

**IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA CONTRALORIA
GENERAL DE ANTIOQUIA CON LOS CAMBIOS DE ADMINISTRACIÓN**

María Elena Berrio Correa

Juan Camilo Guillén Betancur

Yiwer Africano Torres

Diana Marcela Vargas

Paula Andrea Yepes Camacho

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

ESCUELA DE POSTGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MEDELLÍN

2020

Agradecimientos

- A la Universidad Católica Luis Amigo, por facilitar los diferentes recursos necesarios para llevar a cabo los trabajos de investigación.
- Nuestros profesores por la enseñanza y formación académica tan excelente que nos suministraron durante todo este proceso.
- A la Contraloría General de Antioquia por permitirnos desarrollar nuestro trabajo de grado y poder poner en práctica nuestro conocimiento.
- A nuestros familiares y amigos, que creyeron en este sueño y lo apoyaron incondicionalmente, mil gracias.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	6
LISTA DE FIGURAS.....	7
RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN.....	11
1 ANTECEDENTES.....	12
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
3 OBJETIVO GENERAL.....	13
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
4 JUSTIFICACIÓN.....	14
4.1 Carrera Administrativa.	14
4.2 Provisionalidad.....	14
4.3 Libre Nombramiento y remoción.....	14
4.4 Contrato de prestación de servicios.....	15
5 MARCO TEORICO	17
5.1 Concepto de Empresa	17
5.2 Empresa pública	17
5.3 Empresa privada.....	18
5.4 Empresa Mixta	18

5.5	Sector Público	18
5.5.1	Marco Legal	18
5.5.2	Servidor Público	18
5.6	Tipos de Contratación.....	19
5.6.1	Carrera Administrativa	19
5.6.2	Antecedentes:	19
5.6.3	Libre Nombramiento y remoción	23
5.7	Modernización estatal y la Contratación por prestación de servicios	24
5.8	Organismo encargado de regular la contratación estatal	25
5.9	Contrato de trabajo	25
5.10	Contrato por Prestación de Servicios.....	26
5.11	Diferencia entre Contrato de trabajo y Contrato por prestación de servicios ..	27
5.12	El trabajo	29
5.13	La Flexibilización del trabajo.....	31
5.13.1	La precarización del trabajo ligada a la flexibilización laboral	31
5.14	Riesgo psicosocial	33
5.15	Definiciones de riesgo psicosocial.....	33
5.15.1	Condiciones intralaborales	35
5.15.2	Condiciones extralaborales	36
5.16	Trabajo decente.....	39

5.16.1	El Programa de Trabajo Decente de la OIT	39
6	METODOLOGIA	40
6.1	Diseño de la investigación	41
7	ANÁLISIS DE ENCUESTA	43
7.1	Análisis descriptivos de los datos sociodemográficos.....	43
7.2	Análisis de la caracterización laboral	47
8	DISCUSIÓN	52
	CONCLUSIONES.....	55
	REFERENCIAS	57

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resultados del estrés clasificado por género.....	48
Tabla 2. Clasificación de nivel de estrés según el área de trabajo.....	49
Tabla 3. Clasificación del nivel de estrés según la edad.....	49
Tabla 4. Clasificación del nivel de estrés según el estado civil.....	50
Tabla 5. Clasificación del nivel de estrés según el tipo de vivienda.....	50
Tabla 6. Clasificación del nivel de estrés según el lugar de residencia.....	51
Tabla 7. Clasificación del nivel de estrés según las personas a cargo.....	51
Tabla 8. Clasificación del nivel de estrés según el tiempo en el cargo.....	52

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1. Distribución de los funcionarios según sexo.....	43
Gráfico 2. Distribución de los funcionarios según edad.....	44
Gráfico 3. Distribución de los funcionarios según estado civil.....	44
Gráfico 4. Distribución de los funcionarios según lugar de residencia.....	45
Gráfico 5. Distribución de los funcionarios según el estrato.....	45
Gráfico 6. Distribución de los funcionarios según el tipo de vivienda.....	46
Gráfico 7. Distribución de los funcionarios según el nivel de estudios.....	46
Gráfico 8. Resultados nivel de estrés.....	47

RESUMEN

En este estudio se miden los factores de riesgo psicosocial, los cuales afectan a los funcionarios de libre nombramiento y remoción de la Contraloría General de Antioquia con la llegada de una nueva administración cada cuatro años. Entiéndase como cargos de libre nombramiento y remoción en las entidades públicas, aquellos designados a discreción del empleador o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, las calidades personales y de la capacidad profesional. Estas personas realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado y en cualquier momento pueden ser retirados de sus cargos por la persona que posea autoridad, principalmente cuando hay cambios de administración. Estos funcionarios no tienen la seguridad de continuar con su empleo. Debido a esto se observan constantes síntomas de estrés, depresión e inseguridad asociados a los riesgos psicosociales, en el contexto de flexibilidad laboral y a la precarización del mismo como factor detonante de una problemática. Lo anterior tiene que ver con la percepción de bienestar laboral por parte del trabajador, y en consecuencia, el desmejoramiento en la calidad de vida y surgimiento de múltiples enfermedades laborales que dichas condiciones pueden acarrear.

El modelo aplicado es cuantitativo y descriptivo, que utiliza como instrumento una sección de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, expedida en la Resolución 2404 de 2019 por el Ministerio del Trabajo. Incluye una caracterización laboral y un perfil sociodemográfico para determinar los niveles de estrés asociados con los factores intralaborales, extralaborales y la relación de éstos con la flexibilización.

El estudio fue realizado a 56 funcionarios en 11 áreas de trabajo. Se logró identificar la distribución de los niveles de estrés dentro de la organización y cómo estos aumentan por la incertidumbre a causa del tipo de contratación dado por un modelo que pretende la flexibilización laboral.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, flexibilización laboral, perfil sociodemográfico.

Abstract.

In this study, psychosocial risk factors are measured, which affect freely appointed and dismissed officials of the *Contraloría General de Antioquia* with changes every four years when the new elected state administrators take power. It is understood as positions of free appointment and removal in public entities, those designated at the discretion of the employer and that are governed by the criteria of merit, personal qualities and professional capacity. These people carry out trustworthy administrative functions and specialized technical advice and at any time they can be removed from their positions by the person who has authority, mainly when there are changes of administration. These officials do not have the security of continuing their employment. Due to this, constant symptoms of stress, depression and insecurity associated with psychosocial risks are observed, under a context of work flexibility and its precariousness as a triggering factor of a problem. The foregoing has to do with the perception of labor well-being by the worker, and consequently, the deterioration in the quality of life and the emergence of multiple occupational diseases that these conditions can cause.

The applied model is quantitative and descriptive, which uses as an instrument a section of the *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*, issued in

Resolution 2404 of 2019 by the Ministry of Labor. It includes a job characterization and a sociodemographic profile to determine the stress levels associated with factors inside and outside of the work environment, and their relationship with labor flexibility.

The study was conducted on 56 officials in 11 work areas. It was possible to identify the stress levels within the organization and how they increase due to the uncertainty caused by the type of hiring given by a model that seeks labor flexibility.

Keywords: Psychosocial risk, job stress, job flexibility, sociodemographic profile.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como principal objetivo identificar y exponer, aplicando métodos cuantitativos y descriptivos, el definir el grado de estrés e incertidumbre que manejan en el sector Publico los funcionarios con contrato bajo Libre nombramiento y remoción, específicamente en la Contraloría General de Antioquia, con cada cambio de administración.

Asimismo, se busca identificar los principales factores o síntomas de estrés que presentan los funcionarios que viven este tipo de contratación en la entidad, contrastando el relacionamiento entre sintomatología y perfil sociodemográfico, Teniendo como muestra cómo se comportan estos síntomas en aquellos funcionarios que tienen contratación de libre nombramiento y remoción, centrando nuestra atención en este grupo, Foco principal de este estudio.

La importancia de estudiar este tema en particular radica en que el tipo de contratación que se tiene en esta entidad y sector puede estar relacionada con el termino precarización laboral, la cual se evidencia directamente en la aparición de síntomas de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral que causa dicho tipo de contratación y más aún en momentos de mayor incertidumbre, como lo es cuando ocurre un cambio de administración en este caso de la Alcaldía y/o Gobernación, término que tiene principales afectaciones en la visión de estabilidad laboral de sus funcionarios.

A su vez este trabajo pretende exponer los altos grados de estrés que funcionarios de la Contraloría General de Antioquia y sus afectaciones psicosociales, dando una visión más completa de la sintomatología que pueden llegar a presentar a causa de este planteamiento y demostrar cual es la población según el género que se ve más afectada, adicional de contrastar el termino flexibilización laboral con el de precarización laboral en el sector.

1 ANTECEDENTES

En las Entidades Públicas cuando hay nuevas elecciones, existe un cambio de administración, lo que conlleva a un reacomodo del personal que conforma las estructuras de las administraciones estatales o municipales, hay un cambio en el estilo de dirección y esto genera incertidumbre para todo el personal tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción y Contratistas. Para los funcionarios de Carrera Administrativa se puede presentar resistencia al adaptarse al nuevo estilo de dirección, lo cual se ve reflejado en la productividad, llevando a un proceso largo de acople al personal mientras se adaptan a este nuevo estilo.

En los funcionarios de libre nombramiento y remoción y Contratistas, la incertidumbre que se genera es alta por temor a la pérdida del empleo, en el momento que esto puede ocurrir el riesgo psicosocial se aumenta por los compromisos económicos adquiridos, por la ausencia de amistades, por presión familiar y por la inseguridad de ser convocado nuevamente a ocupar un puesto público.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. 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 al estrés.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo identificar la relación existente entre la precarización laboral y los riesgos psicosociales enfocados en el estrés laboral, que afectan a los funcionarios de libre nombramiento y remoción en la Contraloría General de Antioquia con los Cambios de Administración?

3 OBJETIVO GENERAL

Medir factores de riesgo psicosocial que afectan a los funcionarios de libre nombramiento y remoción en la Contraloría General de Antioquia con los Cambios de Administración

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar los funcionarios de libre nombramiento y remoción en la Contraloría General de Antioquia
- Describir factores de riesgo psicosocial enfocados en el estrés laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción en la Contraloría General de Antioquia.
- Identificar los niveles de estrés laboral en los funcionarios de libre nombramiento y remoción en la Contraloría General de Antioquia a causa de la precarización laboral.

4 JUSTIFICACIÓN

En las entidades públicas existen 3 modalidades de empleo, los cuales se pueden identificar según su modalidad de ingreso:

4.1 Carrera Administrativa.

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004, define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Función Pública)

4.2 Provisionalidad.

La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos “cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal”. (Corte Constitucional.)

4.3 Libre Nombramiento y remoción.

Los empleos de libre nombramiento y remoción son aquellos cuya provisión corresponde ejercerla, de manera discrecional, a la autoridad nominadora, es decir, sin estar sujeta a trámite o procedimiento especial alguno. Es suficiente la manifestación expresa de la voluntad del

nominador a través del acto de nombramiento y que el designado acepte y cumpla los requisitos señalados para ejercer el correspondiente empleo (Hernández, 2004, p.71).

4.4 Contrato de prestación de servicios.

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. (Función Pública).

En la modalidad de libre nombramiento y remoción y los contratos de prestación de servicios es donde se identifica la inseguridad laboral de las personas, pues en el primer caso el funcionario puede ser retirado de su cargo en cualquier momento y en la segunda modalidad el tiempo del contrato es solo algunos meses, máximo de un año. En las dos modalidades anteriores la incertidumbre es aún mayor cuando se presentan cambios de administración, pues no tienen la seguridad de continuar con su empleo, por lo anterior se observa los constantes síntomas de estrés, depresión, inseguridad asociados a los riesgos psicosociales.

Las consecuencias sobre la salud del trabajador, en caso de estar sometido a una situación psicosocial desfavorable, pueden responder a una disminución del rendimiento del ritmo y calidad de las tareas en el puesto de trabajo y en cuanto a la salud de la persona, alteraciones como cambios en la conducta y reducción de capacidad cognitiva, entre otros. Si las exigencias del trabajo no se adaptan a las capacidades y necesidades del trabajador, también se pueden dar cuadros de alteración emocional importantes. Cabe destacar que el trabajador también tiene la oportunidad de perfeccionar sus capacidades o de desarrollar otras nuevas, siempre y cuando los factores y la relación entre la persona y el trabajo sean favorables. La reacción ante una misma situación no es la misma entre dos trabajadores, puesto que se acentúan las necesidades y los

principios personales, lo que lleva a cuadros distintos de reacción y, por tanto, a resultados psicológicos diferenciados (vilchez & Cos, 2015)

Según lo que ya se ha expuesto con antelación, el gestionar momentos coyunturales debido a cambios importantes y determinantes en la institución es muy importante, en especial cuando hablamos de los líderes de la misma que dirigirán los procesos organizacionales, ya que es un factor que atraviesa toda la organización y esto sucede porque la manera en la que se han liderado los procesos durante el periodo de mandato del gobernante saliente van a tener un relevo y por ende una forma de liderar totalmente distinta, generando un cambio radical en este factor tan importante para toda la institución, donde la implicación del tipo de liderazgo se verá movilizada de manera contundente y por otra parte afecta directamente la productividad laboral y la calidad de vida laboral de todos los colaboradores que afrontaran este cambio, entonces de esta manera se afecta fundamentalmente la productividad de la institución con relación a la prestación de los servicios, el desarrollo de las dinámicas preexistentes y factores estresores, que logran afectar a los colaboradores para que desarrollen de manera óptima su potencial y lo que de ello desprende. Es por esto que toda institución que confronta cambios tan relevantes durante el desarrollo de sus funciones, deberá analizar el fenómeno, sus efectos sobre el desarrollo de la actividad y la forma en la que se pueden mitigar de una manera eficaz y eficiente, logrando de esta manera el reducir o desaparecer factores adversos para la gestión y mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

5 MARCO TEORICO

5.1 Concepto de Empresa

La Empresa es una organización social que realiza un conjunto de actividades y utiliza una gran variedad de recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad o deseo de su mercado meta con la finalidad de lucrar o no; y que es construida a partir de conversaciones específicas basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman. (Thompson, 2007).

Las empresas se clasifican en diferentes tipos, de acuerdo a diferentes criterios como: Según el sector de la actividad, el tamaño, la propiedad del capital, el ámbito de la actividad, el destino de los beneficios y la forma jurídica.

Para el trabajo en particular, se explica la empresa de acuerdo a la propiedad de capital, en este sentido, se clasifican en:

5.2 Empresa pública

Se puede definir las empresas públicas como aquellas que son creadas por el Estado y son de su propiedad, ya sea en un ámbito nacional, regional o local.

La Unión Europea afina más el concepto de empresa pública, definiéndola como cualquier empresa en la que los deberes públicos realicen de forma directa o indirecta una influencia dominante sobre la propiedad, la participación financiera o las normas. (Sánchez, 2012, P.06).

5.3 Empresa privada

Por el contrario, una empresa privada es una organización de duración desconocida cuya finalidad es la obtención de beneficios monetarios tras satisfacer mediante servicios o productos las necesidades de los consumidores. (Sánchez, 2012, P.07).

5.4 Empresa Mixta

Su capital proviene tanto del sector privado como del estatal, en proporciones que no permiten el control público de la empresa, pero sí garantizan ciertas subvenciones.

Según el código de comercio, en su artículo 461, Las sociedades de economía mixta se sujetan a las reglas del derecho privado y a la jurisdicción ordinaria, salvo disposición legal en contrario.

5.5 Sector Público

5.5.1 Marco Legal

En las entidades del sector público colombiano se establece a partir de la Constitución Política (C.P.) de Colombia de 1991 y sus desarrollos normativos, en especial la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998 que dispone la organización y funcionamiento de las entidades y organismos pertenecientes a la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional.

5.5.2 Servidor Público

El Artículo 123 de la Constitución Política de Colombia define al servidor público así, “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios” (Plaza&Janes, 2004, p.68). Dentro de este género están los miembros de corporaciones públicas, los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

5.6 Tipos de Contratación

En Colombia existen las siguientes modalidades de empleo.

5.6.1 Carrera Administrativa

La carrera administrativa es un sistema de administración de personal que regula deberes y derechos, de la administración y del empleado, en el cual el ingreso y el ascenso están determinados por la capacidad o el mérito, sin consideraciones de raza, religión, sexo, filiación política o cualquier otra circunstancia que incida en los procesos de selección (Gonzalez Rodríguez, 2010).

5.6.2 Antecedentes:

Además de representar al Estado, los servidores públicos cumplen una importante función social en el ejercicio o con ocasión de sus funciones (González Rodríguez, 2010). “Las raíces históricas de la carrera debemos explicarlas en el contexto de la separación de la sociedad del Estado (hacia el siglo XVIII), y en la aparición de la administración pública para mantener la relación entre los dos entes” (González García, Emilio, 2004, p.35). González Rodríguez (2010) refiere que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en 1948, en los numerales 1 y 2 del Artículo 21 aparece consagrado el derecho de todas personas a participar directamente en el gobierno de su país y a acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas, afirma también que en nuestro país el tema ha tenido múltiples tropiezos desde sus inicios; hoy en día su desarrollo no se ha perfeccionado, por falta de voluntad política. Existen grupos interesados en que la anarquía y el clientelismo continúen reinando.

Nuestra cultura para la vinculación de personal a la Administración Pública se basa en la palanca, en la recomendación política, en el amiguismo; no en la selección racional y objetiva de los aspirantes teniendo en cuenta el criterio

del mérito, del que más conoce, del que más sabe. Esta es una costumbre inveterada en las organizaciones públicas que ni las leyes, ni los decretos ni la misma Constitución Política ha podido erradicar, simplemente porque la cultura, es decir la manera de hacer las cosas, no se puede cambiar a través de una norma y en la mayoría de los casos no cumplen la función de tecnificar y modernizar los funcionarios de las organizaciones, dejando si a la deriva el soporte de desarrollo que la carrera administrativa requiere(Collazos Álvarez, 2004, p.78).

El tema de carrera administrativa en Colombia, ha tenido desarrollo normativo desde 1938, con la Ley 165, la cual dio estabilidad laboral de los servidores escalafonados en ella. Debido a la escasez de recursos presupuestales, la ausencia de personal idóneo, los jefes de la Administración que no estaban preparados para asumir el reto y a los funcionarios que no fueron proactivos y asumieron una posición cómoda, escondiéndose en la inamovilidad conferida por la ley, hizo que este primer esfuerzo fracasara. Además, el informe rendido por la misión Currie fue completamente desalentador sobre la experiencia de la carrera administrativa entre 1938 y 1952. Después de doce años de experiencia práctica, se concluyó por todos los sectores, empleados, supervisores, sindicatos, altos funcionarios y el público en general que la carrera administrativa no logró su finalidad y se hizo inoperante (González Rodríguez, 2010).

Fue hasta 1957, cuando los partidos hegemónicos lograron ponerse de acuerdo y diseñar e implementar un sistema de carrera. En los acuerdos de Benidorm y Sitges, suscritos en 1957 por Alberto Lleras y Laureano Gómez que dieron origen al acto plebiscitario de 1957 se determinó limitar la facultad

omnífoda del presidente en la elección y despido de los funcionarios del gobierno creando una carrera respetable y seria de especialistas en el manejo de los negocios públicos, toda vez que los propios empleados o aspirantes eran quienes promovían la violencia para promover sus cargos o la desataban para adquirirlos. (VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo).

La carrera administrativa se elevó al plano constitucional, con el acto plebiscitario de 1957, en la reforma de 1958, instituyó que en ningún caso la filiación política de los ciudadanos podría determinar su nombramiento para un empleo o cargo público de carrera administrativa, o su destitución o promoción (González Rodríguez, 2010).

El país replanteó el sistema de nombramiento y provisión de empleos, en el sentido que la facultad constitucional del presidente para nombrar y remover funcionarios públicos debería ser restringida a los cargos que esencialmente sean políticos de confianza o de agencia presidencial, y para los empleos de la rama ejecutiva que no cumplan estas características se restringirá la facultad nominadora. (YOUNES MORENO, 2005, p. 200)

Posteriormente, se clasifican los empleos en 2 categorías: libre nombramiento y de carrera con el Decreto-Ley 1732 de 1960 el cual estableció como método de elección de funcionarios la selección técnica de personal basada en la igualdad y mérito personal (González Rodríguez, 2010). “Su ejecución fue parcial en el nivel nacional y su extensión al nivel territorial fue marginal” (González SALAS, p. 9). Pues se consideraba que el nivel territorial no tenía la misma relevancia que el nacional, tanto en funciones como en asignación presupuestal (González Rodríguez, 2010).

Posteriormente, se produjo la reforma administrativa, donde se expidió el Decreto 2400 de 1968, en la administración de Carlos Lleras Restrepo, su mayor contribución era descentralizar la selección a las unidades de personal de cada organismo, pasar de un estatuto para funcionarios de carrera a un reglamento de administración de personal, nuevamente volvió a marginarse el nivel territorial pues se expresaba que la aplicación de este decreto se limitaba sólo a nivel nacional, pero el fenómeno del clientelismo estaba tan arraigado que solo se reglamentó la carrera administrativa hasta 1973, momento en el cual su aplicación se convirtió en interina bajo el amparo del Estado de Sitio. Estuvo vigente 10 años más, pero condicionado a que su implementación se realizara gradualmente, es decir, la carrera administrativa se convirtió en una bola de nieve para la administración pública por la cantidad de cargos provisionales creados.

Actualmente, con la promulgación de la Constitución Política de 1991, en su artículo 125 “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley” este artículo fue desarrollado en la Ley 27 de 1992, donde se expiden las normas sobre administración de personal al servicio del Estado, decretó en su,

Artículo 1. De la carrera administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los Colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender en la carrera conforme a las disposiciones mencionadas en el artículo 2° de la presente ley.

Para alcanzar estos objetivos el ingreso, permanencia y ascenso en los empleos que no sean de libre nombramiento y remoción se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que en ellos la filiación política de una persona o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno (Departamento Administrativo de la función pública, 1992. (Congreso)

Actualmente el régimen de la carrera administrativa está regulado en la Ley 909 de 2004, derogando la Ley 443 de 1998, con excepción de los arts. 24, 58, 81 y 82, buscando ajustar las falencias señaladas, con fundamento en la jurisprudencia desarrollada por la Corte Constitucional, como el otorgamiento de plena autonomía a la Comisión Nacional del Servicio Civil, creando los acuerdos de gestión entre los nominadores y los cargos de gerencia pública, como también la posibilidad de realizar concursos de meritocracia para algunos cargos de libre nombramiento y remoción, entre otros; fijó los procedimientos para las distintas etapas de los concursos públicos de méritos, a partir de la convocatoria y expresó las causales de retiro de los servidores de carrera. (González Rodríguez, 2010).

5.6.3 Libre Nombramiento y remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción son aquellos cuya provisión corresponde ejercerla, de manera discrecional, a la autoridad nominadora, es decir, sin estar sujeta a trámite o procedimiento especial alguno. Es suficiente la manifestación expresa de la voluntad del nominador a través del acto de nombramiento y que el designado acepte y cumpla los requisitos señalados para ejercer el correspondiente empleo (Hernández, 2004, p.71). La remoción de estos empleados procederá cuando la persona que posea autoridad disponga prescindir del funcionario, pues, el nominador posee facultad

discrecional, lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado.

En 1987 se expide la Ley 61 creando los empleos de libre nombramiento y remoción, por un criterio residual “son de carrera los demás empleos no señalados como de libre nombramiento y remoción” (González Rodríguez, 2010).

5.7 Modernización estatal y la Contratación por prestación de servicios

Para empezar a hablar de Contrato Estatal de prestación de servicios, primero debemos saber cómo la globalización ha transformado la figura institucional de la Nación, lo cual repercute en la organización y funcionamiento de las entidades y dependencias que estructuran la administración pública. La Globalización trajo consigo el imperio de empresas multinacionales que fueron ganado protagonismo a nivel nacional, donde el estado paso a ocupar un segundo plano; inicialmente era el principal prestador de servicios y ejecutor de obras a convertirse en una entidad de control, y regulación. Toda esta nueva estructuración conlleva a que el Estado está cada vez más alejado de las regulaciones de la Carta Política, lo que lleva a nuevos estilos de administración donde el Estado como prestador de Servicios y ejecutor de actividades con personal propio adscrito a la función pública se siente limitado, debido a la demanda que ejercen los gobernantes y la población, es aquí donde se ve la necesidad que particulares puedan suplir la falta de servidores públicos y cobra importancia el contrato de prestación de servicios para vincular personal al Estado.

Con la reestructuración de las entidades públicas o bien llamada “modernización del Estado” se busca una reducción del Estado a su mínima expresión, a efectos de disminuir los gastos correspondientes a sueldos y prestación sociales de los servidores públicos, todo esto se debe al juicio de la inoperancia y deficiencia del sector estatal, a consecuencia de todo esto el

Sector privado hace hincapié de todo su orden y poder, para brindar mejores rendimientos a menor costo.

Pero el sector privado en ningún momento podrá asumir completamente las funciones, pues es necesario que exista un orden público que garantice la supervivencia del conglomerado social y un Estado social de derecho. Por lo tanto, lo ideal es que el sector privado asuma las otras funciones huérfanas de titulares y es aquí donde se ve la modalidad de contratistas de prestación de servicios, en ellos se ve reflejado la disminución en los gastos públicos pues el reclutamiento no requiere concursos, el contrato es temporal y los honorarios excluyen el pago de prestaciones sociales. (Vega, 2007).

5.8 Organismo encargado de regular la contratación estatal

Como bien se da a conocer que el (EGCAP) es el estatuto por medio del cual se regula todos los temas de contratación estatal pero debido al desorden, la corrupción y la descoordinación de las entidades públicas en el tema de la contratación, en el 2011 impulsaron la creación de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente- como organismo especializado en la contratación estatal. (Álvarez, 2020). Si bien este organismo regula la contratación en Colombia, este también se encarga de uno de los tipos de contratación que es el de prestación de servicios con el fin de tener un mayor control jurídico frente a esta modalidad.

5.9 Contrato de trabajo

El Contrato de trabajo se define en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Ministerio, 2019).

Esta es la modalidad más conocida por todos como trabajadores de alguna empresa ya sea Pública o Privada donde primero nosotros como trabajadores realizamos unas labores ya sean manuales o intelectuales, segundo recibimos ordenes de un empleador lo que se configura en seguir unas instrucciones para cumplir con nuestros deberes y en tercer lugar existe una remuneración o retribución económica por la labor que presta el trabajador, estos tres aspectos configuran una relación de contrato laboral, tal y como lo expresa el numeral dos del artículo 23 del citado código:

“2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen” (Ministerio, 2019).

5.10 Contrato por Prestación de Servicios

El contrato de Prestación de servicios se define en los artículos 163 y 164 del Decreto 222 de 1983, así como los elementos y las clases:

Art. 163: Se entiende por contrato de prestación de servicios, el celebrado con personas naturales o jurídicas para desarrollar actividades relacionadas con la atención de los negocios o el cumplimiento de las funciones que se hallan a cargo de la entidad contratante, cuando las mismas no puedan cumplirse con personal de planta.

No podrá celebrarse esta clase de contratos para el ejercicio de funciones administrativas, salvo autorización expresa de la Secretaría de Administración Pública de la Presidencia o de la dependencia que haga sus veces.

Se entiende por funciones administrativas aquellas que sean similares a las que estén asignadas, en todo o en parte, a uno o varios empleos de planta de la entidad contratante.

Art. 164: Son contratos de prestación de servicios, entre otros, los de asesoría de cualquier clase, representación judicial, rendición de conceptos, servicios de salud distintos de los que celebren las entidades de previsión social, edición, publicidad, sistemas de información y servicios de procesamiento de datos, agenciamiento de aduanas, vigilancia, aseo, mantenimiento y reparación de maquinaria, equipos, instalaciones y similares. (Republica, 1983).

5.11 Diferencia entre Contrato de trabajo y Contrato por prestación de servicios

Con lo expuesto en las dos definiciones anteriores sobre contrato de trabajo y contrato por prestación de servicios podemos identificar las diferencias que existen en estas dos modalidades.

El contratista por prestación de servicios tiene total autonomía al punto que puede ser ejecutado el convenio incluso por terceras personas diferentes del que lo suscribió, según determine el contratista. No tiene horario, no obedece instrucciones de quien lo contrató, ni un modo determinado de realizar el objeto contractual, salvo lo específicamente establecido en el contrato como la fecha de entrega, el resultado esperado, etc. Cosa diferente sucede en el contrato de trabajo donde el empleado debe garantizar, casi en todos los casos, que su labor se ejecuta exclusivamente con el patrono, de forma personal, cumplir estrictamente la jornada de trabajo, aceptar la subordinación, lo cual significa que debe cumplir con las ordenes que le imparta el empleador y en consecuencia recibe a cambio un salario y prestaciones sociales entre otros emolumentos.

En ese mismo orden, la seguridad social se convierte en un factor más diferenciador, pues el contratista debe asumir la totalidad del pago por salud (12.5%)¹⁷, pensión (16%)¹⁸ riesgos profesionales (entre 0.522% y 6.96%)¹⁹ que son de obligatoria afiliación y a caja de compensación familiar que es voluntaria (2%), disponiendo de hasta del 30% de sus horarios para estos efectos; mientras que el trabajador dependiente de un empleador solo contribuye para el pago al Sistema de Seguridad Social Integral con el 8% de su salario toda vez que al empleador asume casi la totalidad de aportes a salud y pensión e íntegramente a riesgos profesionales y aportes parafiscales al SENA, ICBF y Caja de Compensación. (Mantilla & Manrique, 2014)

Si bien, se incumple lo establecido en los artículos 163 y 164 del Decreto 222 de 1983, donde deban cumplir con un horario, donde haya una subordinación, donde haya un puesto de trabajo fijo, donde el pago sea cada 15 días, esta modalidad de prestación de servicios cambiara a un contrato laboral, según lo establecido en el numeral 1 del artículo 23 del código sustantivo de trabajo; pero el contrato de prestación de servicios en nuestro país es de carácter civil y no laboral, por lo tanto no está reglamentado por la legislación laboral ya que no existe una relación directa entre trabajador y empleador.

Por lo anterior, el contrato de prestación de servicios en nuestro país con relación a las disposiciones legales establecidas, acordaran aspectos como el objeto del contrato, la remuneración, el tiempo de ejecución de las actividades contratadas y las causas de terminación, sin que en estos halla una relación de carácter laboral, por lo tanto, no es aplicable todas las normas establecidas en el código sustantivo de trabajo y mucho menos el contratista tiene

derecho a la liquidación de prestaciones sociales cuando de la terminación del contrato prestado. (Bermúdez, 2016).

La contratación por esta modalidad viola todos los acuerdos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en relación a tener un trabajo decente y digno, muchos estamentos del Estado o Instituciones Públicas contratan con esta modalidad, siendo una de las formas de tener mano de obra talentosa y profesional a un bajo costo y no reconocerles sus prestaciones laborales; como nadie se queja por temor a perder lo poco que queda de salario y porque la situación no está tan fácil por los altos índices de desempleo, pues el gobierno sigue abusando de este tipo de contratos, y no es que los salarios sean altos no son integrales ni los honorarios compensa con las exigencias que hacen las instituciones públicas y privadas que también usan esta modalidad en menos cantidad, muchas personas trabajan por poco y mereciendo más y el estado se ahorra una cantidad de dinero que puede que se quede en los bolsillos de los corruptos, se cambia lo poco digno que puede tener el trabajo como es el salario por el esfuerzo y sacrificio de conservar un trabajo, con esto quiero invitar a las administraciones públicas a considerar estos contratos por que la razón si es la gente. (Bermúdez, 2016).

5.12 El trabajo

Entonces teniendo claro las reglas de juego tanto en los tipos de contratación, la justificación de los tipos de contrato con el estado, se fundamentará el contexto central sobre los riesgos psicosociales producidos bajo un contexto de flexibilidad laboral y la precarización del mismo como factor detonante de una problemática que recae en la percepción de bienestar laboral por parte del trabajado y por ende desmejoramiento en la calidad de vida y surgimiento

de múltiples enfermedades laborales que estas condiciones puede acarrear. Entonces si se enmarca el trabajo como un concepto global, se tendrán varios retos al tratar de conciliar múltiples análisis desde diferentes paradigmas que son transversales a esta actividad primordial del ser humano, ya que es un concepto complejo, del cual se desprenden varias miradas desde diferentes disciplinas y cuando se trata de analizar desde lo reglamentado por el gobierno, la flexibilidad de las relaciones laborales y aparición de nuevos fenómenos que pueden afectar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores, esto concreta una complejidad más amplia. Entonces partiendo de la importancia del trabajo para la mayoría de personas, se tendrá presente la relación del individuo con el trabajo y la calidad de vida que este puede mejorar o desmejorar basados en las condiciones laborales y el contexto cultural que representa en Colombia. Según Cassinelli (2010), el grado de valoración social del trabajo se podría relacionar con los parámetros culturales de un contexto histórico, político y social, que estarán inmersos en el periodo particular de tiempo al que se hace referencia, por lo que ha de tener significados distintos para los individuos y los grupos, de acuerdo a la: “construcción elaborada al respecto en el imaginario social del medio cultural y época de que se trate”. (p. 5). Por otra parte, Rieznik (2001) converge y determina que el trabajo es la facultad del ser humano para convertir la naturaleza y crear las condiciones que “permitieron, primero, la acumulación original de capital y más tarde, el despliegue de la industria, la configuración de mercados compatibles con la extensión y los requerimientos de la circulación a escala nacional e internacional. (p. 1). De la Garza (2010) indica que el trabajo ha tenido cambios en el pasar de los años, esto debido a que ha requerido que se transforme su significado. Opina que el trabajo puede interpretarse como un objeto que se transforma como resultado de la interacción de la actividad humana, la cual hace uso de los medios de producción para crear un valor en el uso y en ciertas condiciones con un

valor de cambio. Todo esto teniendo presente la existencia de las dinámicas laborales que de allí parten, la interacción entre los humanos y todo esto ligado a las condiciones o reglas de juego que impone el gobierno para mediar entre la fuerza laboral y las organizaciones.

5.13 La Flexibilización del trabajo

Teniendo presente la relevancia del trabajo en la interacción humana, las dinámicas sociales y el contexto cultural, se justifica entonces el inferir que gran parte del bienestar personal, interpersonal y social, dependerá de la relación existente entre un buen desempeño de la labor y las condiciones satisfactorias que proporciona la actividad laboral en los ámbitos ya mencionados, entonces la prevalencia de factores que precarizan el trabajo serán aspectos de relevancia, los cuales crearán factores perjudiciales que estarán ligados estrechamente al aumento del riesgo psicosocial, para justificar lo planteado se debe definir un fenómeno político y social el cual se ha denominado como la flexibilización del trabajo en Colombia. Según Gómez (2016) La flexibilización laboral corresponde a la búsqueda de ajuste de las relaciones en el trabajo, ya que, este fenómeno surge por la necesidad de ajustar las variables de la producción, en un mercado totalmente cambiante y que es bastante dinámico, donde se puede satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada. Entonces puede decirse que” la flexibilización laboral está compuesta por unos mecanismos que permiten aprovechar los recursos tecnológicos, físicos y económicos de la empresa, al servicio de la producción”.

5.13.1 La precarización del trabajo ligada a la flexibilización laboral

Sin embargo, en un país poco tecnificado en materia laboral, surgen algunas desviaciones de estos procesos que terminan afectando al colaborador directamente, precarizando las condiciones laborales y detonando factores que puede incrementar los elementos de riesgo

psicosocial, ya que la precarización laboral es entendida, Según Gómez (2016) como un término que hace referencia a “una forma de contratación atípica, en la que se encuentran restringidos los derechos legales y beneficios sociales relativos al empleo. Este tipo de contratos se caracterizan por niveles altos de inseguridad laboral, reducción de tiempo de permanencia de los trabajadores en sus empleos e ingresos bajos” (p. 70), por su parte Evans y Gibb (2009). Dice que existe incertidumbre en la relación laboral, impredecible y donde el colaborador es quien asume las consecuencias de los diferentes factores de riesgo. Desde Kalleberg (2009). Refiere que la OIT, usa al trabajo en condiciones de precariedad, para denominar a “las ocupaciones en relación de dependencia que presentan rasgos alejados del empleo pleno, es decir, aceptables condiciones de trabajo y de remuneración, de acuerdo a la legislación vigente en materia laboral y de la seguridad social” entonces si desaparece la certidumbre laboral, por contratos y mecanismos donde la priorización de la temporalidad laboral y la no pertinencia a la organización para la que se labora o representa, percibiendo la plaza como meramente esporádica y efímera, se puede inferir que es una relación directa a la precarización laboral. Entonces se puede asumir que la precarización laboral es un factor preponderante en el riesgo psicosocial, sin embargo, en el contexto latinoamericano, se comienza a enmarcar las condiciones de precariedad laboral en la medida en que surgen labores donde no se aplica las leyes laborales, no se daba seguridad social y donde las relaciones laborales eran deficientes o ni existían como tal. (Salazar y Rivas, 2004). Sin embargo, ante las condiciones de contratación ya sea de libre nombramiento y remoción o prestación de servicios en el caso de los contratistas, se ven los factores ya expuestos de la precariedad, como la incertidumbre de la continuidad laboral y en el caso de la prestación de servicios la no obtención de prestaciones sociales, prácticas que a pesar de estar en el marco de la legalidad colombiana precarizan el trabajo digno.

5.14 Riesgo psicosocial

En Colombia se inicia a hablar de los riesgos psicosociales a partir del artículo 2 del decreto 616 de 1984, señala como objeto de salud ocupacional, proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos eléctricos y otros derivados del trabajo y posteriormente con el decreto 1832 de 1984 con el cual se adopta la tabla de enfermedades en el numeral 42 del artículo 1 señala que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con técnicas de producción en más .repetitivo o monótonos o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina, trabajos por turnos, nocturno trabajos con estresantes con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión infarto de miocardio y otras urgencias de cardiovasculares, hipertensión arterial hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

5.15 Definiciones de riesgo psicosocial

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo. (BAUTISTA, JUAN; s.f., pág.1)

Mansilla (4) define los riesgos psicosociales como condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos

y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

En cuanto al marco legal en Colombia, el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008 (6), por la que 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. Según esta resolución, los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

De acuerdo a la anterior definición, se permite reconocer tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales; esta clasificación es compartida por varios autores.

El Ministerio de la Protección Social junto con la Universidad Pontificia Javeriana de Colombia construyen una batería para evaluar los factores de riesgo psicosocial y para ello definen cada una de las condiciones que se tienen en cuenta a la hora de evaluarlos o identificarlos. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-control-apoyo social de Karasek, Theorell y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (7). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

5.15.1 Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (7) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

Demandas del trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Control sobre el trabajo. Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la

retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Recompensa. Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

5.15.2 Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Las dimensiones o indicadores de riesgos, son el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (7).

5.15.3 Condiciones individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (7).

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales,

tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otros.

Diferentes factores de riesgo en el trabajo están relacionados con la violencia en el mismo; estudios revelan cómo el estrés percibido, la sobrecarga de trabajo, la imposibilidad de expresar las ideas y las opiniones en el trabajo y un ambiente laboral estresante pueden conducir a la aparición del acoso (8).

El concepto de acoso laboral es también conocido como *mobbing*, éste posee un fundamento ético que en su esencia se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral (9). Este fenómeno trata además del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o desde un superior hacia su subordinado, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas (10).

En Colombia el acoso laboral se define según la Ley 1010 del 2006 (11) como:

"la conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

En el marco de las relaciones de trabajo el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al

buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Los modos y procesos de constitución del pensamiento social posibilitaron entender la dinámica de las interacciones sociales y aclarar los determinantes de las prácticas sociales; la representación, el discurso y la práctica se generan mutuamente (12). Desde esta perspectiva, el estudio analiza las representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral

tienen los trabajadores de una organización pública a partir de técnicas cualitativas. Los resultados pretenden aportar un abordaje más eficaz y pertinente de los procesos de prevención, promoción e intervención, orientados a la reflexión y motivación para el cambio de actitudes y comportamientos que permitan reducir las conductas de riesgo. (Diana Carolina, Becerra Bonza, & Tania Marcela, 2012)

En Colombia el ministerio de trabajo genera la resolución 2404 del 2019 “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos”.

5.16 Trabajo decente

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

5.16.1 El Programa de Trabajo Decente de la OIT

según la OIT El empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. La OIT ha elaborado un programa para la comunidad del trabajo que se basa en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal

El sentido de urgencia entre los responsables políticos internacionales – sobre todo a raíz de la crisis financiera y económica mundial de 2008 – es cada

vez mayor: es apremiante proporcionar empleos de calidad asociados a la protección social y al respeto de los derechos en el trabajo, a fin de alcanzar un crecimiento económico sostenible e inclusivo y erradicar la pobreza. (TRABAJO, s.f.)

6 METODOLOGIA

Si bien la metodología cuantitativa es un paradigma de investigación objetiva, que permite recabar datos estadísticos, para posteriormente ser analizados, se debe precisar qué; dependiendo del objeto de estudio, los factores que inciden de manera directa o indirecta en la recolección de la información, las variables del objeto de estudio y demás aspectos a tener en cuenta en cada investigación, existen diferentes tipos de investigación cuantitativa, que responden a las necesidades y condiciones de lo ya mencionado. El diseño metodológico de la presente investigación acude al paradigma cuantitativo y hace uso de la metodología descriptiva, la cual enmarcamos desde (Monje, 2011) “Cómo el tipo de investigación que propone describir de modo sistemático las características de un población, situación o área de interés”. Entonces este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos, lo cual se acopla a la intencionalidad del desarrollo investigativo aquí presentado, mediante el análisis de una situación laboral particular, no obstante es importante precisar que se parte de una hipótesis la cual afirma que la precarización laboral provee insumos importantes a los riesgos psicosociales que padecen los empleados de la Contraloría General de Antioquia, cuya relación laboral está mediada por la figura de libre nombramiento y remoción.

- El interés último de esta investigación es describir la situación y los acontecimientos de esta relación laboral en el sector público, con respecto a los factores que competen al

riesgo psicosocial que puede ser procedente o no, a la hipótesis que se ha generado originalmente y es de amplio valor afirmar que debido a las condiciones del diseño metodológico no existe una intencionalidad de refutar o comprobar explicaciones y tampoco el hacer predicciones sobre la incidencia futura que esta arista de la dinámica laboral colombiana produzca en los individuos que sean sometidos a la misma.

6.1 Diseño de la investigación

Como ya se mencionó, esta investigación acude a un método cuantitativo descriptivo, por ser una propuesta que responde a las necesidades de la investigación y la situación particular en la que este objeto de estudio se encuentra inmerso en el contexto contemporáneo. La investigación cuantitativa hoy se entiende como un planteamiento inspirado desde el positivismo y plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma en las ciencias exactas y naturales (Bonilla y Rodríguez, 1997: 83). Donde su propósito es buscar explicación a los fenómenos que se han establecidos en la investigación que permita dar razones al comportamiento social con respecto a la dinámica laboral colombiana expuesta con antelación.

Con respecto al diseño cuantitativo con un enfoque descriptivo, es necesario señalar que es un diseño objetivo, que busca cuantificar, analizar variables y describir la situación particular que pretendemos investigar, en este sentido la investigación científica sería una práctica social, la cual es enmarcada en una realidad contextual social e histórica, que se hace partícipe de las particularidades propiamente dichas, esta investigación se basa en un proceso deductivo, el cual instaure procesos pragmáticos que exigen niveles altos de confiabilidad y

validez, como el tipo de encuestas a usar y la estructura estadística de dicha encuesta, la selección de la muestra con respecto a la población y la pertinencia del análisis de los resultados. Entonces se ha optado por la modalidad investigativa y su respectivo enfoque, al tener varios factores contextuales y estructurales de la investigación misma, puesto que las propiedades que tiene este tipo de investigación nos permite hacer una interacción pertinente con la población y la respectiva muestra y adicionalmente una disminución de los sesgos al poder tener un análisis concreto sin tener que buscar las razones previas o las predicciones que dichos factores puedan repercutir, dado que las condiciones particulares del objeto de estudio no son pertinentes al momento de la realización de este trabajo.

El modelo a aplicar es cuantitativo y descriptivo, dado que al cuantificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a las personas que poseen contratación de libre nombramiento y remoción en la Contraloría General de Antioquia, con los cambios de administración que se presenten, debemos evidenciar y detallar la precarización del trabajo que tienen dichas personas. Lo que conlleva al deterioro de salud física y mental, por lo que consideramos pertinente hacer la investigación para con los resultados tener herramientas con que plantear la evaluación de esta problemática dentro del riesgo psicosocial.

7 ANALISIS DE ENCUESTA

El objetivo principal de la presente investigación es medir factores de riesgo psicosocial que afectan a los funcionarios de libre nombramiento y remoción en la Contraloría General de Antioquia con los Cambios de Administración.

Tipo de estudio: Encuesta

Área de estudio: se llevó a cabo en la Contraloría General de Antioquia.

La población de estudio: está conformada por 56 funcionarios de libre nombramiento y remoción de dicha entidad.

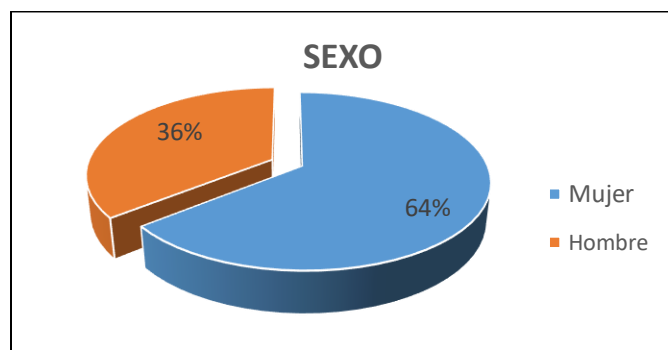
Para facilitar la lectura y comprensión de los datos se presenta un método cuantitativo descriptivo

Donde en el análisis descriptivo se analizará en primera instancia las variables sociodemográficas de los 56 funcionarios de libre nombramiento y remoción de la Contraloría General de Antioquia que caracterizan la muestra de estudio.

7.1 Análisis descriptivos de los datos sociodemográficos

En función de las variables sociodemográficas consideradas, se presentan a continuación los siguientes datos que caracterizan a los 56 funcionarios de libre nombramiento y remoción.

Gráfico 1. Distribución de los funcionarios según sexo.

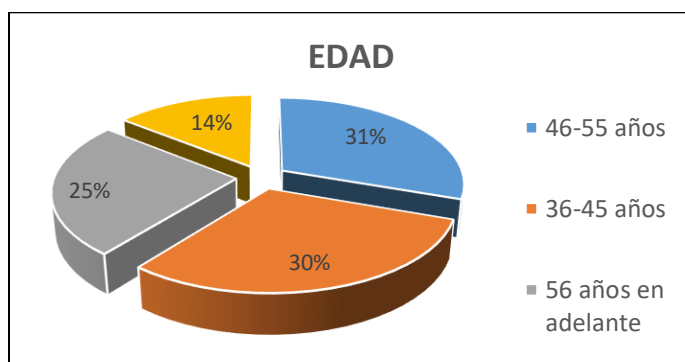


SEXO	CANTIDAD
Mujer	36
Hombre	20
TOTAL	56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020.

Se observa en el gráfico 1. Según los resultados de la encuesta en la Contraloría General de Antioquia, el 64% (36 personas) son mujeres y el 36% (20 personas) son hombres.

Gráfico 2. Distribución de los funcionarios según edad.

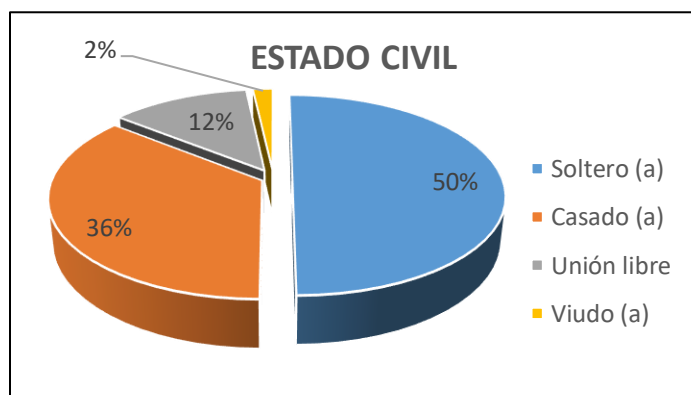


EDAD	CANTIDAD
46-55 años	17
36-45 años	17
56 años en adelante	14
26-35 años	8
TOTAL	56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

Se observa en el gráfico 2. Con respecto a la edad podemos identificar que los dos rangos más significativos están entre 46-55 años (17 personas) y entre 36-45 años (17 personas).

Gráfico 3. Distribución de los funcionarios según estado civil.

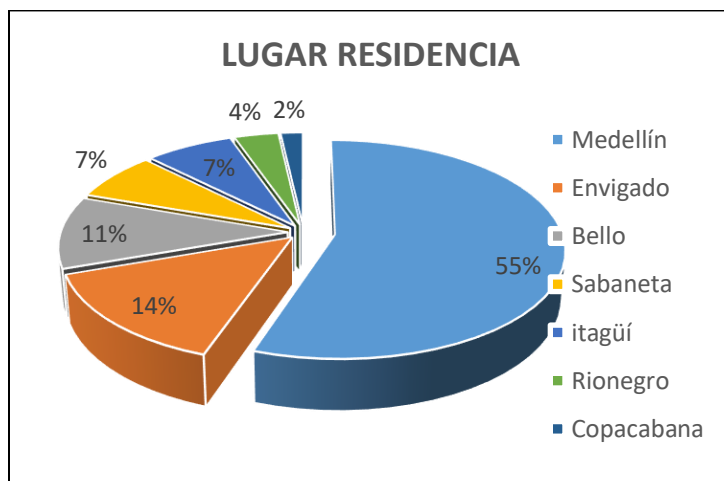


ESTADO CIVIL	CANTIDAD
Soltero (a)	28
Casado (a)	20
Unión libre	7
Viudo (a)	1
TOTAL	56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

Según el gráfico 3. Podemos observar que el 50% (28 personas) son solteros, seguido con un 36% (20 personas) son casados, el 12% (7 personas) en unión libre y 2% (1 persona) viudo.

Gráfico 4. Distribución de los funcionarios según lugar de residencia.

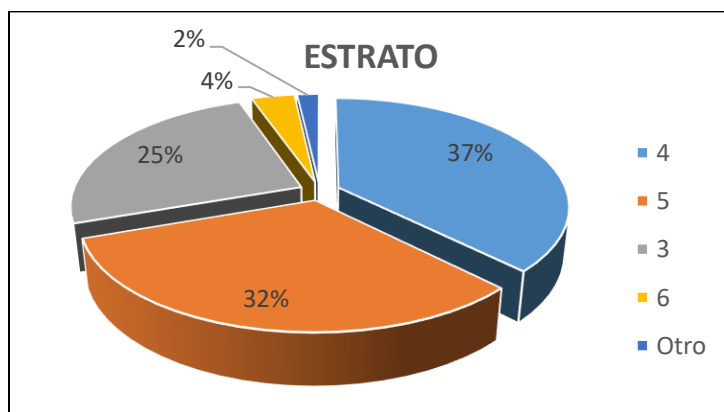


LUGAR RESIDENCIA	CANTIDAD
Medellín	31
Envigado	8
Bello	6
Sabaneta	4
Itagüí	4
Rionegro	2
Copacabana	1
TOTAL	56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

En el gráfico 4. Se puede observar que el porcentaje más alto con un 55% (31 personas) residen en Medellín, seguido de un 14% (8 personas) residen en el municipio de Envigado.

Gráfico 5. Distribución de los funcionarios según el estrato.

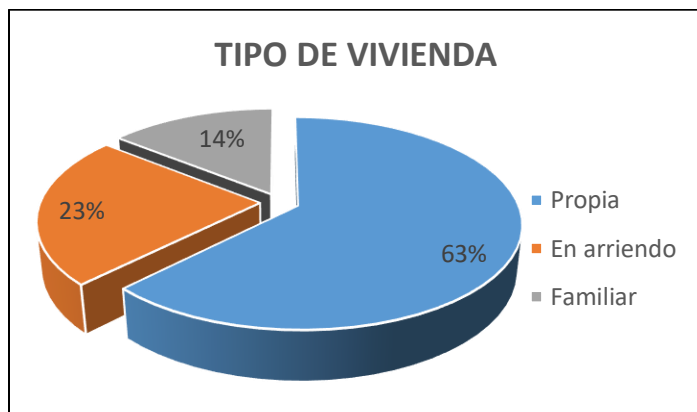


ESTRATO	CANTIDAD
4	21
5	18
3	14
6	2
Otro	1
TOTAL	56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

Se observa en el grafico 5. Que de las 56 personas encuestadas el 37% (21 personas) sus viviendas se encuentran en el estrato 4, seguido de un 32% (18 personas) viven en estrato 5 y el porcentaje también más representativo es de un 25% (14 personas) viven en estrato 3.

Gráfico 6. Distribución de los funcionarios según el tipo de vivienda.

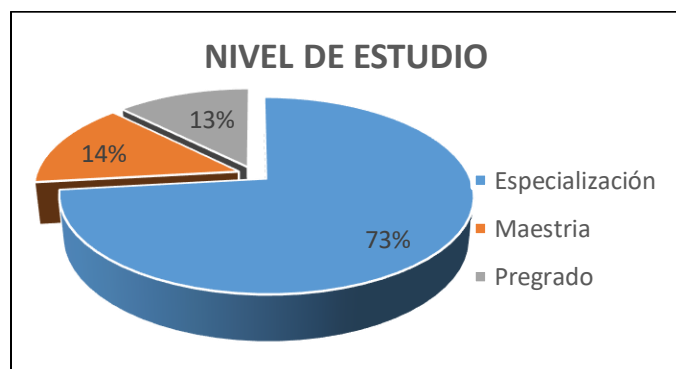


TIPO DE VIVIENDA	CANTIDAD
Propia	35
En arriendo	13
Familiar	8
TOTAL	56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

En el grafico 5. Se puede observar que le 63% (35 personas) tienen vivienda propia, seguido de 23% (13 personas) viven en arriendo.

Gráfico 7. Distribución de los funcionarios según el nivel de estudios.



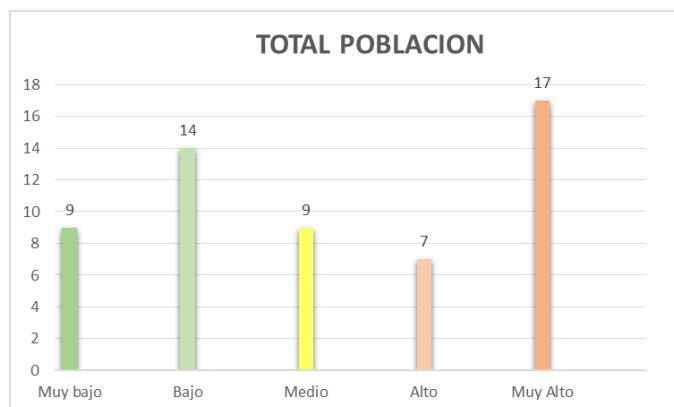
NIVEL DE ESTUDIO	CANTIDAD
Especialización	41
Maestría	8
Pregrado	7
TOTAL	56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

En el grafico 7. Podemos identificar que el 73% (41 personas) cuentan con un nivel de estudios de especialización siendo la más representativa.

7.2 Análisis de la caracterización laboral

Gráfico 8. Resultados nivel de estrés.



Nivel de síntomas de estrés	Número de personas	
Muy bajo	9	16,1
Bajo	14	25
Medio	9	16,1
Alto	7	12,5
Muy Alto	17	30,4

Total de población
56

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

En la gráfica se observa que los niveles de estrés están dados así: El 26% (14 personas) se encuentran en nivel Bajo, el 30% (17 personas) están en nivel Muy Alto, 14% (7 personas) están en nivel Alto al igual que nivel Medio y el 16% (9 personas) se encuentran en nivel Muy Bajo.

Tabla 1. Resultados del estrés clasificado por género.

Hombres		
Nivel de síntomas de estrés	Porcentaje total transformado	Numero de hombres
Muy bajo	0,4	6
	1,5	
	2,1	
	4,9	
	6,6	
Bajo	7,5	4
	8,5	
	10,4	
	10,8	
Medio	12,6	6
	13,4	
	14,3	
	15,1	
	15,5	
Alto	16,8	1
	17	
	18,7	
Muy Alto	34,4	3
	45,4	
Total hombres		20

Mujeres		
Nivel de síntomas de estrés	Porcentaje total transformado	Numero de Mujeres
Muy bajo	0	3
	6,1	
	6,8	
Bajo	8,7	10
	9,8	
	9,9	
	10,4	
	10,6	
	11,1	
	11,3	
Medio	12,5	3
	13	
	13,9	
Alto	16,5	6
	18,1	
	18,4	
	20,7	
	22	
Muy Alto	23,2	14
	25,8	
	26,8	
	28	
	28,2	
	31,3	
	33,1	
	33,4	
	36,7	
	37,9	
	40	
	40,5	
	41,6	
	50,7	
	67,6	
Total mujeres		36

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

Analizando los resultados de la encuesta, en los niveles donde se obtuvieron resultados más representativos, en este caso nivel Muy alto (17) personas, de las cuales el 82% son mujeres (14) y el 18% hombres (3).

Tabla 2. Clasificación de nivel de estrés según el área de trabajo.

Area	Numero de personas / nivel de sintomas					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
C. A. de Auditoría Integrada	3	3	6	2	4	18
C. A. de Control Social		3		1	1	5
C.A. de Proyectos Especiales		1		1		2
C.A. de Responsabilidad Fiscal	1	2		2	5	10
Controlaría Auxiliar de Auditoria Delegada	2	2	2		3	9
Oficina Asesora de Comunicaciones	1		1			2
Oficina Asesora de Planeación	1	1				2
Oficina Asesora Jurídica				1	2	3
Subdirección Administrativa		1				1
Subdirección Financiera					2	2
Subdirección Operativa	1	1				2
Total poblacion	56					

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

Las áreas donde mayor de evidencian concentración de niveles de estrés son.

- C. A. de Auditoría Integrada
- C.A. de Responsabilidad Fiscal

Tabla 3. Clasificación del nivel de estrés según la edad.

Edades	Numero de personas / nivel de sintomas					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
26-35 años	3				3	6
36-45 años		6	4	1	6	17
46-55 años	4	6	3	2	2	17
56 años en adelante	2	2	2	4	4	14
Total poblacion	56					

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

La población que presenta mayor nivel de estrés se encuentra en el los siguientes rangos:

- 36-45 años
- 46-55 años

Tabla 4. Clasificación del nivel de estrés según el estado civil.

Estado civil	Numero de personas / nivel de sintomas					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Casado (a)	3	5	5	2	5	20
Soltero (a)	6	7	4	4	7	28
Unión libre		2		1	4	7
Viudo (a)					1	1
Total poblacion	56					

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

Se evidencia una alta relación de los niveles de estrés en el estado civil de la población en:

- Soltero (a)
- Casado (a)

Tabla 5. Clasificación del nivel de estrés según el tipo de vivienda.

Tipo de vivienda	Numero de personas / nivel de sintomas					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
En arriendo	1	5		4	4	14
Familiar	2	1	1		3	7
Propia	6	8	8	3	10	35
Total poblacion	56					

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

La población con los mayores niveles de estrés cuenta con el siguiente tipo de vivienda:

- Propia

Tabla 6. Clasificación del nivel de estrés según el lugar de residencia.

Lugar de residencia	Numero de personas / nivel de sintomas					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Bello		1		2	3	6
Copacabana		1				1
Envigado	1		4	1	2	8
Itagüí		1			3	4
Medellín	5	9	5	4	8	31
Rionegro	1	1				2
Sabaneta	2	1			1	4
Total poblacion	56					

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

La población que presenta mayores niveles de estrés reside en:

- Medellín
- Bello
- Envigado

Tabla 7. Clasificación del nivel de estrés según las personas a cargo

Personas a cargo	Numero de personas / nivel de sintomas					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
0	1	3		1	3	8
1	6	4	1	4	7	22
2	2	3	6	1	6	18
3		4	1	1	1	7
5			1			1
Total poblacion	56					

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

A continuación, se relaciona el número de personas a cargo, por parte de las personas que presentan mayores niveles de estrés, donde se puede observar que los mayores son con personas a cargo de:

- 0

- 1
- 2

Tabla 8. Clasificación del nivel de estrés según el tiempo en el cargo

Tiempo en el cargo	Numero de personas / nivel de sintomas					
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
1	1	4	2	1	6	14
2	1	1	1	2	3	8
3	1		1	2	1	5
4	6	3	3	2	4	18
5	1	4	1		1	7
8					1	1
12		2		1		3
Total poblacion	56					

Fuente: Encuesta de apreciación. 2020

Relación del nivel de estrés por persona y tiempo en el cargo.

8 DISCUSIÓN

Al iniciar la investigación del presente trabajo de grado, se partió del supuesto de considerar los efectos nocivos en el trabajo mediado por las formas de contratación flexible, bajo la figura de libre nombramiento y remoción, que se ajusta a la legislación colombiana y como esta produce factores de riesgo psicosocial enfocados en el estrés laboral y de sufrimiento en los colaboradores. Es importante referir el sufrimiento es presentado como un estado de malestar y dolor psicológico, como la conclusión de una situación en la que el individuo está inmerso, y sobre la cual no se tiene control o posibilidades para modificarle. Dicho sufrimiento se vincula con un estado de vulnerabilidad, impotencia y resignada aceptación. Es importante recordar la definición de Cassell (citado por Gómez Vélez, María (2016), en la que explica que el

sufrimiento es un estrés severo que se relaciona con situaciones que amenazan la integridad de las personas. Según los resultados encontrados, un alto porcentaje de la muestra evaluada ha mostrado altos niveles de estrés, en concordancia con la falta de estabilidad laboral y la proyección profesional, lo cual es uno de tantos limitantes de la flexibilidad laboral avalada por la legislación laboral en Colombia, entendiendo entonces de esta manera que los individuos sometidos a una realidad de precariedad laboral, son colaboradores que padecen altas cargas de estrés que generan sufrimiento y padecimientos psicológico, ya había señalado Sennett (2000) “que las sociedades capitalistas al llevar a modificar el carácter de las personas para ajustarse a un escenario de competencia continua y de cambio en el que priman la incertidumbre, el corto plazo, las relaciones superficiales”. En consecuencia, al existir una flexibilización laboral avalada por el estado colombiano, mediante la consulta de referentes en el campo laboral, se encuentra una enorme contradicción, ya que existe la aprobación de las leyes colombianas, donde un empleador puede hacer uso de esta figura contractual y cumple a cabalidad con las leyes del estado mismo, por otra parte existe una definición de la OIT, la cual manifiesta explícitamente que la precariedad laboral parte de la percepción deficiente de los derechos laborales reglamentados, lo cual estaría en concordancia con el modelo de contratación mencionado, sin embargo, existe una consideración especial de la OIT, la cual determina que el no tener una seguridad de continuidad laboral y un respaldo ante la finalización del contrato, sin un motivo específico o deficiencia de la ejecución de la tarea, crean una problemática la cual radica en que es el mismo estado colombiano quien promueve un discurso de precarización laboral, mediante la desigualdad como lo afirma Gómez (2013) como una lógica de un discurso que privilegia el beneficio de quien tiene los medios sobre otros que les urge un empleo para la supervivencia, su desarrollo e incluso su goce presente y futuro logrado a través del trabajo y del

salario percibido. Es una lógica perversa que precariza el trabajo y disimula su saber sobre el costo que tiene para la relación social, el bienestar y la llamada calidad de vida de las personas que integran la sociedad.

CONCLUSIONES

Desde el inicio este proceso investigativo buscaba dar respuesta a la relación existente entre la flexibilización laboral permitida en el contexto laboral colombiano, mediante la figura de contratación denominada “libre nombramiento y remoción” comúnmente usada en el sector público, para funcionarios en los diferentes entes de control y la precarización laboral resultante de dicha figura contractual, basados en las definiciones de la OIT y como este hecho crea factores detonantes de los diversos elementos de riesgo psicosocial, no obstante, diferentes factores externos como una pandemia y el confinamiento desatado por la misma, hizo replantear los límites de la investigación, focalizando este proyecto en el estrés laboral como factor de riesgo laboral desencadenado por una relación laboral que presume incertidumbre de continuidad y seguridad laboral, por las características de la figura contractual mencionada; Definida esta postura, los hallazgos recogidos mediante la herramienta de investigación, que se desarrolla a partir de la encuesta de estrés laboral del estado colombiano, se han encontrado resultados concluyentes que determinan importantes hallazgos, los cuales han determinado que existen muy altos niveles de estrés en el 30.3 por ciento, en el 14.2 por ciento son niveles altos, otro 14.2 por ciento tienen niveles medios, el 25 por ciento arrojan niveles bajos y finalmente el 16 por ciento muestra niveles muy bajos de estrés de la muestra evaluada, entonces puestos estos datos en evidencia se encuentra, que efectivamente existe una relación directa entre la flexibilidad de las condiciones de trabajo, la percepción de la estabilidad laboral y la precarización laboral, que evidencia altos niveles de estrés laboral, mostrando que al tener una figura contractual totalmente legal y avalada por las normas laborales colombianas, presenta una percepción de inestabilidad laboral, la cual se refleja en la incertidumbre de la continuidad, de la proyección en su carrera y de no tener un respaldo en caso de un despido sin justificación alguna, precarizan de esta manera

la actividad laboral. Por otra parte, se demuestra que los mayores niveles de estrés laboral están reflejados en las mujeres que participan en la muestra, dando como conclusión que la precarización laboral vista desde la figura contractual mencionada, afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, determinando que es una relación laboral más nociva para las mujeres que para los hombres.

Finalmente se encuentra que los colaboradores de la contraloría general de Antioquia se encuentran expuestos a condiciones laborales restrictivas, que permiten la aparición de estrés laboral en niveles muy altos, lo cual crea un ambiente propicio para la aparición de enfermedades laborales y un entorno laboral que precariza la ejecución de las responsabilidades de cada individuo, el cual será afectado en mayor o menor medida a factores como la edad, la antigüedad en el cargo, el área y las responsabilidades delegadas.

REFERENCIAS

Cassinelli, M. M. (2010). El trabajo hoy: algunas incidencias en la subjetividad. Tesinas. U. Belgrado. Departamento de Investigaciones. No 362.

De la Garza, E. (2010). Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico. México: Anthropos.

Evans, J. y Gibb, E. (2009). Pasar del empleo precario al trabajo decente, red global de investigación Recuperado de <http://www.gurn.info/en/discussionpapers/no13-dec09>

Gómez Vélez, M. A. (2016). Sentidos del trabajo en el escenario laboral flexible de Medellín - Colombia Tesis de Doctorado en Psicología. Universidad Católica Argentina. Facultad de Psicología.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). Estudios económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica. Enero de 2013. Visión General. Recuperado de www.oecd.org/eco/surveys/Colombia

Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo, Razón y Revolución No 7, reedición electrónica.

Salazar, N., y Rivas, F. E. (2004). La precariedad laboral y su incidencia en las políticas sociales de la República: una mirada especial a las misiones. Visión Gerencial colombiana

González García, Emilio. “La Carrera Administrativa en la modernización estatal”. En: Revista Administración y Desarrollo. Escuela Superior de Administración Pública. No. 42. 2º Semestre de 2004. Bogotá. p. 35.

Collazos Álvarez, Augusto. “¿Por que no funciona el sistema de Carrera Administrativa?”. En: Revista Administración y Desarrollo. Escuela Superior de Administración Pública. No. 42. 2º Semestre de 2004. Bogotá. p. 78.

Villegas Arbeláez, Jairo. Derecho Administrativo Laboral. Ob. Cit.

Younes Moreno, Diego. Derecho Administrativo Laboral. Temis. Bogotá. 2005. p. 200.
González SALAS, Edgar. "La Carrera Administrativa: experiencias y perspectivas". Ob. Cit. p. 9.

Gonzales Rodriguez, Efrén. "Situación del Régimen de Carrera Administrativa en Colombia, 2010"

Hernández, Pedro Alfonso. "Bases Constitucionales de Función Pública", 2004

Bautista, Juan;. (s.f.). Juan Bautistas salud ocupacional. Obtenido de Gaceta Informativa:
www.ocupacionaljb.com

Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). LEY 1616 DE 2013. 20. Bogotá, Colombia.
Ministerio de protección social. (17 de julio de 2008). Resolución 2646. 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 determinar las patologías causadas. Bogotá, Colombia.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. Perú, Med. Exp. Salud Publica, 29(2)

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory 2º Edición. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press

Diana Carolina, Becerra Bonza, & Tania Marcela. (2012). REPRESENTACIONES SOCIALES QUE SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ACOSO LABORAL TIENEN LOS TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772012000100009&lng=en&tlng=es, 121-122-123.

Trabajo, O. I. (s.f.). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. Obtenido de
<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

- Vega de Herrera, M. (2007). El contrato estatal de prestación de Servicios: su incidencia en la función pública. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, vol. X, núm. 19, pp. 15-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87601902>
- Ceballos Arroyave, J. F. (2016). *Concepto 74771 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>
- Gomez Velasquez, A., & Diaz Diez, C. A. (2019). *El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la Administración Pública: un tipo contractual de compleja celebración*. Obtenido de Vniversitas: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj68-139.cpse>
- Alvarez Patiño, L. A. (2020). *La potestad normativa de la Agencia Nacional de Contratación Pública*. Obtenido de Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas : <http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a03>
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Codigo Sustantivo de Trabajo*. Obtenido de Principios Generales: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Republica, P. d. (1983). *Decreto 222 de 1983*. Obtenido de Por el cual se expiden normas sobre contratos de la Nación y sus entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1049915>
- Mantilla, H & Manrique, M. (2014). *La Primacia de la realidad en el contrato de prestación de servicios en Colombia*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogota, Colombia.
- Bermúdez, O. A. (2016). *El abc de los contratos de prestación de servicios*. Obtenido de Diario del Huila: <https://diariodelhuila.com/opinion/el-abc-de-los-contratos-de-prestacion-de-servicios-cdgint20160219175358123>
- Sánchez, I. P. (2012). Organización empresarial y de recursos humanos. En I. P. Sánchez. Antequera, Malaga: IC editorial.
- Thompson, I. (2007). Concepto de Empresa. Obtenido de Promonegocios.net: <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-empresa.html>