

**Revisión Bibliográfica del Desempeño Laboral: Contratistas Vs. Libre
Nombramiento en Colombia**



**Revisión Bibliográfica: Desempeño Laboral De Personal Contratista Vs Libre
Nombramiento En el Sector Público De Salud De Colombia**

Elaborado por:

Vivian Paola Moreno López

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

agosto de 2024

**Revisión Bibliográfica del Desempeño Laboral: Contratistas Vs. Libre
Nombramiento en Colombia**

**Revisión Bibliográfica: Desempeño Laboral De Personal Contratista Vs Libre
Nombramiento En el Sector Público De Salud De Colombia**

**Elaborado por:
Vivian Paola Moreno López**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista
en Gerencia de Proyectos**

**Asesor(a)
Henry Alberto Rodríguez Guzmán
Administrador de Empresas**

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

agosto de 2024

Revisión Bibliográfica del Desempeño Laboral: Contratistas Vs. Libre Nombramiento en Colombia

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	6
Introducción.....	8
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. Descripción del problema	11
1.2. La pregunta de investigación	12
1.3. Los objetivos de la investigación.....	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación	13
2. MARCO DE REFERENCIA.....	15
2.1. Ámbito Teórico.....	15
2.2. Ámbito Conceptual.....	19
2.3. Ámbito Histórico.....	24
2.4. Ámbito Legal.....	25
3. METODOLOGIA.....	27
3.1. Enfoque y alcance de la investigación	28
Implicaciones Psicológicas	30
Clientelismo y Corrupción	31
Hallazgos.....	32
Soluciones.....	34
a. Reforma de la legislación laboral	34
b. Creación de un Sistema de supervisión y auditoría.....	34
c. Fortalecimiento de los procesos de selección y contratación	34
d. Implementación de contratos mixtos	35
e. Capacitación y Sensibilización de funcionarios públicos	35
f. Promoción de la contratación a término indefinido	35
g. Fortalecimiento del control ciudadano	36
h. Revisión periódica de las plantillas de personal	36

Revisión Bibliográfica del Desempeño Laboral: Contratistas Vs. Libre Nombramiento en Colombia

4. HIPOTESIS.....	36
4.1. Las variables.....	36
4.1.1. Variable(s) Independiente(s)	36
4.1.2. Variable(s) Dependiente(s)	37
5. RESULTADOS	37
6. CONCLUSIONES	39
Referencias	41

Resumen

Este estudio examina la situación laboral de los colaboradores de las entidades públicas de Colombia, centrándose en aquellos contratados bajo dos modalidades diferentes: contratos por prestación de servicios y contratos de libre nombramiento y remoción. La contratación por prestación de servicios, regulada por la Ley 80 de 1993, ha sido una práctica común en el sector público colombiano, diseñada inicialmente para cubrir actividades especializadas o temporales que no pueden ser realizadas por el personal de planta. No obstante, esta modalidad ha sido criticada por su uso indebido para evadir responsabilidades laborales, como el pago de prestaciones sociales y la creación de una relación laboral formal.

El uso extensivo de contratos de prestación de servicios ha generado preocupaciones respecto a la estabilidad laboral, la motivación y el compromiso de los empleados. Estas preocupaciones surgen de la percepción de inseguridad laboral y de la falta de beneficios sociales, lo que puede afectar negativamente el desempeño y la moral de los trabajadores. En contraste, los contratos de libre nombramiento y remoción suelen ofrecer mayor estabilidad y beneficios asociados, lo que puede traducirse en un entorno laboral más motivador y seguro.

El objetivo del estudio es comparar el desempeño laboral de los colaboradores en ambas modalidades de contratación, analizando cómo factores como la estabilidad laboral, la motivación y el compromiso afectan el rendimiento y los procesos de gestión dentro de las entidades públicas. Para ello se utiliza una metodología cualitativa la cual facilita una comprensión detallada de las ventajas y desventajas de cada modalidad de contratación, enfocándose en cómo estas impactan en el desempeño laboral y en la satisfacción de los empleados.

Al realizar este análisis comparativo cualitativo, el estudio busca proporcionar una base sólida para mejorar la gestión del talento humano en el sector público colombiano, proponiendo

recomendaciones que promuevan prácticas de contratación mas justas y eficaces. Los resultados esperados pueden contribuir a la formulación de políticas públicas que aumenten la eficiencia operativa y mejoren la satisfacción laboral dentro del entorno de las entidades gubernamentales.

Palabras Clave: Contrato, prestación de servicios, libre nombramiento, distrito, sector público.

Abstract

This study examines the employment situation of employees of public entities in Colombia, focusing on those hired under two different modalities: contracts for the provision of services and contracts for free appointment and removal. Contracting for the provision of services, regulated by Law 80 of 1993, has been a common practice in the Colombian public sector, initially designed to cover specialized or temporary activities that cannot be carried out by regular personnel. However, this modality has been criticized for its misuse to evade work responsibilities, such as the payment of social benefits and the creation of a formal employment relationship.

The extensive use of service contracts has raised concerns regarding job stability, employee motivation and commitment. These concerns arise from perceived job insecurity and lack of social benefits, which can negatively impact worker performance and morale. In contrast, free appointment and removal contracts usually offer greater stability and associated benefits, which can translate into a more motivating and secure work environment.

The objective of the study is to compare the work performance of employees in both types of hiring, analyzing how factors such as job stability, motivation and commitment affect performance and management processes within public entities. To do this, a qualitative

methodology is used which facilitates a detailed understanding of the advantages and disadvantages of each contracting modality, focusing on how these impact job performance and employee satisfaction.

By performing this qualitative comparative analysis, the study seeks to provide a solid basis to improve human talent management in the Colombian public sector, proposing recommendations that promote fairer and more effective hiring practices. The expected results can contribute to the formulation of public policies that increase operational efficiency and improve job satisfaction within the environment of government entities.

Keywords: Contract, provision of services, free appointment, district, public sector.

Introducción

Para iniciar este estudio lo primero que se busca es hacer una contextualización sobre cómo es la contratación en Colombia en el sector público. Según el informe de rendición de cuentas 2023, publicado por la Unidad del Servicio de Empleo (SPE), muestra la celebración de los diferentes contratos (prestación de servicios, compraventa, suministro, arrendamiento, asociación, cooperación) bajo las diversas modalidades de contratación (Selección Abreviada, Subasta, Mínima Cuantía, Directa), la Unidad del SPE busca el cumplimiento de los fines del Estado, así como la continua y efectiva prestación de los servicios para la cual fue creada, lo anterior y de conformidad con los principios de la contratación estatal. Se evidencia que el tipo contractual prevalece en la contratación por prestación de servicios de persona natural con un 65% seguido de contratación por prestación de servicios de persona jurídica con un 22%; dentro de las modalidades de contratación, el grueso de la contratación se enmarca en las modalidades de mínima cuantía, selección abreviada y contratación directa.

Se debe tener en cuenta que el tipo de contratación bajo la modalidad de prestación de servicios es benéfica para el gobierno, ya que reduce costos en aras de economizar; sin embargo, este tipo de contratación genera una alta rotación de personal, ya que constantemente, los colaboradores están buscando otras opciones laborales debido a la inconformidad en los honorarios, el tipo de contratación, el exceso de carga laboral, la alta presión laboral, la falta de estabilidad laboral, ya que está supeditado a las “palancas políticas” y la falta de oportunidad de crecer profesionalmente. Pero es necesario también investigar, si quizás se está configurando un contrato laboral realidad y que, en la mayoría de los casos, se desconoce el vínculo laboral y por lo tanto los beneficios salariales y prestacionales; razón por la cual, se tomará como punto de partida el artículo 53 de la constitución política de Colombia, el cual hace referencia a:

Art. 53: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Es importante investigar las reformas que se han hecho con relación a este artículo a través de los años y así mirar la evolución, y si esta ha sido benéfica o no para los trabajadores por prestación de servicios.

Este estudio no pretende desdibujar la oportunidad laboral que brinda la entidad pública, de hecho, cabe resaltar el alto compromiso que se tiene al trabajar por la comunidad y los altos estándares de calidad que tienen en la prestación del servicio, si no, por el contrario, servir como instrumento de estudio para el análisis de las brechas que se tienen con respecto a la contratación del personal en relación con lo que el gobierno ha establecido por ley.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia, los contratos por prestación de servicios en las entidades públicas están regulados por la ley 80 de 1993. Estos contratos permiten a las entidades estatales contratar personas naturales para realizar actividades que no pueden ser llevadas a cabo por personal de planta o que requieren conocimientos especializados. Sin embargo, estos contratos no establecen una relación laboral formal, no incluyen prestaciones sociales y son temporales.

Aunque inicialmente se crearon para mejorar la eficiencia administrativa y permitir la participación de ciudadanos en labores del Estado, esta modalidad contractual ha sido utilizada de manera inadecuada, con el tiempo se ha convertido en un mecanismo para evadir responsabilidades laborales y, en algunos casos, ha sido instrumentalizada para prácticas de corrupción, como las cuotas políticas.

Además, al no existir una relación laboral formal ni obligaciones como el pago de prestaciones sociales, este tipo de contratación coloca a los trabajadores en una situación de inseguridad laboral y desventaja frente a quienes tienen contratos a término indefinido. Esta precariedad laboral puede afectar negativamente la motivación y el desempeño de los empleados, lo cual, a su vez, puede impactar la eficiencia y continuidad de los procesos de gestión en las entidades públicas.

Dada la alta dependencia de esta modalidad en el sector público, como evidencia el caso de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., donde casi el 80% de los empleados están contratados por prestación de servicios, es crucial analizar cuál es el tipo de contratación mas adecuado para los colaboradores de entidades públicas. El presente trabajo pretende explorar y analizar, a través de una revisión de la literatura, cómo las diferentes modalidades de contratación afectan el desempeño laboral y la eficiencia en la gestión de las entidades públicas de Colombia.

1.1. Descripción del problema

El problema central del presente trabajo se enfoca en la modalidad de contratación por prestación de servicios en las entidades públicas de Colombia, la cual está regulada por la ley 80 de 1993, artículo 32, numeral 3. Esta ley establece que las entidades estatales pueden contratar personas naturales bajo la modalidad de prestación de servicios para actividades que no pueden ser realizadas por personal de planta o que requieren conocimientos especializados. Dichos contratos no generan una relación laboral ni prestaciones sociales y deben celebrarse por el tiempo estrictamente necesario. Sin embargo, con el tiempo, esta modalidad contractual ha sido objeto de abuso y se ha desvirtuado de su propio original. Se ha utilizado como un medio para evadir las relaciones laborales formales y para implementar prácticas de clientelismo, aprovechando la necesidad de empleo de las personas. A pesar de las características establecidas, como la falta de subordinación, la ausencia de horarios laborales estrictos y la no obligación de pagar prestaciones sociales, esta modalidad de contratación ha creado un escenario de inseguridad laboral y desmotivación entre los trabajadores afectando directa o indirectamente el desempeño laboral de los colaboradores.

La situación es alarmante, ya que, según datos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E (2022) el 79.7% de los empleados de esa entidad pública están contratados bajo la modalidad de prestación de servicios. Esa alta dependencia de contratos de prestación de servicios plantea serias preocupaciones sobre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los empleados, ya que, a diferencia de los contratos a término indefinido, no ofrecen estabilidad ni beneficios sociales. Además, esta situación repercute negativamente en el desempeño laboral y la continuidad de los procesos de gestión dentro de las entidades públicas.

El problema radica en determinar cual es el tipo de contratación mas adecuado para los colaboradores de entidades públicas en Colombia, de manera que se promueva un entorno

laboral mas justo, seguro y motivador. Al mismo tiempo, es necesario, con base en una revisión literaria, analizar cómo la modalidad de contratación impacta en el desempeño laboral de los empleados y en la eficiencia de los procesos de gestión de las entidades públicas. El objetivo es hacer una revisión de la literatura que permita tener una visión objetiva relacionada con los efectos de los diferentes tipos de contratación sobre la motivación, la satisfacción laboral, la estabilidad de los empleados, y la capacidad de las entidades para cumplir con sus objetivos institucionales. Esta revisión permitirá identificar prácticas de contratación mas efectivas que puedan contribuir al desarrollo de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales y a optimizar el funcionamiento de las entidades del sector público en Colombia

Con base en lo anteriormente mencionado se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.2. La pregunta de investigación

¿Cómo afecta la modalidad de contratación por prestación de servicios en comparación con la modalidad de libre nombramiento y remoción al desempeño laboral, la estabilidad, la motivación y el compromiso de los colaboradores en las entidades públicas de Colombia?

1.3. Los objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar el impacto de las modalidades de contratación por prestación de servicios y de libre nombramiento y remoción en el desempeño laboral, la estabilidad, la motivación y el compromiso de los colaboradores en las entidades públicas de Colombia, con el fin de identificar prácticas de contratación que promuevan un entorno laboral mas eficiente, equitativo y motivador.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar y describir las características principales de los contratos por prestación de servicios y de libre nombramiento y remoción en las entidades públicas de Colombia, y cómo estas características influyen en la estabilidad, motivación y compromiso de los colaboradores.

2. Analizar las ventajas y desventajas de un contrato por prestación de servicios Vs un contrato de libre nombramiento y remoción para comprender cómo cada modalidad afecta a los colaboradores y a las entidades públicas desde una perspectiva integral

3. Evidenciar el impacto que tiene sobre los procesos de gestión de la entidad pública, el tener contratado personal por prestación de servicios y determinar si se afecta la calidad en la prestación de los servicios y la gestión de las entidades.

1.4. Justificación de la investigación

El hecho de tener un contrato por prestación de servicios profesionales o un contrato a término indefinido puede influir en los colaboradores, y tener un impacto significativo en su desempeño y bienestar laboral.

Desde las diferentes áreas de las entidades públicas, objeto de estudio, se desempeña un papel fundamental dentro de la administración y prestación de servicios que afectan directamente a la comunidad. Los colaboradores en estas entidades enfrentan grandes desafíos y responsabilidades por lo que requieren altos niveles de preparación y rendimiento para cumplir con sus funciones de manera efectiva. La calidad de los servicios públicos y la eficiencia en la gestión de las entidades dependen en gran medida del desempeño y compromiso de su personal, lo que subraya la importancia de analizar las modalidades de contratación y su impacto en el entorno laboral.

Teniendo en cuenta las características del contrato por prestación de servicios, como lo son la temporalidad y la ejecución específica de las labores, genera en los colaboradores incertidumbre e inestabilidad laboral, lo que podría afectar negativamente el compromiso con las tareas asignadas y la disposición para invertir tiempo y esfuerzo en las mismas. Es decir, que un contrato a término indefinido proporciona mayor seguridad, y por ende mayor estabilidad emocional y en el desempeño laboral un compromiso más duradero con el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad. En relación con los procesos puede haber una afectación de la continuidad en la ejecución de los proyectos, la calidad del trabajo y la ejecución de los contractuales como tal.

Sería conveniente fortalecer las áreas de Recursos Humanos, donde exploren y comprendan los aspectos a mejorar en el ámbito de la contratación pública, de manera que se pueda contribuir al logro de los objetivos tanto personales como institucionales de manera eficiente y efectiva.

En resumen, esta investigación busca analizar la afectación que tienen los diferentes tipos de contratos, ya sea por prestación de servicios o contrato a término indefinido, en el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, destacando la influencia de la temporalidad y la ejecución específica de tareas en contratos por prestación de servicios, lo que puede generar incertidumbre e inestabilidad laboral; y también teniendo en cuenta, que los contratos a término indefinido generan mayor seguridad, estabilidad emocional, y un compromiso más duradero con los objetivos institucionales; lo anterior, con el objetivo de proporcionar aportes valiosos para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos y contribuir al fortalecimiento de la eficacia y eficiencia en la ejecución de los objetivos institucionales.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Ámbito Teórico

El modelo de contratación por prestación de servicios surge de la necesidad tanto de los sectores públicos como privados, de obtener la prestación de servicios especializados sin la necesidad de generar una relación laboral que implique el asumir ciertos costos por parte del empleador. Este tipo de contrato tiene ciertas características como reducción de costos, flexibilidad, menor carga administrativa, manejo de proyectos específicos, agilidad en la contratación, especialización, entre otros.

La ley 80 de 1993, en el artículo 32, numeral 5, habla sobre los deberes y derechos de los contratistas; dentro de ellos encontramos que, tienen derecho al pago oportuno, derecho a participar en licitaciones y a la modificación voluntaria en caso de renuncia. Y como deberes se encuentran, asegurar la prestación del servicio con adecuado cumplimiento y calidad del objeto contratado, debe acatar las órdenes del contrato durante la ejecución del mismo, actuar de buena fe y con lealtad y no se debe acceder a amenazas con el fin de obligarlos a cometer u omitir algún hecho.

Para analizar la actualidad, Camargo F, en su publicación “Empleo público en Colombia: ¿qué hemos hecho y hacia dónde vamos?” (2022), refiere la necesidad de hacer reformas a la administración pública, sobre todo en lo relacionado al empleo público; de esto parte el cumplimiento de las metas distritales y nacionales, ya que afecta los derechos de las personas; destaca la importancia de que la academia respalde las ideas sobre reformas con hechos, evidencias y datos, en lugar de basarse en percepciones o estereotipos. Menciona que, si bien es cierto que se ha venido trabajando por disminuir las brechas de la contratación en Colombia, es importante seguir trabajando por la diversidad e inclusión con enfoque de género, creando

programas específicos para jóvenes y personas con discapacidad. Señala el impacto que tuvo la pandemia en el sector público y como aceleró el teletrabajo; en conclusión, destaca la importancia de actualizar la figura del empleo público a la sociedad actual promoviendo un empleo público moderno y eficiente.

Sin embargo, existen teorías sobre los contratos de prestación de servicios y los efectos que tienen sobre el desempeño laboral y los colaboradores. Para esto se encuentran autores que han evidenciado las problemáticas que surgen a partir de la implementación de este tipo de contratos en las entidades distritales, así como el manejo erróneo que se le ha dado a dicha figura.

En un estudio realizado por un grupo de estudiantes de la Universidad Libre, seccional Pereira, quienes, en su trabajo de grado “Efectos de la contratación por prestación de servicios personales en el cumplimiento de las competencias. Municipio de Pereira durante el periodo 2014-2 / 2016-1” (2019) refieren que,

“La contratación estatal de prestación de servicios personales, trae graves afectaciones en la prestación del servicio de las entidades gubernamentales, toda vez que no permiten la continuidad de los procesos y funciones del Municipio, circunstancias que, siendo evidenciadas por los abogados, estudiantes de maestría en derecho administrativo, sirven de argumento para demostrar la realidad actual que no solo precariza la formalización laboral, sino que agrede los fines esenciales del Estado social de derecho.”

Este trabajo hace énfasis en la necesidad de la creación de entidades y dependencias para organizar la prestación de los servicios y asegurar la continuidad en los procesos; por eso es importante disminuir la externalización excesiva a contratistas, ya que genera desventajas en relación a beneficios prestacionales y a estabilidad laboral.

En el estudio “Los contratos administrativos de prestación de servicios y su estrecha relación con el contrato de trabajo en la administración pública” realizado por Manotas J y Gómez C (2010), donde examinan específicamente la vinculación legal y reglamentaria, el contrato de trabajo de trabajador oficial y los contratos de prestación de servicios, especifican las diferencias de estos dos tipos de contrato, para lo cual refieren que,

“en el contrato realidad, se configura mediante la existencia de continuidad de subordinación laboral y la remuneración contra - prestacional, por la prestación personal de un servicio; y el contrato de prestación de servicios puede provenir de una persona jurídica o natural y no existe subordinación laboral o dependencia, esto se refiere a la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada, concluyendo que a pesar de las diferencias jurídicas y administrativas, se ejecutan en un mismo escenario, como es la función de administración pública, que se identifican en una interacción entre una actividad personal y la prestación de un servicio; el contrato de prestación de servicios, se desarrolla dentro de un marco de autonomía e independencia, encontrándose además el contratista con la posibilidad de celebrar simultáneamente diferentes contratos laborales, mientras que en el contrato de trabajo, el empleado se encuentra en situación de subordinación en el desarrollo de sus funciones, frente a su empleador, aunado a que por regla general, éste, se ve ante la imposibilidad de ejecutar contratos de manera simultánea”

De allí parte que se genere confusión en el tipo de contrato que se va a ejecutar, por lo que hay serias dificultades para los abogados laboristas, pues deben definir desde que punto parte el objeto contractual, para determinar así, si se está frente a un contrato por prestación de servicios o un contrato realidad.

Según lo mencionado por los autores, los elementos esenciales del contrato de trabajo son la prestación personal del servicio, la subordinación del empleado respecto del empleador

y la remuneración retributiva de la labor desempeñada; entonces, ¿las personas contratadas por prestación de servicios cumplen con estos elementos?

Para tener esto claro es importante conocer el tipo de contrato que se está celebrando, regirse a las normas jurídicas y así desarrollar la prestación del servicio en el marco que corresponda, teniendo en cuenta las normas constitucionales.

Ferrín L., en su artículo “El contrato a término indefinido debe ser la regla y no la excepción”, Viceministro de Trabajo (2023), en el marco del foro “Más allá de la necesidad de la Reforma Laboral en Colombia” organizado por el Departamento de Ciencia Jurídica y Política de la Javeriana Cali, donde el viceministro de trabajo, Edwin Palma, manifestó que el contrato a término indefinido debe ser regla y no la excepción; refiere “Nosotros creemos que la estabilidad laboral es un derecho humano y no es solo un concepto de este gobierno. La Corte Interamericana de Derechos Humanos publicó dos sentencias señalando que la estabilidad del empleo es un derecho fundamental y autónomo. El artículo 53 de la Constitución señala que uno de los principios mínimos que debe desarrollar el estatuto del trabajo es la estabilidad del empleo, y el Congreso lo ha pasado por alto durante más de tres décadas”.

Por otro lado, Romero K y García X (2021), en su trabajo de grado: “El contrato de prestación de servicios en el marco de la legislación contractual colombiana”, hicieron una revisión teórica del tema de la vinculación realizada a través de la contratación por prestación de servicios a nivel legislativo y como han sido los mismos contratistas, donde los resultados del estudio indicaron que el sector público y privado emplean la contratación de prestación de servicios la cual está regulada por el código civil para ocultar la existencia de una relación laboral, la cual está regulada por el código sustantivo de trabajo vulnerando los derechos de sus contratistas y desmejorando sus condiciones laborales, afectando directamente la calidad de vida, el ingreso, la seguridad social y los mínimos de derechos frente a la legislación laboral

colombiana. Esto sin contar con las afectaciones que trae en el marco laboral, el estancamiento de los procesos y las dificultades que se presentan en el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta todos los estudios anteriormente mencionados, se puede concluir que el contrato por prestación de servicios, según lo determina la ley, nace de la necesidad de contar con una persona especialista en el tema y que no se cuenta con ella dentro de los colaboradores de planta; para tal efecto, no debe desarrollar las mismas tareas que desarrolla el personal de planta y por ende no se debe superar el número de personas contratadas por prestación de servicios al número de personas contratadas con un contrato realidad.

Sin embargo, en Colombia esto no sucede de acuerdo a lo planteado teóricamente. Francisco Camargo Salas, director de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, afirma que: “En Colombia somos un millón trescientos cincuenta y un mil servidores públicos, de los cuales novecientos diez mil son contratistas” es decir, que el 67.36% de los empleados públicos trabajan bajo un contrato de prestación de servicios superando a grandes rasgos la empleabilidad bajo el contrato de libre nombramiento.

2.2. Ámbito Conceptual

Actualmente en Colombia hay 3 maneras de vinculación laboral con el estado, el primero es el empleo público, el segundo los contratos laborales y el último el contrato por prestación de servicios.

Para profundizar, a continuación, se detalla las particularidades de cada uno, teniendo como punto de referencia la constitución política de 1991, donde se habla de la necesidad de contar con empleados públicos permanentes. Varios artículos de la constitución hacen referencia al empleo público, como en los siguientes artículos:

Artículo 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

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.

También se hizo una reforma en el 2004, y se expide la ley 909, la cual, tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción

c) Empleos de período fijo

d) Empleos temporales.

La segunda manera de contratación, son los contratos laborales, para lo cual tomamos los conceptos de la ley 50 de 1990 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”, dentro de ellas, se modifica el artículo 23 quedando así:

Elementos esenciales:

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

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.

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.

También está el artículo 46. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Contrato a término indefinido: El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto para tal fin.

El contrato por obra o labor determinada: en este tipo de contrato el empleador contrata a un trabajador para desarrollar una actividad determinada. La duración de este contrato no puede establecerse, pues no se tiene conocimiento de la fecha en la cual se terminará la ejecución de la labor.

El contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio: este contrato no tiene una duración superior a un (1) mes. Surge cuando por un evento extraordinario o imprevisto el empleador se ve en la obligación de contratar trabajadores para que realicen actividades que no pertenecen al curso normal de las actividades desarrolladas por la empresa.

Y la tercera forma son los contratos por prestación de servicios, la cual, en la página de internet Actualícese, en un artículo publicado el 7 de mayo de 2021, "Contratos de trabajo y de

prestación de servicios: ¿cuáles son sus principales diferencias?” aclaran que el contrato de prestación de servicios es un contrato de naturaleza civil, comercial o administrativa. Este tipo de contrato se utiliza para la contratación de trabajadores independientes o personas naturales y también puede ser utilizado para la contratación de personas jurídicas. Este tipo de contrato no puede ser utilizado para la contratación de trabajadores que deban realizar labores permanentes en la empresa. La duración de este contrato se limita a la duración de la labor encomendada. Este tipo de contrato se basa en la ley 80 de 1993, ya mencionado anteriormente, Contrato de prestación de servicios Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

Por último, los contratos realidad, que, aunque no están normados se entienden como una figura jurídica que tiene como principal objetivo declarar un contrato de trabajo camuflado bajo los elementos de la prestación de servicios, así lo manifiesta Díaz S., (2022) en el artículo, “Contratos de trabajo y de prestación de servicios: ¿cuáles son sus principales diferencias?”; es decir, que el contrato de realidad es una figura jurídica que busca que un juez declare la existencia de un contrato laboral entre un empleador y un trabajador. Esta figura surge cuando, a pesar de que se utiliza un contrato de prestación de servicios, la realidad es otra y la relación laboral tiene todos los elementos propios de un contrato de trabajo. Esto ocurre cuando los empleadores celebran contratos de prestación de servicios con el objetivo de reducir costos.

2.3. Ámbito Histórico

Es difícil enmarcar una época especial donde inicie la contratación por medio de la prestación de servicios, y aunque, esta figura existía años atrás, no había ninguna regulación específica. Es para el año 1993 que sale la ley 80 de Contratación Estatal y establece las normas para dicho fin, sentando las bases para la regulación de los contratos públicos. En el capítulo III, artículo 32, numeral 3. Contrato de prestación de servicios, se refiere que,

“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 especializados.

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

Pero el auge de la contratación por prestación de servicios tanto en el sector público como privado, viene en la década de los 90's, pues era llamativo la flexibilidad para contratar personal temporal y por proyectos; empiezan a hacerse reformas laborales como la ley 789 que realiza reformas en el ámbito laboral de forma global. En el año 2010 se empieza a evidenciar los problemas que trae el contrato por prestación de servicios para las personas contratadas bajo esta modalidad de contratación, como lo es la falta de garantías en términos de salud y derechos laborales.

Posteriormente el ministerio de trabajo emite la resolución 2346 de 2007 que determina la realización de pruebas de salud ocupacional tanto en el sector público como en el privado, para el ingreso y el egreso del empleador. Para las empresas privadas relaciona que pueden

contratar un prestador de este servicio o tener su propio médico, siempre que cuenten con licencia vigente en Salud Ocupacional.

En el año 2019 sale un proyecto de ley para reforma laboral que tiene en cuenta la contratación por prestación de servicio, pero no es aprobado. Con la pandemia del COVID 19 se viralizó el trabajo remoto generando altos desafíos para la contratación por prestación de servicios.

En la actualidad el contrato por prestación de servicios sigue siendo un tema muy controversial y de debate y seguimos a la espera de más reformas que puedan contribuir a mejorar la calidad laboral de las personas que tienen vínculos laborales por medio de los contratos por prestación de servicios.

2.4. Ámbito Legal

Para hablar del marco normativo que rige el contrato por prestación de servicios, podemos iniciar hablando, enmarcando el término contrato, que se conoce como pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas y un contrato laboral es un acuerdo entre un empresario y un trabajador por el que este ofrece sus servicios al empresario a cambio de un salario. Y es así como una persona consigue el sustento, para sí mismo y su familia, logrando mejorar la calidad de vida. Dentro de las normas y leyes relacionadas con el tema de estudio en mención, se pueden encontrar muchas, pero a continuación se relacionan las más relevantes; el artículo 25, de la constitución política de Colombia, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, y que el Estado garantizará condiciones para su ejercicio. Pero en sí, quien da la pauta en normatividad es el código sustantivo del trabajo y la ley 50 de 1990,

que regula los aspectos relacionados con el trabajo como el trabajo, los salarios, las prestaciones sociales, etc.

Dentro de la normatividad se mencionan los principios mínimos fundamentales como lo son la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, entre otros.

Con la ley 222 de 1983, en el artículo 16, numeral 3 mencionan la naturaleza y clasificación de los contratos se evidencia que esta incluido el contrato por prestación de servicios, pero se debe tener en cuenta que hay una normatividad precisa y orientada para reglamentar, este tipo de contratos y es la ley 80 de 1993, por la cual establece algunas disposiciones como lo es la definición, el objeto y la naturaleza de los contratos, las prohibiciones, la independencia del contratista, y el régimen de garantías.

Pero el gobierno ha hecho grandes esfuerzos por mejorar las condiciones de empleo en Colombia, de ahí las reformas que han modificado a las leyes; como por ejemplo el Decreto 734 de 2012, el cual fue derogado por el artículo 163 del decreto nacional 1510/2013 , la cual regula el sistema de compras y contratación pública y este a su vez fue derogado por el decreto único reglamentario 1082 de 2015 el cual regula las disposiciones de contratos por prestación de servicios con las entidades del gobierno. También es importante tener en cuenta el decreto 1737 de 1998, “Por el cual se expiden medidas de austeridad y eficiencia y se someten a condiciones especiales la asunción de compromisos por parte de las entidades públicas que manejan recursos del Tesoro Público.”; específicamente en el capítulo 2, artículo 3, el cual está modificado por el Decreto Nacional 2209 de 1998 y refiere:

“Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.

Se entiende que no existe personal de planta cuando en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente. En este último evento, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el ordenador del gasto, de manera comparativa frente a la relación de vacantes existentes.

Tampoco podrán celebrarse estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con igual objeto al del contrato que se pretende suscribir.”

En este artículo, al referirse que ... o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente... Así se puede ver cómo amplían la norma para poder justificar la contratación de personal por prestación de servicios, dejando sin piso la teoría de que no puede superar el número de personas contratadas por prestación de servicios al número de personas que estén de planta, evitando el pago de la carga prestacional. Marco de Antecedentes

3. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará un enfoque cualitativo con el objetivo de comprender en profundidad los fenómenos y explorar los conceptos que afectan el rendimiento de los servidores públicos, tanto a nivel de la entidad pública como del trabajador, en función del tipo de contrato que posean. La investigación se realizará mediante el análisis de artículos

académicos, investigaciones previas y noticias relevantes, que respaldan la información brindada. Este enfoque permitirá obtener un contexto más detallado y específico sobre la realidad laboral a la que se enfrentan estas personas, proporcionando una visión más completa de las dinámicas que influyen en su desempeño laboral.

3.1. Enfoque y alcance de la investigación

En Colombia durante las últimas dos décadas se ha visto un crecimiento exponencial en la contratación a personas por prestación de servicios, en la investigación “Implicaciones de la contratación de personal por prestación de servicios sobre el desempeño organizacional y la calidad del empleo público en Colombia”, realizada por la escuela de gobierno, para el año 2007 solo el 20% de las personas eran contratadas por medio de este tipo de contrato, sin embargo para el año 2017 este había aumentado al 70% y actualmente, en el año 2023 el 67.36% de las personas que trabajan con entidades estatales, gubernamentales y distritales se encuentran bajo la modalidad de este contrato.

Las consecuencias de este fenómeno son enormes tanto para quien asume el contrato como para el sector público “Puede afectar la continuidad de las políticas públicas y afectar la gestión del conocimiento dentro de las entidades, porque muchas personas desarrollan labores vitales y que generan información que, si se van, se pierde”, agrega Sanabria.

Adicionalmente, Óscar Becerra, profesor de la Facultad de Economía, asegura que este tipo de contratación se ha incrementado con el tiempo y que se viene estabilizando. De hecho, la mayoría de los jóvenes que entran al sector público, lo hacen bajo este tipo de modalidad. “Esto puede traer malas prácticas por parte de algunos grupos de interés como lo hemos visto con algunos políticos que usan estos contratos como sus fortines políticos”, agrega Becerra.

Se vuelve evidente que este tipo de contratación conlleva efectos negativos como lo es la falta de continuidad en las actividades empezadas por empleados anteriores, corrupción en los puestos de trabajo que se exponen a favores políticos, la alta rotación de personal y atracción de talento que no está motivada a trabajar en servicios públicos precisamente por las pocas garantías que estos empleos generan.

La desmotivación generada en los empleados por prestación de servicios puede partir de varias necesidades que no están siendo satisfechas y aunque estas pueden ser varias a nivel personal, si predominan variantes como la molestia ante el “contrato realidad” en donde el empleador utiliza este tipo de contrato para evitar la obligación de proporcionar a sus empleados los beneficios y protecciones que tendrían como empleados de libre nombramiento.

En el trabajo de investigación “Clima laboral, motivación y satisfacción de las personas vinculadas por prestación de servicios (OPS) en la Dirección de Gestión Humana del ICBF” López define como contrato realidad a “la situación en la que un trabajador está siendo tratado efectivamente como un empleado regular, pero se le ha contratado formalmente como un contratista independiente. En otras palabras, la verdadera naturaleza de la relación laboral entre el trabajador y la entidad es diferente de lo que se refleja en el contrato”

Uno de los casos más famosos en Colombia es el de Charlotte Schneider, quien, tras llevar 10 años como contratista en la Secretaría de Salud de Bogotá, su contrato no fue renovado “Tardé mucho tiempo en alzar mi voz. Cuando llevaba tres años me empecé a dar cuenta que mi contrato era más que una prestación de servicios. Debía cumplir un horario, trabajaba muchas más horas que los de planta y no tenía la posibilidad de elaborar los productos desde mi casa. Además de trabajar bajo una subordinación”, aclara Schneider. Afortunadamente, esta información llegó a la Corte Constitucional y ordenaron a la Secretaría de Salud vincularla como trabajadora de planta.

Desafortunadamente, casos como el de Charlotte es la realidad de muchos trabajadores en el sector público y no todos cuentan con la misma suerte de ser respaldados y lograr ser contratados de planta, ni mucho menos salir de una manera “amigable” donde puedan acceder a liquidaciones o beneficios que les den una tranquilidad temporal mientras vuelven a emplearse.

Así mismo, es importante recalcar la poca oportunidad de crecimiento a nivel profesional que permite este tipo de contratos, pues a diferencia del contrato a término indefinido, donde se puede hacer plan carrera y se va ascendiendo poco a poco y a medida que se va ganando experiencia; éste solo permite trabajar por el periodo de tiempo determinado sin tener certeza de si el contrato va a ser renovado o no. Esto a su vez genera un estancamiento que ralentiza y obstaculiza la empleabilidad de talentos nuevos como los recién egresados que buscan vacantes juniors.

Y aunque muchos valoran su trabajo y se sienten cómodos haciéndolo por temas de vocación, como lo indican en el estudio que realizó Andrea Lopez con algunos trabajadores del ICBF donde sostienen que “las motivaciones que les permiten continuar vinculados a la Dirección de Gestión Humana del ICBF están relacionadas con su autorrealización. Algunos de ellos han expresado que encuentran sentido y satisfacción en la misión de la entidad y en el trabajo que realizan. Además, han destacado la importancia de sentirse útiles y de aportar a la sociedad a través de su labor en el ICBF.” no deja de prevalecer el sentimiento de falta de garantías en sus puestos de trabajo.

Implicaciones psicológicas

Esta falta de garantías afecta negativamente la salud mental de los trabajadores, puesto que el estrés de no saber si sus contratos van a ser renovados nuevamente propicia inestabilidad e inconformismo por tener un contrato realidad distinto al que fue firmado, esta es

la principal causa que también puede generar un bajo desempeño en las tareas y labores de las personas creando un aislamiento y pérdida de identidad del profesional, este sentimiento de exclusión puede llevar a la depresión, ansiedad social y una pérdida de motivación para contribuir al desarrollo de la organización. Los trabajadores pueden sentir que su trabajo no es valorado ni reconocido, lo que a su vez impacta negativamente su autoestima y su satisfacción laboral. Como lo indica Liliana Padilla de La Ossa, directora de la Maestría en Gerencia y Desarrollo de Personas de La Universidad de La Sabana, "La prevención y el tratamiento de la salud mental en el lugar de trabajo contribuye a reducir el absentismo, los accidentes laborales, disminuir los índices de rotación y muchos otros costos relacionados". Por lo que vemos que índices directamente relacionados y se influyen uno al otro, si tenemos un trabajador satisfecho profesionalmente su salud mental en el trabajo estará en las condiciones óptimas para hacer su trabajo.

Clientelismo y corrupción

Tampoco se puede dejar de lado el hecho de que la corrupción en Colombia tiene una influencia significativa en los cargos por prestación de servicios en el Estado, ya que esta modalidad de contratación se ha convertido en un instrumento utilizado por algunos políticos y funcionarios para otorgar puestos a personas afines, sin cumplir con criterios de transparencia o méritos. Esta práctica, comúnmente conocida como "clientelismo", permite a los grupos de poder asegurar lealtades políticas y controlar recursos públicos de manera discrecional. Como resultado, los contratos por prestación de servicios son utilizados para evadir procesos de selección justa, lo que no solo perpetúa la corrupción, sino que también afecta la eficiencia y la calidad del servicio público al priorizar intereses personales sobre la competencia profesional y el bienestar institucional.

Además de la violencia y la extracción de rentas que crea, el clientelismo es uno de los precursores de la corrupción y uno de los principales factores que van en detrimento de la gestión pública efectiva y de la confianza ciudadana en el Estado” Así lo definió Pablo Sanabria, quien es profesor de Administración Pública de la Florida Atlantic University y ha investigado a fondo el clientelismo en Colombia, llegando a la conclusión de que aunque estos contratos presentan una opción más flexible frente a la rigidez de las estructuras burocráticas, permitiendo la formación ágil de equipos y una evaluación más eficiente del desempeño, han sido utilizados como herramientas para recompensar lealtades, influir en negociaciones y cerrar acuerdos con ciertos actores políticos o económicos y su aplicación desmedida pone en riesgo la fortaleza institucional, la estabilidad de las políticas y la calidad del servicio público.

Por ende, es importante empezar a encontrar vías legales que regularicen el uso que se le da a la contratación por prestación de servicios, donde no se vuelva este un beneficio para ahorro en gastos de las entidades y un contrato injusto para las personas que se adhieren al mismo. María Alejandra González Arenas, investigadora asistente del proyecto “Implicaciones de la contratación de personal por prestación de servicios sobre el desempeño organizacional y la calidad del empleo público en Colombia” explica que debe haber un seguimiento a las entidades, identificar el tope máximo de contratos y revisar aquellas en donde los trabajadores por prestación superan a los de planta.

Hallazgos

Se ha podido evidenciar una mala praxis en el uso de los contratos por prestación de servicios en Colombia, ya que su finalidad constitucional, que originalmente buscaba suplir necesidades temporales y específicas dentro de las entidades públicas, se ha desdibujado significativamente en el panorama real. En la actualidad, esta modalidad contractual ha sido distorsionada, convirtiéndose en un instrumento para perpetuar prácticas corruptas y

clientelistas que erosionan la transparencia y la eficiencia en el sector público. La corrupción se ve potenciada por el clientelismo, ya que muchos de estos puestos se asignan como resultado de favores políticos, con el objetivo de mantener a los mismos grupos de poder en el control de las instituciones. Este fenómeno no solo compromete la meritocracia, sino que también socava la legitimidad de las políticas públicas y la confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

Adicionalmente, incluso cuando alguien logra acceder a estos cargos públicos a través de contratos de prestación de servicios, las condiciones laborales que se le imponen suelen ser desventajosas y no acordes con las exigencias del trabajo. A menudo, estos trabajadores deben cumplir con horarios rígidos, subordinación directa a jefes y una carga laboral que excede lo estipulado en su contrato, lo que contradice la naturaleza independiente que estos acuerdos deberían tener. Además, los pagos que reciben suelen ser inferiores a lo que correspondería por la cantidad y calidad del trabajo realizado, lo que genera un evidente desequilibrio entre el esfuerzo requerido y la compensación ofrecida.

Otro aspecto preocupante es que estos contratos son utilizados por las entidades públicas como un recurso para ahorrar en gastos, evitando así las obligaciones que conllevan los contratos a término indefinido, tales como el pago de prestaciones sociales, bonificaciones, cesantías, y liquidaciones. Esta práctica no solo precariza las condiciones laborales, sino que también desincentiva la estabilidad y el desarrollo profesional dentro del sector público, afectando negativamente la calidad del servicio que estas entidades brindan a la población.

Lo más alarmante es que, en lugar de disminuir, el uso de contratos por prestación de servicios ha ido en aumento, consolidándose como una práctica común dentro de la administración pública. Este crecimiento exacerbado refleja una tendencia preocupante hacia la precarización laboral y pone en evidencia la necesidad urgente de reformar las políticas de

contratación en el sector público, para garantizar que estas prácticas no sigan debilitando el Estado y los derechos laborales de los trabajadores.

Soluciones

a. Reforma de la Legislación Laboral

Es necesario realizar una reforma integral a la legislación laboral que regule de manera más estricta el uso de los contratos por prestación de servicios en el sector público. Esta reforma debería incluir definiciones claras sobre cuándo es apropiado utilizar este tipo de contratos y establecer sanciones para las entidades que los utilicen de manera indebida. Al regular mejor el uso de estos contratos, se reduciría la posibilidad de abuso y se garantiza que solo se utilicen en casos donde realmente se requiera un servicio temporal y específico.

b. Creación de un sistema de supervisión y auditoría

Implementar un sistema de supervisión y auditoría independiente que monitoree el uso de los contratos por prestación de servicios en el sector público. Este sistema podría estar a cargo de una entidad autónoma que tenga la facultad de revisar y evaluar la legalidad y pertinencia de estos contratos, así como de imponer sanciones en caso de irregularidades. Un sistema de auditoría eficaz ayudaría a prevenir el uso indebido de estos contratos, garantizando que se respeten los derechos laborales y que las contrataciones se realicen de manera transparente y justa.

c. Fortalecimiento de los Procesos de Selección y Contratación

Mejorar los procesos de selección y contratación en el sector público, priorizando la meritocracia y la transparencia. Esto podría incluir la implementación de concursos públicos obligatorios para todos los cargos, incluidos aquellos que actualmente se llenan mediante contratos por prestación de servicios. Al asegurar que todos los cargos se asignen con base en

el mérito y la competencia, se reduciría el clientelismo y se promovería una cultura de transparencia y profesionalismo en el sector público.

d. Implementación de Contratos Mixtos

Introducir contratos mixtos que combinen elementos de los contratos a término indefinido y de los contratos por prestación de servicios. Estos contratos podrían ofrecer más estabilidad laboral que los contratos por prestación de servicios tradicionales, al mismo tiempo que permitirían la flexibilidad necesaria para proyectos específicos. Esta solución podría equilibrar la necesidad de flexibilidad con la necesidad de proteger los derechos laborales, ofreciendo una alternativa viable tanto para las entidades públicas como para los trabajadores.

e. Capacitación y Sensibilización de Funcionarios Públicos

Desarrollar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a funcionarios públicos sobre las implicaciones legales y éticas del uso indebido de los contratos por prestación de servicios. Estos programas deberían enfocarse en promover la transparencia, el respeto a los derechos laborales y la importancia de la meritocracia en la administración pública. Al educar a los funcionarios sobre las mejores prácticas de contratación y los riesgos asociados al uso indebido de estos contratos, se fomentaría un cambio cultural dentro de las instituciones públicas que favorezca la legalidad y la ética.

f. Promoción de la Contratación a Término Indefinido

Incentivar a las entidades públicas a contratar a más trabajadores bajo contratos a término indefinido, asegurando la estabilidad laboral y reduciendo la dependencia de los contratos por prestación de servicios. Esto podría lograrse mediante la asignación de recursos específicos y políticas que promuevan la formalización del empleo en el sector público. Al aumentar la cantidad de trabajadores con contratos a término indefinido, se fortalecería la

estabilidad en el empleo público, se mejorarían las condiciones laborales y se garantizaría una mayor continuidad en las políticas y proyectos del Estado.

g. Fortalecimiento del Control Ciudadano

Promover mecanismos de control ciudadano que permitan a la sociedad civil monitorear las prácticas de contratación en el sector público. Esto podría incluir plataformas digitales donde los ciudadanos puedan denunciar irregularidades o acceder a información sobre los procesos de contratación. El control ciudadano puede actuar como un disuasivo contra la corrupción y el clientelismo, asegurando que las entidades públicas sean más responsables y transparentes en sus procesos de contratación.

h. Revisión Periódica de las Plantillas de Personal

Realizar una revisión periódica de las plantillas de personal en las entidades públicas para identificar áreas donde los contratos por prestación de servicios han reemplazado indebidamente a puestos permanentes. Estas revisiones deberían conducir a la reestructuración de las plantillas para incorporar más puestos fijos donde sea necesario. Esta medida ayudaría a corregir la tendencia de usar contratos temporales para funciones que deberían ser permanentes, mejorando así la estabilidad y profesionalización del servicio público.

4. HIPÓTESIS

4.1. Las variables

4.1.1. Variable(s) independiente(s)

- Modalidad de contratación por prestación de servicios: esta variable influye en el desempeño laboral

- Modalidad de libre nombramiento: esta variable influye en el desempeño laboral
- Estabilidad Laboral: esta variable esta directamente relacionada con la seguridad laboral por lo cual influye en el desempeño laboral.
- Motivación: Es un factor que puede afectar el compromiso y desempeño laboral de los colaboradores.
- Compromiso: Este factor se refiere al nivel de dedicación y lealtad que los colaboradores sienten hacia la entidad pública

4.1.2. Variable(s) dependiente(s)

- Desempeño laboral y eficiencia de los procesos de gestión: esta variable se ve afectada por las modalidades de contratación y es la que se busca analizar en función de las otras variables

4.2. Planteamiento de hipótesis

La modalidad de contratación por prestación de servicios en las entidades públicas de Colombia genera una menor estabilidad laboral, motivación y compromiso en los colaboradores en comparación con la modalidad de libre nombramiento y remoción. Esta diferencia en las modalidades de contratación afecta negativamente el desempeño laboral y la eficiencia de los procesos de gestión de estas entidades.

5. RESULTADOS

A partir de lo revisado durante esta investigación se puede evidenciar que en las últimas décadas ha habido un incremento significativo en la contratación de personal bajo la modalidad

de contratación por prestación de servicios, pasando del 20% en 2007 al 67.63% en el 2023 lo que refleja una tendencia hacia la precarización laboral en el sector público.

También se pudo observar que debido a esta modalidad de contratación hay un impacto negativo en la continuidad de la gestión pública, el cual se evidencia en la alta rotación de personal y la falta de estabilidad laboral y la gestión del conocimiento dentro de las entidades lo que puede comprometer la efectividad de la prestación de los servicios.

Los estudios también muestran que los trabajadores bajo contratos de prestación de servicios experimentan desmotivación y estrés debido a la incertidumbre sobre la renovación de los contratos y la falta de garantías laborales, llevando a presentar problemas de salud mental como ansiedad, depresión y por lo tanto afectar su desempeño laboral.

La modalidad de contratación se ha utilizado como herramienta para el clientelismo donde los contratos son asignados en función de cumplir “cuotas políticas” en lugar de méritos. Esto perpetúa la corrupción y socava la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

También se muestra que los trabajadores contratados bajo esta modalidad enfrentan condiciones laborales desventajosas como horarios rígidos, subordinación directa, carga laboral excesiva. Además, no son remunerados como se debe, sino que generalmente tienen una contribución salarial por debajo de lo justo y esperado por el trabajo realizado. Adicionalmente, afectan en el desarrollo profesional de los empleados en el sector público.

Todo lo anteriormente relacionado, sugiere que hay una necesidad urgente de reformar las políticas de contratación en el sector público para garantizar condiciones laborales justas y mejorar la calidad del servicio que se brinda a la población. El hecho de asignar contratos por prestación de servicios en función de favores políticos en lugar de conseguir méritos compromete la meritocracia y la legitimidad de las políticas públicas.

6. CONCLUSIONES

Los problemas derivados del uso indebido de los contratos por prestación de servicios en el sector público en Colombia son múltiples y complejos. La corrupción y el clientelismo han distorsionado el propósito original de estos contratos, convirtiéndolos en herramientas para consolidar el poder político y evadir los principios de meritocracia y transparencia. Esta mala praxis no solo afecta a los trabajadores, quienes enfrentan condiciones laborales precarias y desiguales, así como problemas de salud mental como ansiedad y depresión; sino que también compromete la eficiencia y la calidad del servicio público, al promover la inestabilidad laboral y la rotación constante de personal. Además, el uso de estos contratos como un recurso para reducir costos en detrimento de las garantías laborales ha generado un entorno de trabajo insostenible y desmotivador, perjudicando tanto a los empleados como a las instituciones públicas, así como también

La dependencia creciente de la contratación por prestación de servicios en Colombia tiene consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la calidad del servicio brindado a la población.

La modalidad de contratación por prestación de servicios en comparación con la modalidad de libre nombramiento y remoción afecta negativamente el desempeño laboral, la estabilidad, la motivación y el compromiso de los colaboradores en las entidades públicas de Colombia.

Para abordar estas problemáticas, es necesario implementar una serie de soluciones integrales que incluyan la reforma de la legislación laboral, la creación de sistemas de supervisión y auditoría, y la mejora de los procesos de selección y contratación en el sector público. Promover la contratación a término indefinido, así como desarrollar programas de capacitación para funcionarios públicos, puede ayudar a restablecer la legalidad y la ética en

los procesos de contratación. Además, el fortalecimiento del control ciudadano y la revisión periódica de las plantillas de personal contribuirían a asegurar que los contratos por prestación de servicios se utilicen únicamente en los casos que realmente lo requieren, garantizando así un sector público más justo, eficiente y transparente.

Referencias

- Unidad del Servicio de Empleo (2023). Informe – Presupuesto · Cumplimiento de Metas · Gestión y Desempeño · Contratación · Impactos de la Gestión · Planes de Mejoramiento - Rendición de cuentas 2023.
<https://www.serviciodeempleo.gov.co/getattachment/21c03ac6-fca6-4bff-8196-52c62dd42ea5/Informe-Rendicion-de-Cuentas-2023.aspx>
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD (2022). **Informe “Empleo Público en Bogotá, datos principales”**.
<https://www.serviciocivil.gov.co/content/datos-empleo-p%C3%BAblico-0>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). **Constitución Política de Colombia. Artículo 53**.
<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (1993). Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=304
- Hernández, L. (2023, 12 de enero). Contrato por prestación de servicios: ¿qué obligaciones tiene el contratante? El Tiempo <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/contrato-por-prestacion-de-servicios-obligaciones-del-contratante-733160>
- Anónimo (2024), 5 aspectos clave que marcarán la gestión del talento humano en 2024. (2024, 22 de enero) El Portafolio <https://www.portafolio.co/mas-contenido/5-aspectos-clave-que-marcaran-la-gestion-del-talentohumano-en-2024-596551>
- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. 2022. **Informe de Rendición de Cuentas**
https://www.subrednorte.gov.co/sites/default/files/participa/6_1_6_informe-rendicion-de-cuentas-2022.pdf
- Gamboa S. (2022). ¿Qué son y cómo se pueden identificar los contratos de trabajo de realidad en el país? <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/que-son-y-como-se-pueden-identificar-los-contratos-de-trabajo-de-realidad-en-el-pais-3441561>

- Camargo F (2022, 5 de agosto)._Función Pública. Empleo público en Colombia: ¿qué hemos hecho y hacia dónde vamos? <https://www.funcionpublica.gov.co/-/empleo-publico-en-colombia-que-hemos-hecho-y-hacia-donde-vamos>
- Actualícese (2021). **Contratos de trabajo y de prestación de servicios: ¿cuáles son sus principales diferencias?** <https://actualicese.com/contratos-de-trabajo-y-de-prestacion-de-servicios-cuales-son-sus-principales-diferencias/>
- Aguilar S. y Murillo R., (2017), **Análisis del contrato de prestación de servicios en entidades del estado en el municipio de Quibdó periodo 2015-2017**. [Trabajo de grado, Universidad Libre, Seccional Pereira]. Repositorio institucional UNILIBRE. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16823>
- Torres L., (s.f), **Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento el mandato constitucional**. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/6c8f0e1d-d34f-40d5-9e8a-d54e28af7bcb/content>
- Resolución 2346 de 2007 Ministerio de la Protección Social. (s/f). Gov.co. Recuperado el 9 de febrero de 2024. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>
- Contratos por prestación de servicios sí afectan la calidad del empleo público**. (2019, noviembre 20). Universidad de los Andes - Colombia - Sitio oficial. <https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/contratos-por-prestacion-de-servicios-si-afectan-la-calidad-del-empleo-publico>
- Gobierno Nacional buscará formalizar a 910 mil contratistas - Ministerio del trabajo**. (s/f). Gov.co. Recuperado el 16 de agosto de 2024, de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/diciembre/gobierno-nacional-buscara-formalizar-a-910-mil-contratistas>
- Salud mental en el trabajo: un camino hacia el bienestar**. (s/f). Edu.co. Recuperado el 16 de agosto de 2024, de <https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/salud-mental-en-el-trabajo-un-camino-hacia-el-bienestar/>
- Sanabria, P. (2023, diciembre 10). **Clientelismo en Colombia: un problema que se mantiene y empeora**. Razón Pública. <https://razonpublica.com/clientelismo-colombia-problema-se-mantiene-empeora/>

(S/f). Edu.co. Recuperado el 16 de agosto de 2024, de

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/d4c9775a-d07d-4821-ae14-46311823a80c/content>