laboral directo por la E.S.E	- Trabajadores que se desempeñan laboralmente en la E.S.E mayor a 6 meses. -Contratado por Cooperativa de trabajo.

5.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN

Como criterios de inclusión para la participación de los trabajadores en la investigación tenemos los siguientes:

- Desempeñarse laboralmente en la E.S.E. seleccionada.
- Desempeñarse laboralmente en la institución con una antigüedad mayor a 6 meses.
- Laborar bajo la figura de contrato laboral o como asociado a una CTA.

Los criterios para que una persona sea excluida de la investigación son:

- Encontrarse vinculado a la institución mediante figura contractual diferente a la de contrato laboral y CTA.
- Estar vinculado a la E.S.E. desde un periodo menor a 6 meses.
- Por decisión del colaborador de no participar o de retirarse de la investigación en cualquier momento.

5.4 INSTRUMENTOS Y TECNICAS

5.4.1 Técnica cualitativa

Grupos focales. Son conformados 2 grupos de 7 trabadores cada uno. Que se desempeñan en las diferentes áreas de la E.S.E. y forman parte de un grupo u otro teniendo en cuenta la modalidad de vinculación por la que se encuentren laborando en la institución de salud, ya sea por contrato laboral o como asociados

a una cooperativa de trabajo asociado. Con cada uno de los integrantes se realiza convenio de participación en la investigación. Son informados de los objetivos del estudio, de los riesgos que se pueden presentar en caso de su participación, de la importancia de sus aportes para la investigación.

La información del grupo focal es captada durante 6 sesiones de 80 minutos aproximadamente cada una, concertadas con anterioridad. Cada sesión alza las percepciones de los trabajadores a cerca de los factores psicosociales que se plantean en cada categoría de análisis (en las que se tiene en cuenta los factores psicosociales de la OIT, las dimensiones revisadas por el ILO y los factores psicosociales incluidos en la resolución 2646 del 2008) para luego realizar un trabajo de organización y análisis en profundidad. De este modo las sesiones de grupo focal y sus variables de discusión quedan distribuidas así:

Tabla 2. Categorías de análisis en trabajo de grupos focales

sesión	Categoría de análisis	contenidos
1	GESTION ORGANIZACIONAL (jornada de trabajo, programas de formación, # trabajadores por contrato).	Estilo de mando, modalidad de pago, modalidad de contratación, participación en la toma de decisiones y estrategias para el manejo de cambio que afectan a las personas. Gestión de calidad, estilo de dirección, estructura organizativa, cultura organizativa, medición y remuneración, seguridad en el empleo. Compensaciones (inseguridad y estima) turnos, ausentismos, pausas, horas extras. Capacitación permanente. Posibilidades de desarrollo
2	CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (carga física)	Formas de comunicación, demandas de la labor. Carga de trabajo cualitativa y cuantitativa, jornada de trabajo, ritmo de trabajo, autonomía y control, claridad de rol, ajuste de entorno y actividades a las capacidades personales, control personal. Esfuerzo, postura corporal, fuerza requerida, movimientos a realizar y traslado de cargas factores ergonómicos,

3	FACTORES DEL GRUPO SOCIAL	Clima de las relaciones, calidad de las interacciones, trabajo en equipo. clima, relaciones y apoyo social. Apoyo social y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad del rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, sentimiento de grupo y posibilidades de relación social)
4	CONDICIONES DE LA TAREA (interfase persona- tarea, doble presencia)	Carga mental, demandas emocionales. Exigencias psicológicas (cuantitativas, cognitivas, emocionales, sensoriales y de esconder emociones) influencia y desarrollo de habilidades, control sobre el tiempo de trabajo, sentido de trabajo, integración de la empresa). Adaptación, iniciativa, exigencia.
5	MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	Temperatura, ruido, riesgo biológico, diseño del puesto. Características físicas del centro de trabajo.
6	BENEFICIOS PROGRAMA DE BIENESTAR	Educación, recreación, deporte, créditos.

5.4.2 Instrumento de valoración de las condiciones psicosociales ISTAS 21

Correspondiente a un instrumento cuantitativo de información que complementara los hallazgos de los grupos focales. Este instrumento está constituido por 63 preguntas que incluye la identificación de factores psicosociales y medidas de exposición denominadas dimensiones psicosociales, así como los efectos de estos en la salud, el estrés y la satisfacción laboral del que lo diligencie. Los participantes utilizaran un promedio de 30 minutos para el diligenciamiento del mencionado instrumento.

El instrumento reconoce que el estrés y su mecanismo de acción dentro del ámbito laboral puede promover o dificultar el buen desempeño de la población trabajadora, llevándola a niveles de satisfacción o insatisfacción afectando directamente la sensación de bienestar del trabajador en su puesto de trabajo. Para la revisión de los factores psicosociales del trabajo, el istas21 tiene en cuenta 21 dimensiones, cada una de las cuales puede representar un factor protector o de riesgo que influye sobre el bienestar del trabajador y que se pueden clasificar en 5 grandes grupos así:

Tabla 3. Dimensiones psicosociales según istas21

Grupo	Dimensiones
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Exigencia de esconder emociones Exigencias emocionales Exigencias cognitivas
Doble presencia	Doble presencia
Control sobre el trabajo Influencia	Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos a disposición Sentido del trabajo Compromiso
Apoyo social y calidad de liderazgo	Posibilidades de relación social Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentido de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Estima Inseguridad sobre el futuro

El instrumento arroja los resultados de cada dimensión mediante graficas de barras que marcan el equivalente de trabajadores que la tienen como factor protector o de riesgo (en verde o rojo respectivamente), así como la tendencia que se presenta de color amarillo.

El instrumento fue diseñado por el National Research Center for the Working Environment de Dinamarca, denominado Cuestionario Psicosocial de Copenhague -CoPsoQ- (desarrollado en el año 2000) y desde el año 2007 ha sido adaptado, utilizado y complementado en España, donde han logrado mejorar la identificación de las dimensiones del apoyo social. También se han incluido ítems que permiten identificar el origen de los riesgos psicosociales. Todo este andamiaje del instrumento se convierte en uno de los más completos y confiables para el trabajo que se pretende realizar en la E.S.E.³¹

Está validado en el Estado Español y es fiable. Las α de Cronbach (0,66 a 0,92) y los índices de Kappa (0,69 a 0,77) son altos. Es un instrumento internacional: es de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España,

Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral occidental. De igual manera este instrumento está validado para los países miembros de la Red Iberoamericana de Investigadores en Factores Psicosociales Laborales (los países miembros de la Red iberoamericana son Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela). En Colombia el instrumento ISTAS 21 fue validado en un trabajo conjunto entre el Ministerio de la Protección Social y la Universidad de Antioquia, para levantar el documento técnico “Formas y Consecuencias de la Violencia en el Lugar de Trabajo” en el año 2004. También la universidad del Cauca ha venido trabajando e investigando riesgo psicosocial de origen laboral mediante la implementación ISTAS 21. De igual manera la Universidad del Valle ha utilizado este instrumento en varias investigaciones de carácter psicosocial.

El método CoPsoQ-istas21 incluye un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo, sino la exposición a factores de riesgo psicosocial que pueden ocasionar daños para la salud de los trabajadores, a partir de las respuestas de todo el colectivo empleado en la institución de salud. Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y se garantiza su confidencialidad.

5.5 PROCEDIMIENTO

El estudio al encontrarse apoyado por las directivas de la institución se divide en 4 etapas para alcanzar su objetivo.

Las primeras 3 etapas, en las que se incluyen las de recolección de datos se realiza en el año 2012, mientras que el procesamiento de datos, análisis y socialización se inician en el 2012 y se culminan en el año 2013.

5.5.1 Socialización de la investigación y consentimiento informado de los participantes

En reunión previamente autorizada por las directivas, anunciada a los trabajadores y hecha durante la jornada laboral se informa a todo el personal sobre el objetivo de la investigación, el aporte que puede realizar a la academia y la importancia que tiene para direccionar actividades de la institución hacia la mejora de las condiciones psicosociales de las personas vinculadas laboralmente con la E.S.E.

también se informa sobre la voluntariedad en la participación y posible retiro de cada participante, así como el procedimiento, las condiciones éticas, el manejo de la información, las posibles dudas que surjan en los colaboradores y la concertación para el inicio de las etapas siguientes del estudio. De igual manera se informa sobre el proceso investigativo y la participación que pueden tomar en las diferentes fases del estudio; se advierte sobre la confidencialidad de las identidades y el manejo de la información, la cual hasta no ser organizada, analizada y socializada, permanecerá bajo la custodia de los investigadores, minimizando riesgos que puedan existir en el centro de trabajo.

Al finalizar las reuniones informativas se hace la revisión del consentimiento informado y la firma del mismo por parte de los asistentes que aceptan participar de la investigación y de testigos de este proceso de información y decisión.

5.5.2 Aplicación de instrumento ISTAS 21 para la valoración de las condiciones psicosociales presentes en la institución de salud

Según lo concertado con las directivas y los colaboradores de la E.S.E en primera etapa de la investigación se planean varias reuniones para cubrir la población total que participa en la misma para entregar el instructivo y realizar la aplicación del instrumento a todos los participantes en el estudio. La aplicación se hace directamente por los investigadores, de forma individual (un formato para cada participante) y con el tiempo necesario para el diligenciamiento adecuado de los mismos.

5.5.3 Realización de trabajo con grupos focales

A partir de los diferentes acercamientos que los investigadores tienen con la población objeto, se selecciona a conveniencia dos grupos de colaboradores, uno conformado por trabajadores que cuentan con un contrato laboral con la E.S.E. y otro por personal vinculado mediante cooperativa de trabajo asociado. Para participar en los grupos focales, a parte de su consentimiento y que cumplan con los requisito de inclusión, se tienen en cuenta el conocimiento y la capacidad que tengan de detallar las diferentes condiciones psicosociales presentes en la E.S.E. a partir de las percepciones que tengan sobre las mismas.

5.5.4 Procesamiento de datos y análisis de resultados

La evaluación de las condiciones psicosociales resultantes de la aplicación del instrumento ISTAS 21 es realizada con software específico y diseñado para tal fin. Dicho software, aporta la presentación de la información en matrices y gráficas

que facilitan el análisis de la misma y describe los siguientes resultados: Contexto social, Doble presencia, Condiciones de empleo y de trabajo, Salud, estrés, satisfacción y Dimensiones psicosociales.

En cuanto al trabajo realizado con los grupos focales, la información obtenida de las reuniones es gravada en audio para posterior transcripción en formatos diseñados con base en las guías que se usan para direccionar las discusiones en cada sesión. Teniendo en cuenta cada una de las categorías deductivas iniciales, se aplica la técnica de “Matrices Descriptivas para procesamiento de datos cualitativos” Bonilla (2000) que permitirá describir los resultados de manera ordenada y generar las Categorías inductivas preliminares implicando un ejercicio de inmersión progresiva y fraccionamiento de la información escrita o textos transcritos obtenidos por las entrevistas de cada sesión.

5.5.5 Socialización de resultados y entrega de documento a la E.S.E

Con los resultados obtenidos del proceso investigativo se elabora un informe detallado en donde los participantes, directivos y demás involucrados puedan revisar el panorama psicosocial presente en la institución. Esto permitirá a los tomadores de decisiones implementar estrategias fundamentadas y guiadas a mejorar las condiciones que pueden estar siendo riesgosas para la población trabajadora y fortalecer aquellas que representan un factor protector para la misma.

También se entregaran recomendación y sugerencias sobre el manejo de la información obtenida.

La socialización se realizara con toda la población interesada y el documento se entregara en medio físico y magnético para la consulta de todos aquellos que deseen indagar sobre el mismo o seguir líneas de investigación relacionadas dentro de la institución de salud.

6. ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS

Por las características del instrumento de valoración de condiciones psicosociales ISTAS 21, se puede caracterizar socio demográficamente, la población, realizar tablas, gráficos y los respectivos análisis estadísticos a los que hay lugar.

Paralelo a esto, el instrumento nos da después del procesamiento de datos con el software, información sobre salud de los trabajadores, estrés y satisfacción laboral, y dimensiones psicosociales. La mencionada información la arroja de las siguientes formas estadísticas:

- Tabla de puntuaciones estandarizadas de todos los factores de riesgo psicosocial para la institución de salud.
- Tabla y gráfico de la proporción de trabajadores/as incluidos en cada nivel de exposición de referencia (rojo: situación más desfavorable para la salud; amarillo: intermedio; verde: situación más favorable para la salud) de todos los factores de riesgo psicosocial para el centro de trabajo (que también es llamado en el instrumento como unidad básica menor).
- Tablas y gráficos de la proporción de trabajadores/as incluidos en cada nivel de exposición de referencia en cada unidad de análisis para cada factor de riesgo psicosocial.
- Tablas de satisfacción y síntomas conductuales, cognitivos y somáticos de estrés para la E.S.E.
- Tablas de salud general, salud mental y vitalidad para la institución por sexo y grupos de edad. Ç
- Distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas del cuestionario para la población de la E.S.E.

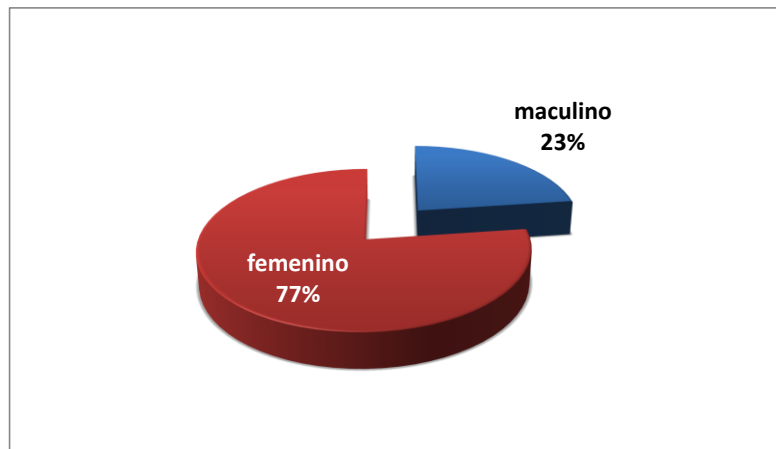
El análisis de la información acopiado en los grupos focales es cualitativo y sus resultados se presentan en matrices descriptivas que son tablas que permiten describir ordenadamente los resultados obtenidos de las entrevistas, sistematizando la información recolectada en las cuales se pueden cruzar dos o más categorías, siendo un recurso útil para describir sintéticamente volúmenes grandes de información (Miles y Humberman (1984) estableciendo relaciones conceptuales, de análisis donde cada categoría trabajada en las sesiones

corresponderá a un indicador de la percepción de los trabajadores vinculados a la Empresa Social del Estado.

La información tendrá un análisis comparativo cualitativo y cuantitativo de la percepción de los trabajadores de la E.S.E. teniendo en cuenta la forma de vinculación bajo la cual laboran en la institución.

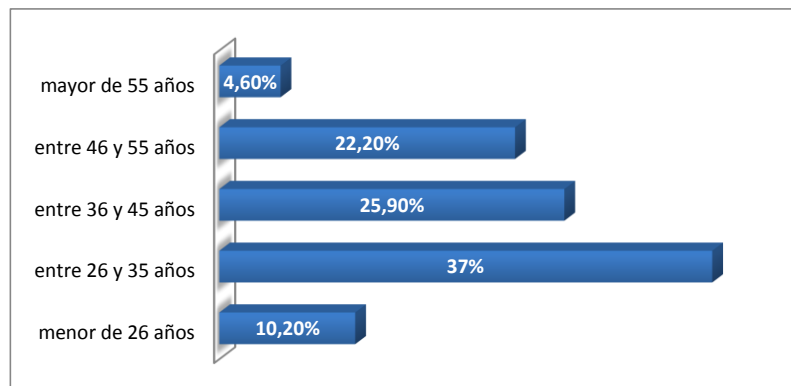
Finalmente se hace un análisis en profundidad, cruzando la información obtenida del instrumento ISTAS 21 y de las sesiones de trabajo con los grupos focales.

6.1 CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA



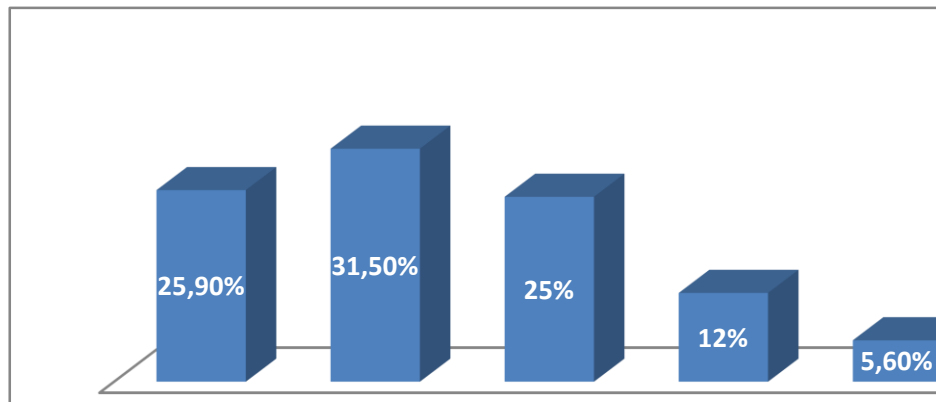
Gráfica 1. Género

En la gráfica 1 se observa que la población trabajadora que predomina en el hospital es de género femenino, con el 77% de la población total, mientras el 33% restante corresponde a trabajadores del sexo masculino.



Gráfica 2. Edad

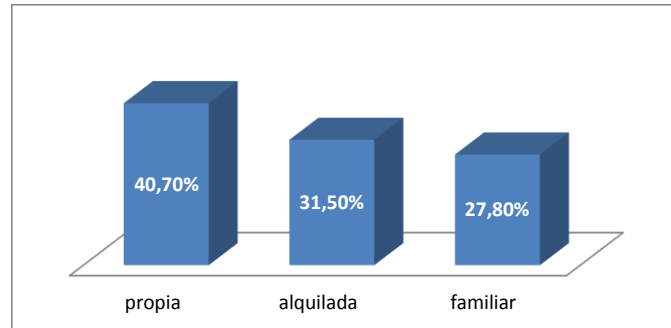
La gráfica 2 muestra las edades de los trabajadores de la E.S.E., encontrándose en ella el predominio de las comprendidas entre 26 y 45 años, alcanzado un porcentaje del 62,9% de la población. Trabajadores menores de 26 años, se encuentran en un porcentaje del 10,2%, mientras que la población que presenta edades entre 46 y 55 años ocupa el 22,2% de los puestos de trabajo y también se encuentra un porcentaje del 4,6% que ocupan los trabajadores mayores 55años.



Gráfica 3. Estado civil

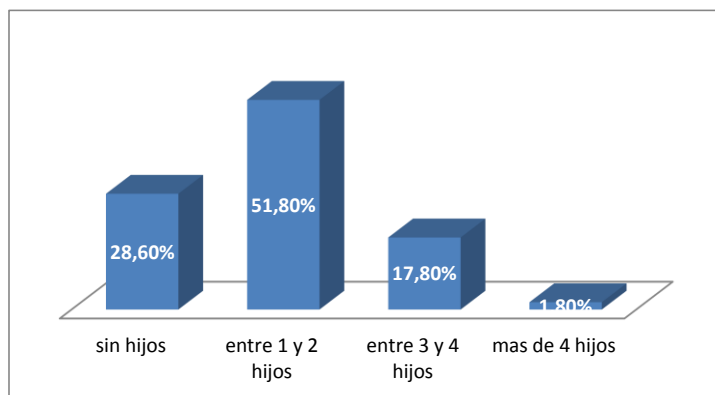
En la gráfica 3, encontramos el estado civil de los trabajadores de la E.S.E. el grupo con mayor porcentaje es el de la población casada, con un 31,5%, seguido por el grupo de trabajadores solteros, con un 25,9%. Los trabajadores que presentan unión libre ocupan el 25% por ciento de la población, el grupo de

población divorciada es del 12% y el menor porcentaje pertenece a la población viuda con un 5,6%.



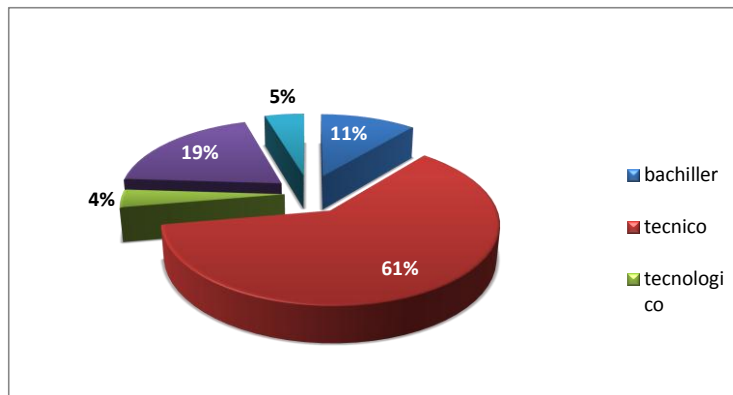
Gráfica 4. Tipo de vivienda

La grafica del tipo de vivienda muestra que el 40,7% de la población trabajadora de la E.S.E, es propietaria de su vivienda, el 31,5% vive en casa de alquiler, mientras el 27,8% restante habita en viviendas familiares.



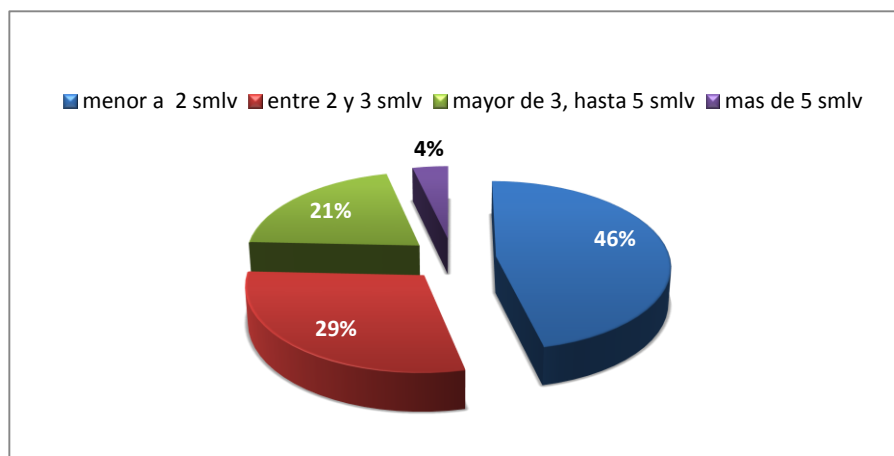
Gráfica 5. Número de hijos

La grafica 5 refleja el número de hijos que tienen los trabajadores del hospital. El 51,8% tiene entre 1 y 2 hijos, el 17,8% presenta entre 3 y 4 hijos, mientras que el 1,8% de la población tiene más de 4 hijos. El 28,6% de la población trabajadora no tiene hijos.



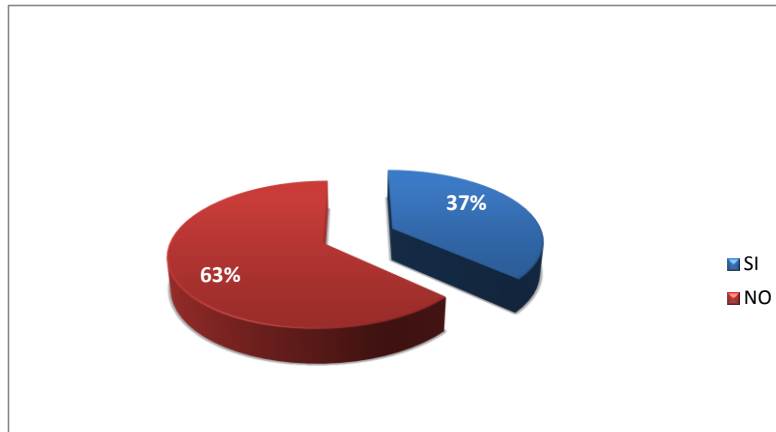
Gráfica 6. Nivel educativo

La grafica muestra que el 61% de la población trabajadora de la E.S.E. tiene un nivel de estudio técnico, el 4% tecnológico, el 19% un nivel profesional, el 5% han realizado algún post grado y el 11% de los trabajadores es bachiller.



Gráfica 7. Nivel salarial

En la gráfica 7 muestra que los niveles salariales de los trabajadores de la E.S.E, se encuentra que el 46% de los trabajadores devenguen un salario menor a los 2smlmv, el 29% presenta ingresos salariales que se encuentran entre 2 y 3 salarios mínimos, el 21% recibe un salario que se ubica entre 3 y 5 salarios mínimos, mientras que el 4% restante tiene ingresos mayores a los 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

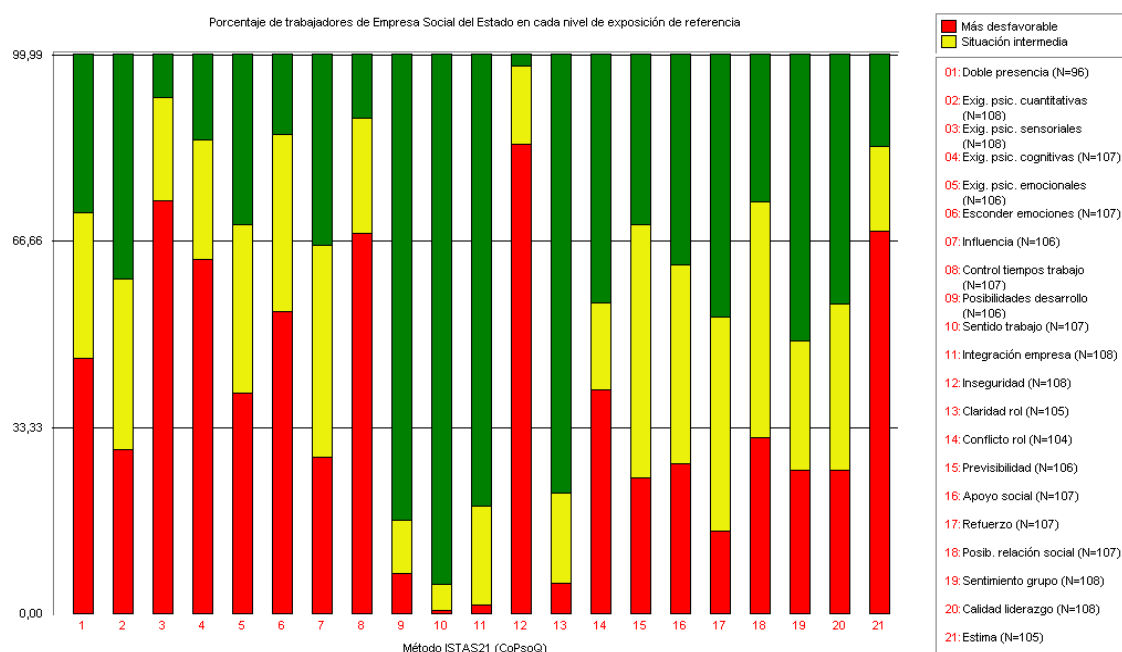


Gráfica 8. Experiencia laboral formal

La grafica 8 muestra que el 63,3% de la población que labora en la E.S.E, no cuenta con experiencia en trabajo formal anterior a su vinculación con el hospital, mientras que el 36,7% restante si ha estado vinculado a otros trabajos formales antes de ingresar a laboral en el hospital.

6.2 RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (método ISTAS).

La presentación y análisis de los factores psicosociales en el trabajo, se realiza con gráficas correspondientes a diagramas de barras, donde cada barra representa el 100% y los resultados se discriminan en terciles (33.3%, 66.6% y 99.9%). La condición más favorable está representada con el color verde, la condición normal o intermedia con el amarillo y la condición más desfavorable con el color rojo.

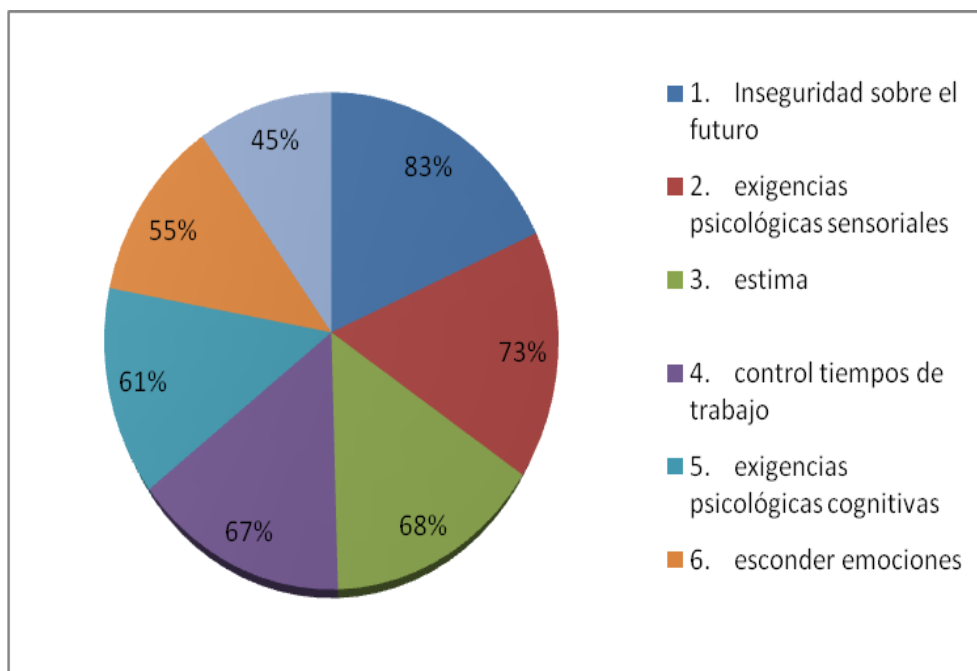


Gráfica 9. Diagrama que representa la prevalencia de exposición en los trabajadores de una E.S.E. del Valle del Cauca

Análisis de los factores de riesgo. Dicho análisis se elaboró a partir de los datos obtenidos en los factores que conforman cada una de las grandes dimensiones (exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia) que se tomaron de referencia para el presente estudio teniendo en cuenta la base teórica en la cual se sustentan.

Tabla 4. Priorización de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que caracterizan a la población trabajadora de una E.S.E. del valle del cauca

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO	PORCENTAJE
1. Inseguridad sobre el futuro	83%
2. exigencias psicológicas sensoriales	73%
3. estima	68%
4. control tiempos de trabajo	67%
5. exigencias psicológicas cognitivas	61%
6. esconder emociones	55%
7. doble presencia	45%

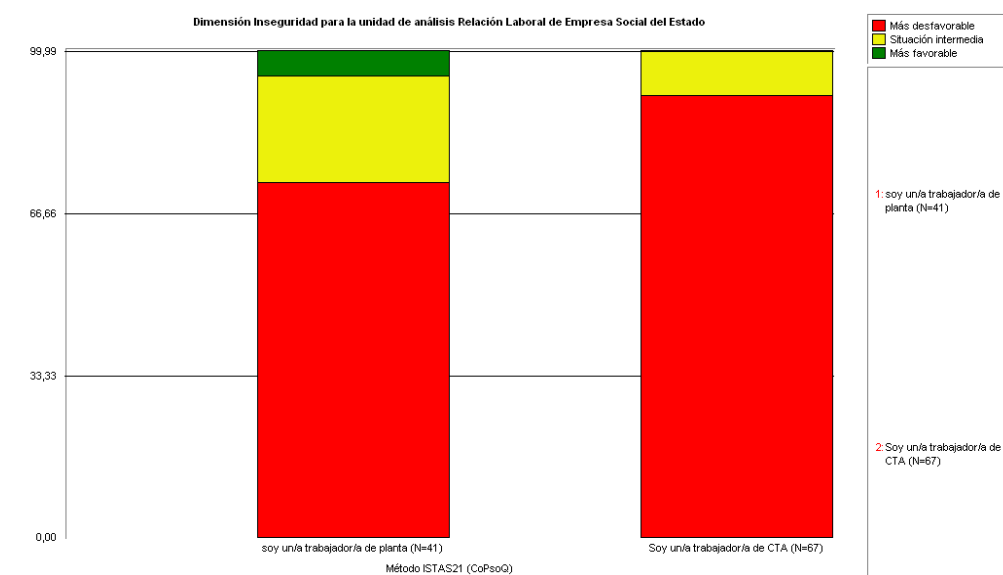


Gráfica 10. Priorización de los factores de riesgo psicosocial

6.2.1 Resultados por factores de riesgo psicosocial en el trabajo inseguridad sobre el futuro

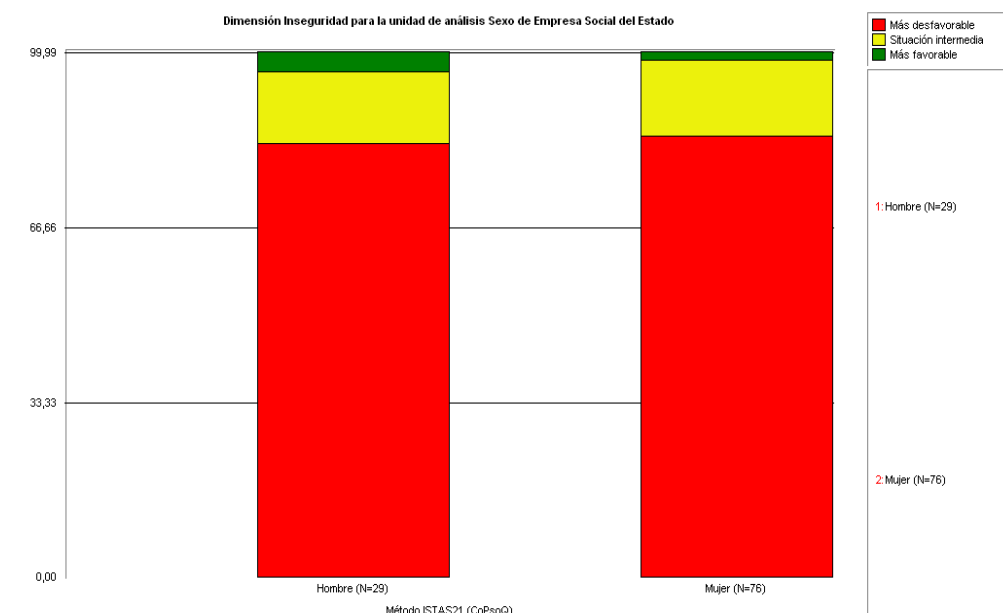
Esta dimensión hace referencia a las preocupaciones por las posibilidades futuras de la pérdida del empleo y a los cambios que puedan afectar sus condiciones laborales básicas, tales como horarios, asignación de actividades, salario, reubicación, entre otras. Parte de las percepciones que tiene el trabajador sobre su seguridad contractual y las posibilidades de reestructuración dentro de su organización, así como de empleabilidad y precariedad de condiciones en su contexto externo.

La alta inseguridad en el trabajo es una situación de riesgo que afecta la salud del trabajador, pues se percibe como una amenaza, convirtiéndose en un factor estresor al cual las respuestas de cada trabajador pueden ser diferentes según su momento vital, responsabilidades familiares y estilos de afrontamiento. Dentro de las posibles respuestas se encuentran: la búsqueda permanente de otro empleo, el esforzarse poco por el rendimiento laboral, la aceptación de sobrecarga cualitativa y cuantitativa, etc.



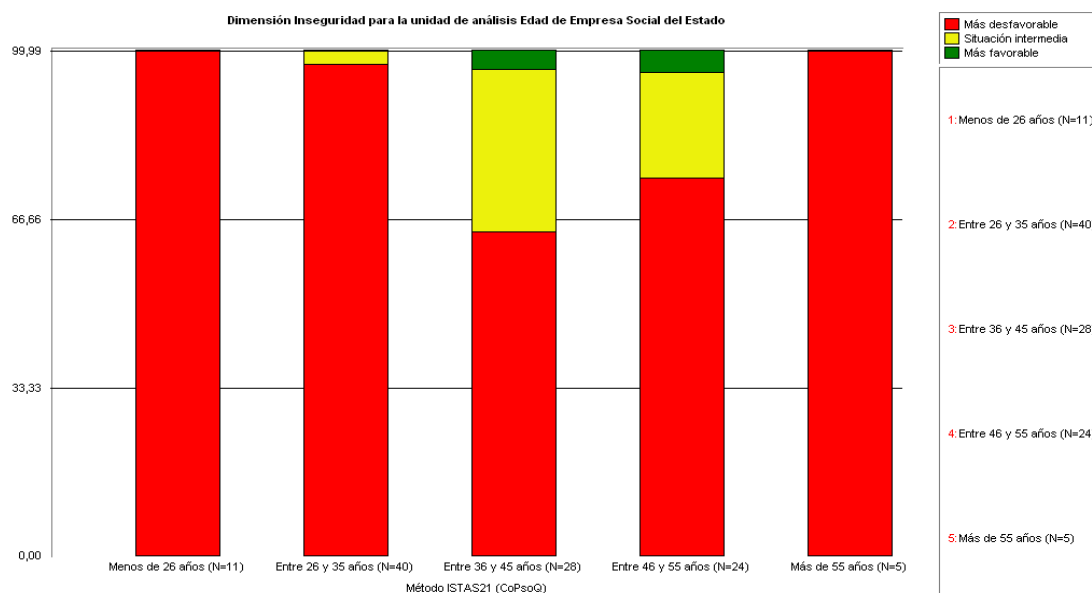
Gráfica 11. Inseguridad en el trabajo según relación laboral

El 90% de la población vinculada a la E.S.E. por C.T.A. siente inseguridad en su trabajo, mientras que en los trabajadores de planta esta inseguridad se evidencia el 71%. Solo el 4% del personal que cuenta con contrato directo se siente seguro en su trabajo.



Gráfica 12. Inseguridad en el trabajo según sexo

La población masculina y la femenina tienen niveles similares de inseguridad en su trabajo (83% y 84% respectivamente). Solo porcentajes del 4% y 2% de cada población sienten seguridad en su futuro laboral.

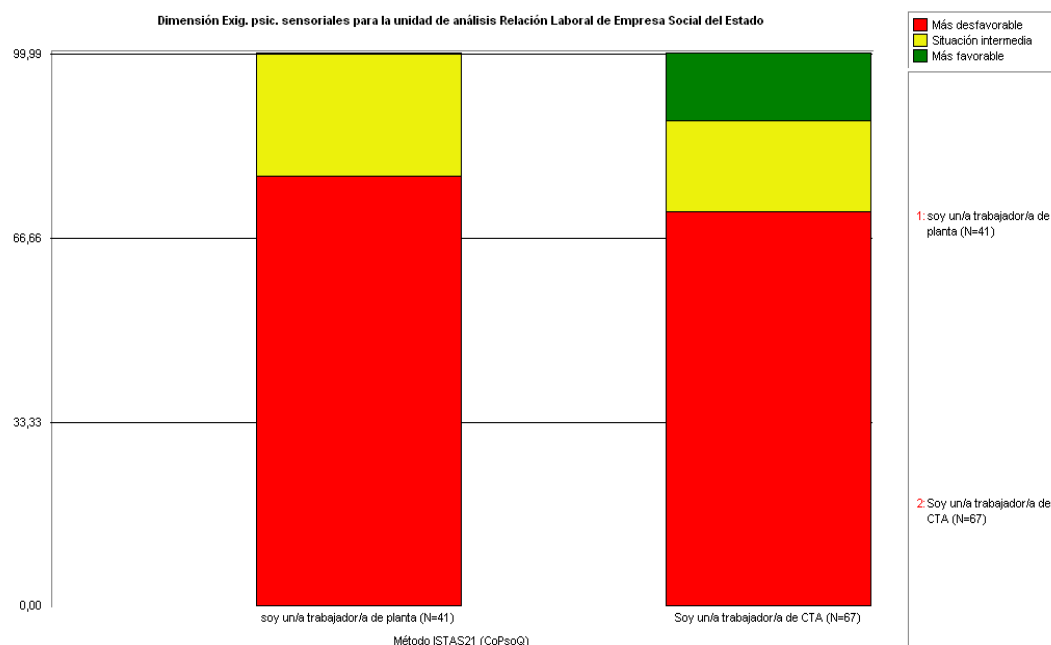


Gráfica 13. Inseguridad en el trabajo según edad

Revisando los rangos de edades se encuentra altos niveles de inseguridad en toda la población. En los menores de 26 años y en los mayores de 55 los porcentajes de inseguridad alcanzan el 100%. El rango de edad entre 26 y 35 se encuentra un nivel de inseguridad del 95%. En los rangos de edades entre 36 y 45 y entre 46 y 55 años, son los únicos en que presentan porcentajes de trabajadores con percepción de seguridad en sus trabajo (5% cada uno), sin embargo se mantienen con porcentajes de sensación de inseguridad con 62 y 73% respectivamente.

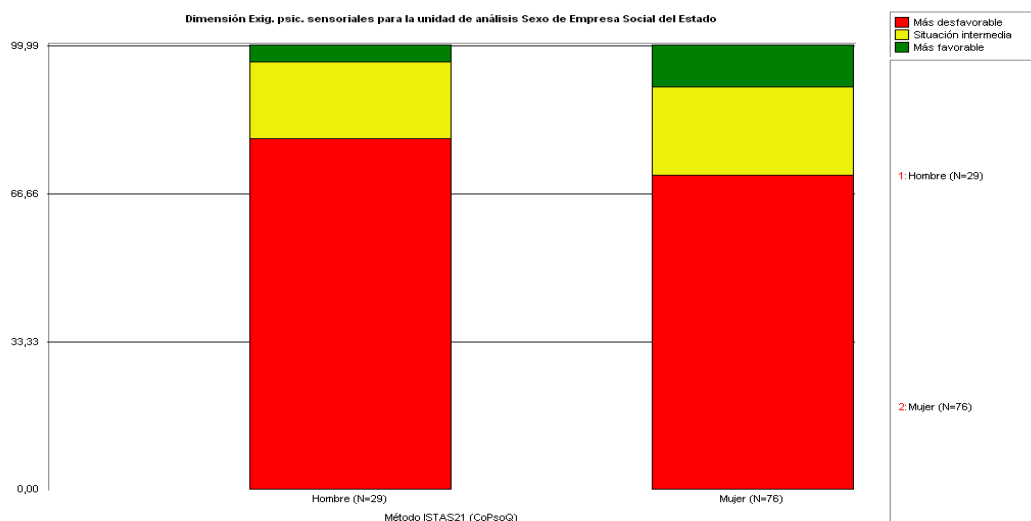
6.2.2 Exigencias psicológicas sensoriales

Son las exigencias laborales referentes a los sentidos, se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Las altas exigencias psicológicas sensoriales suponen una situación de riesgo para la salud. El entorno físico del trabajo produce unas exigencias sensoriales que afectan a la capacidad del trabajador para ver, oír y tocar adecuadamente, y comprende elementos tales como la calidad del aire, la temperatura y el ruido. El que es una de las más destacadas de las condiciones ergonómicas que generan estrés.



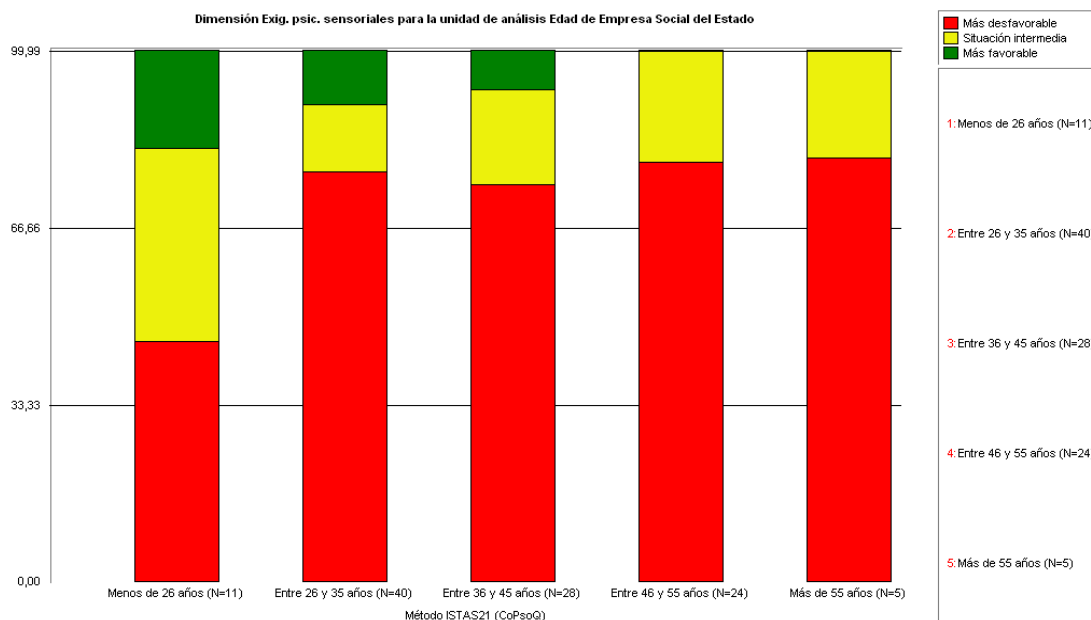
Gráfica 14. Exigencias sensoriales según relación laboral

Las exigencias psicológicas sensoriales representan en ambas relaciones laborales de la E.S.E., un fuerte factor de riesgo, mostrándose más acentuado en la población de trabajadores de planta, con un 75%, frente al 70% del grupo de C.T.A; solo en este último se observa un pequeño porcentaje (12%) donde este parámetro no marcó situación de riesgo.



Gráfica 15. Exigencias sensoriales según sexo

De acuerdo al sexo, las exigencias sensoriales no representan un riesgo para el 10% de la población femenina ni el 3% de la masculina. Pero lo gran serlo para el 80% de los hombres y el 70% de las mujeres que laboran en el hospital.

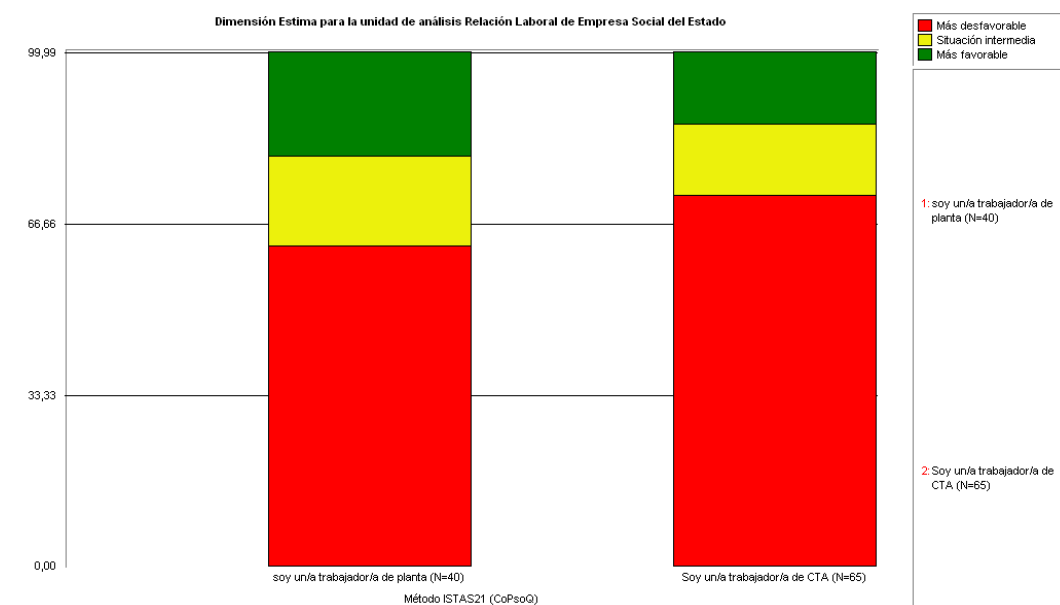


Gráfica 16. Exigencias sensoriales según edad

Por grupos de edad, encontramos que las exigencias psicológicas sensoriales representan un riesgo en todos los rangos. Es así como para mayores de 55 años, se da en un 79%. Para el rango de trabajadores entre 46 y 55 años en el 78%. En estos dos rangos de edad no existe ningún porcentaje para los que no constituya riesgo. En cuanto a los trabajadores ubicados en los rangos de edad de 36 a 45 años, de 26 a 35 y menores de 26 años, los porcentajes de riesgo son del 73, 75 y 45% respectivamente; hallándose también unos pequeños porcentajes (8, 9 y 14% en el mismo orden) en los que este parámetro no representa riesgo para los trabajadores.

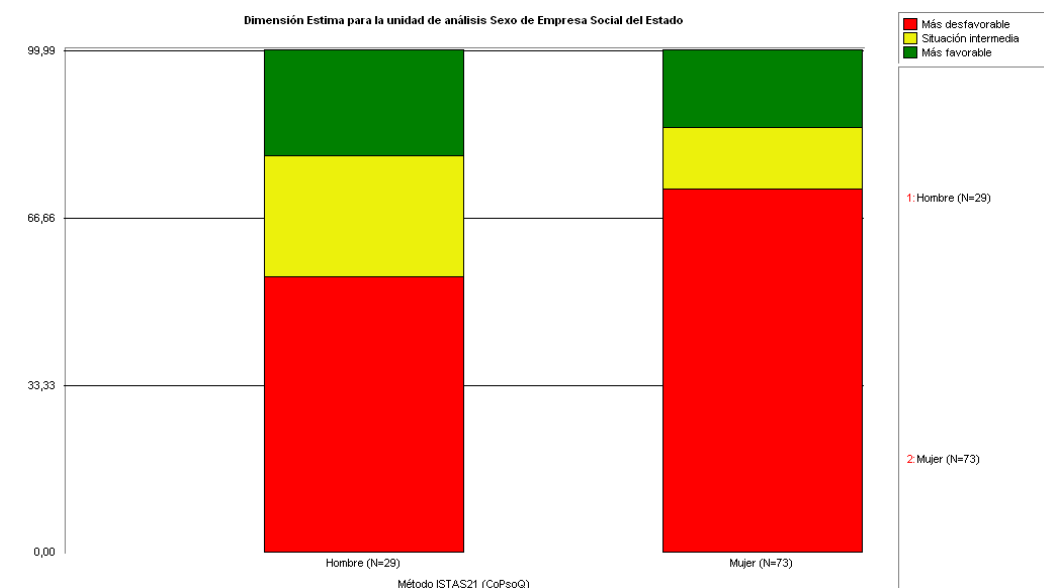
6.2.3 Estima

Esta dimensión hace referencia al grado de reconocimiento, respeto y trato justo que recibe un trabajador por su esfuerzo laboral. También afecta este parámetro el manejo que se le dé al recurso humano, la participación que este tiene sobre la designación de sus responsabilidades, horarios, compensación económica y demás.



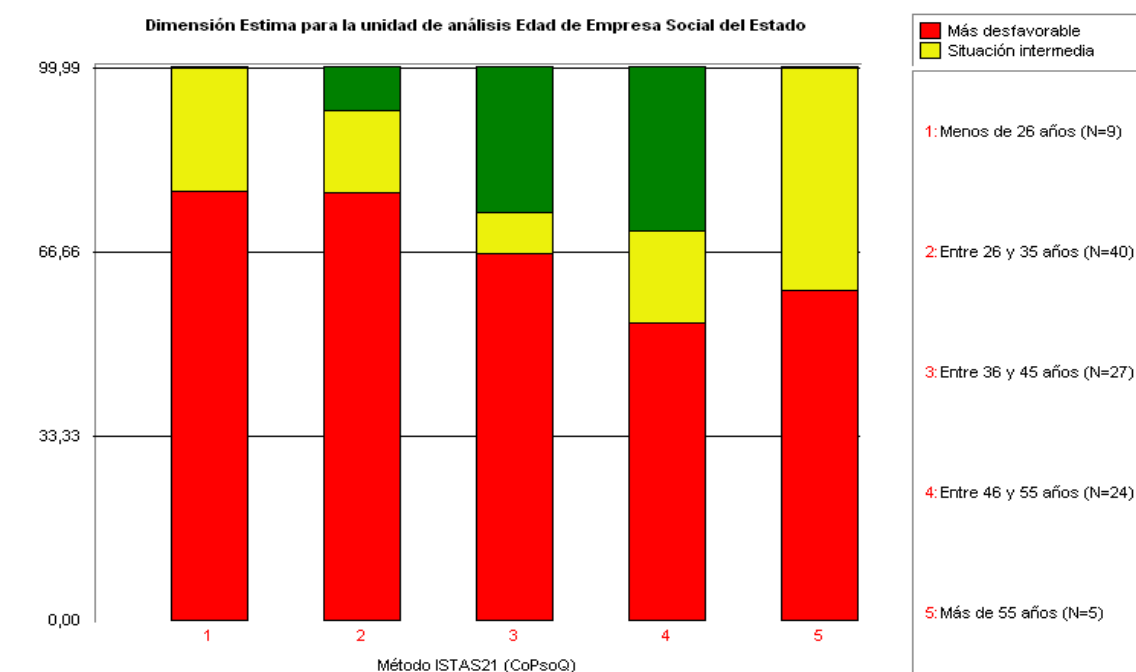
Gráfica 17. Estima según relación laboral

Según el gráfico, la estima del trabajador en la E.S.E, representa un riesgo para el 62% de la población de planta y el 70% de los asociados a la C.T.A. Existen porcentajes menores al 20% (18 y 15% respectivamente), para los cuales el parámetro no representa un riesgo.



Gráfica 18. Estima según sexo

Revisado por sexo, la estima representa un factor de riesgo para el 53% de la población masculina, igual que para el 71% de la femenina. En el 20% de los hombres y el 18% de las mujeres, esta dimensión no se ve vulnerada.

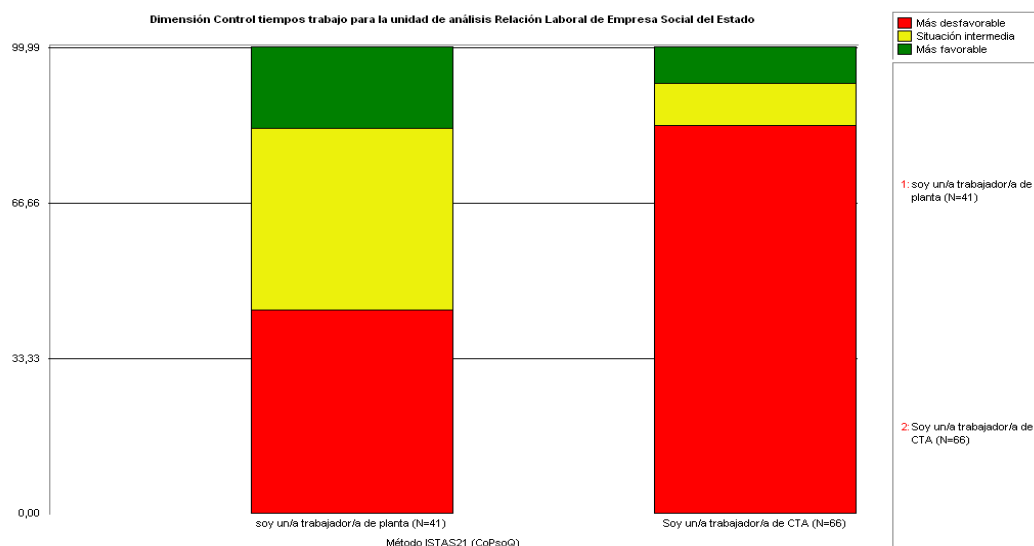


Gráfica 19. Estima según edad

El grado de reconocimiento y trato representa un riesgo en todos los grupos de edad. Logrando en todos los grupos porcentajes ubicados entre el 56 y el 78% y aunque en los grupos de edades comprendidos entre 26 y 35, entre 36 y 45 y entre 46 y 55 se evidencian porcentajes en que la dimensión representa un factor protector, las tendencias van dirigidas hacia el riesgo.

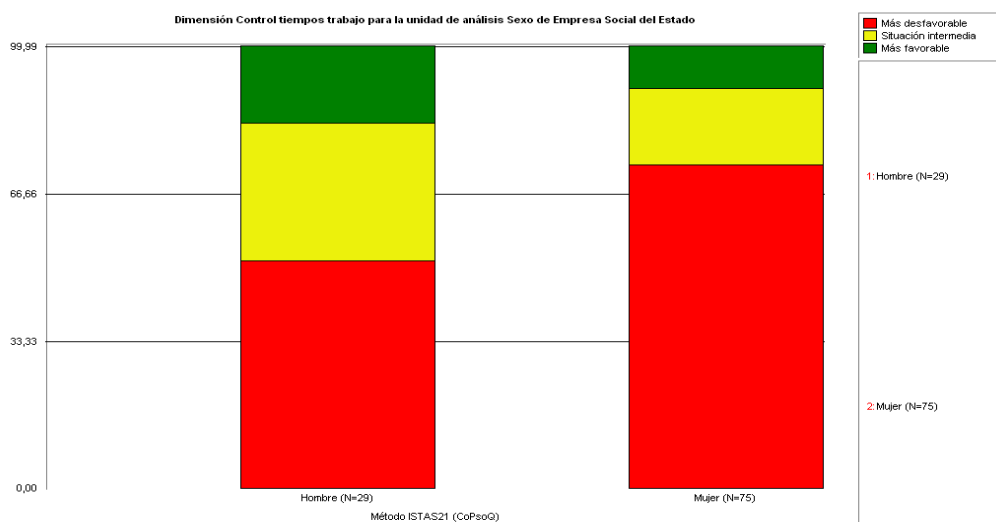
6.2.4 Control de tiempos de trabajo

Esta dimensión hace referencia al margen de autonomía que tienen los trabajadores en cuanto a su tiempo de labor y de descanso (como las vacaciones, pausas, permisos, etc.). Dicho parámetro contribuye a la integración o desvinculación de los objetivos o necesidades organizacionales con las personales de cada colaborador y está ligado estrechamente a la regulación de la carga laboral que convierte al factor tiempo en suficiente, ajustado o inadecuado para la satisfacción de las necesidades de los implicados en una relación laboral (empleador y empleado).



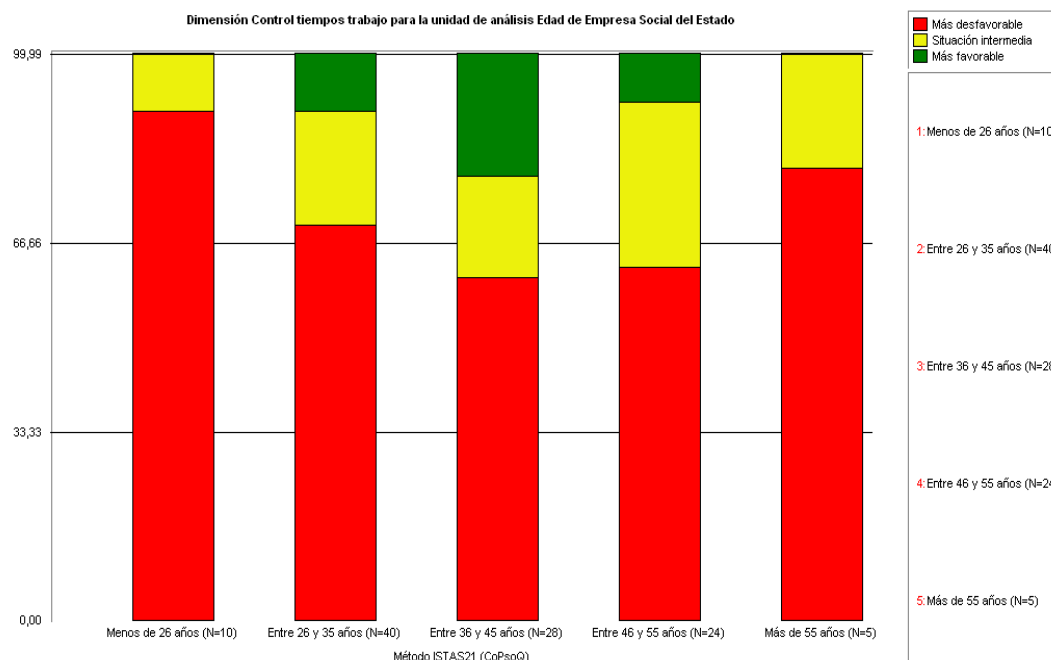
Gráfica 20. Control tiempo según relación laboral

La grafica muestra que el margen de autonomía en el manejo de sus tiempos, representa un riesgo para el 84% de la población vinculada por cooperativa y el 43% de los trabajadores de planta. No figura como riesgo para el 17% de los vinculados directamente ni para el 8% de los asociados a la C.T.A.



Gráfica 21. Control tiempo según sexo

El control de tiempo es una dimensión que afecta negativamente al 71% de las mujeres y al 51% de los hombres. El manejo del mismo no representa una situación de riesgo para los porcentajes del 10 y 17% respectivos.



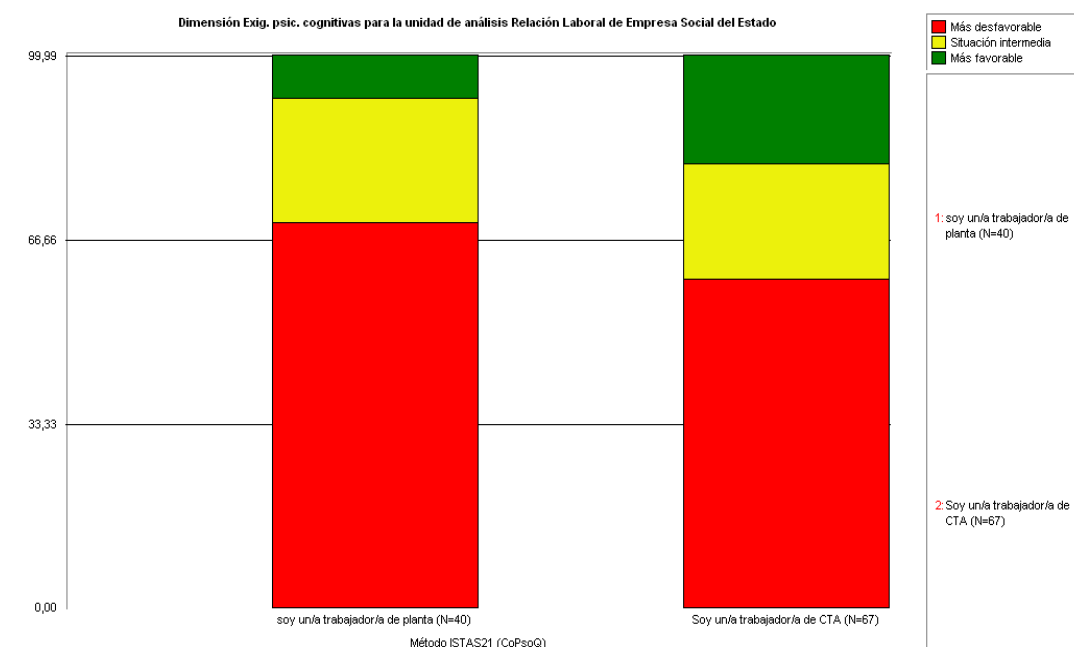
Gráfica 22. Control tiempo según edad

Al revisar la dimensión del control del tiempo por rangos de edad se encuentra que representa riesgo para porcentajes superiores al 50 en todos grupos (para el 89% de los menores de 26, para el 81% de los mayores de 55, para el 69% de los trabajadores con edades entre 26 y 35, para el 62% que se encuentran entre los 46 y los 55, al igual que para el 60% de los trabajadores que tienen entre 36 y 45 años). En los rangos de 26 a 35, de 36 a 45 y 46 a 55 no representa riesgo en porcentajes del 10, 22 y 9% respectivamente.

6.2.5 Exigencias psicológicas cognitivas

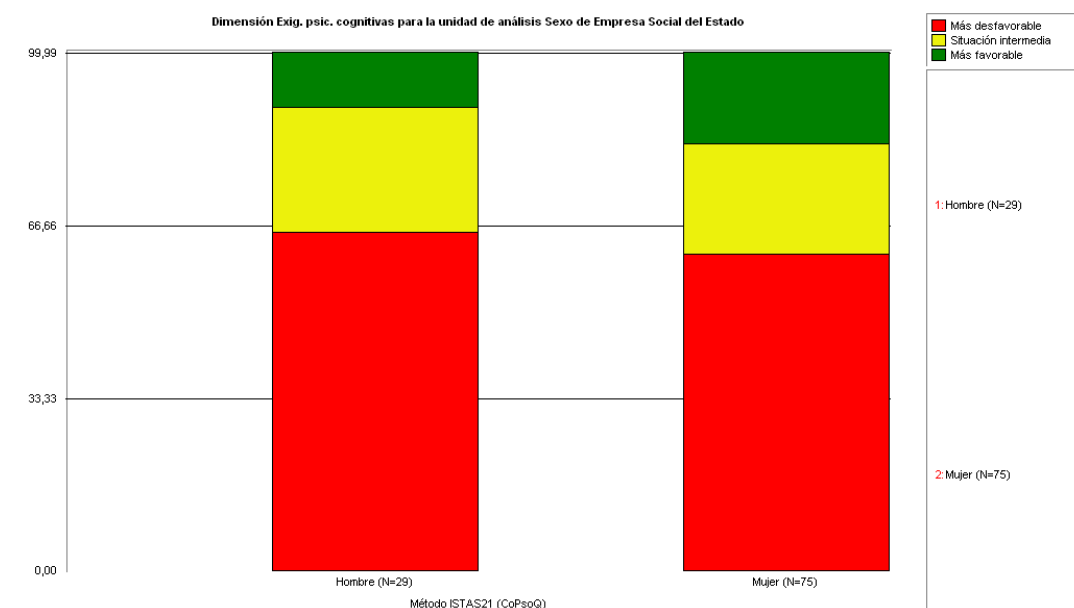
Hacen referencia al manejo de conocimientos para el cumplimiento de la labor. En ellas influye el diseño, contenido, tiempo y complejidad de las tareas, así como la formación con que cuenta el personal para realizarlas o su posibilidad de desarrollar competencias.

Cuando las exigencias psicológicas cognitivas son altas, pueden afectar negativamente la salud del trabajador, mientras que cuando estas son muy bajas se refleja en la pasividad de los trabajadores y el estancamiento de la labor.



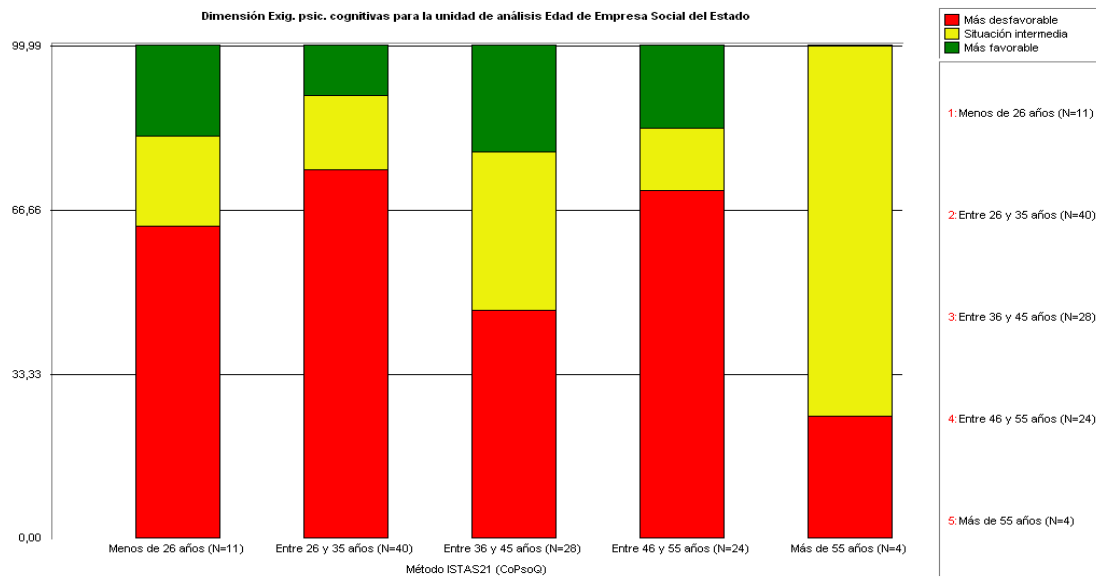
Gráfica 23. Exigencias cognitivas según relación laboral

Las exigencias cognitivas para los trabajadores de la E.S.E representan un riesgo en el 69% de la población contratada de planta, al igual que para el 60% de los asociados a la C.T.A. solo para un 7 y un 13% respectivos, esta dimensión no representa un riesgo.



Gráfica 24. Exigencia cognitivas según sexo

Revisado por sexo, las exigencias cognitivas son un factor de riesgo en el 64,5% de la población masculina al igual que en el 59% de la población femenina. Mientras que en el 12 y en el 18% de estas mismas poblaciones, dichas exigencias se muestran como un factor protector.

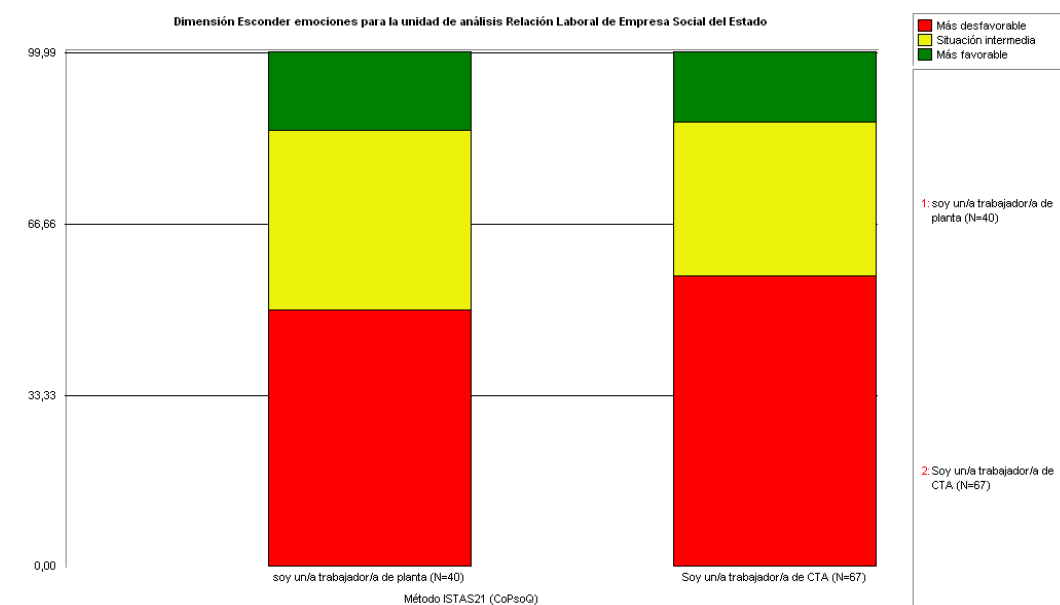


Gráfica 25. Exigencias cognitivas según edad

Los conocimientos requeridos para desempeñar la labor según los rangos de edad representan un riesgo porcentualmente así: en menores de 26 años el 62%, entre 26 y 35 años el 73%, entre 36 y 45 años el 45%, entre 46 y 55 años el 69% y en mayores de 56 un 24%. En este último rango, el 76% restante se ubica en una situación intermedia con respecto a la exigencia cognitiva. En los 4 primeros rangos los porcentajes de 19, 11, 23 y 18% tienen una condición favorable a este parámetro.

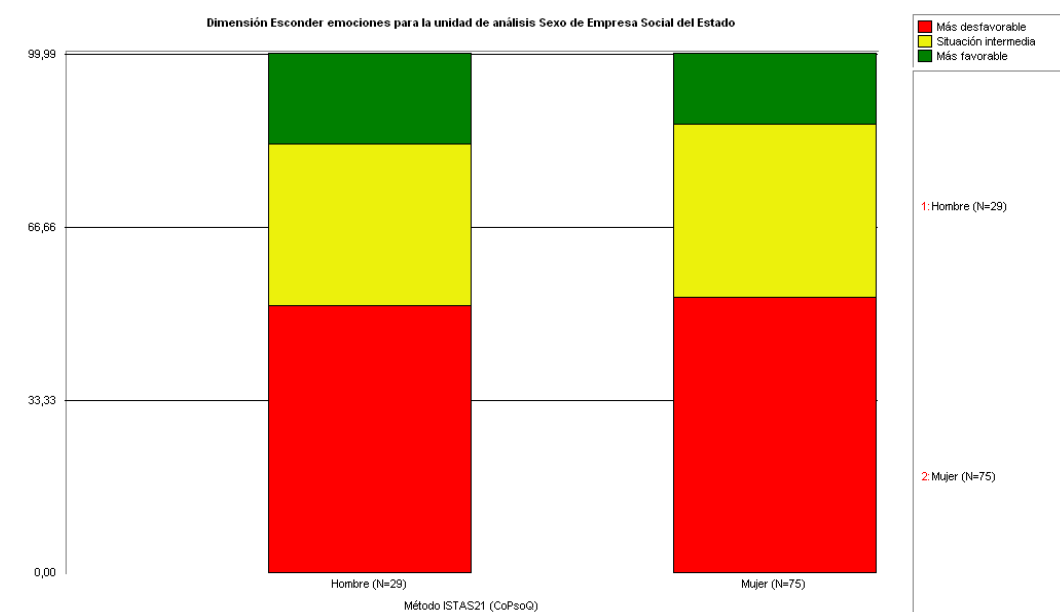
6.2.6 Exigencias psicológicas, esconder emociones

Esta dimensión se refiere a las exigencias psicológicas necesarias para mantener una apariencia neutral ante los diferentes comportamientos de clientes externos o internos en un entorno laboral. En puestos de trabajo de contacto con usuarios, estas exigencias forman parte de las competencias necesarias para el buen desempeño de la labor. Representan riesgo para los centros de trabajo en los cuales el trabajador no cuenta con participación en la toma de decisiones y en espacios de atención al usuario.



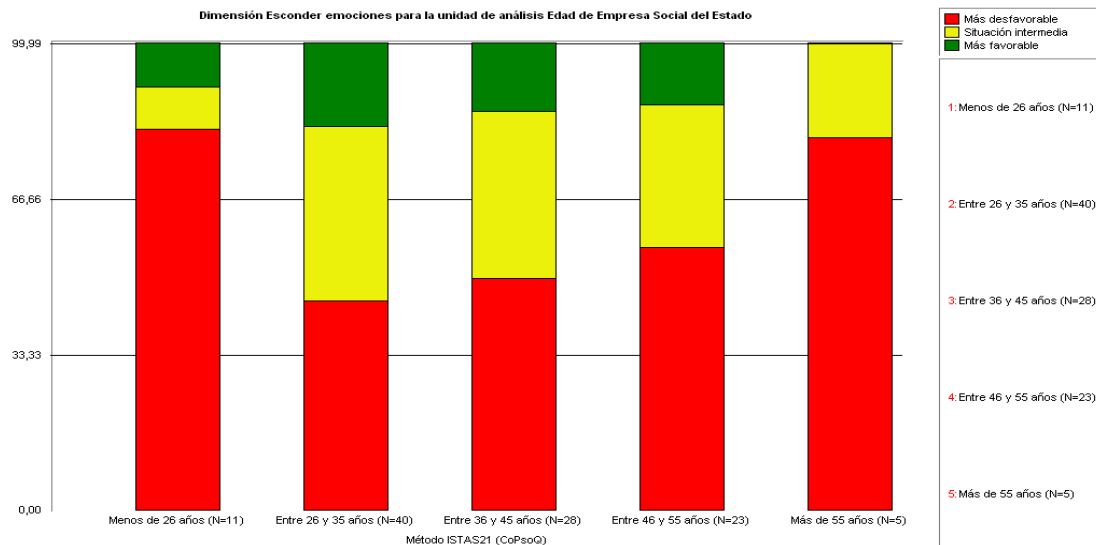
Gráfica 26. Esconder emociones según relación laboral

La dimensión de exigencias psicológicas para esconder emociones tiene un similar comportamiento entre el personal de planta y los asociados a la C.T.A. en el hospital. Se encuentran porcentajes desfavorables para el 49 y el 55% respectivos, así como favorabilidad en el 16 y 15% bajo el mismo orden.



Gráfica 27. Esconder emociones según sexo

La grafica muestra que según el género, para el 51% de los trabajadores hombres, la exigencia de esconder emociones representa un riesgo, mientras que para el 17% esta misma es una condición favorable. En la población femenina, el 53% presenta una condición desfavorable, mientras que para un 14% no representa riesgo la mencionada exigencia.



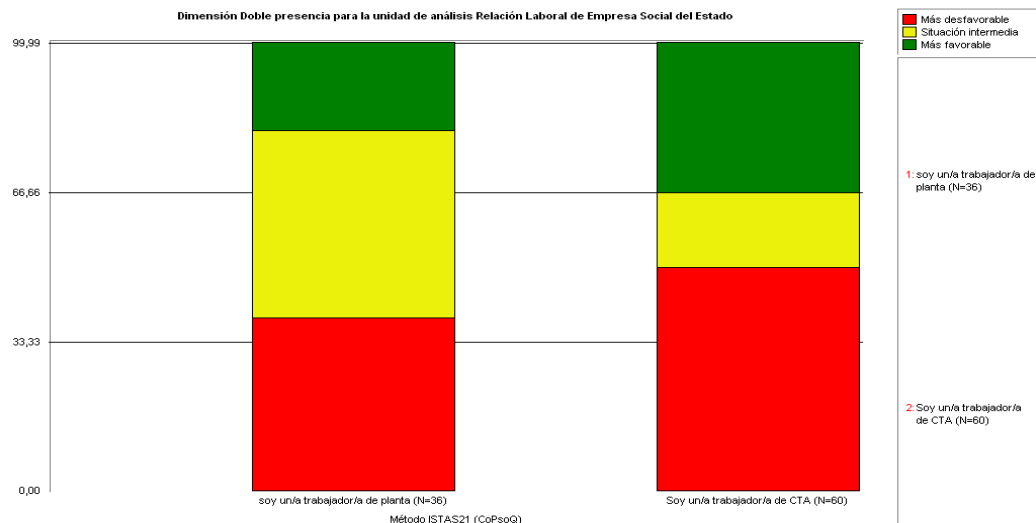
Gráfica 28. Esconder emociones según edad

Según los rangos de edad, la exigencia de esconder emociones, presenta diferentes comportamientos dentro de la población trabajadora de la E.S.E. en menores de 26 y mayores de 56 años se encuentra esta condición desfavorable para el 70 y 69% respectivo, mostrando el primer grupo un 11% de favorabilidad. En los grupos de edad entre 26 y 35, entre 36 y 45 y entre 46 y 55 años, para el 44, 49 y 54% respectivos, mientras que porcentajes del 19, 16 y 14% muestran condiciones de favorabilidad frente al parámetro.

6.2.7 Doble presencia

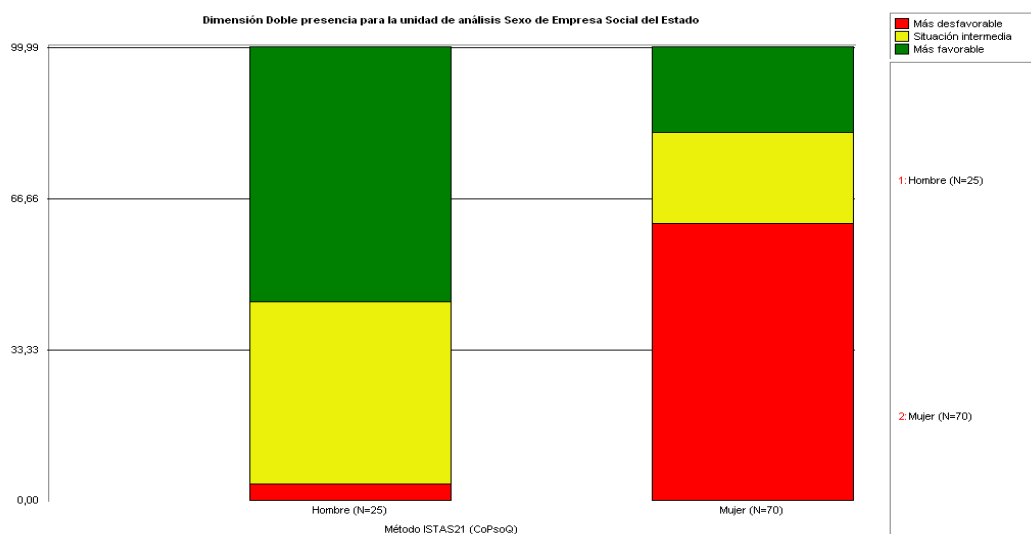
Es la dimensión en la que se unen las demandas laborales y domesticas. Las funciones o tareas del hogar tienen el potencial de aumentar la exposición a esfuerzos físicos, cognitivos y emocionales que llevan a un mayor desgaste en estos ámbitos del trabajador.

Ocasionalmente se presentan exigencias laborales y domesticas en el mismo espacio de tiempo, lo que puede agudizar las situaciones de estrés que afectan la salud del trabajador.



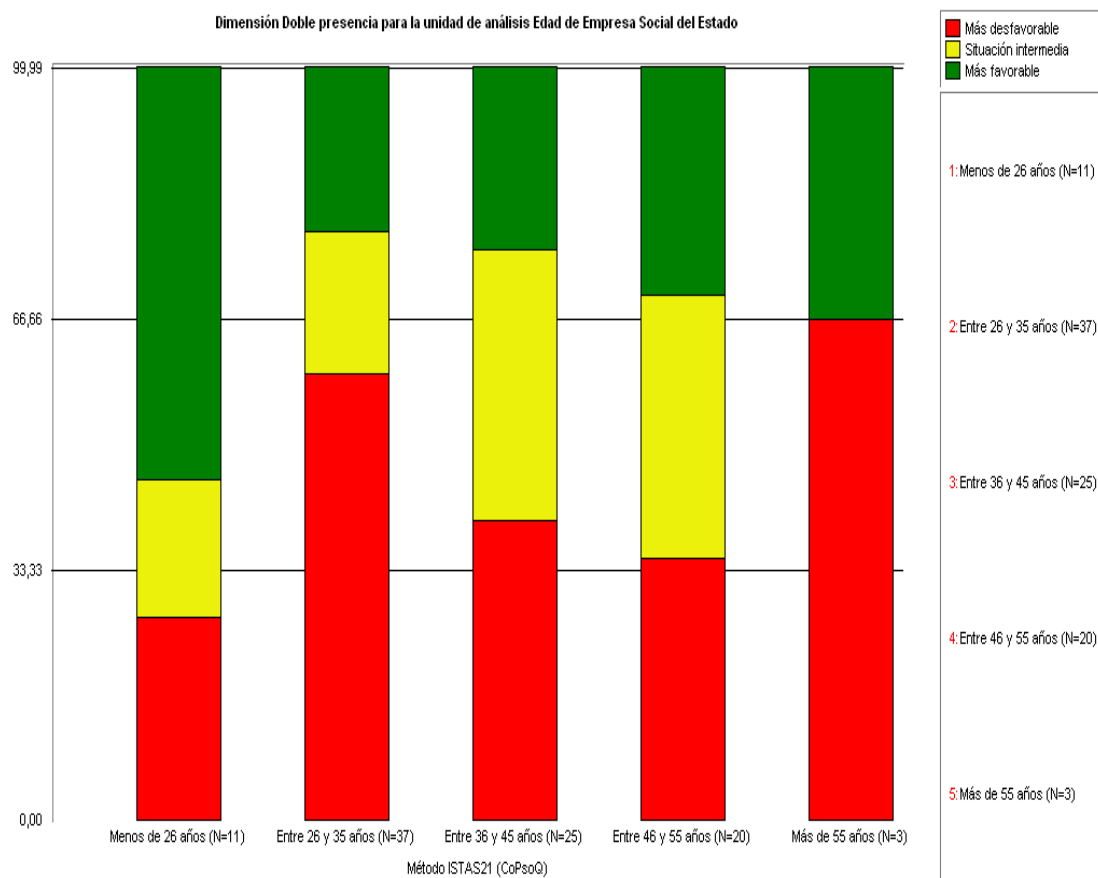
Gráfica 29. Doble presencia según relación laboral

En cuanto a las demandas laborales y domésticas, según relación laboral, se evidencia que en los trabajadores de planta, un 37% se encuentra en situación desfavorable y existe un 17% para el cual esta situación no representa riesgo. Para los trabajadores vinculados por C.T.A, representa un riesgo en el 51% de la población, mientras que es favorable para un 33,3%.



Gráfica 30. Doble presencia según sexo

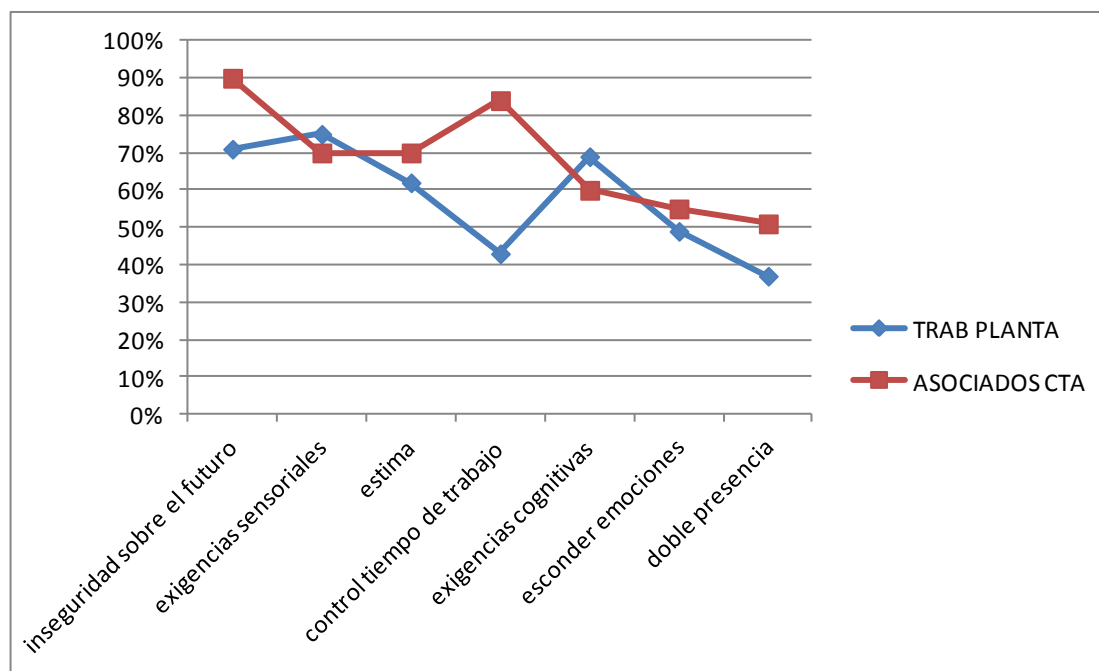
Según sexo, la doble presencia prevalece como riesgo en la población femenina afectando al 60% de este grupo y siendo favorable solo para el 19%. Mientras que en la población masculina, esta dimensión solo aparece desfavorable para un 4% y favorable para una gran proporción del 56%.



Gráfica 31. Doble presencia según edad

Las exigencias laborales más las domésticas están representando situaciones desfavorables en todos los rangos de edad. Es así como se presentan dichas situaciones en el 27% de los menores de 26 años, en el 58% de los que están entre 26 y 35 años, en el 39% que tienen edades entre 36 y 45, en el 34% de los que están entre 46 y 55 y en el 66,6% de los trabajadores mayores de 55 años. En el mismo orden, los porcentajes de favorabilidad que presenta la doble presencia son: 56, 22, 24, 30 y 33,3%.

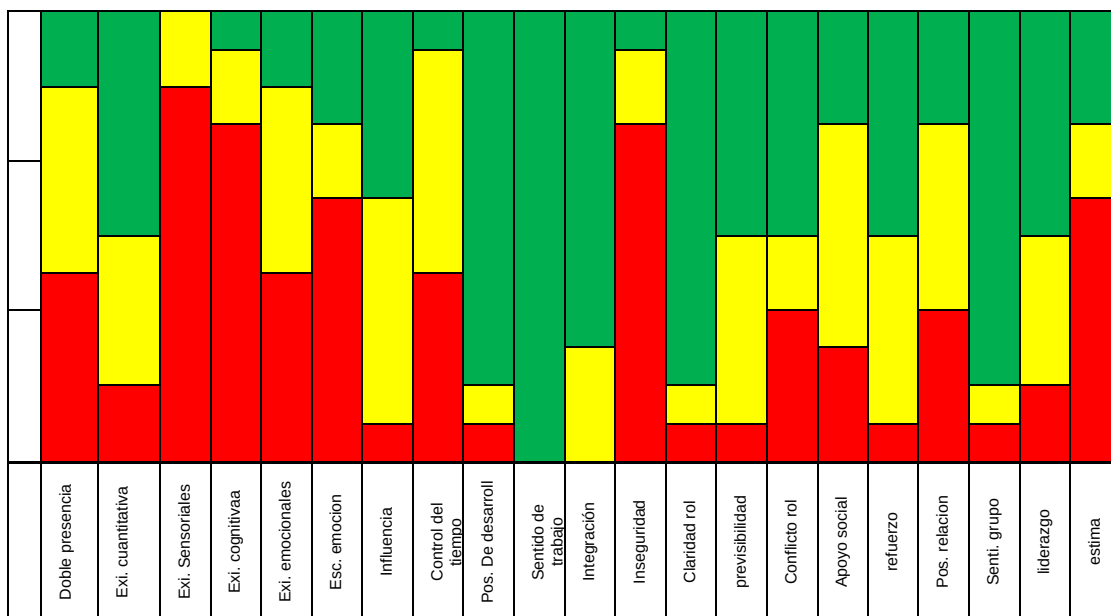
6.2.8 Los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a la modalidad contractual



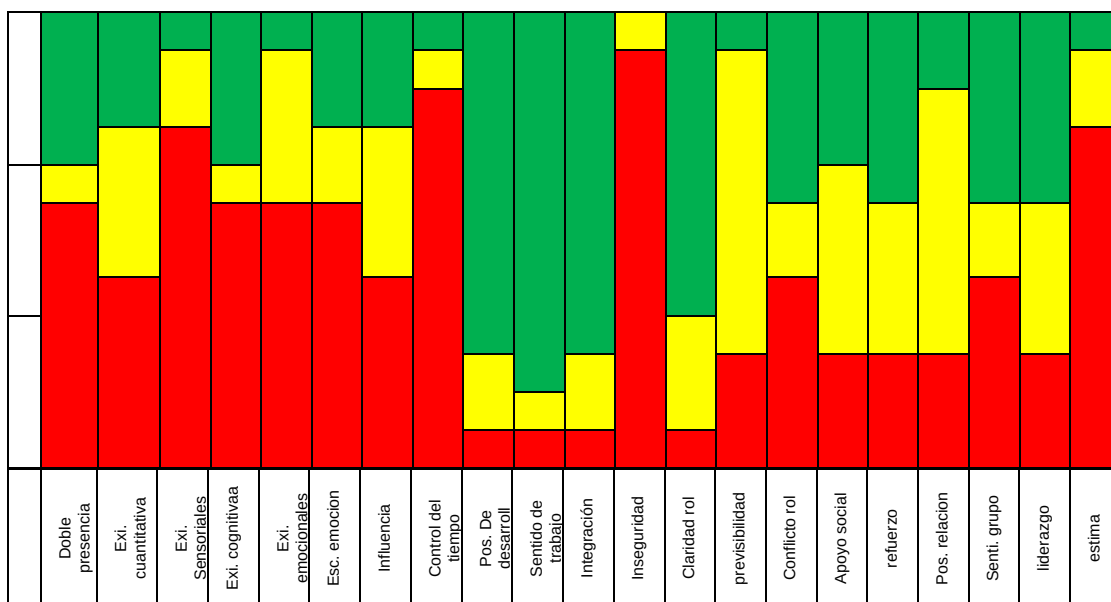
Gráfica 32. Doble presencia según edad

Tabla 5. Priorización de los riesgos psicosociales identificados según modalidad contractual

Contrato Directo	Contratados por CTA
Exigencias sensoriales	Inseguridad
Exigencias cognitivas	Control del tiempo
Inseguridad	Estima
Estima	Exigencias sensoriales
Esconder emociones	Esconder emociones
	Doble presencia
	Exigencias emocionales
	Exigencias cognitivas



Gráfica 33. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en una E.S.E. según modalidad contractual –Personal de planta



Gráfica 34. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en una E.S.E. según modalidad contractual –Personal de CTA

Al observar las gráficas 32, 33 y 34, se encuentran dimensiones que puntúan alto como riesgo psicosocial para ambos grupos que participan en la investigación, esto ocurre en las exigencias psicológicas (sensoriales, cognitivas y necesidad de esconder emociones), explicables por el nivel de conocimiento, concentración y manejo de situaciones que deben tener todos los trabajadores cuando son los responsables de la salud y del contacto directo con los usuarios.

Pero también se evidencia gran similitud en riesgos percibidos por los dos grupos en estudio, situación que ante la naturaleza y condiciones laborales de estos, no debería presentarse, pues como está expuesto en el marco legal, las condiciones y garantías del personal asociado a la CTA (prestadores de servicio) implican grados de autonomía y manejos laborales distantes de los que asumen los trabajadores que presentan una contratación laboral directa.

Esta similitud parte de las conductas que deben ser similares debido a funciones que comparten colaboradores de ambos grupos, pues se encuentran iguales cargos, en iguales sesiones, con diferente forma de vinculación. Esta situación debería producir diferencias en las condiciones intralaborales por el contexto legal que respalda a cada relación. Pero en realidad la igualdad de los cargos y el manejo que le dan las directivas de la E.S.E. a los asociados a la CTA hace que conductas y riesgos presentados en las dos poblaciones sean muy similares a pesar de la distinta naturaleza de las relaciones laborales.

La mencionada paridad en las conductas, se hace evidente en los comportamientos de las directivas y personal administrativo de la mencionada ESE, quienes erradamente subordinan a los trabajadores asociados a la cooperativa prestadora de los servicios contratados, exigiéndoles cumplimientos de horarios, dando directrices, instrucciones, realizando llamados de atención y aplicando sanciones de suspensión, solicitando informes, etc., situación propia de una relación laboral directa, y desnaturalizando dicho contrato de asociación, lo que conlleva a que el trabajador asociado, perciba que está inmerso en una relación laboral directa, pero sin sus correspondientes garantías laborales y prestacionales.

Reforzando lo dicho en el párrafo anterior, las conductas y manejo inapropiado de la relación existente entre la E.S.E y los asociados, se evidencia en los términos utilizados por los trabajadores en el proceso cualitativo, tales como “si uno dice algo lo echan”, término que hace referencia al despido, el cual no tiene cabida en la relación existente cuando hay un real contrato de asociación para prestar servicios a una entidad. Esta terminología parte de la presión que ejercen los directivos sobre los asociados con consignas tales como: “hay muchas hojas de

vida de gente detrás suyo”, lo cual hace notar la subordinación y dependencia que tienen los asociados para realizar sus labores frente a los mencionados directivos. Teniendo clara la incoherencia entre la relación laboral existente entre E.S.E. y asociados y las conductas y condiciones presentadas en la realidad, llama la atención que no solo tienden a igualarse la mayoría de las condiciones, sino, que también el manejo dado a la mencionada relación laboral incrementa el riesgo, en la dimensión que más debería diferenciar dichos comportamientos y condiciones laborales a favor del asociado, por el grado de autonomía e independencia de la relación legal.

El control del tiempo de trabajo que debería basado en el concepto legal manejarse con mayor autonomía e independencia ante la E.S.E, marca un gran riesgo al encontrarse una realidad inversa a la esperada. Pues las conductas de solicitud de permiso a la E.S.E. no deberían existir si no hay una relación laboral directa. Igualmente los asociados no se remiten a la cooperativa para solicitar tiempo o permisos para ausentarse de su labor como correspondería a su situación de asociados.

A parte del errado manejo que le dan los asociados a su relación laboral con la E.S.E, esta también adopta conductas inadecuadas que permiten observar una relación laboral diferente marcada por la subordinación. Pues niegan y otorgan permisos (conducta propia de una relación laboral directa) y ocasionalmente exigen tareas que obligan a los asociados a extender sus horarios laborales y ante el inconformismo de estos caen en amenazas como las de perder el trabajo, situación que solo se puede presentar en relaciones laborales que denotan subordinación y afecta negativamente otra dimensión, la de la inseguridad sobre el futuro laboral, que como se explicó anteriormente, se ve afectada por manejos políticos y por situaciones de acoso por parte de las directivas de la E.S.E.

Esta situación, aparte de evidenciar un ocultamiento de la relación laboral directa existente bajo el principio de realidad, demuestra la vulnerabilidad, desinformación y manipulación que sufren los asociados a la cooperativa de trabajo, las cuales permiten la violación de derechos de los trabajadores por parte del empleador y la permisividad de estos al sentir una relación de inferioridad en sus derechos cuando son vinculados como asociados a la cooperativa, detectando también que su asociación depende del empleador y no de las cláusulas asociativas.

- **La inseguridad sobre el futuro laboral**, se presenta como el principal factor de riesgo psicosocial en la población trabajadora de la Empresa Social del Estado, de El Cerrito Valle, muestra mayor incidencia en los trabajadores asociados a la Cooperativa de Trabajo Asociada, que suscribió contrato de prestación de

servicios, con dicha ESE, para la prestación de servicios en salud, alcanzando un 90% frente al 71% de los trabajadores de planta.

En este punto se debe tener en cuenta que la dimensión hace referencia a los temores manejados por el trabajador sobre las posibilidades de sufrir cambios de cargo, horarios, asignación laboral o pérdida de su trabajo.

En este aspecto se nota una gran diferencia a nivel cualitativo, pues mientras los trabajadores que tienen contrato directo, manifiestan malestar por la sobrecarga laboral presentada, en ocasiones debido a la toma de responsabilidades de trabajadores nuevos al notar falencias a nivel de capacitación, los colaboradores asociados a la C.T.A., refieren ser afectados por cambios de cargo, caracterizados por el previo aviso de un día, carente de capacitación suficiente y las respuestas que amenazan con la pérdida del empleo por parte de las directivas del hospital cuando los asociados solicitan mejoras laborales. Estas situaciones generan desmotivación en los asociados y demuestran el desconocimiento y nulo manejo de la reglamentación que rige las relaciones laborales, dentro de las cuales se encuentra La ley 1010 del 2006, llamada Ley de Acoso Laboral, que en su parte pertinente, reza: “toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en su labor”, de allí que la institución, debe tener programas que permitan la intervención, control, manejo y corrección inmediata de las situaciones de acoso laboral o de lo contrario se exponen a sanciones legales, para darle alcance a tal normatividad, se trae a colación lo expresado por la Honorable Corte Constitucional, en su Sentencia T-013 de 1999, que señala: “No puede el empleador ejercer actividades o conductas que desconozcan los derechos del empleado, pero en especial, su dignidad”.

Igualmente se nota en esta percepción de subordinación y fácil desvinculación del trabajador asociado, las prohibiciones vigentes que impiden que la cooperativa permita “que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes” presentes en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006.

Dicha situación contrasta con la protección constitucional y sustancial laboral, con base en lo dispuesto en el artículo No. XXX Del Código Sustantivo del Trabajo, y los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional, y Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, cuando expresan que al subsistir las causas que dieron origen a la relación laboral, la misma se debe mantener. De igual manera, con ocasión a lo dispuesto en el artículo 53 Constitucional, prima la realidad de las circunstancias en que se da la relación de trabajo, sin importar las formas y el nombre que se le dé.

- **Las exigencias sensoriales**, se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Las altas exigencias psicológicas sensoriales suponen una situación de riesgo para la salud. El entorno físico del trabajo produce unas exigencias sensoriales que afectan la capacidad del trabajador para ver, oír y tocar adecuadamente. En cuanto a esta dimensión, la cual ocupa el segundo lugar en la priorización de riesgos psicosociales dentro de la E.S.E., se ve mayormente afectada la población trabajadora de planta con un 75%, estando el personal de cooperativa a solo 5 puntos porcentuales en su población.

El calor y el mal diseño del puesto de trabajo son vistos como el común denominador en todos los sitios de trabajo y reconocido como factor de ansiedad e incomodidad. El primero llega a generar ansiedad en la interacción de los trabajadores con los usuarios, teniendo en cuenta que la actividad productiva requiere de contacto visual y táctil entre los mismos, aparte de que es visto como factor importante que afecta también los estados de asepsia y limpieza en el centro de trabajo.

El diseño de puestos de trabajo es percibido como inadecuado en los diferentes centros de trabajo (se debe tener en cuenta que la E.S.E. cuenta con una sede principal y 8 puestos de salud) encontrando algunas características que afectan negativamente a todos y son inherentes a la estructura física y al no cumplimiento de normas de habilitación, tales como baños y lavamanos, así como lugares e insumos para la esterilización en los recintos donde se realiza cada procedimiento médico. Esta situación genera molestia y desgaste físico por requerir mayores desplazamientos para realizar algunas actividades. También se encuentran puestos percibidos como inadecuados debido a las múltiples actividades que debe realizar el personal de los puestos de salud, al no tener colaboradores suficientes en los horarios en que se realizan actividades de atención a usuarios. La falla percibida es que todas las actividades se realizan en diferentes lugares y distantes uno del otro, requiriendo constante desplazamiento según vayan apareciendo las demandas. Estas múltiples actividades (vacunación, curaciones, controles de promoción y prevención, facturación de citas médicas, búsqueda de historias clínicas, verificación de seguridad social, citologías, visitas domiciliarias, entre otras) que coinciden en el tiempo, exigen gran concentración, atención y memoria para manejar simultáneamente los requerimientos de los usuarios.

Otro factor que afecta sensiblemente las exigencias sensoriales de los trabajadores del hospital es el tecnológico. En este aspecto se nota diferencia en la afectación de trabajadores de planta y asociados, pues mientras el personal que cuenta con contrato (en su gran mayoría antiguo) refiere entorpecimiento de los procesos al tener que ingresar notas y depender del sistema de información para cada actividad, llegando así a descuidar al paciente y a prolongar sus jornadas

laborales, los trabajadores asociados a la C.T.A., reconocen agilización de procesos y aunque manifiestan entorpecimiento de algunos otros como lo es el de facturación presentan expectativa por el mejoramiento de este con la ayuda de los sistemas tecnológicos. Esta diferencia puede ser explicada por la resistencia al cambio inherente a todo ser humano cuando carece de conocimiento, produce sensación de incapacidad y termina no queriendo los cambios, pues se ven afectado con los sistemas tecnológicos toda la variedad de procesos que el personal lleva realizando de manera manual durante años y sin un programa de inducción (como lo manifestado en las sesiones de grupos focales), el acercamiento al cambio no resulta adecuado afectando la percepción del trabajador. En este punto se nota una mayor adaptabilidad y disposición por parte de los trabajadores asociados a la C.T.A.

En ambos grupos la puntuación es alta por la naturaleza del servicio que prestan a sus usuarios y por las condiciones expuestas en el párrafo anterior. Pero también se encuentran dos situaciones distintas que surgen como consecuencia de la falta de un proceso formal y protocolizado de inducción.

Se debe tener en cuenta que los trabajadores de planta, en diferentes ocasiones, asumen la carga laboral de los trabajadores asociados (rotados frecuentemente), en razón a la falta de un proceso de inducción, que limita el desarrollo de las competencias y en últimas de la tarea encomendada, haciendo que personas contratadas directamente deban tener en cuenta sus tareas y las de las personas que ingresan sin las competencias necesarias mientras estas adquieren las destrezas requeridas.

Para los trabajadores asociados a la cooperativa, el sentimiento de inseguridad ante cualquier proceso, consecuencia de la ausencia de un proceso inductivo adecuado, les crea la necesidad de alta concentración para no perder los detalles de la labor que aprenden en gran parte por observación y por ensayo error, llegando a la sensación de no manejar las situaciones presentadas.

- **La estima** hace referencia al grado de reconocimiento, respeto y trato justo que recibe un trabajador por su esfuerzo laboral. También afecta este parámetro el manejo que se le dé al recurso humano, la participación que este tiene sobre la designación de sus responsabilidades, horarios, compensación económica y demás. En esta dimensión se encuentra una diferencia de 8 puntos porcentuales entre la población de planta y la de cooperativa, siendo mayor el riesgo en esta última, llegando a afectar el 70% de sus asociados.

El reconocimiento por parte del hospital es encontrado como un factor de riesgo que puede llegar a la desmotivación y el poco compromiso con la labor desempeñada, debido a que los asociados manifiestan no recibir ningún estímulo cuando su desempeño sobrepasa sus obligaciones laborales y niegan que se les retribuyan recursos gastados en estos esfuerzos siendo su única compensación a este sobreesfuerzo el mantenimiento de su trabajo el cual se ve amenazado si se reusaran a realizar las labores encomendadas. Otro punto que puede contribuir al alto porcentaje de percepción de riesgo en el mencionado ítem, es la desvinculación que se le hace a los trabajadores asociados en las actividades lúdicas institucionalizadas en el hospital, pues al no ser invitados o al serlo bajo condiciones de pago se generan sentimientos de desafiliación y desmotivación al no sentirse valorados como aportantes al funcionamiento de la E.S.E.

En cuestiones de apoyo y reconocimiento, los empleados de planta perciben fuerte estos aspectos por parte de sus compañeros de trabajo, pero manifiestan desconocerlo de parte de las directivas del hospital, identificando estos, solo los errores cometidos por la población trabajadora.

El no reconocimiento de los esfuerzos realizados y del buen desempeño de los trabajadores, no constituye una violación a normatividad alguna a simple vista, cuando las formas de vinculación al trabajo se encuentran bajo los parámetros establecidos por la ley; sin embargo, se puede abrir una discusión referente al trato diferenciado que se da entre trabajadores de planta y asociados, puntualmente en la participación de las actividades lúdicas, a la cual los trabajadores vinculados por C.T.A., no son invitados o si lo son debe ser bajo pago de derechos, situación que no ocurre con los empleados de contrato directo.

Esta situación podría constituir una modalidad clara de acoso denominada discriminación laboral si se tuvieran en cuenta las condiciones reales de la relación laboral existente entre el hospital y el personal de cooperativa.

La similitud en la necesidad de estima por parte de las dos poblaciones deja mirar las condiciones de dependencia y subordinación que manejan de manera similar los trabajadores y los asociados a la cooperativa, situación que por la naturaleza jurídica de dichas vinculaciones debería ser diferente, pero que en la práctica cotidiana se nota carece de desemejanzas reales.

- **Control de tiempo de trabajo**, es el margen de autonomía que tienen los trabajadores en cuanto a su tiempo de labor y de descanso (como las vacaciones, pausas, permisos, etc.). Dicho parámetro contribuye a la integración o

desvinculación de los objetivos o necesidades organizacionales con las personales de cada colaborador.

En esta dimensión, se nota mayor diferencia entre los trabajadores vinculados bajo las dos modalidades estudiadas dentro de la E.S.E., afectando negativamente al 43% de la población de planta y al 84% de los asociados a la C.T.A., frente al 100% de cada grupo poblacional, encontrando trabajadores que refieren necesidad de extensión de jornadas laborales para el mantenimiento actualizado de sus procesos.

Las situaciones diferenciadoras entre los dos grupos, hacen referencia a las vacaciones, permisos e incapacidades a las cuales tienen acceso sin restricciones los trabajadores de planta protegidos por el código sustantivo del trabajo, mientras que los trabajadores asociados a la cooperativa, no tienen acceso a vacaciones, presentan en su lugar un periodo de desempleo, sin remuneración alguna (de 1 mes), bajo la figura de plan de contingencia para disminución de costos. En cuanto a los permisos, en los grupos focales se evidencia la desigualdad en el otorgamiento de los mismos, incurriendo nuevamente en la modalidad de discriminación laboral. Esta discriminación se considera que es negativa, por ir en contra de los derechos mínimos de todo trabajador, máxime, si al ser asociado, tuviese autonomía e independencia para prestarlo, situación reconocida por los asociados como consecuencia de las preferencias políticas o la cercanía que tienen algunos trabajadores de planta con los gobernantes municipales de turno. También se evidencia que los asociados a una Cooperativa de trabajo, los permisos solicitados deben ser tramitados ante esta y no ante la E.S.E, lo que evidencia una vez más la relación de subordinación que sostienen los asociados ante la E.S.E.

Al referirse a las incapacidades, se encuentra con que los asociados a las cooperativas se abstienen de incapacitarse por verse afectados al recibir grandes descuentos en su compensación, pues los aportes a su seguridad social no son realizados acorde al ingreso mensual, sino, a un IBC menor, en la mayoría de los casos que corresponde al salario mínimo.

- **Las exigencias psicológicas cognitivas**, se refieren al manejo de conocimientos para el cumplimiento de la labor, las cuales se ven influidas por el diseño, contenido, tiempo y complejidad de las tareas, así como la formación con que cuenta el personal para realizarlas o su posibilidad de desarrollar competencias.

Cuando las exigencias psicológicas cognitivas son altas, pueden afectar negativamente la salud del trabajador, y sí son muy bajas, se refleja en la pasividad de los trabajadores y el estancamiento de la labor.

En este parámetro se encuentra una mayor afectación negativa en los trabajadores de planta, representado un riesgo para el 69% de estos mientras que en los asociados a la C.T.A. este llega a un 60%. Gran parte de estos altos porcentajes de riesgo se soportan en la necesidad de dominar conocimientos que se requieren para el manejo de la salud de los usuarios.

Sumado a esto, se identifica la ausencia de programas de inducción y capacitación que afecta a todos los colaboradores de la E.S.E., sin importar la modalidad contractual mediante la cual se encuentren vinculados, y se ve reflejada en expresiones tales como “a todo el mundo o lo trae la jefe o lo mandan al puesto sin claridad en cuales van a ser sus funciones. Con el tiempo todos terminan haciendo de todo pero más por observación que porque los jefes lo hayan capacitado para el puesto” o como “cuando le llega el primer paciente es que te das cuenta que necesitas códigos, que tenes (sic), que entrar al sistema para ver la seguridad social, que tenes (sic), que pedir documento de identidad y todas las preguntas que surgen... es mas a veces te cuentan las cosas es después de que la has embarrado ya...” estas situaciones generan ansiedad en los empleados al no sentirse capaces de manejar las situaciones que se le presentan.

La diferencia encontrada a nivel de exigencias cognitivas entre los dos grupos tenidos en cuenta en la investigación, se encuentra en algún personal de planta que refieren tener que corregir los errores de algunas compañeras e incluso del personal con mayor rango formativo cuando estos realizan ordenamientos con posologías inadecuadas para los usuarios a los cuales se los deben administrar. Esta situación llega a crear conflicto de rol en los trabajadores mencionados al verse obligados a cubrir las debilidades y funciones de algunos compañeros de trabajo. También debe tenerse en cuenta que en su sentir, representa un riesgo desde el punto de vista legal, es decir, por inobservancia del deber ser del arte de algunos superiores, puede generar daños en las personas, inclusive irreversibles o hasta la muerte del paciente, ocasionando responsabilidades civiles, penales y médicas.

El manejo que se da bajo el momento político del poder municipal, hace que el personal asociado a la cooperativa tenga una alta rotación, exponiendo a los trabajadores de planta permanentemente la sobrecarga y preocupación por las responsabilidades de trabajadores nuevos con desconocimiento y poco manejo de los procesos llevados a cabo en el centro de trabajo.

- **Esconder emociones**, se refiere a las exigencias psicológicas necesarias para mantener una apariencia neutral ante los diferentes comportamientos de clientes externos o internos en un entorno laboral. Esta dimensión es considerada como una de las más equilibradas en los dos grupos que participaron en la investigación, alcanzando porcentajes de riesgo en el 49% de los trabajadores de planta y en el 55% de la población asociada a la C.T.A., el riesgo que representa este parámetro en los trabajadores de la E.S.E, es debido al manejo y atención de usuarios, el cual demanda mucha serenidad para interactuar con personas que los empleados reconocen como muy demandantes. Los trabajadores llegan a identificar situaciones de agresión contra el personal médico, lo cual llega a explicar la gran necesidad de manejar posturas que eviten la complicación de situaciones en su centro de trabajo. El comportamiento similar de esta dimensión deja ver que la modalidad contractual tiene poca influencia sobre esta dimensión y para ambos grupos aparece el cliente externo (usuarios) como el principal alterador emocional en los diferentes cargos.

Los 6 puntos porcentuales de mayor afectación negativa presente en la población de cooperativa se pueden identificar en el manejo del cliente interno, o las situaciones de discriminación laboral y violencia psicológica que pueden llegar a vulnerar la dignidad de los asociados a la cooperativa.

Al sumar las actividades laborales con las domesticas, en los trabajadores de planta se encuentran que esto representa un gran riesgo, pues manifiestan desgaste físico y emocional, llegando en su grupo familiar a manifestaciones de irritabilidad y estrés, alcanzando a reconocerse o auto valorarse como “insoportables”, mientras que en la población asociada a la cooperativa aunque se maneja un porcentaje más alto para el que representa riesgo y de manifestar gran desgaste físico, no presentan alteraciones emocionales o estados de irritabilidad, demostrando variación y mayor tolerancia en las formas de enfrentar sus situaciones.

- **Doble presencia.** Las funciones o tareas del hogar tienen el potencial de aumentar la exposición a esfuerzos físicos, cognitivos y emocionales que llevan a un mayor desgaste en estos ámbitos del trabajador. Las poblaciones de planta y de asociados a la cooperativa demostraron diferentes niveles de representatividad de riesgo respecto a este ítem, encontrando porcentajes del 37 y 51% respectivamente. Desgaste físico y emocional, llegando a manifestaciones de irritabilidad y estrés, alcanzando a reconocerse o auto valorarse como “insoportables”.

Para entender el funcionamiento de esta dimensión se debe tener en cuenta la distribución por género de los colaboradores de la E.S.E. pues el 77% de ellos son mujeres, las cuales culturalmente han llevado a cabo la mayoría de las actividades domésticas. También es importante revisar que el 71,4% de la población tienen hijos, lo que incrementa las responsabilidades y la importancia de su presencia en el ámbito doméstico.

6.3 RESULTADOS CUALITATIVOS

6.3.1 Grupos focales cooperativa

CATEGORIA	DESCRIPCION	ANALISIS
GESTION ORGANIZACIONAL	“... no hay programa de inducción, ya que la inducción que a mí me realizaron fue de medio día y quedaron muchas cosas por conocer de la E.S.E., como los protocolos de manejo que en este hospital realizan...” “...si, la coordinadora de servicios generales me explico todo lo que tengo que hacer y me dieron la capacitación sobre residuos contaminados, basuras, clasificación y eso... duro como 1 o 2 horas...todo fue claro, a mí no me toco preguntar mucho después porque ya sabía todo” “...no veo el programa, a mí me cambiaron de puesto, cuando me designaron el nuevo cargo, siento que simplemente me informaron y ya el día siguiente pasa para el SIAU y listo... yo me puse a mirar papeles y llame varias veces a quien estaba antes en el puesto para ver cómo era que funcionaba esa oficina...” “... uno se tiene que volver autodidacta y buscar y preguntar constantemente hasta que ya le coge el ritmo a todo lo que tiene que hacer...” “...No tuve un programa de inducción, pero las	La gestión organizacional se refiere a los aspectos incluidos en la administración del recurso humano, los cuales le permiten a este adaptarse y desempeñar sus labores de manera adecuada. Entre esta categoría se encuentra la participación que se le permite al trabajador en la toma de decisiones, los programas de inducción, evaluación, el manejo del cambio, forma de contratación y la remuneración. Los trabajadores del hospital asociados a la cooperativa, en la mayoría de las áreas no reconocen un programa de inducción al cargo en la E.S.E, pues manifiestan que al iniciar sus labores presentan un gran desconocimientos de los procesos que deben llevar a cabo y este vacío lo llenan a medida que van realizando cada una de sus tareas por medio de la consulta a sus compañeros. Reconocen que les dan materiales para la realización de su trabajo y los ubican espacialmente, pero el aprendizaje de las funciones y los requerimientos de cada proceso que manejan son adquiridos durante el proceso laboral a medida que van apareciendo las diferentes tareas y necesidades para realizarlas. Condiciones similares refieren cuando hay cambio de cargo. Pues manifiestan que les informan de su

	personas que desempeñaban el cargo me explicaron algunas bases para realizar la labor o proceso que hoy realizo... el principal temor es embarrarla porque de una lo echan a uno y ese es el problema cuando no le dicen exactamente que tiene que hacer, por eso tocar pasársela preguntando” “...no creo, nadie estaba encargado de ayudarme o explicarme, simplemente yo preguntaba a cualquiera y me decían que o como lo hacía...” “...no, no fue así, no vi que a ninguno de mis compañeros le realizaran un proceso organizado y como premeditado para meterlo en su puesto, en todos los casos he visto que se va aprendiendo a medida de que cada tarea va apareciendo y le van diciendo al nuevo haga esto o haga lo otro... lo que todo mundo dice es: ¿ y cómo se hace esto?, de allí en adelante preguntando y preguntando es que se va aprendiendo las funciones de cada cargo...o mejor dicho los detalles, porque a usted le dicen por ejemplo: este es su escritorio y va a facturar, ahí está el sello, tome lapiceros y la papelería, pero cuando le llega el primer paciente es que te das cuenta que necesitas códigos, que tienes que entrar al sistema para ver la seguridad social, que tienes que pedir documento de identidad y todas las preguntas que surgen... es mas a veces te cuentan las cosas es después de que la has embarrado ya...” “...no me han hecho evaluaciones formales, en	nuevo puesto y al día siguiente son ubicados en él, contando solo con el apoyo de los que desempeñan o han desempeñado el cargo. Los asociados a la C.T.A, manifiestan desarrollar temores a ser despedidos por desconocer la forma de realizar sus funciones y también recuerdan recibir instrucciones sobre los errores ya cometidos en el desempeño de su cargo. En el área de servicios generales si identifican una persona encargada y una inducción clara a cerca de las funciones y requerimientos de su labor que precede el desempeño de su cargo, adicionalmente manifiestan no haber quedado con mayores cuestionamientos a cerca de su trabajo al finalizar este proceso inductivo. En cuanto a las evaluaciones de desempeño, los trabajadores vinculados por cooperativa no reconocen un proceso o una actividad evaluativa clara o estandarizada para todos. Mientras alguien refiere haber sido evaluado (frente a sus funciones) una vez durante 4 años en el hospital y habiendo desempeñado 3 cargos, otros refieren no haber tenido evaluaciones formales, pues solo recuerdan referenciación por parte de compañeros de trabajo a cerca de su desempeño y en algunos, una visita por parte de su coordinadora poco después de su inicio en el cargo. Al referirse a las capacitaciones recibidas, el personal asistencial manifiesta que ocasionalmente reciben capacitación informal,
--	---	---

	ocasiones cuando uno se equivoca o pregunta algo, le dan capacitaciones, pero las hacen en una forma muy rápida y estas no permiten que nuestro desempeño mejore...si te capacitan de acuerdo a algún tipo de evaluación que se hace dentro de la rutina, pero no hay algo organizado que te permita absorber toda la información o aplicar lo suficiente para mejorar...” “...hasta ahora a mí no me han hecho evaluación, lo que si se, es que le preguntan a las enfermeras como van con migo... cuando recién entre, vino un día la coordinadora de las aseadoras y a mirar si estaba todo limpio o no, pero no ha vuelto, eso fue cuando entre... hace 7 meses...” “...evaluaciones si, son muy buenas, ya que cada vez que te miden, sabes cuánto estas dando y cuanto más puedes dar... me la hicieron una vez... miraban las funciones de la secretaria de gerencia y veían si yo cumplía con cada una o no...tengo cuatro años trabajando en el hospital...claro que ya no trabajo en recepción, me tienen atendiendo el siau...” “...yo no he recibido capacitaciones, se las hacen a los de planta... acá hay una persona pendiente de lo que uno hace y me lleva un seguimiento...cambios no se ven, ni capacitaciones, lo único que varía es cuando cambian códigos, que te dicen, pero no más y ese es como el fin del seguimiento, que estés	individual por parte de coordinadores de áreas, basadas en errores o preguntas presentadas por ellos en su labor. Mientras que el personal administrativo niega ser parte de capacitaciones y reconocen que cuando se dan, son para el personal de planta. De esta manera no se identifica un plan de capacitación organizado para esta población. En cuanto a su participación en los cambios se encuentran personas que refieren en ocasiones ser consultadas o sus opiniones ser recibidas por los directivos, aunque al final reconocen que las actividades sobre las cuales opinan no sufren cambios. O que en los cambios no son evidenciados sus aportes. Por otro lado se encuentra personal que niega reconocer cambios en el funcionamiento del hospital, adjudican algunas variaciones solo a códigos de facturación o a planes de contingencia por los cuales mueven al personal según la situación presentada. Los asociados a la cooperativa reconocen grandes diferencias en los beneficios tenidos por el personal de planta en esta categoría, es así como discriminan: el mayor salario a igual trabajo para los de planta, el pago de horas extras, la no valoración de su desempeño, el descuento en la compensación en caso de incapacidad laboral, la recepción de la opinión de los trabajadores de planta por parte de las directivas, el mejor cumplimiento (por temporalidad) en el pago del
--	---	---

	metiendo los datos que son y con los soportes...” “...si soy tenida en cuenta, pero no efectúan cambios...” “la verdad no, cambios así que uno diga, no... lo único que cambian es el médico porque faltan en el hospital y se llevan los del puesto de salud...” “...si se tienen en cuenta, saben escuchar a los trabajadores, pero en ocasiones las ideas no las ponen en práctica... uno a veces opina sobre cómo puede mejorarse algún proceso, pero al final las cosas siguen igual, haciéndose de la misma manera...” “si estuviera de planta si sería diferente, porque en nuestra E.S.E. hay dos grupos, los de planta, los que tienen privilegios y los de cta que no tenemos ninguna prebenda...uno lo nota en las capacitaciones, siempre mandan a las de planta, en las horas extras, en los turnos y que más que el pago... así hagamos las mismas tareas recibimos tres veces menos de lo que alguien de planta...” “el principal temor que uno mantiene acá es el de que lo echen en cualquier momento, pues como se mueve tanto rumor por pasillo, la gente mantiene tensionada y como a uno lo pueden sacar en cualquier momento pues la preocupación es general,	salario, la dotación de uniformes, el desmejoramiento salarial sufrido por los asociados y la inestabilidad de sus empleos. En esta categoría se manifiesta el gran desconocimiento que tienen de la normatividad vigente los empleados vinculados por C.T.A. y por consiguiente los temores y la ansiedad manejados al no saber del respaldo legal que tienen por parte del estado.
--	---	--

	asi sepas que estás haciendo tu trabajo bien... las salidas se dan por política, depende del de turno, no importa que seas bueno o malo, te sacan y ya...” “...si uno se llega a incapacitar antes le descuentan plata del pago, entonces uno mejor viene, así este mal...” “uno nota que escuchan más a los trabajadores que se encuentran contratados por planta y no por cooperativa...” “...de pronto sí, yo creo que los de planta les prestan como más atención, les pagan primero a ellos, a nosotros nos rosquean... le tienen un poquito más de preferencia, por ejemplo los uniformes, a mí no me han llegado a dar, a ellas ya les dieron...” “económicamente también se ve afectado y mucho, del año pasado a este nos mermaron los salarios y el horario es el mismo... quien dice algo? ... al que hable lo echan... eso si es muy aburridor y desmotivante” “si, de alguna manera seria diferente, puesto que el personal de planta tiene respaldo para efectuar ciertos cambios... tienen años, nombramiento y estabilidad, ellos exigen porque pueden, no les da miedo... el tipo de contratación no permite que pidamos algo porque perdemos el trabajo”	
--	--	--

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	“en ocasiones no son buenas las comunicaciones, cuando necesito comunicarme con un usuario o mandar un e-mail, casi siempre no está la recepcionista o el internet lo cortaron, o las líneas telefónicas, etc., no pagan las facturas a tiempo...por todo esto los sistemas de información no facilitan las tareas...” “...no, falta más comunicación en todos los aspectos, cada cual realiza su proceso como lo considera y esto afecta el ambiente laboral... aquí hay mucho roce y choque, hay gente que porque es la suegra del hijo del alcalde o porque es quien sabe quién se creen las dueñas del hospital y dicen que ahora las que mandan son ellas... uno trata de quedarse callado pero todo tiene un límite...” “la comunicación es bien, todo bien, a mí no me mandan, me piden el favor, me tratan muy bien gracias a dios... en el hospital pocas me conocen y me saludan, cuando yo voy, entro, hago el mandado y vuelvo y salgo...” “...el sistema de comunicación no es bueno, porque no existe una persona o un esquema de comunicación que nos permita darnos cuenta de situaciones que se requieran para las labores realizadas, como por ejemplo, en qué momento en el hospital hay servicio de laboratorio...”	La categoría de características de la organización del trabajo, se refiere al ordenamiento del trabajo y las formas de interacción con los compañeros, así como la intervención de los sistemas tecnológicos y de información dentro de las labores cotidianas. También tiene en cuenta las demandas cualitativas, cuantitativas y físicas de la labor. En cuanto a la comunicación, se identifica que está marcada por situaciones de índole personal, la cual afecta enormemente la interacción entre los asociados a la cooperativa, en parte se alcanza a identificar la gran influencia que tiene el respaldo político que les otorga (a su parecer) la estabilidad en el cargo. También se evidencian dificultades en los sistemas de comunicación, producto de debilidades administrativas, tales como el pago de los servicios de internet y la permanencia de trabajadores por fuera de su sitio de labor. Los sistemas tecnológicos representan un facilitador para unas tareas como el ingreso de historias clínicas y un entorpecedor en otras como lo es el de facturación. Se reconoce en el personal poca resistencia al cambio tecnológico y expectativa ante el mejoramiento con este de los procesos. La comunicación organizacional esta percibida por los trabajadores como deficiente pues manifiestan desconocer situaciones que llegan afectar directamente su labor (como los horarios de atención en servicios que son apoyo para ellos).
---	---	--

	“...los sistemas de información no facilitan la realización de tareas, ya que en ocasiones no tienen la información necesaria, como por ejemplo cuando hay que hacer una remisión... los sistemas tecnológicos si facilitan las tareas a realizar porque el sistemas de las historias clínicas se realiza más rápido...” “...no utilizo los sistemas, eso de los pedidos lo hacen allá en el hospital, yo solo paso una hojita y ya... para mi trabajo no hacen falta...” “...no, en estos momentos hay un nuevo sistema que ha dificultado los procesos de facturación, atrasando los pagos de los procedimientos y de los trabajadores... tal vez algún día permita hacer las cosas más fáciles, pero por ahora tiene muchas fallas y está entorpeciendo el trabajo que nos toca hacer...” “si, el esfuerzo físico es necesario, pues las jornadas se extienden para tener al día los procesos, uno se queda más horas todos los días porque si le piden algo y no lo tiene empiezan a acosarlo... entonces uno se queda más tiempo y sale apaliado...” “...no se hace necesario el esfuerzo físico, ya que no se requiere para las tareas o responsabilidades que se me asignan... para otras personas si, uno ve que les toca duro, pero los médicos descansamos y no	En cuanto al esfuerzo físico se identifican asociados a la C.T.A. que por su labor de gestión manifiestan requerir de constante desplazamiento por la instalaciones de la E.S.E, a los cual atribuyen desgaste físico. Otros identifican la sobrecarga laboral como la responsable de la extensión de sus horarios laborales. También se atribuye parte del agotamiento físico al uso de muebles inadecuados (sillas) para la realización de sus actividades lo que afecta la ergonomía corporal del trabajador. Las trabajadoras de servicios generales reconocen la labor del trapeado del piso como la única actividad que requiere un esfuerzo físico que llega a desgastarlas, ayudado por las condiciones de la herramienta. Al asociar las condiciones de la organización del trabajo con el tipo de contratación, la mayoría de los asociados refiere no haber relación entre estos dos parámetros, refieren que las condiciones discutidas son inherentes al cargo, más que a la forma de contratación. Una persona reconoce que en el personal de planta, por antigüedad las relaciones interpersonales son de más confianza que en las de cooperativa.
--	--	--

	necesitamos hacer fuerzas...más bien el agotamiento es por el trasnocho” “en ocasiones si me esfuerzo físicamente, pues camino todo el día el hospital, pues como ayudo a gestionar a los pacientes tengo que moverme mucho...” “Pues no tanto, cuando uno trapea es que se cansa de la espalda un poquito, de resto no... por ejemplo, cuando el trapeador es nuevo, mj... las otras actividades son menos de fuerza...” “el principal cansancio o esfuerzo físico, creo que se siente es por esas sillas que hay acá para trabajar, cansan mucho de la espalda y la postura de la silla.” “...si estuviera contratada de planta no cambiarían esas cosas, porque son trabajos o actividades propias de mi puesto de trabajo...” “..de pronto cambiaría lo de la comunicación, porque las de planta son más antiguas, yo creo que todas se conocen, todas se hablan, todas son amigas, si fuera de planta me sentiría con más confianza, ahí se ve que la gente nueva se va de cooperativa y no la van a dejar de planta, yo no creo que lo pasen a uno a planta.” “no cambiaría, pienso que no depende del tipo de	
--	---	--

	contratación, sino de un buen ambiente laboral, buenos equipos y un buen sistema... y las capacidades y responsabilidad de cada persona que desempeña el cargo asignado..." "en aspectos como el económico si cambiaria porque a uno por cooperativa le pagan muy poquito y le descuentan mucho, pero en lo relacionado con las actividades del trabajo no..."	
CONDICIONES DE LA TAREA	"yo tengo que facturar y radicar cuentas..." "yo me encargo de atención al usuario, quejas y reclamos, sugerencias, felicitaciones, etc..." "aseo en el puesto de salud del placer, barrer, trapear, limpiar, limpiar telarañas, lavar las sabanas, las toallitas, botar las basuras, hacer el tinto, ese es mi trabajo, ya en el tiempo libre yo les colaboro a ellas a hacer cositas, mandados..." "...yo debo atender pacientes en el servicio de urgencias de una forma integral... revisarlos, diagnosticarlos, hacerles ordenamientos y organizar tratamientos o remitir si es necesario..." "...el tiempo si es adecuado, yo alcanzo a realizar mis actividades diarias en mi lugar de trabajo y no me toca llevar nada para la casa...yo programo mis procesos del día y no me presento ningún desgaste..."	Esta categoría hace referencia a las demandas propias de la tarea, tales como exigencias emocionales, mentales, de tiempo, de roll y el ajuste que tiene cada trabajador a estas exigencias. Al hablar de las actividades asignadas los trabajadores de la E.S.E. vinculados por cooperativa manifiestan claridad en su roll y las funciones que deben realizar en el centro de trabajo. Lo que si se identifica como creador de malestar en los trabajadores administrativos, se encuentra entre las auxiliares, pues aparte de su cargo son tenidas en cuenta para funcionar como supernumerarias ante ausentismo presentados en otros cargos o por falta de personal los fines de semana. En cuanto a las exigencias de tiempo se encuentran percepciones diferentes entre estos, pues mientras algunos manifiestan que el tiempo es el justo para realizar sus labores encomendadas a diario, se encuentran unas

	“...pues las jornadas se extienden para tener al día los procesos, uno se queda más horas todos los días porque si le piden algo y no lo tiene empiezan a acosarlo... entonces uno se queda más tiempo...” “el tiempo es más bien ajustado, ya que uno realiza las actividades que se le asignan y listo... al final se pasa el turno...” “...pues uno dice, según el pago está bien, si pagaran más uno de pronto podría hacer otro poquito...en el tiempo de trabajo alcanza a hacer todas las actividades del día...” “si, el esfuerzo mental es grande, aparte de que toca tragarse cuando a uno no le parece algo, pues hay usuarios muy groseros y a veces uno no cree las quejas que traen porque conoce la gente y es incómodo tener que tramitar quejas injustas...” “esfuerzo mental grande, yo diría que no, pero si concentración en el momento de realizar las tareas...” “...me da rabia cuando le pido colaboración a la gente para poder cobrar y la gente o me contesta mal o no me lo trae... y como a ellos ya se les ha atendido pues no les afecta en nada...”	personas que dicen requerir de más tiempo para mantener sus procesos actualizados, extendiendo su estadía diaria en el sitio de trabajo. También se reconocen asociados que manifiestan tener tiempo suficiente para realizar las labores encomendadas y la posibilidad de realizar más actividades las atribuirían al aumento de la compensación recibida por parte de la E.S.E. Al discutir sobre las exigencias mentales, los trabajadores reconocen la necesidad de concentración y capacidad de análisis en los procesos que tienen que ver con la atención al usuario, tanto administrativos como asistenciales. Mientras que las exigencias emocionales también aparecen como un factor de riesgo marcado en su discurso, pues expresan sensaciones de rabia y la necesidad de esconder emociones en situaciones cotidianas de su labor. A pesar de las marcadas y reconocidas exigencias mentales y emocionales de los empleados, todos refieren sentirse a gusto y en capacidad de realizarlas totalmente y no manifiestan deseo o expectativa de cambiar de roll en la institución. Al revisar la suma de las actividades laborales y domésticas, se encuentra que estas son percibidas como desgastantes ocasionalmente, dependiendo de los procesos llevados a cabo en la E.S.E. o las necesidades eventuales del hogar. Refieren organización del tiempo y de actividades y existir desgaste cotidiano.
--	---	--

	“yo no, para mí no es de votarle mente, no es algo del otro mundo, uno le echa mente es como programando pero no más, ya después es solo hacer y ya...” “esfuerzo mental si, ya que hay que estar bien concentrado y analizar muy bien las patologías a tratar de los diferentes pacientes que se atienden...” “...me siento bien, desarrollo las actividades diarias sin problemas, no tengo incomodidades con mi labor.” “...bien, los pacientes que atiendo salen satisfechos por el servicio que les presto y por el manejo de sus enfermedades que les hago... la recompensa y mayor satisfacción que uno siente es esa, el sentir que la gente está satisfecha con tigo...” “me siento bien, me gusta lo que hago, pero estar detrás de la gente me parece complicado y yo tengo que evolucionar, en mi trabajo dependo mucho del usuario para que estén todos los papeles.” “mi participación en atención al usuario si está definida, lo maluco es que como supuestamente apareces como auxiliar administrativa, los fines de semana te ponen a trabajar en otras cosas, como en la recepción y caja de urgencias, cubra aquí que no vino tal persona...”	Una minoría refiere tener gran desgaste diario por las múltiples actividades y lo extenso del horario diario en el que se encuentra con responsabilidades. Al revisar las condiciones de la tarea y la forma de contratación se encuentra con que los trabajadores no asocian ninguna exigencia propia de su actividad a la forma de contratación, reconocen otra clase de beneficios como el salario, pero no reconocen otro tipo de mejora si su modo de vinculación a la E.S.E. fuera directo.
--	---	---

	“eso es cierto como uno es auxiliar administrativo te ponen a hacer de todo, a cubrir gente y a improvisar en otros cargos... no debemos decir nada porque estaría en juego el trabajo de uno...si claro, uno sabe que tiene que hacer caso a todo lo que te ponen porque si no te sacan...” “el año pasado para diciembre alegue porque me pusieron a cubrir a alguien que estaba de paseo y se demoraron un mes para volverme a llamar este año y eso porque a uno le toca hablar con el padrino...” “no siempre son desgastantes las dos cosas, aunque hay ocasiones en las que hay procesos importantes en el hospital que te exigen un poco más y si se encuentran también épocas del hogar que te exigen más pues si es agotador... pero la mayor parte de las ocasiones no me parece.” “no es agotador, programo mi tiempo para rendir tanto en el trabajo como en el hogar y por eso no tengo esa dificultad.” “para mi si, porque me tengo que levantar a las 4y30, despacho a mi marido, a mi hijo, vengo y trabajo, a medio día hago en la casa lo que pueda hacer en esa horita, después a trabajar y por la tarde seguir haciendo oficio... uno se desgasta porque a las 11 todavía anda por ahí funcionando.”	
--	--	--

	“no, tengo tiempo suficiente para las actividades del trabajo y del hogar, claro que no tengo muchas labores en la casa, más que todo descansar y estudiar...” “no tiene nada que ver las actividades del cargo con la forma de contratación, si yo tuviera el mismo cargo de planta pues rico porque seguramente me pagarían mejor, pero el tiempo de trabajo y las responsabilidades serían las mismas, igual que el horario.” “...si, los de planta trabajan lo mismo que yo...” “en el momento la forma de contratación y las actividades que tengo son acordes a las actividades que tengo fuera del hospital, por eso no me preocupa la forma de contratación...”	
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	“...pues cuando hacen esos solazos, hace mucho calor, de resto bien, hay buena luz, ventea y todo.” “Dentro de las condiciones físicas lo que se percibe mas es la temperatura alta, estas pueden generar estrés en el ambiente de trabajo... si, el calor da desespero...” “en mi puesto las características físicas son un poco incomodas, no tengo buena silla y tengo que estirar la cabeza para mirar a alguien, también tengo que	La categoría de medio ambiente de trabajo tiene en cuenta las condiciones físicas del centro de trabajo (como lo son la temperatura, iluminación, ruido, ventilación, diseño de puesto y saneamiento) y la percepción que tienen los trabajadores de ellas, pues de la interacción de estas depende que se convierta en un factor de riesgo o protector que afecte el bienestar de los mismos. Los asociados a la C.T.A. reconocen en su medio ambiente de trabajo dos factores que generan

	desplazarme para recoger lo que imprimí.....” “a mí me ha tocado reorganizar varias veces mi escritorio, porque no me gusta darle la espalda a mis compañeras, lo malo es que el espacio es muy corto y no hay muchas opciones, entonces escogí la menos peor, cosa de que pudiera atender a los usuarios y también mirar a mis compañeras cuando habláramos.” “deberían poner aire acondicionado o ventiladores para mejorar la temperatura del ambiente de trabajo...” “deberían arreglar las puertas comidas de los gorgojos deberían resanar y pintar las paredes, la gente dirá que es mugre, que uno no las limpia y eso es incómodo para uno, uno quisiera como taparlas...” “...por las altas temperaturas se genera estrés, dolor de cabeza y mareo, es muy incómodo tener que tocar a alguien o revisarlo cuando se está transpirando, uno trata de hacer las cosas lo más rápido posible para poder buscar un espacio fresco...” “...el sitio de trabajo no está bien diseñado, ya que cuando estoy haciendo el triage, que es la consulta inicial de urgencias, los familiares del paciente tienen acceso a esta parte de mi trabajo y entonces no hay privacidad para la consulta.”	displacer y afectan su bienestar en el sitio de trabajo: la temperatura y el diseño de su sitio de trabajo. En cuanto a las altas temperaturas manifiestan que genera incomodidad, estrés, dolor de cabeza y mareo, especialmente en las actividades asistenciales, donde refieren tratar de realizar su tarea rápidamente para buscar un sitio donde refrescarse. En cuanto al diseño del puesto de trabajo se encuentran lugares que crean incomodidad por impedir la adecuada interacción con los compañeros de trabajo, también genera esfuerzos y desplazamientos que no facilitan las tareas a realizar y por su gran limitación en el espacio. También en cuanto al diseño, se encuentran espacio que requieren de acceso limitado para favorecer la intimidad del paciente y quien lo atiende, situación que se ve vulnerada en el consultorio de triage, lo cual crea malestar y afecta la labor de los encargados de la tarea. El medio ambiente de trabajo es reconocido como condición inherente al sitio de trabajo y ante los asociados a la C.T.A, no tiene n ningún tipo de relación con la modalidad contractual, por lo cual no creen existiría cambio si se cambiara esta ultima condición.
--	--	--

	“podría decirse que si está bien diseñado, porque de todos modos me tengo que acoplar a lo que haga, no me puedo reubicar porque el espacio no se presta... si se pudiera cambiar algo al sitio de trabajo le daría más amplitud, comparto mi oficina con otros compañeros y eso lo hace agradable, pero se ve algo estrecho...” “Las condiciones físicas no tienen nada que ver con ser de planta o de cooperativa porque el calor es el mismo para todos, pero pensándolo bien ellos tienen mejores espacios para sus oficinas, son más amplias y les permiten acomodarse mejor...”	
FACTORES DEL GRUPO SOCIAL	“no, las relaciones interpersonales están basadas en conflicto e hipocresía, acá se maneja mucho el chisme y el rumor de pasillo, empezando por los jefes, esto crea una molestia muy grande pues uno no sabe a qué atenerse con la gente...” “además hay personas que se creen las dueñas del hospital por tener padrino político, entonces en ocasiones quieren aprovecharse de eso y tirarle a los compañeros de trabajo...” “yo noto esa situación en los practicantes y las auxiliares, pero a mí me tratan bien y hasta ahora no he percibido hostilidad o algo hacia mí...”	Esta categoría hace referencia a la calidad que se da en las relaciones sociales existentes entre trabajadores, el apoyo que sienten, la interacción que se da entre ellos y el rol desempeñado en el equipo. En los trabajadores vinculados mediante cooperativa, se nota la percepción que tienen de hostilidad por parte de algunos compañeros de trabajo. Esto parece surgir por el encuentro de preferencias o trato discriminatorio o desigual por parte de las directivas del hospital. Dichas diferencias obedecen a relaciones interpersonales con poderes políticos externos a la e.s.e. El apoyo social percibido se da en cuanto a acompañamiento y la indicación de cómo se hacen

	“la comunicación es mala, hay personas que siendo de tu mismo nivel, quieren venir a ordenar y a tomarse atribuciones que no les corresponde, por eso se presentan discusiones y problemitas...” “las de planta se conocen más, son muy unidas, a mí ni me conocen todas, yo voy al hospital, saludo a unas pocas, pero no charlo con nadie, no me siento con confianza...” “apoyo, uno siente que lo acompañan a veces pero las tareas de cada uno son su responsabilidad y nadie te ayuda a hacerlas, si te explican, pero hasta ahí... simplemente cumplís o cumplís y el hospital a veces lo pone a uno a apoyar a otros que tienen permisos o eso, pero a uno ni le dan permisos...” “yo si me siento apoyado por la coordinadora médica, ella me arregla los turnos para cumplir con las horas y poder responder en mi otro trabajo y como todo eso es planeado con tiempo, uno no tiene que pedir ayuda a nadie...” “depende de para que se necesite apoyo, porque si es para interceder por alguien, nadie dice nada por temor... porque si uno se mete luego los echados son dos...” “el equipo de trabajo es bueno, hay personas que saben mucho y hacen las cosas bien, el problema	las actividades. No se da la toma de tareas de otro, mas refieren acompañamiento. También manifiestan que ante el hospital existe tensión para el respaldo a los compañeros debido a la inestabilidad laboral que detectan. El reconocimiento por parte del hospital es encontrado como un factor de riesgo que puede llegar a la desmotivación y el poco compromiso con la labor desempeñada, debido a que los asociados manifiestan no recibir ningún estímulo cuando su desempeño sobrepasa sus obligaciones laborales y niegan que se les retribuyan recursos gastados en estos esfuerzos.
--	--	--

		son algunas personas que son muy conflictivas y no hacen más de lo que les toca...” “lo del reconocimiento no se da, así usted se esfuerce y haga más de lo que tiene que hacer eso pasa desapercibido y nadie le pone cuidado, es como si fuera normal que te sobre cargues... a veces te quedas más tiempo, buscas a un usuario perdido, das ideas, pero nadie lo nota... ni el tiempo te lo reponen...”	
BENEFICIOS PROGRAMA BIENESTAR	DEL DE	“yo no me he beneficiado de ningún modo, ya que no me han mostrado los programas de bienestar de la E.S.E....” “Participo de ellos y me relajo, disfruto de algunos beneficios, a veces vienen los de la caja de compensación y nos dan cursos de manualidades y de rumbo terapia...” “en diciembre se hace fiesta de la cooperativa porque a uno no lo dejan ir a la del hospital, pero a parte de esa no hay más actividades y no son del hospital porque son de la cooperativa... o sea que uno no tiene acceso a las actividades programadas por el hospital, porque solo organizan paseo y fiesta en diciembre, para el paseo hay que pagar, a la fiesta , no puede ir y las otras cosas que se hacen en el hospital son de confandi, no del hospital...si fuéramos de planta si nos invitarían a paseo y fiesta con todo pago, pero como somos de cooperativa nos	Esta categoría incluye todas las actividades o programas que tiene el hospital y están guiados a aportar en el bienestar de sus colaboradores. Entre estos tenemos aportes educativos, recreativos, a nivel deportivo y de créditos. Algunos trabajadores reconocen actividades conjuntas, organizadas por la caja de compensación, a las que tienen acceso junto con los trabajadores de planta, pero ante las actividades de integración organizadas por el hospital manifiestan no tener acceso por su condición de asociados a la C.T.A. además refieren que cuando son invitados, lo son bajo condiciones diferentes a las de los empleados directos (deben pagar). Las condiciones de aporte por parte de ellos afecta la motivación que tienen los mismo en la participación e integración con los demás trabajadores. En cuento a programas educativos, recreativos o

	toca hacer a parte o pagar...” “hasta ahora no he estado en ninguno, yo he visto que hacen manualidades pero no me ha llamado la atención... de resto paseos, pero yo no he ido por plata...” “no hay ningún beneficio en la E.S.E. ni educativo ni recreativo, cuando necesito créditos si me ha beneficiado, ya que a la hora de mostrar la carta laboral que la E.S.E. me entrega y por mi salario se me facilitan los créditos...” “en créditos, hasta ahora no me he dado cuenta que presten, si supiera ya había ido...” “he realizado la capacitación en clasificación de basuras, clasificación, disposición y eso... en eso si me ha servido el hospital a mi...” “mi forma de contratación no me ha beneficiado en nada, pues no cuento con beneficios educativos, recreativos o cualquier otro... pues cuando se organizan eventos o paseos uno tiene que pagar y a esa voz se beneficia uno mismo...” “si estuviéramos por cooperativa claro que la cosa cambiaria, pues primero nos tendrían en cuenta para participar en todo, segundo no nos cobrarían y así si dan ganas de estar ahí...”	de crédito, los asociados manifiestan no reconocer ningún beneficio, a excepción de los que han recibido capacitaciones propias de su inducción al cargo. La forma de contratación y los beneficios recreativos son percibidos como relacionados por los asociados, pues manifiestan que si su vinculación cambiara, serán tenidos en cuenta para las actividades y sin condiciones.
--	--	--

6.3.2 Grupos focales planta

CATEGORIA	DESCRIPCION	ANALISIS
Gestión organizacional	“Programa de inducción como tal no, me mandaron al castillo a un puesto de salud en la zona rural en la montaña y cuando necesitaba hacer algo llamaba a una compañera de otra vereda.... Uno nuevo y sin experiencia todo le da miedo” “...¿que el jefe diera instrucciones puntuales del trabajo que uno tenía que hacer? No. Solo le dicen usted va para tal sitio y vaya para allá... uno como entra asustado ni pregunta mas, piensa que si pregunta pensaran ellos que uno no sabe y lo echan...” “Hace como cien años a uno le ayudaban era las compañeras. A mí me dijeron eso es lo que le toca a usted.... Nos entregaron los programas y ya... los programas eran las carpetas y uno tenía que leer y preguntar para saber qué era lo que tenía que hacer” “Yo tenía que estas llamando a una compañera que fue la que me colaboro, o sino también iba al hospital para que ella me explicara pero del hospital como tal solo me dijeron vaya trabaje, me fui con las llaves y sin saber más Lo primero que me toco en ese año fue hacer un censo de todo el corregimiento y por teléfono o viajando era que sabía lo que tenía que hacer” “Eso meten la gente a la diablo y nosotras somos las pendejas que tenemos agarrar la carga de quien entra....	La gestión organizacional se refiere a los aspectos incluidos en la administración del recurso humano, los cuales le permiten a este adaptarse y desempeñar sus labores de manera adecuada. Entre esta categoría se encuentra la participación que se le permite al trabajador en la toma de decisiones, los programas de inducción, evaluación, el manejo del cambio, forma de contratación y la remuneración. Los trabajadores vinculados mediante contrato laboral basado en el código sustantivo del trabajo desconocen un programa de inducción estructurado formalmente por la institución. Manifiestan la entrega de algunas herramientas necesarias para la labor, tales como llaves de puesto de salud, carpetas de información de los programas, encuestas para aplicar, etc, pero que no reciben directrices puntuales bajadas a nivel de tareas y procesos propios de su nueva actividad. La claridad sobre las responsabilidades del trabajador dentro de sus actividades y funciones las adquieren en procesos de observación a los otros y de

	Ahora las auxiliares llegan al vapor, no saben nada el programa lo tendrán en el papel y las viejitas somos las pendejas que les tenemos que organizar y enseñar porque ellas no lo llevan a cabo.” “Yo siempre he visto que a todo el mundo o lo trae la jefe o lo mandan al puesto sin claridad en cuales van a ser sus funciones. Con el tiempo todos terminan haciendo de todo pero más por observación que porque los jefes lo hayan capacitado para el puesto.” “..Cada seis meses realizan las evaluaciones se implementan mejoras y nos dicen que fallitas hemos tenido a partir de allí se implementan capacitaciones.” “Cuando a uno lo evalúan le dicen que haga un plan de mejora individual sin el apoyo prácticamente de los jefes y jamás vuelven a revisar ese plan, eso se queda como en palabras.” “Supuestamente te hacen actas de compromiso cada seis meses... Eso sí lo cumplen para andar detrás de uno jodiendo y si las tienen en cuenta es para capacitaciones chimbas que a la larga no sirven para nada.” “Ahora ultimo las evaluaciones si son coherentes con las actividades, antes no, sin embargo a uno le toca hacer cosas de auxiliar, de secretaria, de cajera, de recepcionista y todavía me pagan como promotora. La evaluación de cada seis meses en el papel esta como promotora pero	cuestionamientos dirigidos a compañeros de trabajo con experiencia. Dichos cuestionamientos los realizan muchas veces por medio canales de comunicación no aportados por la institución, pues refieren viajes y llamadas telefónicas para entablar conversación con otros trabajadores sobre las dudas que surgen de su labor. Esta situación de no tener un programa de inducción formal en la E.S.E, crea molestia en los trabajadores antiguos, pues al ingresar personal nuevo sin la claridad en sus funciones, estas, deben hacerse responsables de sus tareas y las de los nuevos mientras aprenden, generando una sobrecarga laboral reconocida ya por el personal. El grupo reconoce una evaluación periódica de desempeño, la cual, según sus afirmaciones está siendo estructura en función de las actividades en los últimos dos años. Sin embargo identifican fallas, tales como el no seguimiento de los planes de mejora, la medición limitada de algunas actividades cuando los empleados realizan más y el uso de estas para programas de capacitación que carecen de importancia ante los trabajadores.
--	--	--

	vaya usted embárrela en cualquiera de las otras cosas se le viene el coco (la jefe) encima y se la monta... hace dos años son coherentes con lo que uno hace...” “Cuando hay un cambio nos dicen y ya, nos informan que hay que hacer y listo.” “en el puesto de salud Jamás nos tienen en cuenta para los cambios. Por mucho que uno quiera cambiar algo no importa.” “...Yo, cuando he propuesto las cosas me paran bolas porque según ellos yo jodo mucho pero a los demás no... Soy la presidenta del sindicato y como yo los chantajeo. Si no hubiera sindicato no pararían bolas a nadie. Yo hablo una vez y sino paso una carta, entonces si se ponen serios.” “...Como será que a veces hacen cambios en facturación o en procesos y a uno ni le avisan. Cuando uno menos piensa lo llaman a regañarlo porque uno hizo algo mal pero ni siquiera han dicho que la cosa cambio.” Si estuviera por cooperativa sería diferente, a ellos no los tienen en cuenta para nada... ellos dicen: allá atrás hay mucha gente capaz... yo no lo hago mientras no esté en lo que me toca a mí...” “si estuviera por cooperativa sería peor, porque si nosotros que somos de planta y tenemos estabilidad podemos	También refieren evaluaciones informales, no programadas, dadas a partir de fallas en actividades que no pertenecen al cargo que son percibidas por los trabajadores como situaciones de acoso laboral. En cuanto a la participación que tienen los trabajadores en las situaciones de cambios se encuentran diferente situaciones: para algunos los cambios solo son informados sin tener en cuenta opiniones de los empleados. Para otros (los trabajadores de los puestos de zona rural) la situación es peor, pues refieren no ser informados nunca de los cambios y solo darse cuenta de ellos cuando no han cumplido con un proceso de la forma que manifiesta el cambio. En estos casos la información llega con un llamado de atención verbal y deja la sensación de que los colaboradores son los responsables de estar preguntando para conocer los cambios que se den en los diferentes procesos. Otros trabajadores (con fuero sindical) sienten que son tenidos en cuenta bajo presión ejercida por el sindicato y reconocen que las peticiones de los demás trabajadores no son tenidas en cuenta. En cuanto a la forma de contratación, los
--	---	---

	hablar un poquito, como será de cooperativa que si le gusta bien y si no, váyase... y lo que le dicen a ellos es que el escritorio está lleno de hojas de vida y aparte de eso comparan con hospitales peores y dicen: de que se quejan...” “yo no sé si a ellos los evaluarán o cómo será la cosa con ellos...” “... si sería diferente, no podría conseguir nada, esas pobres viejas no tienen derecho a nada, nosotras jodemos y conseguimos cositas, pero ellas mj... no pueden ni joder...”	trabajadores de planta reconocen una situación beneficiosa, estable, con sus prestaciones sociales, dirigida por los lineamientos del código sustantivo del trabajo, mostrando satisfacción por las compensaciones salariales recibidas. También reconocen gran diferencia y precariedad de los trabajadores vinculados por cooperativa frente a ellos. Pues en las mencionadas condiciones de compensación, seguridad social, participación y estabilidad laboral, refieren que la opinión de los asociados, no tiene participación en ningún proceso de cambio, al contrario, cuando hay peticiones sobre mejoras laborales son recibidos con respuestas amenazantes referentes a la finalización de las labores en la institución.
Características de la organización de trabajo	“...la comunicación no es adecuada porque uno tiene que tener una bola de cristal para adivinarle lo que ellos (los jefes) quieren... ahora, uno tiene que estar llamando a ver si se dan las cosas porque ellos nunca confirman.” “...Nosotras tenemos que estar andando detrás de todo el mundo. Cuando no sabemos si van a mandar médicos llamamos y nadie sabe, el coordinador médico no contesta, se llama a recepción y no encuentran a nadie y uno es el que queda con el chicharon y sin saber que decirle a los	La categoría de características de la organización del trabajo, se refiere al ordenamiento del trabajo y las formas de interacción con los compañeros, así como la intervención de los sistemas tecnológicos y de información dentro de las labores cotidianas. También tiene en cuenta las demandas cualitativas, cuantitativas y físicas de la labor. Los trabajadores de la E.S.E (vinculados por contrato directo) reconocen una

	usuarios.... Eso es muy aburridor.” “...No, la comunicación no es buena pues uno tiene que ir averiguar a ver qué paso. Eso llaman y regañan cuando no se hace como quieren ellos y sin haber comunicado los cambios... y dicen que no tiene que estar preguntando.” “No, hay agarrones con los médicos y las auxiliares, porque las viejas no les hacemos caso pero es que son unas bestias, hacen malos ordenamientos y como nosotras sabemos de posología a veces chocamos... otras veces hacemos de tripas corazón y les decimos: Doctor revise esta fórmula que yo creo que se equivocó...” “Ese software chimbo ha entorpecido las cosas.... Las dificultan, paso a ser más importante el software que el paciente mismo... Uno ya no puede casi ni mirar al paciente por estar escribiendo cosas.” “Todos los procedimientos uno los hace bien pero a la hora de cambio de turno te quedas hasta una hora más para poder ingresar todo lo que hiciste en el computador.” “la tecnología no ha facilitado los procesos para nada, ese computador obsoleto que a veces prende y a veces no... no hay programas para agilizar nada.... se han hecho cartas pero no arreglan nada... eso sí, cuando sale la glosa ahí si llaman a regañar, si no pagan el internet y si el computador no funciona.”	comunicación a nivel organizacional inadecuada, que no permite la actualización permanente en cuanto a los cambios realizados en los procesos. Refieren que esta situación conlleva a errores, glosas y estados de tensión con los jefes por el inadecuado manejo de la información, que se estanca y no llega a todas las partes donde se deben operacionalizar los procesos. También se encuentran dificultades ocasionales en la comunicación entre médicos y auxiliares de enfermería antiguas. Estas manifiestan que algún personal médico no realiza sus actividades con la atención necesaria, lo cual lleva a sobrecargar o a cometer errores en los procedimientos que llevan a cabo. Por estas razones se dan choques personales entre el personal en las áreas de urgencias y hospitalización. En cuanto a las tecnologías informáticas, se evidencian malestares en los trabajadores por la dependencia del equipo de cómputo. Algunos reconocen estos equipos como herramientas agilizadoras, pero refieren que las condiciones de dichos equipos y los insumos que utilizan estos (tales como el servicio de internet, el mantenimiento
--	--	--

	“Claro, cuesta trabajo pero si.... Esta la información para mirar que seguridad social tiene el paciente pero eso si dicen que van a traer otro sistema para trabajar con él. El problema es que que atención se le podrá poner al paciente si es que uno tiene que estar pendiente de ese aparato.” “El esfuerzo físico es muy poco se da más que todo cuando uno sale a la calle, pero eso no es cosa del otro mundo, igual si uno no estuviera trabajando también le tocaría caminar por ahí.” “Uno termina cansada de la espalda hace ocho días me fui con dolor de espalda, esta mano me duele y no la puedo cerrar de solo estar que escriba, escriba y escriba” “El esfuerzo físico no es mucho, el trabajo no es pesado pues uno llama al vigilante para unas cosas pesadas y para las otras hay técnicas de mecánica corporal pero esfuerzo físico no.” “A pesar de que no parece que se haga mucho esfuerzo, uno queda cansado en ocasiones cuando se la pasa apachurrado frente al computador porque estos asientos son muy incómodos.” “En ocasiones el mayor esfuerzo se da por la necesidad de estar de pie y volteando pero es más que todo los fines de semana en el turno de noche que uno queda cansado de los pies.”	preventivo) no son adecuados para el buen funcionamiento de los procesos. Algunos trabajadores identifican los equipos de cómputo como los responsables del deterioro de la atención al usuario (exigencias emocionales) al igual que de la extensión de sus jornadas laborales (sobrecarga cuantitativa y cualitativa), pues manifiestan que la exigencia de concentración que requiere el equipo le quita esta a la atención del paciente. Igualmente identifican la necesidad de utilizar tiempo extra a su jornada laboral para ingresar datos de las actividades realizadas durante un turno de trabajo. Al referirse al esfuerzo físico que requiere la labor y el nivel de agotamiento, se encontraron que las labores que identifican los trabajadores como desgastantes son: las actividades de calle, (tales como vacunación, visitas domiciliarias y encuestas), la escritura (en los procesos de facturación manual) y el desgaste en la espalda en las actividades de ingreso de datos al sistema. En este último, el cansancio es atribuido a las condiciones ergonómicas de los mobiliarios (sillas). También incluyen como factor que contribuye al
--	---	---

		agotamiento, la carga cuantitativa de trabajo que se presenta en el sector de urgencias los fines de semana, por el esfuerzo requerido de caminar y permaneces de pie.
Condiciones de la tarea	“El cargo que tengo es de auxiliar pero en el momento que hay otras cosas llegas hacer cosas que no te corresponden, uno termina haciendo de médico, de jefe, de secretaria y camillero.” “Aunque soy auxiliar y me pagan como tal, desde hace un par de meses me pidieron que les ayudara como psicóloga en la zona rural a lo cual yo les dije que sí y entonces cambio ocho horas a la semana” “las tareas son muchas, pues en el puesto de salud solo somos dos las responsables de todos los procesos, yo tengo que: realizar controles de los programas de p y p, hago visitas domiciliarias, vacunación, atiando consulta externa, inscribo a p y p, organizo las historias clínicas para los médicos, soy la responsable de atención al usuario, manejo caja, manejamos toda la papelería, hacemos informes, tomas de citologías, procedimientos, registro a trabajadoras sexuales los viernes, llevamos informes al hospital, facturamos y de pronto se quedan un par de cositas por ahí.” “La mayoría de las personas de planta tienen sus funciones muy definidas, más que todo el personal	Esta categoría hace referencia a las demandas propias de la tarea, tales como exigencias emocionales, mentales, de tiempo, de rol y el ajuste que tiene cada trabajador a estas exigencias. Los trabajadores de planta reconocen el manejo de distintos roles, especialmente en personal asistencial y de zona rural, afectando principalmente a las auxiliares de enfermería. Es así, como se alcanza a identificar en algunos casos puntuales el manejo de responsabilidades que corresponden a 4 cargos diferentes, tales como auxiliar de enfermería, auxiliar administrativa, seguridad y oficios generales. También se presenta un caso en el que se dividen las horas laborales de una auxiliar para que se desempeñe como psicóloga, esto visto como un favor que le solicito el empleador (teniendo la doble titulación), sin alterar la compensación recibida. En el personal administrativo (auxiliares) también se manejan variedad de roles, aunque se

	administrativo que se dedica a una sola cosa, los que tienen trabajo más variado son los de la zona rural porque hay poca gente y las actividades son las mismas que en el hospital.... También las muchachas de cooperativa que están como auxiliares administrativas porque las ponen en diferentes puestos, durante la semana están en recepción o en caja y el fin de semana las mandan para urgencias hacer otras cosas.” “El tiempo de trabajo es poco para las actividades que hay que realizar en el puesto de salud, uno se tiene que avispar porque al final tiene que responder por todo, más que todo por las mañanas que hay tanto que hacer al mismo tiempo se está muy activa ya por las tardes toca hacer toda la papelería de todo lo que se hizo en la mañana.” “En ocasiones el tiempo no alcanza, cuando esto está muy lleno uno se va mas tarde de la hora de salida por que uno alcanza hacer las cosas de enfermería pero ingresar las cosas al sistema lo retrasa a uno... es tenaz y uno sale mamado de aquí.” “Son muchas las actividades para un día de trabajo, tranquilamente hay trabajo hasta las siete de la noche si uno se quedara después de las cinco.” “En realidad son muchas las actividades pues aquí hasta de vigilante le toca a uno. Es más hubo un tiempo en el que aparte de todas las tareas que hacíamos nos tocaba barrer y trapear y el estar pendiente de todo hace que no nos	presenta diferencia en la temporalidad, pues son ubicadas en diferentes puestos de trabajo como lo son recepción, caja, atención al usuario o asistentes de los cargos directivos. Los trabajadores reconocen aumento de carga laboral sistemático, debido al aumento de la población a atender y las diferentes responsabilidades simultáneas por las que algunos trabajadores deben responder. Esto requiere despliegue de velocidad, atención y apremio de tiempo, todas estas exigencias de tipo mental que llegan a representar un riesgo para el colaborador, llegando a sentir manifestaciones de estrés en su centro de trabajo. También se reconoce en el discurso de algún personal las demandas emocionales que tienen al comprometerse con los casos de los usuarios, lo que según ellos los lleva a gestionar y realizar actividades que van mas allá de sus responsabilidades laborales. Al sumar las actividades laborales con las domesticas, se encuentran que esto representa un gran riesgo, pues manifiestan desgaste físico y emocional, llegando a manifestaciones de irritabilidad
--	---	---

	rinda nada.” “Las actividades son muchas aquí crece el número de usuarios cada año pero no aumentan la cantidad de personal... Uno se educó en el este de que tienes que dar al máximo. Uno jamás se va sin dejar cosas concluidas...hasta que no hagas las cosas como tiene que ser no te poder ir de aquí, por eso siempre salimos tarde del turno.” “Con lo del tiempo se presentan todos los casos. En ocasiones atiendes todos los pacientes de la mañana y te queda mucho tiempo, a veces terminas rasito con la hora de salida y también se dan casos en los que llega la hora de irse ten faltan dos o tres pacientes y te das cuenta que no te has tomado ni un tinto... todo depende de los chicharrones que lleguen.” “Me siento capaz de realizar todas las actividades que me ponen lo que pasa es que debería de tener más tiempo.” “En ocasiones me estreso, de vez en cuando hay mucho que hacer y cómo solo somos dos en el puesto.... Si tuviéramos más personal para repartir las tareas esto sería buenísimo.” “Uno se siente bien con sus actividades por que ya tiene la experiencia, porque uno ya lleva el ritmo de las cosas pero una persona diferente sufre y llora un rato mientras se adapta.”	y estrés, alcanzando a reconocerse o auto valorarse como “insoportables”. Ocasionalmente, debido a la cotidianidad, el desgaste producido por las exigencias laborales y domesticas no es reconocido inicialmente, pero en la medida en que retoman el tema le van dando importancia a este aspecto y terminan aceptando que logra afectar su bienestar diario. Los usuarios son identificados por el personal como muy demandantes y ocasionalmente agresivos, lo que los lleva a exigirse emocionalmente, ocultando las emociones resultantes de dichos estímulos agresivos.
--	---	---

	“Si me voy al cargo, si uno hiciera solo lo que le corresponde le quedaría de papaya pero las viejas pensamos mucho en el paciente y terminamos haciendo mucho más para ayudar a la gente. Las nuevas no tienen como sentido humano, eso es todo como mecánico y ya, y cuando nosotras vemos nos apersonamos de los casos.” “Las actividades que uno hace en el trabajo y en la casa son desgastantes porque claro. Uno le echa mente a todo, en el trabajo uno tiene que cumplirle a mucha gente y en la casa, pensando en las deudas, los oficios, el colegio, mis hijas como son huérfanas porque uno no puede ir a una reunión ni a nada. “desgastante no, uno llega hacer oficio, a ver que hay pendientes... Uno llega hacer más trabajo de lo que uno hace acá... no, mentiras, si hay desgaste, uno llega a la casa y está forzando su tiempo y estado físico.” “Responder en el trabajo y responder en el hogar, que horrible a veces me vuelvo insoportable porque es muy verraco, llegar uno mamada, estresada y llegar a cocinar y hacer oficio... Trabajar y cumplir con lo de la casa es muy tenas, es desgastante.” “Si tuviera que responder por actividades en la casa sería muy duro, pues yo me desgasto es con los trabajos que tengo, no sería capaz de echarme más actividades encima, tendría que dejar un trabajo.”	
--	--	--

	“Los procesos del hospital tienen clara la participación o responsabilidad de cada uno. De acuerdo a cada área está todo bien definido... eso lo masticaron más de un año.” “en el puesto nosotras somos las que tenemos que hacer todo, nosotras manejamos todo y se tiene la responsabilidad frente a todas las situaciones entonces si no hay nadie más pues está claro de que todo le toca a uno.” “Las tareas requieren un esfuerzo mental. El estar pensando en tantas cosas y para responder uno tiene que estar pendiente de todo, así no le paguen para eso... A mí me toca ser recepcionista, cajera, portera, estadística, central de materiales y a veces hasta aseo... y si de reposo toca salir hacer vistas peor.” “Esfuerzo mental no, uno ya está enseñado a manejar su público... de pronto cuando uno encuentra fallas de otros porque se preocupa y se echa más tareas al hombro.” “lo que lo complica a uno es el software y las funciones que no corresponden, como la revisión de ordenes médicas, ser responsable de farmacia y a veces uno tiene que estar más pendiente de computador que de la gente. A uno le interesa el paciente y la gente está muy a la defensiva... ahora la gente es muy demandante, es muy dura. La gente es violenta, han llegado a golpear médicos y entonces eso se vuelve tensionante en ocasiones.”	
--	--	--

	“Claro que el esfuerzo mental es grande, la entrega de información, los informes mensuales son muy cansones, mire que todavía estoy enredada con eso.”	
Medio ambiente de trabajo	“las características físicas del hospital son buenas en general, existen problemas de iluminación y en el diseño de las instalaciones, han tratado de mejorar pero todavía les falta mucho.” “la parte física del hospital es bonita aparentemente, pero no es funcional para el trabajo que toca hacer ni para el volumen que toca manejar... es incómodo atender pacientes en los corredores”. “en si la parte física es buena, lo que le falta es mantenimiento. Le falta cumplir más con la norma, pero en cuanto al lugar, está bien” “el calor es fuerte, pero el calor en estos días es en todo lado...” “para mejorar las condiciones físicas deberían ajustar los sitios a la norma, poner la media caña en las paredes como debe ser un sitio de salud, poner cortinas en los consultorios para que la gente de la calle no esté viendo lo que se hace en ellos, poner el aire, la pintura y todo eso con lo que debe cumplir un centro de salud”.	La categoría de medio ambiente de trabajo tiene en cuenta las condiciones físicas del centro de trabajo (como lo son la temperatura, iluminación, ruido, ventilación, diseño de puesto y saneamiento) y la percepción que tienen los trabajadores de ellas, pues de la interacción de estas depende que se convierta en un factor de riesgo o protector que afecte el bienestar de los mismos. Las características físicas que identifican los trabajadores del hospital como negativas con la temperatura, la iluminación y el diseño de los centros de trabajo. En cuanto a la temperatura, el calor es visto como el común denominador en todos los puestos de trabajo y reconocido como factor de ansiedad e incomodidad que afecta la interacción entre personal y usuarios. También manifiestan que la temperatura presentada en la E.S.E. desfavorece las condiciones de asepsia en cuanto a virus y bacterias.

	“hace falta un aire acondicionado para el calor y para evitar las bacterias y virus, que rico que hubiera aire”... “en el cuarto de curaciones debería haber un lavamanos grande para los instrumentos, en el de citologías tampoco hay lavamanos...” “para mejorar las condiciones físicas del hospital habría que tumbarlo y volverlo a hacer, todo es improvisado, la población creció y el hospital sigue igualito...” “hay problemas de diseño, uno tiene que hervir agua en hospitalización y llevarla hasta urgencias, eso debería hacerse allá mismo para todos los procedimientos que requiere en el día”. “el calor si me afecta, me da como ansiedad y estrés porque incomoda el sudar y estar atendiendo a los usuarios... y aparte de eso sentado en estas sillas...” “yo manejo un alto grado de estrés, el hecho de tener que ir tan lejos por el agua o algunas cosas que se necesitan es molesto, porque se demora más hacer cualquier actividad...” “mi puesto de trabajo no está bien diseñado, porque yo no tengo un sitio fijo, tengo que ir de un lado a otro y hasta la calle, sería bueno que pudiera hacer todo desde un mismo sitio o que me dejaran responsable de una sola cosa...”	El diseño se presenta ante los trabajadores como la principal falencia física de la institución, pues reconocen deficiencias en capacidad y en facilidad para los diferentes procedimientos asistenciales que se presentan. Lo más mencionado por los empleados es la falta de instalaciones para realizar lavados o limpieza de instrumental y manos (exigencias legales de acreditación). La distancia entre los sitios de los diferentes procedimientos y estos lugares hace que cada tarea requiera mayores desplazamientos y disminuye la productividad. En las instalaciones de urgencias los trabajadores se ven afectados en temporada de lluvia por las averías en el techo que actúan como gran factor de riesgo al incrementar los obstáculos y posibilidades de AT por el agua que cae en el suelo sobre los recipientes improvisados por el personal.
--	--	--

	“a la estructura física le cambiaría todo, empezando por las instalaciones de urgencias, quitándole ese cielo roto, pues en tiempo de invierno se forman las goteras y uno tiene que estar trasteando los pacientes y esquivando charcos o baldes...” “el tipo de contratación no tiene nada que ver con las condiciones físicas, el sitio sería igual, el calor es el mismo para todos...”	
Factores del grupo social	“...aquí hay personas muy buenas, pero también hay otros que parece los sacaron al vapor, entonces hay turnos en los que cada uno hace lo que le toca y rinde, pero en otros toca hacer por uno y a veces hasta por los médicos...” “el problema en la comunicación se da cuando algún médico comete una barbaridad en un ordenamiento y nosotras que sabemos de posología lo devolvemos para que corrija, aunque tratamos de hacerlo de buena manera, pero a veces ay dios mío... le sacan la piedra a uno y dicen me equivoqué con el teclado, era uno y no nueve, pero el 9 y el 1 están muy lejos...” “con las compañeras de trabajo si, pero a veces la jefe no sabe hablar y todo lo dice con imposición, eso es molesto en ocasiones y las cosas se hacen, pero a veces hasta con rabia...” “con mis compañeras de trabajo en el puesto nos llevamos bien, nos dividimos las actividades y cuando una necesita	Esta categoría hace referencia a la calidad que se da en las relaciones sociales existentes entre trabajadores, el apoyo que sienten, la interacción que se da entre ellos y el rol desempeñado en el equipo. Los trabajadores de planta reconocen dos clases de trabajadores dentro del equipo de trabajo, discriminándolos por el grado de compromiso que perciben de ellos. Cuando se expresan de los vinculados directamente, manifiestan sensibilidad y gestión de casos, mientras que cuando hablan de personal asociado a cooperativa, perciben que el desempeño es limitado a sus funciones. Esta situación representa un riesgo para los empleados de planta puesto que manifiestan en ocasiones sobrepasar sus funciones y cargar con las responsabilidades de los

	ayuda y la otra puede se le hace, nosotras nos llevamos muy bien...” “el equipo de trabajo tiene de todo, hay personas muy buenas en su labor, siempre van mas allá y piensan en el bienestar del paciente y le ponen como un valor agregado a su tarea, se apersonan de los casos y van pa delante, pero hay otras que se limitan y hacen aduras penas lo que les toca sin sensibilizarse ni gestionar ayuda para los pacientes... generalmente las viejas somos las más comprometidas, pero las de la cooperativa solo cumplen turno...” “buena, la relación con los médicos es buena, uno les pide favores y ellos le colaboran, también cuando ellos necesitan algo nos dicen y ahí vemos como se le hace, pero entre nosotros las cosas funcionan bien...” “se podría decir que hay dos grupos, los sensibles y los insensibles... o los comprometidos y los que no se comprometen...” “en urgencias si hay mucho apoyo, nosotras siempre estamos pendientes de lo que hay que hacer, de colaborar cuando esta suave haciendo gasas, esterilizando y todo eso, nosotras nos apoyamos mucho...hasta para cuando necesitamos cambiar de turno por alguna diligencia en ocasiones hasta nos doblamos...” “uno siente reconocimiento en los compañeros de trabajo y	casos asignados a otras compañeras. En cuanto a la comunicación entre compañeros y su aporte al buen desempeño, se distingue un riesgo latente en el personal de enfermería del área de urgencias, pues refieren tener que llevar a los médicos a corregir sus errores, creando esto molestia y roces entre el personal, aparte de mantener un rol de liderazgo que no reconocen entre ellos, pero que si pesa a la hora de distinguir la carga laboral. En cuestiones de apoyo y reconocimiento, los empleados de planta perciben fuerte estos aspectos por parte de sus compañeros de trabajo, pero manifiestan desconocerlo de parte de las directivas del hospital, identificando estos, solo los errores cometidos por la población trabajadora.
--	--	--

	consideración, pero en las directivas no para ellos uno es una maquina...” “nooo, eso es un evento que el hospital te reconozca un buen trabajo o el desempeño, pero vaya embárrela y vera que eso si lo reconocen rapidito...” “liderazgo? Pues no se hace necesario, aquí cada quien sabe cuál es su función y todo funciona bien, tenemos muchos años sin jefe en urgencias y siempre ha funcionado bien, pero por eso, porque cada persona cumple con lo que le toca y listo...”	
Beneficios del programa de bienestar	“uno se beneficia de los programas de recreación, se hacen paseos y se organizan eventos, más que todo en diciembre que son las fiestas de fin de año...” “se hacen paseos pero a esos yo no voy... nos dan cursos de manualidades y esos si los aprovecho, así se le quita a uno el manejo del estrés...” “yo asisto a las capacitaciones que lo mandan a uno... lo que uno aprenda, así sea poquito en beneficioso para uno...” “cuando el hospital tiene convenios con libranzas he sacado créditos, pero aun así te miran esta vida y la otra para prestarte un puchito...” “en el hospital no tenemos créditos, lo que le ayuda a uno	Esta categoría incluye todas las actividades o programas que tiene el hospital y están guiados a aportar en el bienestar de sus colaboradores. Entre estos tenemos aportes educativos, recreativos, a nivel deportivo y de créditos. A nivel educativo los trabajadores manifiestan tener acceso a capacitaciones programadas por la E.S.E. dichas capacitaciones son referentes a la implementación de programas o actividades propias de la labor hospitalaria. Las personas que han realizado estudios por fuera de las mencionadas capacitaciones refieren no haber contado con el ayuda de la

	es la estabilidad que se la miran en los bancos, de resto no hay ningún beneficio...” “...el pasado gerente cerro los créditos porque él se desviaba la plata...” “yo si he realizado estudios, realice un pregrado en psicología, aunque el hospital no me ayudo en nada, lo único eran las compañeras que me aguantaron la cambiadera de turnos para poder ir a estudiar... por parte del hospital he hecho algunas capacitaciones, pero nada relevante...” “he hecho pero por mi cuenta... no he recibido ningún apoyo o que se diga que una iniciativa del hospital, ni siquiera porque tiene convenios con los institutos que les envían practicantes...” Beneficios, programa de bienestar “...si fuera de cooperativa no tendría acceso a beneficios, a nada tiene derecho esa pobre gente, nomás mire, tenemos paseo al parque del café y a la gente de planta la invitaron gratis, pero a ellos les toca pagar si quieren ir...” “pocas veces los incluyen y cuando se toman la delicadeza de invitarlos pues les cobran, que tristeza...”	institución, que los apoyos recibidos han sido de sus compañeros de trabajo para posibilitar la acomodación de tiempos de asistencia a las diferentes labores educativas (cambios de turno). A nivel recreativo se reconocen como institucionalizada la actividad de integración de fin de año y un paseo en mitad de año, los cuales son gratuitos para los trabajadores de planta del hospital. También figuran actividades programadas por las cajas de compensación, tales como manualidades y rumbo terapia, que se dan en las instalaciones de la E.S.E. y en horarios laborales. A nivel de créditos los trabajadores reconocen que su estabilidad en la E.S.E. es uno de los factores que contribuyen a su obtención, aunque manifiestan que los procesos personales para estos accesos son excesivos.
Percepción de vinculación por cooperativa	Si estuviera por cooperativa sería diferente, a ellos no los tienen en cuenta para nada... ellos dicen: allá atrás hay mucha gente capaz... yo no lo hago mientras no esté en lo que me toca a mí...”	

	“si estuviera por cooperativa sería peor, porque si nosotros que somos de planta y tenemos estabilidad podemos hablar un poquito, como será de cooperativa que si le gusta bien y si no, váyase... y lo que le dicen a ellos es que el escritorio está lleno de hojas de vida y aparte de eso comparan con hospitales peores y dicen: de que se quejan...” “yo no sé si a ellos los evaluarán o cómo será la cosa con ellos...” “... si sería diferente, no podría conseguir nada, esas pobres viejas no tienen derecho a nada, nosotras jodemos y conseguimos cositas, pero ellas mj... no pueden ni joder...” “si fuera de cooperativa pues peor, porque me tratarían como les diera la gana sin derecho de alegar, solo con la amenaza de que hay muchos que quieren el puesto...” “...mj, siempre sería peor (comunicación, esfuerzo físico, ritmo de trabajo, etc.) esas pobres de cooperativa no tienen derecho a nada... si nosotras no metemos el pico por ellas se joden...” Condiciones de la tarea “...peor, imagínate, con semejantes sueldos y una presión de que si no sirven, las sacan... los están robando, si abren la boca les dan palo... cualquier fallita y están encima de ellas, ellas viven con una presión muy tenaz...”	
--	--	--

Tabla 6. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos
Factores de riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo a la modalidad contractual en una E.S.E

Categorías deductivas	Categorías inductivas preliminares	
	Contrato directo por E.S.E	Contrato por Cooperativa asociada de trabajo
Gestión organizacional	-No existe programa de Inducción -Inducción del puesto de trabajo realizada por compañeros o por observación -la no existencia del programa de inducción genera molestia para los trabajadores antiguos -Existe programa de evaluación de desempeño -Falta de seguimiento a los planes de mejora de las evaluaciones -Funciones que no pertenecen al cargo que son percibidas como posible acoso laboral -Evaluación de desempeño informal por no cumplimiento de funciones que no son del cargo -La empresa es responsable de informar las situaciones de cambio no los trabajadores -La contratación directa genera estabilidad laboral -Satisfacción de la compensación salarial -Los jefes no capacitan en el puesto de trabajo -Programa de capacitación que no sirven -No sabe si los trabajadores por CTA les realizan evaluación de desempeño -Los trabajadores por CTA no los tienen en cuenta para nada -Los trabajadores por CTA presentan diferencia en condiciones de compensación, seguridad y participación	-No reconocen el programa de inducción -El proceso de inducción es autodidacta -Temor a ser despedidos por no realizar sus funciones. -No reconocen programas de evaluación de desempeño -Reciben capacitaciones informales e individuales -Las capacitación son para el personal de planta -Algunas veces participan de los cambios pero no son tenidas en cuenta finalmente - Mayor salario a igual trabajo para los de planta que por CTA -Bajo pago de horas extras y el descuento en la compensación en caso de incapacidad laboral -Desconocimiento de la normatividad vigente los empleados vinculados por C.T.A. - no saben del respaldo legal que tienen por parte del estado.
Características de la organización de trabajo	-La comunicación organizacional inadecuada con los jefes -Dificultad de la comunicación entre las áreas de urgencia y hospitalización -Las tecnologías deterioran la atención al usuario -Carga cuantitativa en el sector de urgencias -Las actividades de campo refieren esfuerzo físico y agotamiento -Las sillas de trabajo generan dolor de espalda	- Dificultades en los sistemas de comunicación, producto de debilidades administrativas - Los sistemas tecnológicos representan un facilitador para unas tareas como el ingreso de historias clínicas - Se reconoce en el personal poca resistencia al cambio tecnológico - Agotamiento físico ocasionado por el uso de muebles inadecuados (sillas) - La labor del trapeado del piso es la única actividad que requiere un esfuerzo físico - Según la antigüedad que llevan los trabajadores de planta las relaciones interpersonales son de más confianza que en las de Cooperativa.
Condiciones de la tareas	-Se presenta variedad de roles en personal asistencial, zona rural y personal administrativo -Reconocen carga laboral y apremio del tiempo -Demanda emocional al comprometerse con los usuarios mas alla de las responsabilidades laborales -Esconden emociones ante usuarios demandantes o agresivos	- Manifiestan claridad en su rol - Reconocen tener tiempo suficiente para realizar las labores encomendadas - Exigencias mentales de concentración y capacidad - Sensaciones de rabia y la necesidad de esconder emociones en situaciones cotidianas de su labor. - No manifiestan deseo o expectativa de cambiar de rol en la institución - Las actividades laborales y domésticas, son percibidas como desgastantes ocasionalmente - Una minoría refiere tener gran desgaste diario por las múltiples actividades y lo extenso del horario de trabajo
Medio ambiente	-Inadecuada condiciones de temperatura, iluminación y diseño de puestos de trabajo	- Inadecuada condición de temperatura y el diseño de su sitio de trabajo.

de trabajo	-El calor genera ansiedad e incomodidad entre el personal y el usuario -El calor desfavorece las condiciones de asepsia en cuanto a virus -Falta de instalaciones para realizar lavados o limpieza de instrumental y manos -Riesgo locativo en el área de urgencia en temporada de lluvias por piso húmedo	- Altas temperaturas Genera incomodidad, estrés, dolor de cabeza y mareo,
Factores del grupo social.	-Conflictos de relación interpersonal entre personal de enfermería y médicos -Apoyo y reconocimiento entre compañeros de trabajo de los objetivos logrados -No hay apoyo ni reconocimiento por parte de las directivas de la E.S.E -Apoyo social para el personal de CTA	- Percepción de hostilidad por parte de algunos compañeros de trabajo. - Trato discriminatorio o desigual por parte de las directivas del hospital - Apoyo social se da cuando los compañeros indican e cómo se hacen las actividades - Tensión para respaldar a los compañeros debido a la inestabilidad laboral - No reciben ningún estímulo cuando su desempeño sobrepasa sus obligaciones laborales
Beneficios del programa de bienestar	-Acceso a planes de capacitación -Contenidos de los programas de capacitaciones en labores hospitalarias -Integración de fin de año -Actividades de manualidades y rumbo terapia en horas laborales -Acceso a créditos financieros	- Reconocen actividades conjuntas, organizadas por la caja de compensación, a las que tienen acceso junto con los trabajadores de planta, - Son invitados a la actividad de integración pero bajo condiciones diferentes a las de los empleados directos (deben pagar). - Programas educativos, o de crédito, los asociados manifiestan no reconocer ningún beneficio
Resultados ISTAS	-Menor inseguridad hacia el futuro -Mayor Exigencias sensoriales -Menor Estima -Menor Control del tiempo en el trabajo -Mayor Exigencias cognitivas -Menor esconder emociones -Menor Doble presencia	- Mayor Inseguridad hacia el futuro -Menor Exigencias sensoriales -Mayor estima -Mayor Control del tiempo en el trabajo -Menor Exigencias cognitivas -Mayor Esconder emociones -Mayor Doble presencia

Tabla 7. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos
Factores de riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo a la modalidad contractual en una E.S.E

Categorías deductivas	Categorías analíticas preliminares		
	Grupo focal 1 Contrato directo por E.S.E	Grupo focal 2 Contrato por Cooperativa asociado de trabajo	Categorías conceptuales
Gestión organizacional	-Falta programa de inducción -Mejorar el programa de evaluación de desempeño -Estabilidad laboral -Capacitaciones superficiales -Satisfacción compensación laboral -Inadecuada información de los cambios	-Falta programa de inducción -Falta programa de evaluación de desempeño -Temor a ser despedido -No tienen acceso a Capacitaciones -Discriminación en la compensación salarial -Inadecuada información de los cambios -Desconocimiento de la normatividad de las CTA	-Falta programas de inducción -Inadecuada información de los cambios -Sistemas de comunicación inadecuada -Mal estado de las sillas -Capacidad de esconder emociones -Inadecuada condiciones de temperatura -Inadecuado diseños de puestos de trabajo -Falta de reconocimiento por parte de los directivos
Características de la organización de trabajo	-Sistemas inadecuados de comunicación -Las tecnologías deterioran la atención al usuario -Carga cuantitativa en el sector urgencias -Las actividades de campo refieren esfuerzo físico -Mal estado de las sillas	-Sistemas inadecuados de comunicación -Las tecnologías facilitan el trabajo -Mal estado de las sillas	
Condiciones de la tareas	-Variedad del rol -Carga laboral -Apremio del tiempo -Capacidad para esconder emociones -Usuarios agresivos	-Claridad del rol -Adecuado manejo del tiempo -Capacidad para esconder emociones -Sensación de rabia -La Doble presencia son desgastantes	
Medio ambiente de trabajo	-Inadecuadas condiciones de temperatura -Inadecuado diseños de puestos de trabajo -El calor genera ansiedad -Piso húmedo en área de urgencias	-Inadecuadas condiciones de temperatura -Inadecuado diseños de puestos de trabajo -El calor genera estrés	
Factores del grupo social.	-Conflictos en las relaciones interpersonales entre enfermeras y médicos -Reconocimiento entre compañeros -Falta reconocimiento por parte de los directivos	-Hostilidad entre algunos compañeros -Trato discriminatorio por parte de los directivos de la E.S.E -Tensión por inestabilidad laboral	
Beneficios del programa de bienestar	-Acceso a créditos financieros -Acceden a Programas educativos -Manualidades y rumba terapia -Integración fin de año sin costo	-No acceso a créditos financieros -No acceden a programa educativos -Integración fin de año con costo	

7. CONCLUSIONES

- Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo identificados en la E.S.E fueron 9 entre ellos: Inseguridad del futuro laboral, exigencias sensoriales, estima, control del tiempo en el trabajo, exigencias cognitivas, esconder emociones, doble presencia, exigencias emocionales y conflicto del rol.
- Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo a la modalidad contractual identificados, fueron 5 dimensiones similares, entre ellos: Inseguridad del futuro laboral, exigencias sensoriales, estima, exigencias cognitivas, esconder emociones.
- Los factores de riesgo psicosocial de tipo laboral, diferencial entre las modalidades de contratación de la E.S.E que no se vieron presentes en el personal directo pero si en los trabajadores de CTA fueron las dimensiones de control del tiempo, doble presencia y exigencias emocionales.
- La dimensión de la influencia en el trabajo es tener margen de decisión, para lo cual en los trabajadores por CTA perciben que no cuentan con la autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo) en relación con los trabajadores directos. La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial, donde en serie de investigaciones se han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos musculoesqueléticos, de salud mental) y estrés.
- Entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que se encontraron en ambas modalidades contractuales, pero con similitud porcentual fueron las siguientes dimensiones: Exigencias sensoriales, estima, exigencias cognitivas y esconder emociones.
- Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo referentes a: Inseguridad, control de tiempo en el trabajo y doble presencia se encuentran en ambas modalidades contractuales pero con una diferencia porcentual representativa.
- El factor de riesgo psicosocial en el trabajo de la Inseguridad laboral se expresa en las preocupaciones que el trabajador percibe por las posibilidades de la pérdida del empleo y a los cambios internos que la E.S.E realice en algún momento dado en las condiciones laborales básicas, tales como horarios, asignación de actividades, salario, reubicación, entre otras. Parte de las percepciones que tiene el trabajador sobre su seguridad contractual y las

posibilidades de reestructuración dentro de su organización, así como de empleabilidad y precariedad de condiciones en su contexto externo.

- Las modalidades contractuales si presentan diferenciación en la dimensión del control del tiempo, siendo para los de C.T.A más representativa la cual hace referencia al margen de autonomía que tienen los trabajadores en cuanto a su tiempo de labor y de descanso (como las vacaciones, pausas, permisos, etc.). Dicho parámetro contribuye a la integración o desvinculación de los objetivos o necesidades organizacionales con las personales de cada colaborador y está ligado estrechamente a la regulación de la carga laboral que convierte al factor tiempo en suficiente, ajustado o inadecuado para la satisfacción de las necesidades de los implicados en una relación laboral (empleador y empleado).
- La población trabajadora de la E.S.E, tanto personal directo como por CTA está expuesta al riesgo psicosocial referente a estima, es decir que no evidencian el grado de reconocimiento, respeto y trato justo que recibe un trabajador por su esfuerzo laboral. También afecta este parámetro el manejo que se le dé al recurso humano, la participación que este tiene sobre la designación de sus responsabilidades, horarios, compensación económica y demás.
- Los trabajadores que tienen contrato directo, manifiestan malestar por la sobrecarga laboral presentada, en ocasiones debido a la toma de responsabilidades de trabajadores nuevos al notar falencias a nivel de capacitación y los colaboradores asociados a la C.T.A., refieren ser afectados por cambios de cargo, caracterizados por el previo aviso de un día, carente de capacitación suficiente y las respuestas que amenazan con la pérdida del empleo por parte de las directivas.
- Para ambas modalidades contractuales se determina como riesgo psicosocial las exigencias cognitivas haciendo referencia que el manejo de conocimientos para el cumplimiento de la labor.
- Los trabajadores de la E.S.E en ambas modalidades contractuales refieren que sus labores requieren de exigencias sensoriales, es decir requieren de mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión, suponiendo una situación de riesgo para la salud.
- La falta de diferenciación de las modalidades contractuales a efectos de los compromisos individuales frente a cada una de ellas, conlleva a asumir comportamientos y conductas similares por parte de los trabajadores de planta y los asociados.

- La modalidad contractual por C.T.A. tiene efecto directo en la exposición a riesgos psicosociales de tipo laboral en la E.S.E., pues su tipo de vinculación, incrementa los riesgos referentes a la percepción de seguridad laboral y al manejo de los tiempos de trabajo.
- La fuente de riesgo psicosocial en el trabajo como la tecnología, es un aspecto que nota diferencia en la afectación de trabajadores directos y asociados, pues mientras para el personal directo (en su gran mayoría antiguo) refiere entorpecimiento de los procesos al tener que ingresar notas y depender del sistema de información para cada actividad, llegando así a descuidar al paciente y a prolongar sus jornadas laborales, los trabajadores asociados a la C.T.A. reconocen agilización de procesos y aunque manifiestan entorpecimiento de algunos otros como lo es el de facturación presentan expectativa por el mejoramiento de este con la ayuda de los sistemas tecnológicos.
- La dimensión de esconder emociones se manifiesta en ambas modalidades contractuales, la cual les refiere exigencias psicológicas necesarias para mantener una apariencia neutral ante los diferentes comportamientos de clientes externos o internos, usuarios, en el entorno laboral. En puestos de trabajo de contacto con usuarios, estas exigencias forman parte de las competencias necesarias para el buen desempeño de la labor.
- La doble presencia aunque es un factor de riesgo presente para ambas modalidades contractuales, es más significativa en el personal de CTA donde perciben que las demandas laborales y domésticas, es decir las funciones o tareas del hogar, tienen el potencial de aumentar la exposición a esfuerzos físicos, cognitivos y emocionales que llevan a un mayor desgaste en estos ámbitos del trabajador y es altamente representativa en las mujeres en un 60% y en la población masculina en solo en un 10%.
- Se establece una relación directa disfrazada bajo la modalidad de tercerización, denominada contrato ficto de trabajo, o contrato realidad, entre los trabajadores asociados y la ESE, bajo estudio, tanto es así, que son múltiples las sentencias que la Justicia Ordinaria Laboral, en donde el elemento subordinación es demostrado, toda vez que los asociados son tratados bajo la misma jerarquización de los trabajadores de planta.
- La intermediación laboral trasforma el vínculo Cooperativo en una verdadera relación laboral, como quiera que convierte la relación horizontal que debe existir entre el asociado cooperado y la cooperativa, en una relación de subordinación para la ejecución de una labor en favor de otro.

- El esconder emociones cuando se utiliza la cooperativa de trabajo asociado para ocultar una verdadera relación laboral, en la que el cooperado no desempeña funciones directamente en la cooperativa sino que presta un servicio a un tercero, quien le da órdenes y le impone un horario y condiciones de trabajo, podrá resultar evidente la existencia de la subordinación propia de una relación laboral.
- Los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores vinculados mediante C.T.A. evidencian que bajo el principio de realidad, existe una relación laboral directa con la E.S.E.
- En la E.S.E, la forma de vinculación presentada por los asociados a la cooperativa y la realidad de subordinación presentada, puede derivar en acciones jurídicas en contra de la institución y de la cooperativa.
- Existe un desconocimiento de la normatividad que rige las diferentes relaciones laborales entre la población trabajadora (asociados), al igual que las directivas de la E.S.E, evidenciada en las conductas e interacciones expuestas por todos los mencionados.
- Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que se evidenciaron del procesamiento de datos cualitativos para ambas modalidades contractuales identificados fueron: falta programas de inducción, Inadecuada información de los cambios, Sistemas de comunicación inadecuada, necesidad de esconder emociones, Inadecuado diseños de puestos de trabajo, Falta de reconocimiento por parte de los directivos, Inadecuada condiciones de temperatura y Mal estado de las sillas.
- Los riesgos psicosociales en el trabajo que presentan los trabajadores por CTA de acuerdo a resultados de datos cualitativos son: Falta programa de inducción, Falta programa de evaluación de desempeño, Temor a ser despedido , No tienen acceso a Capacitaciones, Discriminación en la compensación salarial, Inadecuada información de los cambios, Desconocimiento de la normatividad de las CTA, sistemas inadecuados de comunicación, esconder emociones, doble presencia, discriminación por parte de los directivos, No acceso a créditos financieros, No acceden a programa educativos, inadecuadas condiciones de temperatura y mal estado de sillas
- Los riesgos psicosociales en el trabajo que presentan los trabajadores directos de acuerdo a resultados de datos cualitativos son: Falta programa de inducción, capacitaciones superficiales, las tecnologías, inadecuada información de los cambios, apremio del tiempo, carga laboral, variedad del rol, conflicto interpersonal entre enfermeras y médicos, falta de reconocimiento de los directivos.

- El calor y el mal diseño del puesto de trabajo son vistos como el común denominador en todos los sitios de trabajo y reconocido como factor de ansiedad e incomodidad. El primero llega a generar ansiedad en la interacción de los trabajadores con los usuarios, teniendo en cuenta que la actividad productiva requiere de contacto visual y táctil entre los mismos, aparte de que es visto como factor importante que afecta también los estados de asepsia y limpieza en el centro de trabajo.
- Las Cooperativas asociativas de trabajo tienen un margen de autonomía para autorregularse mediante la formulación de sus propios estatutos, en los cuales deben fijar la compensación, además de los asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual los trabajadores decidieron asociarse voluntariamente, esa misma voluntad no puede ir en contra de derechos mínimos del trabajador.
- La Cooperativas de Trabajo Asociado, en principio creadas como forma de auto gestión empresarial, han sido desfiguradas y se las ha convertido en un mal entendido agente de intermediación laboral, donde el cooperado recibe órdenes del beneficiario del servicio, y se desconoce que en realidad se configura un verdadero contrato de trabajo. Situación que aún se mantiene, pese a los reiterados llamados de la Corte Constitucional y a las prohibiciones legislativas que han surgido por este flagelo social.
- Muchas de las entidades públicas han utilizado de manera irregular la vinculación de personal como contratista, amparándose erróneamente en lo establecido en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, desdibujando una verdadera relación laboral regida sea por contrato de trabajo o legal.
- Las únicas entidades en nuestro país para suministrar personal, son las empresas de servicios temporales, pero únicamente en los casos establecidos en la ley, esto es, cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias, para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad, por enfermedad o maternidad y para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. De no darse las anteriores condiciones, podría resultar una vinculación irregular, en donde la empresa o entidad usuaria se hace solidariamente responsable de las acreencias que se generen a favor del trabajador en misión.

8. RECOMENDACIONES

- Establecer en la E.S.E un Programa de inducción en el puesto de trabajo, que permita dar a conocer a los trabajadores los lineamientos y directrices para el logro de los objetivos y metas de sus responsabilidades asignadas.
- Establecer un programa de valoración de desempeño, basado en la retroalimentación y planes de mejoramiento.
- Realizar o actualizar la Matriz de riesgos de la empresa, incluyendo los riesgos psicosociales en el trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación.
- Diseñar un Programa de vigilancia epidemiológica para factores psicosociales en el trabajo, de acuerdo a la priorización de los mismos siendo los más relevantes Inseguridad del futuro laboral, exigencias psicológicas sensoriales y estima.
- Desarrollar programas de reconocimiento laboral centrado en competencias y cumplimiento de indicadores de las diferentes áreas o departamentos de la empresa.
- Realizar un diagnóstico de necesidades de Capacitación de acuerdo a las brechas por competencias que potencialicen el desarrollo individual y profesional de los trabajadores.
- Realizar tamizajes de diagnóstico y evaluación de síntomas conductuales y somáticos del estrés laboral ocasionado por fuentes del entorno laboral.
- Realizar procesos de inducción, teniendo en cuenta el diseño, contenido, tiempo y complejidad de las tareas, así como la formación con que cuenta el personal para realizarlas o su posibilidad de desarrollar competencias.
- Generar bases estadísticas de los factores psicosociales de tipo extra laboral de la población trabajadora, que permita identificar las condiciones socio demográficas, formas de desplazamiento al trabajo entre otros según la Resolución 2646 del 2008.
- Consolidar e identificar las condiciones protectoras de trabajo que ejerce la empresa para promover la salud del trabajador y como alternativa de prevención de los posibles efectos en la salud ocasionados por los factores de riesgo.

- Desarrollar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sillas ergonómicas o elementos de trabajo, que garanticen ambientes de trabajo saludables.
- Revisar las implicaciones legales que puede tener la forma de vinculación y el manejo que se está dando al personal asociado a la cooperativa de trabajo.
- Establecer criterios diferenciales en cuanto al manejo del personal, para que este sea coherente a la forma de vinculación laboral presentada por el colaborador.
- Regularizar las relaciones laborales conforme a las normas vigentes para no continuar incurriendo en procesos de tercerización prohibidos expresamente en Colombia.
- Realizar estudio a nivel nacional para realizar análisis macro e identificar situaciones similares u otros efectos de la contratación a través de las Cooperativas de trabajo.
- Reevaluar el impacto y riesgo Jurídico de la contratación del personal a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado, teniendo en cuenta que estas organizaciones es una forma de organización solidaria, que ofrece la posibilidad de agrupar a varias personas (asociados) con el fin de emprender una actividad sin ánimo de lucro mediante el aporte de la capacidad laboral de sus integrantes, como lo establece el artículo 70 de la Ley 79 de 1998, “son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”
- Redireccionar el objetivo de la Cooperativa Asociativas de Trabajo, con el objetivo que no sea utilizada para desconocer las garantías laborales de rango constitucional de los trabajadores “asociados”, como el derecho, a un trabajo digno, a estabilidad en el empleo, a una remuneración digna, a la afiliación al sistema de seguridad social (salud, pensiones, riesgos profesionales) y demás.

BIBLIOGRAFIA

1. Comité mixto OIT/OMS. Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo. Informe del comité mixto OIT/OMS de medicina del trabajo. Novena Reunión. Ginebra. 18-24 de septiembre de 1992.
2. Sauter S. L, Murphy L. R, Hurrell J, Levi L. Factores Psicosociales y de la Organización. En OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 4 edición. Inglaterra. OIT; 1998.
3. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, julio 17, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, Bogotá: El Ministerio; 2008
4. Karasek, R. El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 4 ediciones. Suiza: OIT; 1998. (P. 34.6-34.16)
5. Vargas A. “Estrés y Enfermedad”. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales; 2005.
6. Comisión europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”? [Sitio en internet]. Disponible en: www.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe_europeo_Estrés_Laboral.pdf Consultado: 1 de febrero de 2011.
7. Moncada, S., Llorens C. y Kristensen TS. Evaluación del Riesgo psicosocial: el método ISTAS-21 (COPSOQ) Barcelona: Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS. 2003.
8. España. Ley 31 de 1995. Ley de prevención de riesgos laborales. Unión General de Trabajadores. Actualización 15 de diciembre de 2005. Disponible en: www.ugt.es/Datobasico/prl08.pdf
9. República de Colombia. Ministerio de la protección social. Decreto 1750 de 2003. Por el cual se escinde el Instituto de Seguros Sociales y se crean unas Empresas Sociales del Estado. Diario Oficial No. 45.230, de 26 de junio de 2003. Disponible en: www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1750_2003htm

10. Congreso de la República de Colombia. Código sustantivo de trabajo, compilado, concordado y anotado por Jorge Gamboa Jiménez. Bogotá. Editorial Leyer. 2010.
11. Davila, R. y D, Castillo. "Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: Una perspectiva desde la apertura", Colombia: 2007.
12. Gaviria D. C. Sentencia C-211/00. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 1 de marzo de 2000.
13. Asamblea Nacional Constituyente, "Constitución Política de Colombia", Bogotá, Colombia: Editorial Cupido; 2008. (ISBN: 958-97002).
14. Guerrero F. G. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. Bogotá D.C. LEYER. 1999. P. 209
15. Morón D. F, Sanín J, Rodríguez S. Sentencia C-479 de 1992. Corte Constitucional. Colombia 1992.
16. Arango M. J. Sentencia nº 051/95. de Corte Constitucional. Colombia. 16 de Febrero de 1995.
17. Martínez C. A. Sentencia C-071/93. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 25 de febrero de 1993.
18. Sierra P. H. Sentencia T-611/10. Principio de igualdad de oportunidades en acceso a cargos públicos/respeto por el principio del debido proceso administrativo en los procesos de selección. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 10 de febrero de 2010.
19. Cifuentes M. E. Sentencia C-252 de 1995. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 197 de la Ley 115 de 1994. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. junio 7 de 1995.
20. Naranjo M. VI. Sentencia No. T-047/95. Derecho al trabajo. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 14 de febrero de 1995.
21. Naranjo M. VI. Sentencia No. C-023/94. Corte constitucional. República de Colombia. Enero 27 de 1994.
22. Aricapa, R. Las cooperativas de trabajo asociado en el sector salud: "La cadena de dolor", Documento de la escuela 74. Colombia: Escuela Nacional Sindical; 2008.

23. Arango M. J. Sentencia nº 104/97. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 15 de marzo de 1997.
24. Cepeda E. M. Sentencia T-445/06. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 2 de junio de 2006.
25. Córdoba T. J. Sentencia nº 471/08. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 15 de mayo de 2008.
26. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 6 de diciembre de 2006, radicación 25173, citada además en sentencia de 25 de mayo de 2010 radicación: 35790
27. GNECCO M. G. Corte Suprema de Justicia. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de 25 de mayo de 2010 radicación: 35790. M.P.
28. Guerrero F. G. Compendio de Derecho Laboral Tomo IV. Bogotá D.C. LEYER. 1998 P. 220
29. Dix P. D. Sentencia 15/2011. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 28 de febrero de 2011
30. Vargas R. A. Sentencia 5/2008. Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda – Subsección A. 5 de Junio de 2008.
31. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
32. Villalobos F. Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. 32º Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo. Bogotá: Consejo Colombiano de Seguridad; 1999.
33. Godoy, M. & Jutinico, A. Factores de riesgo psicosocial. Documento Técnico. Colombia: Seguro Social. 1996.
34. Merleau-Ponty, M. Fenomenología de la percepción. Barcelona: Planeta-Agostini. 1985. (ISBN 84-395-0029-555).
35. Mayan, M. Una introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales. International Institute for Qualitative Methodology. P 5-30. 2001.

36. Castillo, E., Vásquez, Marta. El rigor metodológico de la investigación cualitativa. Colombia: Colombia Médica. Vol. 34 N° 3 2002.
37. Otero Sierra, Carmen. Dalmau Pons, Inés. Métodos de Evaluación de Factores Psicosociales en el Sector Sanitario, FISICO E ISTAS21, Barcelona: Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS. 2004.
38. Aricapa, R. Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero: ¿“flexibilización” o salvajización laboral?, Documentos de la Escuela 58. Colombia: Escuela Nacional Sindical; 2006.
39. Schvainstein, L. “Trabajo y subjetividad”. Buenos Aires: Paidós; 2005.
40. Benavides L. E. “Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia”. Antioquia: Cedetrabajo; 2009.
41. Legislación laboral y pensional sistematizada. Ediciones sistematizadas Equidad. Cali. Información sistematizada en CD 2010.
42. Mazeaud Henry y otro. Compendio del Tratado Teórico y Práctico de la Responsabilidad Civil Delictuosa y Contractual. Tomo I. México D.F: Editorial Colmex; 1945. 320 P.
43. Hernández G. J. Sentencia C-011/00. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 19 de enero de 2000.
44. Rentería J. Sentencia T-962/08. Cooperativa de trabajo asociado-Fundamentos normativos/cooperativas de trabajo asociado-Características. Corte Constitucional de la República de Colombia. Colombia. 2008.
45. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y Prevención. Ginebra, septiembre de 1984. Este informe puede consultarse en la dirección www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09301span.pdf
46. Esguerra O. “Percepción de los docentes de educación básica secundaria y media vocacional sobre los efectos generados por las condiciones psicosociales del ambiente de trabajo en una institución educativa de carácter público del municipio de el cerrito-valle”. Universidad del Valle. Cali. Septiembre de 2011.
47. Gómez H. Romo A. “Factores de riesgo psicosocial de tipo laboral que se presentan en los comerciantes del centro histórico del municipio de candelaria Valle”. Universidad del Valle. Colombia. 2005.

ANEXOS

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO



Comité Institucional de Revisión de Ética Humana

Facultad de Salud

Consentimiento Informado para Participantes de la investigación “FACTORES PSICOSOCIALES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE” DEL VALLE DEL CAUCA DE ACUERDO A LAS MODALIDADES CONTRACTUALES”

La presente investigación, conducida por los Especialistas Miguel Horacio Gomez y Pablo Andrés Esguerra, aspirantes al título de “Magísteres en Salud Ocupacional” de la Universidad del Valle tiene el propósito de evaluar la percepción que tienen los trabajadores en una E.S.E. de los factores psicosociales intralaborales de acuerdo a la modalidad de vinculación por la cual laboran, ya sea contrato laboral o como asociados a una cooperativa de trabajo.

Para esta investigación se espera que participen 106 colaboradores de una institución publica que presta servicios de salud del nivel I en el diligenciamiento del instrumento cuantitativo ISTAS 21, con el que se pretende conocer a nivel general las condiciones psico laborales de todos los trabajadores. También, por conveniencia institucional y el tipo de estudio a desarrollar (cualitativo), del total de los que diligencien el instrumento, se aplicará la técnica de grupos focales a dos subgrupos de 7 personas, previa concertación. El diligenciamiento del instrumento ISTAS 21 le tomará alrededor de 30 minutos de su tiempo; los 2 equipos de 7 colaboradores que participarán en los grupos focales, tendrá 1 reunión semanal de 70 minutos aproximadamente, por 5 semanas, donde las sesiones realizadas serán gravadas en medios magnetofónicos, bajo total confidencialidad y con la única finalidad que los investigadores puedan transcribir después las ideas que se hayan expresado.

Su responsabilidad como participante de la investigación será brindar información veraz sobre los cuestionamientos planteados durante la misma. No habrá riesgo alguno para Usted y los beneficios que se den serán institucionales, pudiendo generar mejoras significativas en el ambiente de trabajo institucional.

Durante las sesiones de los grupos focales, se le garantiza un pequeño refrigerio. No requerirá gastos económicos ni materiales, solo invertirá parte de su valioso tiempo.

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. La información que se recoja será **confidencial** y se garantiza la destrucción o el borrado de los archivos o memorias en que se recopile la información gravada en audio después de ser transcritas y analizadas, siendo los investigadores los únicos responsables de su custodia. Sus respuestas al cuestionario y a las entrevistas con los grupos focales serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Al término de la investigación, los resultados se socializarán con usted y los participantes de la misma y si lo autoriza podrían usarse los datos obtenidos para la realización de investigaciones posteriores bajo iguales condiciones de confidencialidad y adquiriendo el derecho a recibir informes si así lo requiero.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a los investigadores del proyecto, los especialistas Miguel Horacio Gomez y Pablo Andres Esguerra a los teléfonos 2570785, 3164925451o 3172575351. También se puede comunicar con el director de la investigación, el Ps. Mg. en Salud Ocupacional Hernán Gómez Usma, al celular 3155775652 o al Comité de Ética de la Universidad del Valle al teléfono 5185677.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su intervención en él. Igualmente y dada su participación **VOLUNTARIA** puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso le perjudique en alguna forma. Si alguna(s) de las preguntas durante la entrevista le parece(n) incómoda(s), tiene el derecho de hacérselo saber a los investigadores o de no responderla(s).

Una copia de este documento de consentimiento le será entregada, y puede pedir información sobre los resultados del estudio cuando éste haya terminado. Para esto, puede contactar a Miguel Horacio Gómez o a Pablo Andrés Esguerra a los teléfonos anteriormente mencionados.

Si bajo estas condiciones acepta participar de manera voluntaria en esta investigación y autoriza para que la información suministrada sea utilizada en otras investigaciones, los investigadores agradecen su colaboración.

En constancia de ello firmamos:

-----	-----	-----
Nombre del Participante	Firma del Participante	Fecha
-----	-----	-----
Nombre del Testigo (1)	Firma del Testigo	Fecha
-----	-----	-----
Nombre del Testigo (2)	Firma del Testigo	Fecha
-----	-----	-----
Nombres y firmas de los investigadores		

ANEXO B. Guía para el desarrollo de la dinámica con grupos focales



Comité Institucional de Revisión de Ética Humana

Facultad de Salud

“FACTORES PSICOSOCIALES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE” DEL VALLE DEL CAUCA DE ACUERDO A LAS MODALIDADES CONTRACTUALES”

Guía para el desarrollo de la dinámica con grupos focales

CATEGORIA	SUBCATEGORIA
GESTION ORGANIZACIONAL	Estilo de mando, modalidad de pago, modalidad de contratación, participación en la toma de decisiones y estrategias para el manejo de cambio que afecta a las personas
CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	Formas de comunicación, demandas de la labor.
FACTORES DEL GRUPO SOCIAL	Clima de las relaciones, calidad de interacciones, trabajo en equipo.
BENEFICIOS RECIBIDOS A TRAVES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	Educación, recreación, deporte, créditos.
MEDIO AMBIENTE FISICO DE TRABAJO	Temperatura, ruido, riesgo biológico, diseño del puesto

Categoría de análisis: Gestión organizacional

Objetivo: identificar las percepciones que tienen los trabajadores sobre la gestión administrativa que involucra al personal.

¿Cómo percibe usted el estilo de mando que se da en la E.S.E.?

¿Cree usted que las directivas y sus superiores tienen en cuenta su opinión para la toma de decisiones?

¿Cómo le parecen las estrategias administrativas utilizadas por la E.S.E.? y ¿de qué forma le afectan a usted?

Categoría de análisis: Medio ambiente físico de trabajo.

Objetivo: identificar las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones físicas de su lugar de trabajo.

¿Qué entienden por medio ambiente físico de trabajo?

¿Cómo perciben las condiciones físicas (iluminación, ruido, temperatura, ventilación) de su lugar de trabajo?

¿Qué efectos generan sobre su bienestar las condiciones físicas presentes en la E.S.E.?

Categoría de análisis: Organización del trabajo

Objetivo: identificar la percepción de los trabajadores de la E.S.E. sobre la organización de su trabajo

¿Qué características tiene la realización de su labor?

¿Qué cualidades personales debe tener usted para realizar su labor?

¿Cree usted que la forma de realizar sus actividades podría ser mejorada?

Categoría de análisis: Factores del grupo social

Objetivo: evaluar las percepciones que tienen los trabajadores a cerca del funcionamiento de su equipo de trabajo

¿Cómo le parecen las relaciones interpersonales que se dan en el hospital?

¿Cómo describiría la calidad de las interacciones que tiene con sus compañeros de trabajo?

¿Cómo percibe el trabajo en equipo desarrollado por los colaboradores de la E.S.E.?

Categoría de análisis: Beneficios del programa de bienestar

Objetivo: identificar la percepción de los beneficios obtenidos a través de los programas de bienestar de la E.S.E.

¿Cómo cree usted que se ha beneficiado de los programas de bienestar de la E.S.E.?

¿Cree usted que el estar vinculado al hospital le ha otorgado beneficios educativos o recreativos?

¿De qué forma su vinculación a la E.S.E. ha afectado el cumplimiento de metas existentes en su proyecto de vida?

ANEXO C. Instrumento Ista 21. Cuestionario de Evaluación de riesgos Psicosociales en el trabajo



Comité Institucional de Revisión de Ética Humana

~~Facultad de Salud~~

**“FACTORES PSICOSOCIALES DE TRABAJO
EN UNA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE” DEL VALLE DEL CAUCA DE
ACUERDO A LAS MODALIDADES CONTRACTUALES”
INSTRUMENTO ISTAS 21
CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL
TRABAJO**

I. En primer lugar nos interesa algunos datos sobre ti y el trabajo domestico-familiar. Eres:

☐ Hombre

☐ Mujer

¿Qué edad tienes?

☐ Menos de 26

☐ Entre 27 y 35

☐ Entre 36 y 45

☐ Entre 46 y 55

☐ Más de 55

¿Qué parte del trabajo domestico-familiar haces tú?

☐ Soy el/la principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domesticas

☐ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas

☐ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domesticas

☐ Solo hago tareas muy puntuales

☐ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas domesticas-familiares y tu trabajo. Elige una sola respuesta para cada una de las preguntas

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO UNA VEZ	NUNCA
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domestica que realizas se quedan sin hacer?					
Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domesticas y familiares?					
Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en la casa a la vez?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal

En general dirías que tu salud es:

☐ Excelente

☐ Muy buena

☐ Buena

☐ Regular

☐ Mala

Por favor di si te parece, cierta o falsa cada una de las siguientes frases
Responde todas las preguntas y elige una sola respuesta para cada una de ellas

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo se	Bastante falsa	Totalmente falsa
Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas					
Estoy tan sana/o como cualquiera					
Creo que mi salud va emporar					
Mi salud es excelente					

Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas.. Por favor, responde a todas las preguntas y elige una sola respuesta para cada una de ellas

Durante las últimas cuatro semanas	siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
¿Has estado muy nerviosa/o?						
¿Te has sentido tan baja/o de moral que nada podía animarte?						
¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?						
¿Te has sentido desanimada/o y triste?						
¿Te has sentido feliz?						
¿Te has sentido llena/o de vitalidad?						
¿Has tenido mucha energía?						
¿Te has sentido agotada/o?						
¿Te has sentido cansada/o?						

¿Durante las últimas cuatro semanas con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige una sola respuesta para cada una de ellas

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
No he tenido ánimos para estar con gente						
No he podido dormir bien						
Me he sentido agobiado/a						
¿Has sentido opresión o dolor en pecho?						
¿Te ha faltado el aire?						
¿Has sentido tensión en los músculos?						
¿Has tenido dolor de cabeza?						

¿Has tenido problemas para concentrarte?						
¿Te ha costado tomar decisiones?						
¿Has tenido dificultad para acordarte de las cosas?						
¿Has tenido dificultad para pensar de forma clara?						

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?

- ☐ Menos de 30 días
☐ Entre 1mes y hasta 6 meses
☐ Más de 2 años y hasta 5 años
☐ Más de 6 años y hasta 10 años
☐ Más de 10 años

¿Tu contrato es?

- ☐ En provisionalidad ☐ En periodo de prueba ☐ En propiedad ☐ En comisión

¿Tu horario de trabajo es?

- ☐ Jornada partida (mañana, tarde, noche) ☐ Turno fijo mañana-tarde 8 hr)
☐ Horario irregular

¿Tu horario laboral incluye trabajar?

- ☐ De lunes a viernes
☐ De lunes a sábado
☐ Solo fines de semana y festivos
☐ De lunes a viernes y excepcionalmente sábados, domingos y festivos
☐ Tanto entre semana como fines de semana y festivos

Indica cuantas horas trabajaste en la semana pasada: _____ horas

Aproximadamente, ¿cuánto ganas al mes?

- ☐ Menos de un salario mínimo (1smlv) ☐ Un salario mínimo (entre 1 y 2 smlv)
☐ Mas de un salario mínimo (entre 2 y 3 sm) ☐ Entre dos y tres salarios mínimos (+d 3)

¿Tu salario es?

- ☐ Fijo ☐ Una parte fija y otra variable
☐ Todo variable(a destajo, a comisión)

¿Tu trabajo está bien pagado?

- ☐ Si ☐ No

En los últimos 12 meses, ¿Cuántos días has estado de baja por enfermedades?

Aproximadamente, he estado _____ días de baja por enfermedad en el último año
☐ No he estado de baja por enfermedad en el último año.

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?					
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo					

Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual

Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	algunas veces	Solo algunas veces	Nunca
¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?					
¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?					
¿Tu trabajo requiere mucha concentración?					
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?					
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?					
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?					
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
¿Tu trabajo requiere atención constante?					
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?					
¿Se producen en tu trabajo momentos desgastadoras emocionalmente?					

Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo Algunas veces	Nunca
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
¿Puedes decidir cuando haces un descanso?					
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?					
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con compañero/a?					
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te signan tareas?					
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizan las tareas?					

Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	algunas veces	Solo algunas veces	Nunca
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
¿Tienen sentido tus tareas?					
¿Tu trabajo es variado?					
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?					

¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
¿Te gustaría quedarte laborando en la clínica para el resto de tu vida laboral?					
¿Sientes que los problemas de la clínica son también tuyos?					
¿Sientes que la clínica tiene una gran importancia para ti?					

Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

En estos momentos, ¿Estas preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Mas o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin él?					
Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
Por si te cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
Por si te varían el salario (que no te lo actualicen que te lo bajen que introduzcan el salario variable que te paguen en especies, etc.)					

Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual. Por favor, elige **una sola respuesta** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?					
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					

¿Sabes exactamente que se espera de ti en el trabajo?					
¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?					
¿Se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar a tu futuro laboral?					
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor, elige **una sola respuesta** para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?					
Tus compañeros/as ¿Están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?					
¿Hablas con tus compañeros/as sobre como llevas a cabo tu trabajo?					
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?					
¿Tu inmediata/o superior está dispuesto/a escuchar tus problemas en el trabajo?					
¿Hablas con tu superior sobre como llevado su trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige **una sola respuesta** para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado de tus compañeros/as?					
¿Puedes hablar con tus compañeros/as mientras estas trabajando?					
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?					

Entre compañeros/as ¿los ayudas en el trabajo?					
En el trabajo, ¿Sientes que formas parte de un grupo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en trabajo actual. Por favor, elige una sola respuesta para cada pregunta

Tus actuales jefes inmediatos....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
¿Planifican bien el trabajo?					
¿Resuelven bien los conflictos?					
¿Se comunica bien con los trabajadores/as?					

En relación con tu trabajo actual ¿Estas satisfecho con....

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Mas o menos	Poco satisfecho	Nada satisfecho
¿Tus perspectivas laborales?					
¿Las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación)?					
¿El grado en que se emplean tus capacidades?					
¿Tu trabajo tomándolo todo en consideración?					

Por favor elige una sola respuesta para cada una de las siguientes frases

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
En mi trabajo me tratan injustamente					
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

V. Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.