



UNA MIRADA DESDE EL TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE FRESNO TOLIMA SOBRE LAS CAUSAS QUE INCIDEN EN LA DECADENCIA DEL CONTRATO LABORAL FRENTE AL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS AUXILIARES DE ENFERMERÍA EN EL AÑO 2020

A LOOK FROM THE HUMAN TALENT OF THE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE FRESNO TOLIMA ON THE CAUSES THAT AFFECT THE DECLINE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT COMPARED TO THE CONTRACT FOR THE PROVISION OF SERVICES IN NURSING ASSISTANTS IN THE YEAR 2020.

Edwin Javier Mendivelso Duarte ¹

Laura Nathalia Niño Ariza ²

Yubelly Adriana Hernandez Rodriguez ³

Juan Carlos Acosta Quevedo ⁴

RESUMEN

El contrato de prestación de servicios es libre y autónomo pero se ha venido desnaturalizando por la administración pública que revela una relación de tipo laboral que contiene dificultades significativas generando consecuencias jurídicas, es así como éste se distingue nitidamente de los contratos laborales de los servidores públicos, en cuanto a diferentes aspectos, como voluntad del contratante, remuneración, horas laborales, garantías contractuales, entre otros, por ello a través de este estudio se proyecta identificar los factores que inciden para que se realice la vinculación a través del contrato de prestación de servicios y no a través de un contrato laboral en el personal que desempeña las funciones de auxiliares de enfermería, para lo cual dentro del método se emplea un tipo de investigación cuantitativo de diseño descriptivo de corte transversal, de otra parte como instrumentos de recolección de datos se realiza una revisión documental a la luz de la jurisprudencia y un análisis a profundidad de las diferentes bases de datos de la institución, para lograr diseñar una sola en la que se unificaron criterios con el fin de contrastar las diferentes variables encontradas e identificar la experiencia, pericia, experticia, salario y otros factores frente a las labores desempeñadas concluyendo que el Hospital San Vicente de Paul de Fresno - Tolima, realiza celebración de contratos de prestación de servicios para el desempeño de las funciones permanentes del personal de auxiliares de enfermería en las E.S.E desconociendo los derechos laborales como funcionarios de la institución que posee una naturaleza pública al presentarse como una contratación de orden civil y comercial, teniendo las características de un contrato de orden laboral al cumplir con los elementos que del mismo se derivan.

PALABRAS CLAVE: Contrato, contrato de prestación de servicios, contrato laboral, contratistas, vinculación.

¹ Edwin-Javier Mendivelso-Duarte [CV] Abogado, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 88212530@unitec.edu.co

² Laura-Nathalia Niño-Ariza [CV] Psicóloga, Especialista en Psicología Clínica y Autoeficacia Personal, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 88202504@unitec.edu.co

³ Yubelly Adriana Hernandez Rodriguez [CV] Psicóloga, Especialista en psicología en seguridad y salud en el trabajo, método madre canguro, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 88212525@unitec.edu.co

⁴ Juan-Carlos Acosta-Quevedo [CV] Ingeniero Industrial, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión, Docente tutor de la Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - juanacosta@unitec.edu.co

ABSTRACT

The contract for the provision of services is free and autonomous but has been denatured by the public administration, which reveals a labor-type relationship that contains significant difficulties generating legal consequences, this is how it is clearly distinguished from the employment contracts of public servants. Regarding different aspects, such as the will of the contractor, remuneration, working hours, contractual guarantees, among others, for this reason, through this study it is planned to identify the factors that influence the connection through the service provision contract, and not through a labor contract in the personnel who perform the functions of nursing assistants, for which within the method a type of quantitative research of cross-sectional descriptive design is used, on the other hand, data collection instruments are used, performs a documentary review in light of jurisprudence and an analysis In-depth analysis of the different databases of the institution, to be able to design a single one in which criteria were unified in order to contrast the different variables found and identify the experience, expertise, salary and other factors compared to the work carried out concluding that the Hospital San Vicente de Paul de Fresno - Tolima, carries out contracts for the provision of services for the performance of the permanent functions of the staff of nursing assistants in the ESE, ignoring the labor rights as officials of the institution that has a public nature when it is presented as a civil and commercial contract, taking into account the characteristics of a labor contract when complying with the elements derived from it.

KEYWORDS: contract, contract for the provision of services, employment contract, contractors.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado “Una mirada desde el talento humano del Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima sobre las causas que inciden en la decadencia del contrato laboral frente al contrato de prestación de servicios en las auxiliares de enfermería en el año 2020”, tiene como fin abordar las diferencias que se pueden encontrar entre el contrato de prestación de servicios en una entidad de naturaleza pública descentralizada de carácter municipal y los contratos de orden laboral de la misma institución, está investigación tiene por objetivo general, analizar las causas que inciden en la decadencia del contrato laboral frente al contrato de prestación de servicios del personal del área asistencial que ejercen funciones de carácter permanente, adicionalmente se busca identificar las situaciones de acuerdo a la Ley voluntad del contratante, entre otros elementos como remuneración, horas laborales, garantías contractuales en la contratación realizada en la ESE, que pueden influir en la decisión de realizar la vinculación a través del contrato de prestación de servicios.

De acuerdo a lo expresado por Vallecilla (2018) en Colombia, habría que considerar el contrato de trabajo desde dos puntos de vista, “el primero se trata del contrato de trabajo entendido como una realidad jurídico objetiva [...] el segundo consiste en un acuerdo de voluntades, mediante el cual una persona natural se compromete a realizar determinada prestación en favor de otra, a cambio de una remuneración y bajo continuada dependencia” (p. 51), entendiendo la relación jurídica como aquella que tiene en cuenta los elementos esenciales de los que habla el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 23, modificado por la Ley 50 de 1990, la cual los define como “a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) 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 mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c) Un salario como retribución del servicio (artículo 1), entendiendo para el contexto de esta investigación que en lo que refiere a la continuada subordinación o dependencia “es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios” (Sentencia 00117 de 2018 Consejo de Estado).

La entidad realiza la contratación del personal misional a través de la modalidad de contrato de prestación de servicios, es por ello por lo que no suscribe contratos ni a término fijo, ni a término indefinido, sino que estos son realizados por periodos de tiempo cortos que pueden ser renovados de acuerdo al desempeño del personal, que realizan sus labores dentro de la entidad, es aquí donde entidades públicas como la E.S. E Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, se han visto involucradas y por ende han tenido varios inconvenientes de carácter jurídico por cuanto han existido diferentes procesos judiciales, alrededor del tema laboral y contencioso administrativo, al observarse contratos de realidad, nulidad y restablecimiento del derecho, debido a la interpretación que se le otorga a esta modalidad de contratación de prestación de servicios, sin tener en consideración que esta contratación se realiza con el personal que prestan sus servicios profesionales en el área asistencial de la institución cumpliendo funciones misionales propias al ejercicio del objeto social, de estas circunstancias nace el hecho de que se cumpla de manera intrínseca con los elementos de un contrato de orden laboral.

No es extraño entonces que en Colombia la diferente jurisprudencia de la Corte Constitucional haya venido aclarando el vacío legal frente a la normatividad laboral en cuanto a la forma de vincular personal en las diferentes entidades estatales, evidenciando la forma como se debe llevar la relación pactada con el personal, presentando grandes cambios desde su conocimiento hasta la fecha, en relación a la contratación a través del contrato de prestación de servicios, de esta circunstancia nace el hecho de que se haya venido esclareciendo que “La administración no está legalmente autorizada para celebrar un contrato de prestación de servicios que en su formación o en su ejecución exhiba las notas de un contrato de trabajo” y en caso que se presente una ilegalidad de las formas jurídicas, “en gracia del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, se llegue a desestimar un aparente contrato de prestación de servicios que en su sustancia material equivalga a un contrato de trabajo, en cuyo caso la contraprestación y demás derechos de la persona se regirán por las normas laborales más favorables” Sentencia C-154 de 1997, (p. 8).

1. BASES TEÓRICAS

1.1 Contrato

Para efectos de esta investigación se parte del concepto adoptado por el Código de Comercio en el cual se establece

que “el contrato es un acuerdo de dos o más partes para constituir, regular o extinguir entre ellas una relación jurídica patrimonial, y salvo estipulación en contrario, se entenderá celebrado en el lugar de residencia del proponente y en el momento en que éste reciba la aceptación de la propuesta” (art 864), en este sentido en palabras Velasquez (1988) se puede identificar que “en esta definición, el concepto de contrato alcanza una mayor amplitud, que no está limitada a la simple creación de obligaciones interdependientes entre sí, sino que adicionalmente abarca la modificación o extinción de las mismas”. Sin embargo el termino contrato no es tan reciente y sus orígenes están remontados al latín, pues como se menciona en Derecho “Desde el punto de vista etimológico la palabra contrato provienen del latín Cum y traho, venir en uno, ligarse; significando por consiguiente, la relación constituida a base de un acuerdo o convención. En los ordenamientos primitivos el mero acuerdo de voluntades no era un contrato, en sentido de fuente de las obligaciones, puesto que la voluntad por sí sola no podía crear obligaciones validas y eficaces”. Galvez (s.f)

De lo anterior, es valido interpretar según Duque (2018) que “se entiende entonces el contrato como un acuerdo de voluntades con la fuerza suficiente para crear normas jurídicas particulares o concretas. Se trata de una voluntad creadora de reglas de derecho. Es una concepción voluntarista del contrato que reposa en dos fundamentos: la igualdad y la libertad” (p. 456)

Vesga (2011), “En la modalidad de empleo se enmarcan todos los tipos de contrato laboral (verbal o escrito, temporal o indefinido) por los cuales una persona se vincula a una organización y obtiene el carácter de empleado de la misma, recibiendo, a cambio de su trabajo, un salario y beneficios adicionales denominados prestaciones sociales, como la prima de servicios, las vacaciones o las cesantías, entre otros”. (p. 174)

1.2 Contrato de prestación de servicios

Según Fierro (2011), “el contrato de prestación de servicios profesionales en la administración pública es ante todo un instrumento de gestión para vincular de manera temporal a personas naturales al servicio del Estado para el cumplimiento de determinados cometidos o para convenir con personas jurídicas unas obligaciones específicas de hacer, encaminadas siembre a satisfacer necesidades de interés general” (p. 3), este argumento corresponde muy bien a lo que plante a Anaya et al (2014) “El contrato de prestación de servicios profesionales fue creado como una herramienta de gestión para vincular de manera temporal a personas naturales y así dar cumplimiento de determinados cometidos o para convenir con personas jurídicas unas obligaciones específicas para ejecutar, encaminadas a integrar necesidades de interés general” (p. 8), entonces resulta conveniente destacar que de acuerdo al Concepto 168781 del Ministerio de Trabajo “esta modalidad contractual no se encuentra regulada en la legislación laboral, razón por la cual, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil o comercial, no se generan las prestaciones sociales, vacaciones, ni derechos propios de un contrato de trabajo, y una vez terminado el contrato de prestación de servicios, el contratista sólo tendrá derecho al pago de los honorarios, como la remuneración por los servicios prestados” (párr. 4), entendiendo lo anterior es significativa la importancia que tiene el interpretar que la legislación laboral no regula la contratación de prestación de servicios por ser esta una relación de orden comercial y civil, por esta misma línea Gomez y Diaz (2019) destacan como características del

contrato de prestación de servicios que “con fundamento en el análisis jurisprudencial y doctrinario del contrato de prestación de servicios, este puede caracterizarse como un i) contrato típico, ii) excepcional, iii) temporal, iv) que goza de amplitud de objeto, v) que se distingue del contrato de trabajo, vi) que puede celebrarse a través de la modalidad de contratación directa, vii) que admite el pacto y utilización de cláusulas excepcionales por parte de la entidad y viii) que pueden no requerir liquidación” (p. 3), es así como es fundamental destacar también lo planteado por Gómez (2017) en cuanto a la subordinación, ya que según lo planteado “en un Contrato de Prestación de Servicios, no se deben recibir órdenes permanentemente, lo anterior quiere decir que el contratista debe cumplir con el objetivo para el cual fue contratado y en el plazo acordado pero quien distribuirá el tiempo y/o forma para cumplir con dicho objetivo en el tiempo pactado es el mismo contratista” (p. 2).

1.3 Contrato laboral

Guataquí, (2001) afirma que “La primera definición específica de contrato de trabajo con referencia particular a su duración fue dada por la Ley 6 de 1945, según la cual «hay contrato de trabajo entre quien preste un servicio personal bajo la continua dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. No es, por lo tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que estas se sujeten a horario, reglamentos o control especial del patrono»”. (p. 175), la definición actualmente está dada por el Código Sustantivo El Trabajo (1950) la cual expresa que “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” (artículo 22).

2. MÉTODO

Esta investigación está basada en un diseño descriptivo de corte transversal con un enfoque cualitativo, el cual permitirá establecer la relación de las diferentes variables que se tienen en cuenta para lograr identificar las causas que inciden en la decadencia del contrato laboral frente al contrato de prestación de servicio en la E.S. E Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima en el año 2021.

2.1 Estrategias metodológicas

Se establece un corte transversal ya que como lo indica Rodríguez y Mendivelso (2018) “se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico” (p. 142), en este sentido el diseño transversal se distingue por ocurrir en un momento determinado, que para los efectos está enmarcado en el año 2021, de otra parte también se tiene en cuenta la afirmación de Bernal (2010) y se elige el método cuantitativo pues asegura que “se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados” (p. 60), por último el diseño descriptivo ya que en palabras de Hernandez et al. “Definen y describen un evento, fenómeno, hecho, programa, proceso, caso (individuo, objeto, organización, comunidad, etcétera)” (p. 66)

2.2 Población y muestra

Fue imprescindible realizar el análisis dentro del contexto de los datos correspondientes a la totalidad de los colaboradores que prestan sus servicios en el Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, tanto en la planta fija de la institución como el personal vinculado por medio de contratos de prestación de servicios, por cuánto en la entidad actualmente se encuentran laborando 138 personas entre empleados de planta y contratistas, y de esta manera identificar los factores que inciden para que se realice la vinculación a través de contrato de prestación de servicios y no por medio de un contrato laboral.

En el hospital actualmente son empleados de planta (38) personas de los cuales es conveniente aclarar que 30 pertenecen al grupo de empleados de carrera administrativa de la entidad, 2 de periodo nombramiento por tres años entre los cuales se encuentra la gerente y la jefe de control interno, 1 es empleado de libre nombramiento y remoción, 5 son de periodo nombramiento por un año rural, entre los cuales se encuentran los médicos rurales, así mismo se destaca que 26 de los empleados de planta prestan sus servicios en el área asistencial, siendo 11 auxiliares de enfermería, 1 enfermera jefe, 2 dos médicos planta, 1 odontóloga, 3 conductores de ambulancia, 1 regente de farmacia, 2 promotoras, 5 médicos rurales.

De igual forma cabe destacar que los restantes 12 empleados de planta prestan sus servicios en el área administrativa discriminados así: (3) porteros, (2) profesionales universitarios (2) auxiliares administrativos, (1) auxiliar del área de la salud estadística, (2) de periodo nombramiento por tres años entre los cuales se encuentra la gerente y la jefe de control interno, (1) empleado de libre nombramiento y remoción (1) empleado servicios generales.

Por otra parte cabe distinguir que de los 138 funcionarios que hacen parte de la institución 100, son contratados para la prestación de servicio de apoyo a la gestión y se encuentra vinculados por medio de contratos de prestación de servicios los cuales están tanto en área administrativa, como la asistencial, ellos se encuentran discriminados así: en el área asistencial existen (53) personas, de las cuales (29) son auxiliares de enfermería, (4) enfermeras jefes, (1) bacterióloga, (11) médicos, (2) odontólogas (1) técnico en rayos X, (2) higienistas orales (3) conductores y (1) regente de farmacia. De igual forma 47 personas hacen parte del hospital en el área administrativa como contratistas cumpliendo diferentes actividades contractuales.

2.3 Instrumentos de recogida de información

Como instrumento de recolección de información se tuvo en cuenta diferentes bases de datos de la institución, provenientes del área de talento humano, contratación y también del área jurídica, por otra parte se realiza el análisis de los profesiogramas en los que se identifican las funciones desempeñadas para cada cargo y de hojas de vida del personal las cuales no se anexan por temas de confidencialidad, con el fin de realizar la construcción de un consolidado que permitiera a través de graficas mostrar el contrataste las diferentes variables encontradas y que de alguna manera pueden incidir en la decadencia del contrato laboral frente al contrato de prestación de servicios tanto en las auxiliares de enfermería como en otros grupos de trabajadores.

2.4 Procedimiento

Como instrumento principal se toma inicialmente la información

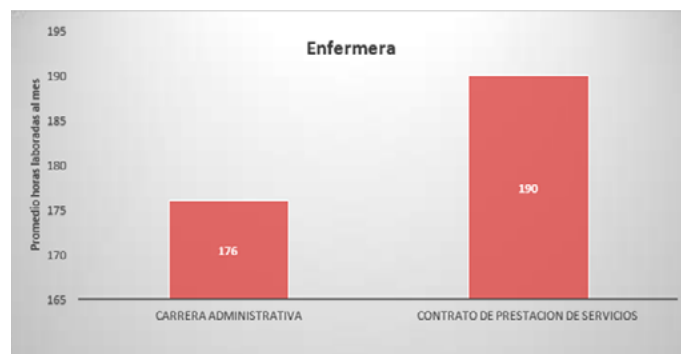
que existe en el área de talento humano del hospital, posteriormente se incluye la del personal de planta, tomada de la caracterización realizada cada año en la entidad donde se actualizan cargos, salarios, funciones desempeñadas, con el fin de tener un registro de cada funcionario y de la cual por ser entidad pública se exige para el manejo de la información de acuerdo a lo estipulado en la Ley 594 de 2000, la cual “tiene por objeto establecer las reglas y principios generales que regulan la función archivística del Estado”.

De otra parte los datos de los contratistas fueron tomados de los documentos existentes en el área de contratación y el área jurídica quienes son las áreas encargadas de llevar el registro de toda la información existente en la institución sobre el personal, ello con el fin de llevar a cabo un registro del personal contratado mediante este tipo de contrato, información con la cual presentan los informes pertinentes a los diferentes entes de control como son procuraduría y contraloría, adicionalmente registrar dicha información de los contratistas ante el SECOP (s.f.) que “funciona como una plataforma transaccional con cuentas para las Entidades Estatales y los Proveedores.

Cada cuenta tiene unos usuarios asociados a ella. Desde sus cuentas las Entidades Estatales crean, evalúan y adjudican Procesos de Contratación. Los Proveedores pueden hacer comentarios a los Documentos del Proceso, presentar ofertas y seguir el proceso de selección en línea”.

3. RESULTADOS

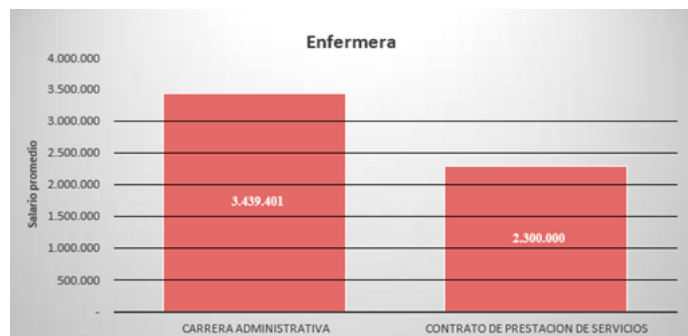
Grafica 1. Promedio horas laboradas al mes Vs. Tipo de Vinculación para el cargo de enfermera



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

De la gráfica 1, luego del análisis realizado a la caracterización sociodemográfica del personal que cumple funciones en el área asistencial de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima ocupando el cargo de Enfermera, se puede evidenciar con claridad que las funcionarias de carrera administrativa en promedio prestan sus servicios profesionales en un total de 176 horas mensuales y las enfermeras vinculadas por intermedio de contrato de prestación de servicios laboran en promedio 190 horas al mes, el anterior hecho configura una diferencia equivalente a 14 horas más de desempeño laboral que deben cumplir las contratistas por prestación de servicios frente a las funcionarias de carrera administrativa de la entidad, es interesante examinar este acontecimiento desde la perspectiva de la carga laboral que puede implicar el laboral más tiempo, ya que como es natural la sobre carga laboral puede derivar en factores físicos y psicológicos que afectan al colaborador y que son quienes cumplen labores dentro del Hospital teniendo un contrato de prestación de servicios.

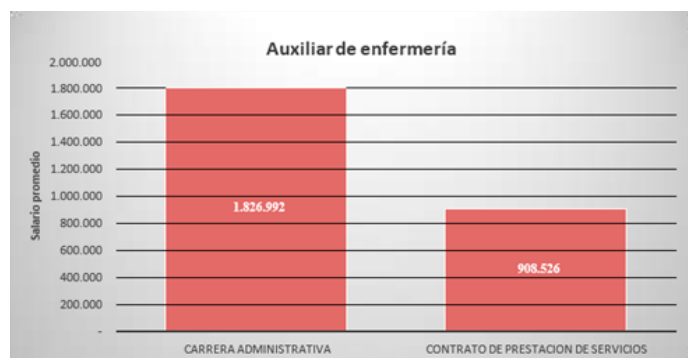
Grafica 2. Tipo de contrato Vs. Salario promedio para el cargo de enfermera



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

De la gráfica 2, se puede establecer que, de acuerdo al modelo de contrato suscrito para el personal de enfermeras de la institución, el salario promedio para las funcionarias de carrera administrativa está en promedio en \$3.439.401, pero para las contratistas por prestación de servicios que fungen como enfermeras del hospital sus honorarios oscilan en promedio alrededor de los \$2.300.000, hecho que genera una diferencia en sus ingresos en una suma de \$1.139.401, con relación a las funcionarias de carrera administrativa en el cargo de enfermera, sin lograrse entender por parte del grupo investigador el porqué de la diferencia tan marcada frente al promedio de ingresos que reciben las contratistas por prestación de servicios por honorarios, frente a las enfermeras de carrera administrativa del Hospital.

Grafica 3. Tipo de contrato Vs. Salario promedio para el cargo de auxiliar de enfermería

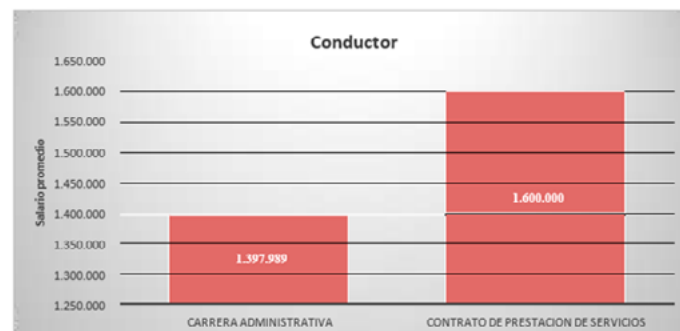


Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

Según el análisis realizado de la figura 3, se encontró que los elementos característicos y promedio de los salarios en el contrato de prestación de servicios para los auxiliares de enfermería del hospital, se encuentran establecidos en el salario mínimo legal vigente determinado por el gobierno nacional para el año 2021, es decir \$908.526, sin que se pueda evidenciar que el personal de contratistas perciban ninguna otra contraprestación por los servicios profesionales prestados, a diferencia de las empleadas públicas del hospital que hacen parte de la carrera administrativa, quienes reciben una contraprestación de salario de \$1.826.992, dejando reflejado una diferencia muy notoria en la consecución de los recursos emanados por la prestación de un servicio como auxiliares de enfermería, como quiera que las funcionarias de carrera administrativa perciben en promedio casi el doble de recursos por servicios profesionales prestados, que los pagados a las contratistas por prestación de servicios, dejando una marcada diferencia

de casi \$918.466, como diferencia en el ingreso neto que se les cancela como auxiliares de enfermería, hecho que evidencia que el tipo de contrato o vinculación con la entidad hospitalaria San Vicente de Paul, tiene mucho que ver al momento del ingreso recibido por honorarios profesionales o por salario en las auxiliares de enfermería pese a que realizan las mismas actividades contractuales.

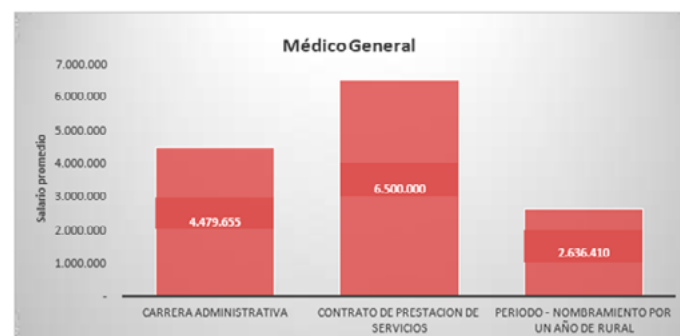
Grafica 4. Tipo de contrato Vs. Salario promedio para el cargo de conductor



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

De la figura 4, teniendo en cuenta el número de personas naturales que prestan sus servicios como contratistas de la entidad en el cargo de conductor, se comprobó que en promedio un contratista de prestación de servicios percibe por su honorarios una contraprestación de \$1.600.000, a diferencia de los empleados de carrera administrativa del hospital que se desempeñan en el mismo cargo como conductores y hacen parte de la planta fija de la institución hospitalaria, si bien es cierto pareciera que el personal de contratistas por prestación de servicios estuviera en su ingreso salarial muy por encima de los propios empleados de carrera administrativa, también se debe hacer claridad que de su ingreso recibido como honorarios debe sacar para realizar los aportes a seguridad social, en cuanto a salud, pensión y riesgos profesionales, debiendo el contratista asumir el 100% de su pago, hecho que desde ya ve reflejada una disminución en su ingreso, así mismo a diferencia del empleado de planta o carrera administrativa, el contratista no tiene derecho a otros ingresos que por el solo hecho de ser empleado de carrera administrativa en la institución pública percibe como ingreso.

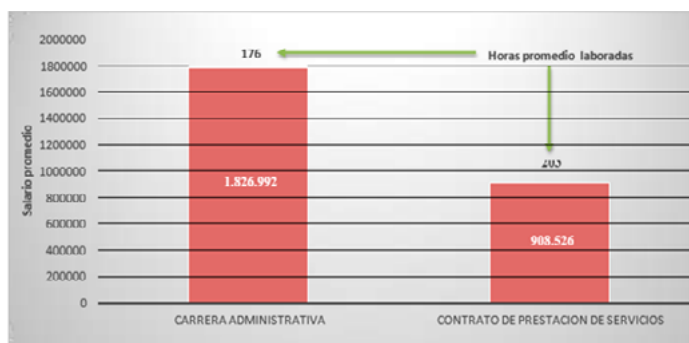
Grafica 5. Tipo de contrato Vs. Salario promedio para el cargo de médico general



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

De la figura 5, en la población de personal médico que presta sus servicios profesionales en el Hospital, encontrando un índice de mayor a menor salario por los servicios prestados, estableciéndose que un alto promedio salarial para los médicos que se encuentran vinculados por medio de contrato de prestación de servicios, quienes sus honorarios oscilan en promedio por los \$6.500.000, a diferencia de los médicos de carrera administrativa que hacen parte de la planta fija del hospital, a quienes el gobierno nacional les fija sus honorarios de conformidad a las tablas y decretos reglamentarios para este fin, a quienes les fija una escala salarial, un grado y valor del cual no se puede pasar, es por ello que quizás se vea tan marcada la diferencia entre un médico de prestación de servicios y un médico de carrera administrativa, quien su salario está en el hospital alrededor de los \$4.479.655, hecho que deja una diferencia abismal en promedio entre los médicos de prestación de servicios y los de carrera administrativa en el ingreso por servicios prestados de \$2.020.345, cumpliendo las mismas funciones dentro de la institución hospitalaria. Ahora bien, frente a los médicos de periodo o nombramiento por un año rural el ingreso en salario es más notorio como quiera que a los mismos les está establecido un promedio salarial neto de \$2.636.410, viéndose muy por debajo la obtención de sus ingresos por servicios prestados como médicos, aun cuando cumplen las mismas funciones que los médicos de carrera administrativa y los de contrato de prestación de servicios.

Grafica 6. Salario promedio Vs. Horas laboradas para el cargo de auxiliar de enfermería.



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

En la figura 6, de conformidad a las horas promedio laboradas por parte del personal de auxiliares de enfermería que hacen parte de la entidad, se observa que las funcionarias de carrera administrativa laboran en promedio 176 horas mensuales, y su ingreso salarial está establecido en \$1.826.992, y las auxiliares de prestación de servicios laboran en promedio mensual un total de 203 horas, y sus honorarios han sido fijados en la suma de \$908.526, estableciéndose que el personal de contrato de prestación de servicios laboran más horas al mes que las empleadas de carrera administrativa y su ingreso es menor, evidenciándose claramente que las empleadas de carrera perciben casi el doble de salario por menos horas de trabajo prestado a la institución, cumpliéndose las mismas funciones contractuales, hecho que refleja una vulneración a derechos de igualdad en materia laboral frente al personal de auxiliares de enfermería.

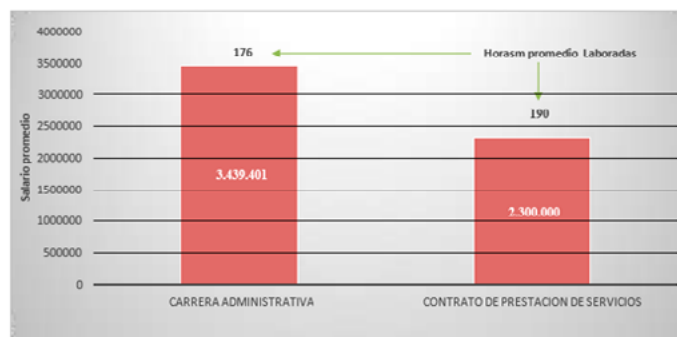
Grafica 7. Salario promedio Vs. Horas laboradas para el cargo de portero



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

De la figura 7, Se concluye que por las mismas necesidades que tiene el servicio de portería en el hospital los porteros cumplen las mismas funciones contractuales, pero en cuanto a horas laborales si se evidencia una diferencia entre los empleados de carrera administrativa y los contratistas de prestación de servicios como quiera que por Ley los funcionarios públicos solo pueden laborar 176 horas mensuales, en cambio para los contratistas no existe una Ley que les establezca una jornada laboral mínima o máximo de horas al mes, aunque se encuentra muy marcado en diferentes normas, decretos y leyes que los contratistas no deben cumplir horario para el personal de portería de contrato de prestación de servicios, en el hospital esta regla no se cumple y por el contrario deben cumplir un total de 210 horas mensuales, es decir un promedio de 34 horas más en la prestación de sus servicios laborales al mes, que los empleados de carrera administrativa en el servicios de portería de la entidad, ahora la diferencia de salario es de tan solo \$5.299.000, pareciera poco, pero la gran novedad es que quien obtiene ese promedio más de ganancia en el salario es el empleado de carrera administrativa quien labora menos horas al mes en la entidad, siendo injusto y desconcertante para quien presta sus servicios profesionales en el hospital en el área de portería como contratistas de prestación de servicios.

Grafica 8. Salario promedio Vs. Horas laboradas para el cargo de enfermera



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021

La grafica 8 muestra que, aunque existe similitud en el cargo de enfermera, y la formación profesional es la misma, y el cumplimiento de funciones esenciales es totalmente igual tanto para las enfermeras de carrera administrativa, como para las de contrato de prestación de servicios, las grandes diferencias oscilan en las horas mensuales laboradas en promedio por cada una como quiera que las enfermera de carrera administrativa deben cumplir un numero de 176 mensuales y las de contrato de prestación de servicios cumplen un numero de 190 horas mensuales en promedio, encontrado una diferencia de casi 14 horas más al mes que deben laborar, las contratistas de prestación de servicios en el área asistencial del hospital, ahora en cuanto a la remuneración percibida no se entiende, si en materia de funciones se cumplen las mismas dentro de la institución o servicio encomendado el ingreso salarial es bastante diferencial como quiera que las empleadas de carrera administrativa reciben en promedio mensual un valor de \$3.439.401, y las contratistas de prestación de servicios por honorarios les pagan \$2.300.000, hecho que refleja que perciben \$1.139.401, menos por el desarrollo de su labor profesional.

Grafica 9. Tipo de Contrato Vs. Años laborando en la empresa



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

En esta grafica 9, se observa muy marcado que el contrato de prestación de servicios en la institución hospitalaria estableciéndose que es la figura contractual más usada dentro de la entidad, dejando como porcentaje mayor a las personas que llevan un año en la institución prestando sus servicios, luego se desprenden de los dos a los cinco años como prestación de servicios como la actividad más constante y en un término menor se distingue un rango de los ocho a los once años, así mismo los funcionarios de periodo asociados a los nombramientos de un año rural, como su nombre los establece su paso por la entidad no es superior a este término e inclusive se puede observar en una pequeña medida unos funcionarios de periodo que llevan menos de un año prestando sus servicios al interior de la institución de salud, en cuanto a los empleados de carrera administrativa se encuentra un rango que va desde los trece años de servicio hasta los 44 años, siendo este último rango el periodo más alto que se encuentra en el hospital, frente a los funcionarios de periodo institucional de tres años, en los cuales se encuentran vinculados dos funcionarios la gerente y la jefe de control interno, siendo un rango muy bajo de funcionarios para la cantidad de empleos que tiene la entidad hospitalaria en su manual de funciones y planta de personal.

Grafica 10. Tipo de Contrato Vs. Años de experiencia

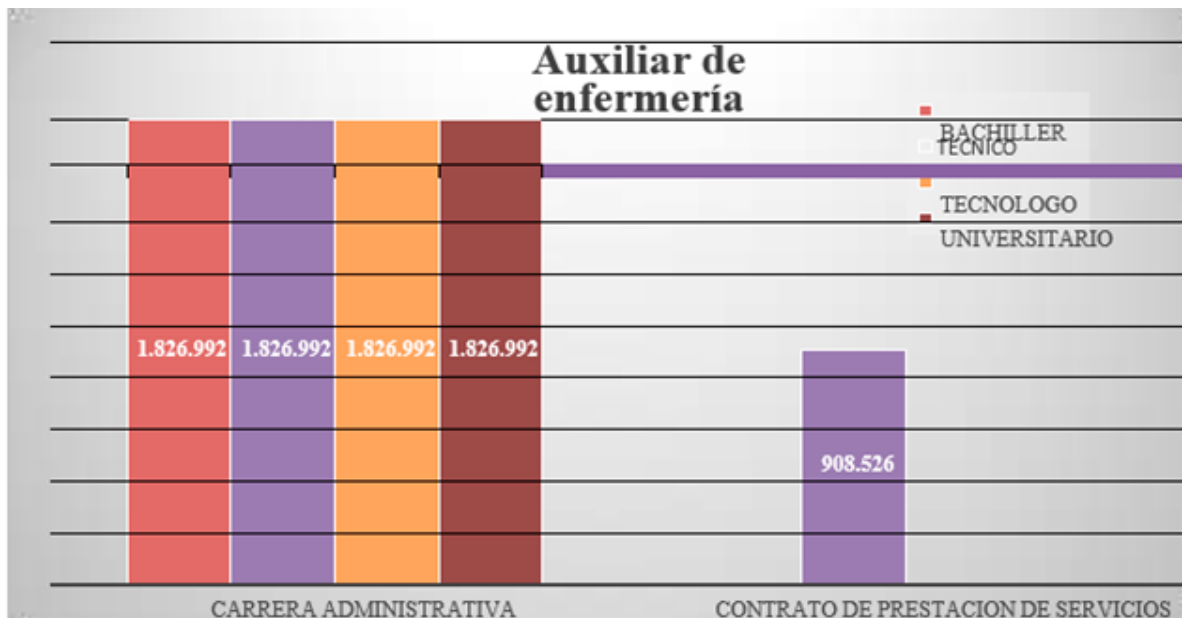


Fuente: Completamente generada por el autor, 2021.

En esta grafica 10, cabe señalar que en el rango más alto se encuentra el contrato de prestación de servicio como modalidad contractual más definida dentro de la institución hospitalaria, por lo tanto como consecuencia es el tipo de contratación que más se utiliza en la entidad de salud para vincular al personal, dejando como porcentaje mayoritario a las personas que cuentan con un margen de tres años de experiencia vinculados por este tipo de modelo contractual, así mismo se desprende un margen de igualdad porcentual entre quienes poseen 2, 4 y 8 años de experiencia, disminuye el porcentaje de experiencia entre los contratistas que poseen de 5,7,9,10,15 y 20 años de experiencia y por último se encuentran los que tienen tan solo 1 año de experiencia laboral, pero esta figura nos reafirma que existe en promedio un alto índice de personal vinculado con el hospital por medio de contrato de prestación de servicios.

Ahora bien frente al de carrera administrativa se refleja un rango de experiencia mínima que va desde los 8 años hasta los 45 años de experiencia, encontrando como categoría más alta 33 años de experiencia en este tipo de vinculación contractual, así mismo se encuentran los empleados de periodo o nombramiento por tres años cuya experiencia está enmarcada en un rango de 9 años, igualmente se encuentra los funcionarios vinculados en la modalidad de libre nombramiento y remoción cuya experiencia oscila en promedio en 10 años, y por último se evidencia que los empleados vinculados por periodo de nombramiento de un año rural quienes poseen menos de un 1 año de experiencia laboral. Este grafica corresponde muy bien a lo que se ha manifestado anteriormente y de lo cual a manera de conclusión se puede indicar que dentro de la institución hospitalaria el contrato de prestación de servicios es la tipología de contratación más relevante y utilizada en hospital para vincular a su personal, le siguen los empleados de carrera administrativa que hacen parte de la planta fija de personal de la institución y en menor rango se encuentran los de periodo de tres años y los de periodo con nombramiento de año rural.

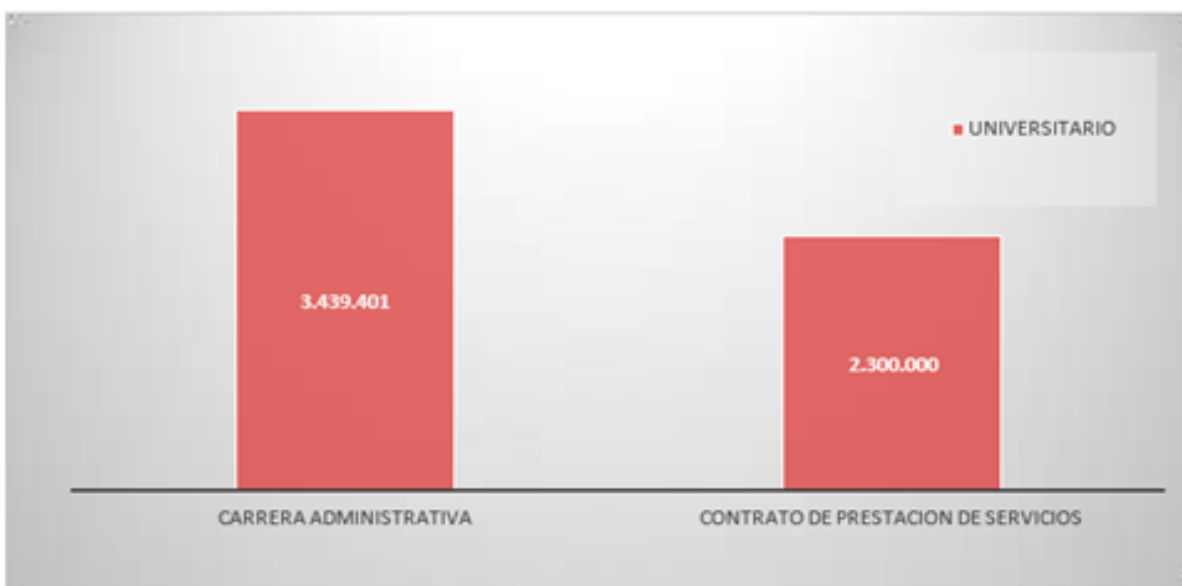
Grafica 11. Tipo de Contrato Vs. Nivel de escolaridad y salario para el cargo de auxiliar de enfermería



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021

La grafica 11, nos refleja grandes diferencias en cuanto al nivel de escolaridad existente en las auxiliares de enfermería que hacen parte de la institución en cuanto al tipo de contrato o de vinculación con el hospital, de las auxiliares de enfermería que pertenecen a la planta fija del hospital y son de carrera administrativa, se observa que su grado de escolaridad se encuentra en diferentes rangos desde bachiller, técnicos, tecnólogos y formación universitaria, aunque revisada la base de datos del hospital y sus respectivas hojas de vida se evidenció que las respectivas auxiliares se han ido formado educativamente a lo largo de su vida laboral dentro del hospital por ello se encuentran diferencias y diferentes grados de escolaridad entre dicho personal desde bachiller hasta título universitario, y su salario está establecido en promedio en \$1.826.992, sin importar su grado de escolaridad. Cosa diferente sucede con las auxiliares de enfermería que prestan sus servicios por medio de contratos de prestación de servicio a quienes se les ve reflejado su grado de escolaridad en el grado técnico y su salario es de \$ 908.526, encontrándose una disparidad enorme entre las auxiliares de enfermería de carrera administrativa y las contratistas por prestación de servicios, que aun cumpliendo las mismas funciones sus salarios son totalmente diferentes.

Grafica 12. Tipo de Contrato Vs. Nivel de escolaridad y salario para el cargo de enfermera



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021

De la gráfica 12, nos muestra que, aunque existe similitud en el cargo de enfermera, y la formación profesional es la misma, y el cumplimiento de funciones esenciales es totalmente igual tanto para las enfermeras de carrera administrativa, como para las de contrato de prestación de servicios, las grandes diferencias oscilan en la el ingreso salarial es bastante diferencial como quiera que las empleadas de carrera administrativa reciben en promedio mensual un valor de \$3.439.401 y las contratistas de prestación de servicios por honorarios les pagan \$2.300.000, hecho que refleja que perciben \$1.139.401, menos por el desarrollo de su labor profesional, aun cuando cumplen las mismas funciones que el personal de carrera administrativa y su formación profesional es la misma en grado universitario.

Grafica 13. Tipo de Contrato Vs. Nivel de escolaridad y salario para el cargo de médico general



Fuente: Completamente generada por el autor, 2021

De la figura 13, Para determinar si en realidad existe una diferencia entre el nivel de escolaridad y el salario para el personal de médicos que hace parte de la institución hospitalaria, se evidencia que el personal de planta que es de carrera administrativa y posee título de posgrado recibe un ingreso alrededor de los \$4.479.655, y el personal de contratistas por prestación de servicios sus honorarios oscilan en promedio por los \$6.500.000 y su formación es universitaria, hecho deja una contradicción frente a la formación académica, como se ve los médicos de carrera administrativa poseen estudio superior a los contratistas sus salarios están por debajo de los contratistas y su diferencia dineraria esta alrededor de \$2.020.345, hecho que refleja diferentes beneficios económicos cumpliendo las mismas funciones dentro de la institución hospitalaria, como médicos. Ahora bien, frente a los médicos de periodo o nombramiento por una año rural el ingreso en salario es más notorio como quiera que a los mismos les está establecido un promedio salarial neto de \$2.636.410 y su formación profesional hasta ahora la están culminando y hasta tanto no se termine el año rural la formación académica y remuneración no se verá ampliamente reflejada, por ello se ve muy marcada la diferencia con todo y lo anterior los médicos rurales aún están en formación preparándose para recibir su título formal en medicina.

3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis realizado en la presente investigación se puede observar, que el número total del personal vinculado a la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, en la actualidad suma un total de 138 personas entre hombres y mujeres mayores de edad, cuyas edades se encuentran en un rango de los 19 a los 66 años de edad, los cuales se encuentran distribuidos en diferentes cargos y responsabilidades, entre ellos se evidencia que algunos se hallan vinculados al área administrativa y otros al área asistencial, cumpliendo diferentes roles en el hospital, en esta misma línea vale la pena recalcar que los dos grupos tienen diferentes características, por lo tanto diferentes expectativas, diferentes responsabilidades dentro de la institución de salud, en lo que respecta a este trabajo, hecho que nos lleva a realizar una diferenciación entre los funcionarios que cumplen funciones en la planta fija del hospital y los que son vinculados por medio de contratos de prestación de servicios, lo anterior refuerza el argumento de que la entidad hospitalaria ha dispuesto el uso de la mencionada figura de contratación para llevar a cabo la vinculación del personal de contratistas en su institución, el cual en promedio supera y duplica la cantidad de contratistas frente al personal de planta que en la actualidad existe en la entidad hospitalaria, contrataciones que han sido llevadas a cabo por parte del representante legal de la ESE Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, quien acude a la modalidad de prestación

de servicios, por no contar dentro de la planta con el personal idóneo para la prestación del servicio esencial de salud, que en si es el servicio que presta la institución en el municipio de Fresno, siendo el único hospital que tiene el municipio, los pocos empleados de planta con los que cuenta no alcanzan para suplir la necesidad de prestación de servicios de salud de la comunidad tanto del área rural como los de la cabecera municipal de Fresno Tolima, por ello la gerente de la institución debe acudir a la figura contratos de prestación de servicios para vincular el personal y así poder cumplir con el objeto para el cual fue creado el hospital y que no es otro más que prestar servicios de salud bajo los parámetros de la Ley 100 de 1993, de igual forma es una de las modalidades contractuales más usadas en el ente hospitalario para la vinculación de los diferentes contratistas.

Parece claro que como lo afirma Arteaga (2014), “La contratación de servicios por parte de las entidades del Estado es cada vez frecuente y está prevista en la legislación colombiana con un criterio temporal, no permanente, permitiendo la vinculación contractual a través de la modalidad de contratación directa, lo cual ha servido para que se utilice la vinculación de personas naturales a través de un contrato de prestación de servicios” (p. 4), sin embargo partiendo del hecho que la E.S. E Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima no cuenta con el personal suficiente en su planta de personal, no es difícil descubrir que la institución requiere cumplir con las necesidades que los pacientes necesitan al ser atendidos en el área asistencial, de modo que el problema no es la falta de colaboradores, pues si bien se cuenta con el personal que pertenece a la planta fija, se ha tenido que recurrir a la contratación de personal externo que realice el acompañamiento pues ésta no alcanza a suplir las necesidades que se presentan a diario incluso antes y ahora con más intensidad como consecuencia de la pandemia generada por el Coronavirus, de las anteriores palabras nace el hecho de en el caso de las auxiliares de enfermería, se evidencia una prestación personal del servicio, en el sentido en que ellas realizan las funciones dentro de las instalaciones de la entidad, asumiendo horarios estrictos, que deben cumplir a cabalidad, pues dentro del análisis realizado ha quedado enmarcado que las auxiliares de enfermería contratistas por prestación de servicios vienen cumpliendo con un número de horas al mes hecho que típica un cumplimiento de horario, desdibujando la autonomía de la voluntad que se debe tener como contratista, de igual forma están sujetas a una subordinación por parte de sus superiores inmediatos como son las jefes de enfermería y los médicos de la institución pasándose a configurar una subordinación, y a su vez perciben una contraprestación como honorarios por los servicios prestados, hechos que configuran una relación contractual laboral y hacen parte del contrato de trabajo según lo enmarcado en el artículo 22 y 23 del Código sustantivo del Trabajo, tipificando una relación laboral entre las auxiliares de enfermería y el ente hospitalario, también es interesante examinar la problemática desde otros cargos en los que se manifiesta esta misma situación, como el caso del personal al que se le suministra y exige el uso de uniforme lo cual permite entrar en consideración sobre la independencia del contratista.

De otra parte no sería extraño que la institución se viera envuelta en demandas por contratos realidad a través

de la demanda judicial para que el personal obtenga las prestaciones sociales que no le fueron canceladas por la entidad, llegarían alcanzar una contraprestación por la indemnización que les es ordenada pagara a las instituciones cuando ha sido demostrado el contrato realidad frente a la figura del contrato de prestación de servicios, hecho que afectaría enormemente los presupuestos de la entidad pública al ser condenada a pagar dichas indemnizaciones, es importante recordar que en la presente investigación ha quedado demostrado que las auxiliares de enfermería contratistas tienen todas las garantías legales y cumplen a cabalidad con los requisitos laborales con los cuales podrían entrar a demandar a la institución de salud para reconocimiento y pago de sus prestaciones sociales, a su vez el ente hospitalario vincula a las auxiliares de enfermería contratistas del área asistencial del hospital por la figura del contrato de prestación de servicios para ahorrarse el pago de prestaciones sociales, hecho que configura una violación a la ley como quiera que la jurisprudencia colombiana prohíbe la vinculación del personal de auxiliares enfermería por la modalidad de contratos de prestación de servicios, por ello los investigadores sugieren que la entidad hospitalaria acuda a la formalización del empleo y manejar la figura del contrato de trabajo y no la de prestación de servicios sobre todo para vincular al personal que hace parte del área asistencial, protegiendo de esta manera las finanzas del hospital y respetando los derechos laborales del personal que presta sus servicios profesionales en el Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima.

En la investigación se pudo establecer que la modalidad de vinculación contractual más utilizada en la ESE Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, es por medio del contrato de prestación de servicios, desempeñando diferentes funciones tanto en el área asistencial como en el área administrativa, para determinar el tipo de vinculación ejercido por el ente de salud en su personal, se debe recurrir a lo que establece las normas legales en Colombia frente a lo dispuesto para la modalidad de contratos de prestación de servicios, contrato laboral y empleados de carrera administrativa, por ello se deben tener en cuenta las normas reglamentarias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y diferentes pronunciamiento de las altas cortes en Colombia como el Consejo de Estado, la Corte constitucional y Corte suprema de Justicia.

Por otra parte al tener en cuenta que “la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo son aspectos intrínsecos del sujeto que no están condicionados por el tipo de contrato ni por las realidades asociadas a este” (Sanins et al. 2015, p.18), se puede inferir que si bien el tipo de contrato laboral no influye en los factores psicosociales del personal, la sobre carga laboral al que está expuesto el personal al tener que cumplir con este tipo de contratos con horarios más extensos, sí podría ocasionar una afectación en los factores psicosociales del personal que está vinculado en la institución a través de la modalidad de contrato de prestación de servicios pues investigaciones como la de Rivera (2017) en la que se analiza el efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores se afirma que “al indagar el contenido en la carga de trabajo, se observa que los factores de riesgo psicosocial, inciden en los procesos de trabajo, a nivel físico, social y mental, los cuales se ven reflejados en la eficiencia y el desempeño de sus resultados” (p. 1), es por ello que se sugiere realizar una investigación en

la que se indague sobre las afectaciones en cuanto a los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del área asistencial de la E.S. E Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima que han sido vinculados a través del contrato de prestación de servicios, frente aquellos que tienen un contrato laboral.

Esta investigación encuentra relación en la afirmación de Vega (2006) quien a través de su estudio logra establecer que “a la aparente reducción de las plantas de personal de las entidades estatales corresponde un aumento en la celebración de contratos de prestación de servicios, mecanismo que permite evadir los sistemas de selección exigidos para la contratación estatal lo mismo que para el ingreso y permanencia en el sector oficial”. (párr. 1) pues es evidente que el nivel de contratación mediante el contrato de prestación de servicios en el la E.S. E Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, es mucho mayor a la contratación a través de contrato laboral, de lo cual se podría concluir que los contratos de prestación de servicios han pasado a ser una forma de negocio en el que las entidades no le brindan las mismas garantías al trabajador que un contrato de trabajo como lo asegura Menjura et al (2014)

Como limitante para la realización de la presente investigación la pandemia del COVID- 19, no permitió realizar un estudio a fondo, ni realizar mayores encuestas en el personal de salud, tanto contratista como de carrera administrativa que hacen parte del hospital, por todos los protocolos de bioseguridad que se manejan en la institución de salud, a su vez la diferencia en cuadro de turno y acceso a las áreas de la institución también dificultó un poco el resultado de la investigación, proponiendo que a futuro se lleva a cabo un estudio minucioso en el Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, donde se pueda dar aplicación a encuestas que permitan obtener unos mejores datos y así poder proponer mejoras continuas al ente hospitalario.

A manera de conclusión los investigadores proponen que en la entidad Hospital San Vicente de Paul de Fresno Tolima, se debe corregir la vinculación del personal asistencial tanto de enfermeras jefes, auxiliares de enfermería, médicos, bacteriólogos, odontólogos entre otros por medio del contrato de prestación de servicios como quiera que se ha venido desnaturalizando por la administración pública del hospital, creando una relación de tipo laboral que contiene dificultades significativas lo cual trae consigo consecuencias jurídicas a futuro para la institución.

Igualmente se recomienda que la administración del hospital llevar a cabo la contratación del personal asistencial por medio de contratos laborales y no de prestación de servicios, como quiera que esta figura contractual utilizada actualmente deforma la esencia y el contenido natural del contrato de prestación de servicios, dándole paso al nacimiento de una verdadera relación laboral llevando a una vulneración de derechos de los particulares, por la mala interpretación y aplicación del contrato de prestación de servicios aprovechando la necesidad del particular que necesita del empleo, desdibujando de esta manera el contrato laboral por la figura de la contratación por prestación de servicios.



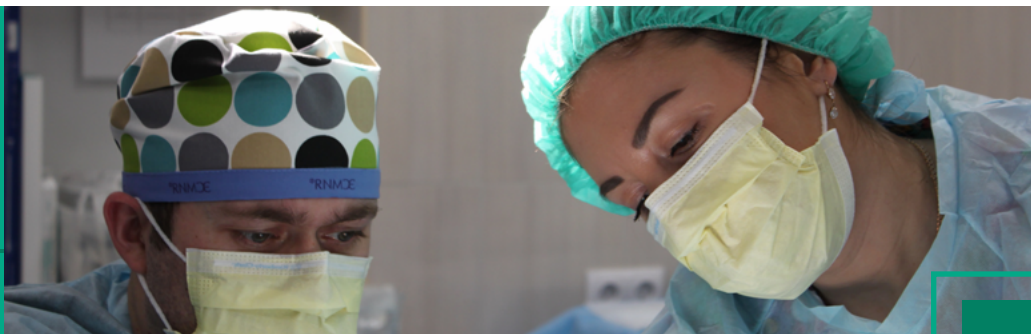
REFERENCIAS



- Anaya, B., & Andrade, D., & Herazo, S., & Sanchez, D. (2014). El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana. [Tesis de especialización, Universidad Sergio Arboleda]. Repositorio U Sergio arboleda. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/989/EI%20contrato%20de%20p%20restaci%20F3n%20de%20servicios%20en%20la%20legislaci%20F3n%20colombiana.pdf?sequence=4>
- Arteaga, J. (2014). “Características del contrato de prestación de servicios suscrito con personas naturales”. [Tesis de especialización, Universidad Militar nueva granada]. Repositorio Unimilitar]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13794/prestacion%20servicios%20215.pdf?sequence=2>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. (3 ed). Colombia. Prentice Hall. Código Sustantivo del Trabajo. (1951). Ministerio de Protección Socia. 7 de junio. D.O. 27622. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Consejo de Estado (2018). Sentencia 00117 de 2018. Contrato realidad. 1 de marzo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86799>
- Corte Constitucional. (1997) Sentencia C-154 de 1997. Estatuto general de contratación de la administración pública. 19 de marzo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3410>



REFERENCIAS



- Corte Constitucional. (1997) Sentencia C-154 de 1997. Estatuto general de contratación de la administración pública. 19 de marzo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3410>
- Duque, A. (2008). “Una revisión del concepto clásico de contrato”. Revista Facultad de Derecho y Ciencias
- Políticas. 109. 453-480. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2915364>
- Fierro, J. (2011). ¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral? [Tesis de especialización, Universidad de la Sabana]. https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1675/JOSE_AGUSTIN_FIERRO_C_ASTRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galvez, F. (s.f.) Clasificación de los Contratos. Universidad Mariano Galvez. Derecho Civil. Arte & Diseño. https://issuu.com/alexdesign7/docs/revista_379324e22081cc
- Gómez, A., & Díaz, C. (2019). “El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración”.
- Universitas, 139. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.cpse>
- Gómez, M. (2017). “Diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo”. Abeces Jurídico. <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3607/47-Diferencias%20entre%20el%20contrato%20de%20prestaci%F3n%20de%20servicios%20y%20el%20contrato%20de%20trabajo.pdf?sessionid=97465081425682EF4F930567BD1B04EB?sequen%20ce=1>
- Guataquí, J. (2001). “La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano”. Revista de economía del Rosario, 4(2). 173-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7558642>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Presidencia de la Republica. 28 de diciembre. D.O. 39618 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Presidencia de la Republica. 28 de diciembre. D.O. 39618 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Ley 594 de 2000. Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. 14 de Julio. D.O. 44.084 <https://normativa.archivogeneral.gov.co/ley-594-de-2000/>
- Menjura, D., & Guerrero, M., & Silva, A., & Witt, S. (2014). “Contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia. tratamiento jurisprudencial 2011 a 2014” [Tesis de pregrado,
- Universidad Libre de Colombia]. Repositorio U Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7715/MenjuraDiana2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Justicia. Decreto 410 de 1971. Por el cual se expide el Código de Comercio. 27 de marzo. D.O. 33.339.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41102> Ministerio del Trabajo. (2014). Concepto 168781. Radicado ID 40827 Laboral individual — Contrato de prestación de servicios. 30 septiembre. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48263/ID+40827+Algunas+caracter%C3%ADsticas+contrato+de+prestaci%C3%B3n+de+servicios.docx/384a0611-82c3-16d9-1fca-bd3ffbc3e77e?t=1487361538524&download=true>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). “Diseño de investigación de corte transversal”. Revista Médica
- Sanitas. 21(3), 141-146. https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf
- SECOP (s.f). ¿Qué es el SECOP II? <https://colombiacompra.gov.co/node/22829>
- Sanín, A., López, A., & Gómez, B. (2015). “Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales”. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 34(1), 9-21. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7946/1/Sanina_2016_EfectosTipoContrato.pdf



REFERENCIAS



- Vallecilla, L. (2018). “La relación laboral y el contrato de trabajo”. Colección JUS laboral. 8(1). 27-69 <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23054>
- Vega, M. (2006). “El debate jurídico en torno al contrato de prestación de servicios”. Prolegómenos, 9(17), 67-75. <https://doi.org/10.18359/prole.2585>
- Velasquez, C. (1988). “El concepto de contrato en el código de comercio”. Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas. (80), 179-184. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/4837>
- Vesga, J. (2011). “Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico”. Pensamiento Psicológico, 9(16).171-182. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612011000100012&script=sci_abstract&tlng=es