



Impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de contratistas en empresas de gestión
por proyectos: un estudio en Pereira, Colombia

Mónica Muñoz Burbano

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual
Programa Especialización en Gerencia de Proyectos
20 de octubre de 2024

Impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de contratistas en empresas de gestión
por proyectos: un estudio en Pereira, Colombia

Mónica Muñoz Burbano

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

Asesor

Edwar David Ramírez Castellanos
Doctor en administración gerencial

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual
Programa Especialización en Gerencia de Proyectos
20 de octubre de 2024

Tabla de Contenido

Introducción	6
1. Contexto	8
2. Planteamiento del problema	10
3. Pregunta de investigación	10
3.1 Objetivo de la investigación	10
3.1.1 Objetivo específico	10
4. Justificación	10
5. Marco de referencia	11
6. Diseño metodológico	14
6.1 Tipo de investigación	14
6.2 Alcance o delimitación de la investigación	15
6.3 Delimitación teórica	15
6.4 Delimitación temporal	15
6.5 Delimitación espacial	15
6.6 Diseño de la investigación	15
6.7 Definición de la población	16
6.8 Unidades de análisis	16
6.9 Técnicas y procedimientos para la recolección de la información	16
6.10 Recolección de datos	16
6.11 Codificación de los datos	17
6.12 Herramienta para el tratamiento de los datos	18
6.13 Instrumento	18
6.14 Consideraciones éticas	18
7. Resultados	19
7.1 Análisis descriptivo	24
7.2 Interpretación y discusión de los resultados	25
8. Conclusiones	27
9. Anexo 1. Cuestionario para empresarios	29
10. Referencias	36

Lista de tablas

Tabla 1. Cuadro de codificación, categorización, subcategorías y frecuencia	19
---	----

Lista de figuras

Figura 1 Nube de palabras

23

Introducción

En un entorno de constantes cambios económicos y organizacionales, la ética profesional emergió como un factor esencial en el desempeño laboral y en el éxito de las organizaciones. Este estudio analizó cómo la ética influyó en el rendimiento de las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios en empresas de gestión por proyectos en Colombia. Dado que el contexto empresarial del país está marcado por su condición de país en desarrollo, la efectividad de este tipo de contratación fue crítica para asegurar un rendimiento organizacional eficiente.

Al revisar la literatura disponible, se observó que gran parte de los estudios se enfocaron en profesiones específicas, como la contaduría, lo que dejó un vacío importante en el análisis del comportamiento ético de contratistas en otras áreas. Ruiz et al. (2008) destacaron que, en organizaciones de alta tecnología, existen desafíos particulares para fomentar el comportamiento ético entre los colaboradores. Este análisis resultó relevante para comprender cómo la ética puede variar según el sector y el tipo de contrato. La falta de investigaciones que examinen la ética en contratistas independientes en general permitió llenar este vacío en el contexto colombiano, explorando cómo la modalidad de contratación influye en la ética profesional (Velásquez Luque, 2019).

El presente estudio abordó esta cuestión mediante un enfoque cualitativo descriptivo, utilizando como principal instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado. Este cuestionario permitió obtener información detallada sobre las percepciones de los empresarios respecto a la ética profesional de sus contratistas. La metodología empleada se adaptó a las limitaciones de tiempo de los participantes, facilitando la recolección de datos precisa y eficiente. Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) sostienen que el uso de cuestionarios en investigaciones cualitativas es clave para captar las actitudes y comportamientos de los individuos en contextos específicos, lo que en este caso permitió explorar cómo los empresarios perciben la influencia de la ética en el desempeño de los contratistas.

Los datos fueron codificados y analizados manualmente a través de Excel, una herramienta adecuada dada la naturaleza cualitativa y el volumen de respuestas. Según el estudio de Ríos-Manríquez, López-Salazar y López-Mateo (2015), la ética laboral tiene un impacto significativo en la productividad organizacional, lo que refuerza la importancia de explorar los principios éticos

en este tipo de contratos. A través de este análisis, el presente trabajo proporcionó una visión crítica y valiosa para la gestión empresarial en Colombia, identificando de qué manera los valores éticos influyen en la práctica laboral de los contratistas.

Impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de personas contratadas por prestación de servicios en empresas de gestión por proyectos en Colombia

1. Contexto

A nivel global, las organizaciones han enfrentado cambios significativos que han impactado tanto las economías como el funcionamiento interno de las empresas, tanto en el sector público como privado. Colombia, como un país en vías de desarrollo, ha sido parte de este fenómeno, y sus empresas, en diversos sectores económicos, han adoptado estructuras y dinámicas de contratación variadas. Este estudio se centra en el desempeño laboral de los contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios, y en cómo la ética profesional juega un papel crucial en dicho desempeño dentro de empresas de gestión por proyectos.

Las empresas tradicionales suelen estructurarse jerárquicamente o de manera funcional, mientras que otras han optado por adoptar un enfoque más ágil basado en la gestión por proyectos. Según Monreal (2014), la gestión por proyectos permite que las organizaciones sean más flexibles y eficientes en el uso de sus recursos, lo que puede traducirse en una ventaja competitiva si se gestiona adecuadamente. Esta modalidad también permite a las empresas contratar profesionales por proyectos específicos, sin necesidad de incurrir en los costos fijos que implican los contratos laborales tradicionales.

El avance tecnológico, los cambios en las políticas nacionales y eventos disruptivos, como la pandemia del COVID-19, han llevado a las empresas a replantearse sus modelos operativos. En consonancia con la teoría de la contingencia de Chiavenato (2019), se afirma que no existe una única forma óptima de administrar una empresa; en cambio, estas se adaptan a los cambios del entorno (Chiavenato, 2019, pp. 299-303). En el caso colombiano, la contratación por prestación de servicios ha sido una opción para muchas empresas de gestión por proyectos, debido a la flexibilidad que ofrece este tipo de contrato.

De acuerdo con Quintero (2023), "Actualmente, se estima que en Colombia hay 2.5 millones de personas trabajando bajo un contrato por prestación de servicios. De ese total, 1 millón pertenece al sector público" (párrafo 2). Además, según el Boletín técnico Principales indicadores del mercado laboral (agosto de 2024), "En el mes de agosto de 2024, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 23.418 miles de personas." (p. 6), lo que pone de manifiesto

que la contratación por prestación de servicios es solo una parte del mercado laboral total, y se utiliza generalmente para situaciones y proyectos específicos. El contrato de prestación de servicios se caracteriza por la ausencia de una relación laboral de dependencia entre las partes.

El contratista se compromete a cumplir con las obligaciones acordadas en términos de calidad y tiempo, mientras que el contratante garantiza la remuneración por los servicios prestados (Actualícese, 2020). Esta independencia puede generar ventajas de flexibilidad, pero también plantea riesgos, ya que el contratista puede aceptar múltiples proyectos, lo que podría afectar su desempeño ético y profesional.

La ética profesional, definida como el conjunto de normas éticas aplicadas en el ejercicio de una actividad laboral (Editorial, Equipo, 2020), es esencial para garantizar la calidad del trabajo y la confianza entre las partes involucradas. De acuerdo con Yurén (2013), la ética implica actuar según lo que se considera correcto, aunque lo que es considerado "bueno" puede variar según la perspectiva del profesional. Esto resalta la importancia de la ética en cualquier ámbito profesional, ya que su ausencia puede tener repercusiones negativas en la reputación del profesional y de la empresa que lo contrata.

La doctora en filosofía Yurén (2013) profundiza en el vínculo entre ética profesional y praxis, subrayando que la ética es esencial para el desempeño adecuado de las funciones laborales. En el contexto empresarial, la falta de ética puede desestabilizar un proyecto, dañar la reputación del profesional y afectar negativamente la empresa que lo contrata. Además, como menciona Melé (2010), la ética organizacional incluye no solo la realización de las tareas asignadas, sino también el fomento de un ambiente de respeto mutuo y desarrollo profesional. Sin embargo, en el contexto de la contratación por prestación de servicios, donde el personal rota constantemente, la transmisión de estos valores y principios éticos puede ser más complicada. El desafío, por lo tanto, radica en cómo garantizar que los contratistas actúen de manera ética cuando no forman parte del núcleo estable de la organización.

Finalmente, al integrar la perspectiva de la ética de la virtud, como plantea Buganza (2017), es importante considerar que las empresas deben fomentar en los contratistas el desarrollo de virtudes como la responsabilidad, la integridad y la justicia. Estas virtudes no solo benefician el comportamiento individual del contratista, sino que también contribuyen a la cohesión del equipo y al éxito del proyecto.

2. Planteamiento del problema

En el contexto empresarial colombiano, especialmente en empresas que operan bajo el modelo de gestión por proyectos, surge una preocupación significativa relacionada con la ética profesional y la influencia de esta en el desempeño laboral de los contratistas. La contratación por prestación de servicios, si bien ofrece flexibilidad en la asignación de recursos para los proyectos que por definición son temporales, plantea desafíos éticos que podrían incidir en el comportamiento y la productividad de los profesionales involucrados en los proyectos.

3. Pregunta de investigación

¿Cuál es la percepción de las empresas contratantes sobre la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los contratistas en empresas de gestión por proyectos en Pereira, Colombia?

3.1 Objetivo de la investigación

Investigar el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de contratistas en empresas de gestión por proyectos en Pereira, Colombia.

3.1.1 Objetivo Específico

Evaluar la percepción de las empresas contratantes H&S Integradores de Tecnología, Coingenia SAS, ZAINCO eje cafetero SAS y AyG Proyectos Integrales SAS, sobre la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los contratistas en el contexto de la gestión por proyectos en Pereira, Colombia.

4. Justificación

En el contexto empresarial colombiano, especialmente en empresas que operan bajo el modelo de gestión por proyectos, surge una preocupación significativa relacionada con la ética profesional y su impacto en el desempeño laboral de los contratistas. La contratación por prestación de servicios es común en este entorno debido a la flexibilidad que ofrece, adicionalmente permite mayor optimización de los recursos, pero a su vez presenta desafíos

éticos que pueden afectar la productividad y el cumplimiento de los compromisos. Esta modalidad de contratación, al no implicar subordinación ni cumplimiento de horarios según la ley colombiana, puede generar dificultades en la entrega oportuna de los resultados, lo que a su vez afecta el desarrollo adecuado de los proyectos.

El estudio que se propone tiene como objetivo principal evaluar cómo la ética profesional influye en el desempeño laboral de los contratistas en el contexto de la gestión por proyectos en Pereira, Colombia. Esto permitirá identificar áreas de mejora y establecer estrategias para optimizar la relación entre contratistas y empresas contratantes. Además, los resultados obtenidos podrían tener implicaciones en las prácticas de contratación, lo que a su vez podría mejorar las condiciones laborales de los profesionales involucrados en este tipo de proyectos.

La audiencia de este estudio incluye tanto al docente encargado de la materia de investigación como a profesionales y empleados interesados en conocer los resultados y las posibles implicaciones para el entorno laboral en el contexto de la gestión por proyectos. Este proyecto de investigación se presenta como una oportunidad para abordar una preocupación relevante en el ámbito empresarial y contribuir al desarrollo de prácticas laborales más éticas y efectivas.

5. Marco de referencia

El marco teórico de esta investigación se centra en dos conceptos principales: la ética y el desempeño laboral, buscando explorar su interrelación y su impacto en los profesionales contratados bajo la modalidad de prestación de servicios en empresas de gestión por proyectos. La ética, también conocida como filosofía moral, es una disciplina que estudia la conducta humana en términos de lo correcto e incorrecto, lo justo e injusto. Esta abarca desde el desarrollo de hábitos morales hasta la búsqueda de la virtud y el cumplimiento del deber. Desde una perspectiva histórica, autores como Aristóteles han planteado que la ética tiene como objetivo el florecimiento humano mediante el desarrollo de virtudes, mientras que Kant sostiene que la moral debe basarse en principios racionales (Buganza, 2017). En un contexto moderno, la ética se enfrenta a nuevos desafíos, como la influencia de la inteligencia artificial en la toma de decisiones (Editorial Etecé, 2024).

Uno de los enfoques éticos más relevantes en el ámbito profesional es la ética de la virtud, que según Buganza (2017), se centra en el desarrollo de buenas prácticas y hábitos morales, más

que en la mera adhesión a reglas externas. Este enfoque enfatiza que un comportamiento ético surge de una identidad personal sólida y del compromiso con la excelencia moral. La virtud moral, por lo tanto, no solo guía las acciones, sino que moldea el carácter y permite a los individuos actuar de manera coherente con principios éticos.

En el ámbito empresarial, la ética juega un papel crucial en la construcción de confianza y credibilidad tanto interna como externamente. Como señalan Ruiz et al. (2008), la ética empresarial no solo mejora la reputación de la empresa, sino que también fomenta un ambiente laboral positivo y lealtad tanto en empleados como en clientes. Esto es particularmente importante en el caso de los contratistas, quienes, al no estar integrados permanentemente en la estructura de la empresa, pueden enfrentar dificultades para alinearse con los códigos éticos organizacionales. En este sentido, la ética empresarial debe promover la integridad y la responsabilidad como valores clave para el éxito empresarial.

Una de las ramas de la ética que cobra relevancia en esta investigación es la deontología. Segundo Espínola (2024) define la deontología como el conjunto de deberes y normas morales que regulan la conducta profesional. Los códigos deontológicos, en este sentido, son esenciales para garantizar que las acciones de los profesionales sean éticas y estén alineadas con los valores organizacionales. En el caso de los contratistas, la falta de un código de ética interno puede dar lugar a variaciones en el comportamiento ético, lo que afecta tanto el desempeño laboral como la reputación de la empresa.

El desempeño laboral, por su parte, se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con las responsabilidades inherentes a su cargo, logrando un equilibrio entre calidad, cantidad y puntualidad en la realización de sus tareas (Flores, 2023). Chiavenato (2011) define el desempeño laboral como una ventaja competitiva, ya que la capacidad de un trabajador para cumplir con sus funciones de manera eficiente contribuye directamente al éxito de la empresa. En esta línea, el desempeño laboral es tanto un resultado de las competencias técnicas como de los principios éticos que guían el comportamiento del trabajador.

El modelo de Campbell, según Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus y Aguilar Panduro (2020), destaca que la educación, tanto formal como informal, junto con la experiencia laboral, son fundamentales para el desarrollo de habilidades necesarias para un desempeño exitoso. Este modelo también considera que el desempeño laboral puede medirse a través de la

retroalimentación constante, permitiendo a los trabajadores identificar áreas de mejora y potenciar sus habilidades en función de los objetivos organizacionales.

En el contexto de la contratación por prestación de servicios en Colombia, donde se estima que hay alrededor de 2.5 millones de personas trabajando bajo esta modalidad (Quintero, 2023), el desempeño laboral de los contratistas puede verse afectado por la falta de vínculos permanentes con la empresa. Según el Boletín técnico de 2024, este tipo de contrato representa una pequeña parte del total de ocupados en el país, pero su uso ha aumentado debido a la flexibilidad que ofrece. Sin embargo, como señalan varios autores, la ética y el compromiso del contratista son fundamentales para garantizar un desempeño efectivo, lo que refuerza la importancia de una evaluación ética desde el proceso de selección

Finalmente, es importante resaltar que el desempeño laboral y la ética profesional son dos elementos interrelacionados que influyen directamente en el éxito de una organización. Mientras que la ética proporciona la base moral para las decisiones y acciones, el desempeño laboral es el reflejo de la capacidad del trabajador para cumplir con las expectativas organizacionales. Como señalan Ríos-Manríquez, López-Salazar y López-Mateo (2015), la calidad ética de un trabajador tiene un impacto directo en la productividad y efectividad de una empresa. Por lo tanto, promover una cultura ética entre los contratistas puede mejorar no solo su desempeño, sino también la reputación y los resultados de la organización.

Ahora bien, en el marco teórico se abordaron los conceptos de ética y desempeño laboral, sin embargo, es importante aclarar otros conceptos relevantes para la comprensión del tema, a continuación se brindan algunas claridades.

A continuación se brindarán algunos conceptos según la Real Academia Española (RAE).

Bien se define como

Aquello que en sí mismo tiene el complemento de la perfección en su propio género, o lo que es objeto de la voluntad, la cual ni se mueve ni puede moverse sino por el bien, sea verdadero o aprehendido falsamente como tal” (Real Academia Española, s.f.).

Comportamiento: el comportamiento, influenciado por factores psicológicos, genéticos, culturales y económicos, se refiere a las acciones y respuestas de una persona ante su entorno, diferenciándose de la conducta por su especificidad y relación con un objetivo o estímulo determinado (Colegio de Psicólogos SJ, 2024).

Contratista: De acuerdo con Gerencie.com (Modificado el 28 de octubre de 2022), un contratista independiente es aquel que presta sus servicios de manera autónoma, sin estar sujeto a una relación laboral de subordinación con el empleador.

Eficacia se define como “Capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos”. (Real Academia Española, s.f.).

Eficiencia se define como “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. (Real Academia Española, s.f.).

Mal se define como “Que se aparta de lo lícito y honesto” (Real Academia Española, s.f.).

Una vez comprendidos algunos términos relevantes que se trataron durante el presente proyecto investigativo, es relevante mencionar el marco legal en lo que respecta a los temas laborales y de contratación: El contrato de trabajo en Colombia está regulado por el código sustantivo del trabajo o código laboral, en sus artículos 22 a 75, donde se regulan las diferentes modalidades de contratación laboral, su duración, terminación e indemnización en caso de que el despido sea injustificado, entre otros aspectos (Gerencie.com, 2023).

6. Diseño Metodológico

6.1 Tipo de investigación

La investigación adoptó un enfoque cualitativo descriptivo. Este enfoque permitió explorar las experiencias y percepciones de las empresas contratantes en relación con la ética profesional y su impacto en el desempeño laboral de los contratistas en el contexto de empresas de gestión por proyectos en Pereira, Colombia. Este enfoque fue respaldado por Hernández y Mendoza (2018), quienes destacan que el enfoque cualitativo es adecuado para explorar fenómenos complejos desde las perspectivas de los participantes, incluida la ética de la virtud.

6.2 Alcance o delimitación de la investigación

La investigación se centró en las empresas H&S Integradores de Tecnología, Coingenia SAS, ZAINCO eje cafetero SAS y AyG Proyectos Integrales SAS, seleccionadas por su relevancia en el ámbito de la gestión por proyectos en Pereira, Colombia, y por su accesibilidad para el investigador. Esta delimitación fue coherente con la recomendación de Bernal (2016) sobre la importancia de definir claramente la población objetivo para garantizar la viabilidad y relevancia del estudio.

6.3 Delimitación teórica

El estudio se basó en los conceptos de ética profesional, desempeño laboral, gestión por proyectos y ética de la virtud. Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación descriptiva cualitativa permitió una comprensión profunda de los fenómenos sociales, como las percepciones de la ética en el entorno laboral, sin redundar en la definición de la investigación descriptiva cualitativa.

6.4 Delimitación temporal

El estudio se llevó a cabo durante un período de 8 semanas, coincidiendo con el desarrollo de la asignatura Investigación II. Esta delimitación temporal se justificó en la necesidad de recopilar datos relevantes y actuales sobre el tema en estudio.

6.5 Delimitación espacial

La investigación se realizó exclusivamente en Pereira, Colombia, donde se encuentran ubicadas las empresas participantes. Esta delimitación geográfica se sustentó en la accesibilidad y la relevancia de las empresas seleccionadas para el estudio.

6.6 Diseño de la investigación

Dado el enfoque cualitativo de la investigación, se emplearon principalmente técnicas de análisis cualitativo, como el análisis de contenido, para interpretar los datos recopilados. Además, se utilizaron técnicas estadísticas como el análisis de frecuencias y correlación para examinar la

percepción de las empresas sobre la relación entre ética profesional y desempeño laboral de los contratistas. Esta elección se fundamentó en la recomendación de Bernal (2016), quien destacó la idoneidad del análisis cualitativo para explorar en profundidad las experiencias y percepciones de los participantes en investigaciones cualitativas.

6.7 Definición de la población

La población objetivo estuvo constituida por las empresas H&S Integradores de Tecnología, Coingenia SAS, ZAINCO Eje Cafetero SAS y AyG Proyectos Integrales SAS, que operan en el sector de gestión por proyectos en Pereira, Colombia. Esta selección se basó en las directrices de Bernal (2016) sobre la definición clara de la población objetivo, considerando su relevancia para el estudio y su disposición para participar.

6.8 Unidades de análisis

Las unidades de análisis estuvieron compuestas por el director o CEO de cada empresa seleccionada, o en su defecto, por un delegado designado por esta persona y que tuviera experiencia liderando proyectos. No se estableció un porcentaje específico de participación, ya que se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando aquellas empresas que estuvieran dispuestas a participar en el estudio, conforme a las recomendaciones de Bernal (2016).

6.9 Técnicas y procedimientos para la recolección de la información

Se empleó principalmente la técnica de recolección de datos mediante cuestionarios estructurados. Esta técnica se seleccionó con base en las recomendaciones de Bernal sobre la adecuación de diferentes métodos de recolección de datos en investigaciones cualitativas, permitiendo capturar tanto datos cuantitativos como cualitativos, según fuera necesario para el estudio.

6.10 Recolección de datos

Dado que esta investigación se enmarcó en un enfoque cualitativo descriptivo, se optó por utilizar un cuestionario estructurado como instrumento principal de recolección de datos. Según

Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), los cuestionarios son herramientas adecuadas para recolectar datos cualitativos, especialmente cuando se busca explorar percepciones y actitudes de los participantes sobre un tema particular. Además, en este caso, la elección del cuestionario respondió a la necesidad de adaptarse a las limitaciones de tiempo de los empresarios y directivos de las empresas de gestión por proyectos en Pereira.

El cuestionario se diseñó con preguntas abiertas y cerradas para capturar las percepciones sobre la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral. Se distribuyó a través de Google Forms, facilitando que los participantes completaran las respuestas en su tiempo disponible y asegurando una recolección de datos eficiente. Una vez recopiladas, las respuestas fueron exportadas a Excel para su organización. Se llevó a cabo una revisión cuidadosa de las respuestas para eliminar aquellas incompletas o irrelevantes, garantizando que los datos fueran de calidad para el análisis posterior.

6.11 Codificación de los datos

La codificación de datos en esta investigación se realizó manualmente utilizando Excel, un método efectivo considerando la naturaleza cualitativa del estudio y el volumen de respuestas manejable. Según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), la codificación manual es adecuada en investigaciones cualitativas con datos limitados, ya que permite identificar patrones y categorías relevantes.

El proceso de codificación incluyó los siguientes pasos:

- **Lectura inicial:** En la primera revisión de las respuestas, se identificaron ideas y temas recurrentes relacionadas con la ética profesional, las motivaciones para la contratación y las características de los contratistas.
- **Asignación de códigos:** Durante una segunda revisión, se destacaron frases clave como "flexibilidad laboral", "cumplimiento" e "integridad", a las cuales se asignaron códigos específicos. Por ejemplo, la mención de "proyecto específico" fue codificada como "Motivaciones - Proyecto específico".
- **Agrupación en categorías y subcategorías:** Los códigos se agruparon en categorías más

amplias como "Sector de actividad", "Profesiones contratadas" y "Valores éticos observados", con subcategorías adicionales como "Tipos de proyectos" y "Número de contratistas". Esto permitió un análisis más profundo y detallado, ajustado a los objetivos de la investigación.

- Registro y análisis: Las categorías y sus respectivas frecuencias se registraron en Excel, lo que facilitó un análisis descriptivo. Las frecuencias reflejaron cuántas veces se repitieron las percepciones clave, como "Responsabilidad" y "Flexibilidad laboral", lo cual permitió identificar patrones claros en las respuestas obtenidas.

6.12 Herramienta para el tratamiento de los datos

Para el presente estudio, se decidió utilizar Excel como la herramienta principal para la codificación y análisis de datos. Dado el alcance limitado y manejable de los datos, Excel resultó adecuado por su accesibilidad, facilidad de uso y eficacia en la organización de información cualitativa. Así, se buscó un análisis efectivo que se ajustara a las características de la investigación.

6.13 Instrumento

Para la recolección de datos en esta investigación, se diseñó y utilizó un formulario estructurado en Google Forms. Dicho instrumento fue previamente revisado por el docente, quien brindó recomendaciones sobre la estructura y el tipo de preguntas, asegurando así su pertinencia y alineación con los objetivos de la investigación. Una vez aprobado, el formulario fue implementado y distribuido mediante un enlace digital, facilitando el acceso de las unidades de análisis y permitiendo la recopilación automatizada de las respuestas en una hoja de cálculo de Google Sheets. Para una referencia detallada del cuestionario utilizado, se puede consultar el Anexo 1, donde se presenta el cuestionario completo.

6.14 Consideraciones éticas

Para garantizar el cumplimiento de las normas éticas, la recopilación de datos se realizó bajo la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, que establecen las pautas para la protección de datos personales en Colombia. Según la Función Pública (s.f.), la Ley 1581 de 2012 regula la

protección de la información personal, asegurando su confidencialidad, integridad, seguridad y su adecuado uso.

Texto utilizado en el formulario fue:

Los datos recopilados fueron tratados de forma confidencial y conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 sobre protección de datos personales en Colombia. La participación fue voluntaria y la información se utilizó exclusivamente con fines académicos.

7. Resultados

A continuación se presenta un cuadro de codificación, categorización, subcategorías y frecuencia tiene como objetivo organizar y sintetizar la información clave obtenida de las respuestas del cuestionario aplicado a los empresarios o sus delegados. A través de esta estructura, se pretende capturar de manera ordenada los aspectos más relevantes y recurrentes en sus respuestas, permitiendo observar patrones de interés en las áreas de contratación, motivaciones, percepción ética y desafíos en el desempeño de los contratistas. Este cuadro proporciona una base visual y estructural sobre la cual realizar un análisis profundo, facilitando la identificación de tendencias en los datos que serán interpretadas en los párrafos siguientes.

Tabla 1.

Cuadro de codificación, categorización, subcategorías y frecuencia

Se comparte link con los resultados: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/14VKIKrQwC-uQ4NQvELpYqcNKREbbBR80/edit?usp=sharing&ouid=107425505105368288576&rtpof=true&sd=true>

Pregunta	Codificación	Categoría	Subcategoría	Frecuencia
Sector de actividad de la empresa	Diversidad de sectores: educación, tecnología,	Sector de la empresa	Tipos de actividad: educación, tecnología, construcción	Educación: 1, Tecnología: 2, Construcción: 1, Consultoría: 1

	construcción, consultoría			
Tipo de proyectos realizados por la empresa	Variedad de proyectos: desde software hasta asesoría empresarial	Tipo de proyectos	Diversidad de proyectos	Software: 2, Asesoría: 2, Educación: 1
Número de contratistas bajo prestación de servicios en los últimos dos años	Variabilidad de contratistas: desde 6 hasta más de 40, en diversas profesiones	Contratistas y número de contratados	Número de contratistas	Cantidad 6 total 1, cantidad 20 total 1, cantidad 7 total 1, cantidad 40+ total 1
Principales profesiones de los contratistas en su empresa	Diversidad de profesiones: desde administración hasta desarrollo de software	Profesiones contratadas	Administración, desarrollo de software, asesoría	Administración: 3, Software: 2, Asesoría: 1
¿Por qué motivo su empresa suele contratar bajo la modalidad de prestación de servicios?	Flexibilidad laboral, proyecto específico, necesidad de experiencia	Motivaciones para la modalidad de contratación	Proyecto específico, flexibilidad laboral	Proyecto específico 3 veces, Flexibilidad laboral 3 veces, Necesidad de experiencia 2 veces
¿Por qué son importantes para su empresa los motivos seleccionados?	Flexibilidad, economía, cumplimiento de proyectos	Condiciones laborales y motivaciones	Flexibilidad, economía, cumplimiento de proyectos	Flexibilidad 3 veces, Economía 2 veces, Cumplimiento de proyectos 2 veces

En términos generales, su experiencia con los contratistas ha sido más bien positiva o negativa?	Experiencias positivas, pero con casos variables	Percepción general sobre ética profesional	Satisfacción general, pero con excepciones	Más bien positiva 3 veces, Variable 2 veces
¿Cómo describiría la ética de la mayoría de los contratistas que han trabajado para su empresa?	Responsabilidad e integridad con variabilidad dependiendo de estabilidad laboral	Valores éticos observados	Responsabilidad, integridad, variabilidad	Responsabilidad 4 veces, Integridad 3 veces, Variabilidad 2 veces
¿Cuáles son las dificultades más frecuentes que ha encontrado al trabajar con contratistas?	Compromiso bajo, incumplimiento de plazos, falta de planificación	Desafíos éticos en la gestión	Incumplimiento de plazos, falta de planificación	Compromiso bajo 3 veces, Incumplimiento 3 veces, Disponibilidad de tiempo 1 vez
¿Considera que es difícil encontrar profesionales éticos que trabajen bajo la modalidad de prestación de servicios? Justifique su respuesta.	Dificultad en encontrar profesionales éticos, depende del área	Disponibilidad de profesionales éticos	Dificultad según área profesional	Difícil 3 veces, No es difícil 1 vez, Depende del área 1 vez

¿Qué aspectos éticos considera más importantes para el éxito de un proyecto gestionado por contratistas?	Cumplimiento, integridad y responsabilidad	Aspectos críticos para el éxito ético	Cumplimiento, integridad, responsabilidad	Cumplimiento 4 veces, Integridad 3 veces, Responsabilidad 4 veces
¿Qué características de los contratistas influyen más en su desempeño ético?	Confiabilidad, responsabilidad y honestidad	Factores que influyen en el desempeño ético	Honestidad, confiabilidad, responsabilidad	Confiabilidad 4 veces, Honestidad 3 veces, Responsabilidad 4 veces
¿Qué percibe que es lo que más les interesa a los profesionales contratados bajo la modalidad de prestación de servicios?	Flexibilidad laboral e ingresos económicos	Motivaciones de los contratistas	Flexibilidad, interés económico	Flexibilidad laboral 4 veces, Ingresos económicos 2 veces
¿Cuáles serían los principales indicadores que utiliza para evaluar si un contratista está actuando de manera ética en su trabajo?	Cumplimiento de plazos, calidad, responsabilidad	Indicadores clave de ética	Cumplimiento, calidad, responsabilidad	Cumplimiento 4 veces, Calidad 2 veces, Responsabilidad 3 veces

Los resultados evidencian que las empresas valoran la flexibilidad de la contratación por servicios, adaptándose a la naturaleza cambiante de sus proyectos. Este hallazgo muestra la importancia de la ética de la virtud, en la cual la adaptabilidad y el compromiso ético son

fundamentales no solo para la vida, sino también para las labores profesionales, especialmente en contextos de contratación temporal. Sin embargo, la variabilidad en el compromiso y responsabilidad entre contratistas, particularmente en sectores de alta rotación, puede sugerir que la temporalidad puede limitar el desarrollo de hábitos éticos consistentes, como señala Buganza (2017).

Además, los valores de cumplimiento, integridad y responsabilidad se muestran como necesarios para el éxito en los proyectos, lo cual coincide con la teoría de que una base ética sólida refuerza el rendimiento organizacional (Ríos-Manríquez et al., 2015). No obstante, las dificultades manifestadas por los empresarios o gerentes de proyectos, como el incumplimiento de plazos y el bajo compromiso, indican una discrepancia entre las expectativas empresariales y la autonomía de los contratistas. Este conflicto podría ser mitigado mediante normas claras y una mayor alineación ética en los procesos de selección, tal como propone la teoría deontológica.

Figura 1

Nubes de palabras



Realizado con Mentimeter

7.1 Análisis descriptivo

Diversidad de sectores y proyectos: El análisis revela que las empresas encuestadas provienen de sectores diversos como educación, tecnología, construcción y consultoría. Esta variedad influye en los tipos de proyectos que gestionan. Por ejemplo, H&S Integradores de Tecnología se enfoca principalmente en proyectos de software, mientras que ZAINCO eje cafetero S.A.S. está más orientada hacia la construcción. La diferencia en los sectores refleja cómo las estructuras organizativas de estas empresas se adaptan para gestionar proyectos de naturaleza temporal y especializada, lo que a su vez impacta en los perfiles de los contratistas requeridos. Según Chiavenato (2019), las empresas deben ajustar sus estructuras a los cambios del entorno, lo que coincide con la flexibilidad que caracteriza la contratación por prestación de servicios en estos sectores.

Profesiones diversas en contratistas: Las profesiones contratadas varían significativamente entre las empresas. Coingenia SAS, por ejemplo, abarca un amplio espectro que incluye recursos humanos, producción audiovisual y gestión tecnológica, mientras que empresas tecnológicas como H&S Integradores de Tecnología tienden a contratar roles especializados como desarrolladores de software. Esto muestra la necesidad de especialización en ciertos sectores, donde se requieren competencias técnicas más avanzadas. Como señala Ríos-Manríquez, López-Salazar y López-Mateo (2015), la calidad ética de los trabajadores también puede variar según el área profesional, lo que destaca la importancia de evaluar la ética y el comportamiento en cada contexto específico.

Flexibilidad y proyecto específico como principales razones de contratación: Una razón recurrente para la modalidad de contratación por prestación de servicios es la flexibilidad que ofrece a las empresas. La posibilidad de contratar por proyectos específicos permite a las empresas gestionar recursos de manera eficiente en función de sus necesidades cambiantes. Esta flexibilidad es vital para empresas como Coingenia SAS, que maneja múltiples tipos de proyectos simultáneamente. De acuerdo con Melé (2010), la flexibilidad organizativa es un elemento esencial para fomentar entornos éticos, ya que permite a las empresas adaptarse a los cambios del mercado sin comprometer sus valores éticos.

Percepción positiva pero variable de la ética de los contratistas: Si bien la experiencia general con los contratistas es positiva, se observa una variabilidad que parece estar influenciada

por la estabilidad percibida en sus empleos. Los contratistas que sienten mayor seguridad laboral suelen mostrar un comportamiento ético más consistente. Buganza (2017) destaca en la ética de la virtud que los hábitos y la consistencia en la actuación ética están vinculados al desarrollo personal, lo que sugiere que la estabilidad contractual podría jugar un papel en el fomento de valores éticos sólidos entre los contratistas.

Desafíos éticos frecuentes: compromiso bajo y disponibilidad de tiempo: Uno de los principales desafíos identificados es el bajo compromiso y la limitada disponibilidad de tiempo de los contratistas, lo que afecta la capacidad de cumplir con los plazos y la calidad esperada. Este desafío se vuelve particularmente crítico en sectores como el desarrollo de software, donde los profesionales suelen gestionar varios proyectos al mismo tiempo. Como señala Hernández y Mendoza (2018), la gestión ética en proyectos requiere no solo habilidades técnicas, sino también un compromiso firme con los plazos y la entrega de resultados, algo que parece estar comprometido en algunos casos.

Valores éticos clave para el éxito: cumplimiento, integridad y responsabilidad: Los encuestados destacaron que los valores más importantes para el éxito de los proyectos son el cumplimiento, la integridad y la responsabilidad. Estos valores coinciden con los principios discutidos en la teoría de ética profesional y ética de la virtud (Buganza, 2017), donde se enfatiza que un profesional ético no solo cumple con sus obligaciones técnicas, sino que actúa de manera íntegra y responsable. Estos principios éticos son esenciales para la cohesión y el éxito de los equipos de trabajo, particularmente en entornos de gestión por proyectos.

Intereses principales de los contratistas: flexibilidad y ingresos: Los contratistas valoran principalmente la flexibilidad laboral, seguida de los ingresos económicos. Aunque estos intereses no necesariamente comprometen la ética profesional, es crucial que las empresas comuniquen de manera clara las expectativas éticas desde el inicio del contrato. Como señala Melé (2010), la comunicación clara de expectativas es una herramienta clave para garantizar que los profesionales entiendan no solo las responsabilidades técnicas, sino también las éticas.

7.2 Interpretación y discusión de los resultados

Desde la perspectiva del investigador, con experiencia en la gerencia de proyectos y la gestión de contratistas, se ha observado una amplia variabilidad en el desempeño ético de los

profesionales. Si bien algunos contratistas se destacan por su dedicación y compromiso, en la mayoría de los casos se han encontrado dificultades relacionadas con la falta de disciplina, la gestión del tiempo y la organización. Estos problemas se agravan cuando los proyectos son muy exigentes, lo que resulta en la desertión de algunos miembros del equipo. Este fenómeno se alinea con los resultados del estudio de Buganza (2017), quien menciona que no todos los profesionales han desarrollado virtudes morales que los preparen para enfrentar retos significativos.

Adicionalmente, uno de los factores que influye de manera considerable en la evaluación de los contratistas es el tamaño de las empresas. En el caso de empresas pequeñas o medianas, la falta de recursos dificulta la implementación de actividades que promuevan la ética, ya que estas compañías no siempre cuentan con áreas dedicadas a recursos humanos ni pueden invertir tiempo o dinero en procesos profundos de selección. Por otro lado, incluso en empresas más grandes que sí disponen de departamentos de recursos humanos, la premura de los proyectos y sus tiempos limitados impiden que se realicen evaluaciones éticas exhaustivas durante el proceso de contratación. Esto refleja un reto constante en la gestión de proyectos, donde la necesidad de cumplir con plazos estrictos puede sacrificar la atención a aspectos éticos importantes en la vinculación de profesionales.

En la experiencia del investigador, también se han observado casos en los que las empresas que contratan bajo la modalidad de prestación de servicios no respetan los principios legales y éticos que deberían regir este tipo de relación laboral. En algunos casos, se imponen horarios fijos y subordinación, lo que contradice los términos de la ley y las expectativas de flexibilidad que caracterizan este tipo de contratación. Además, en situaciones donde un solo contratista debe asumir múltiples responsabilidades debido a la falta de personal, se genera un ambiente de trabajo que no favorece el desempeño ético ni el éxito de los proyectos. Como señalan Ríos-Manríquez, López-Salazar y López-Mateo (2015), es responsabilidad de las empresas implementar prácticas justas y éticas, que no solo garanticen el cumplimiento de los objetivos del proyecto, sino que también respeten los derechos y la dignidad de los contratistas.

Estas situaciones destacan la importancia de integrar la ética como un criterio fundamental en los procesos de selección, a pesar de las limitaciones de tiempo y recursos. La experiencia profesional del investigador refuerza la necesidad de que las empresas, independientemente de su tamaño, busquen formas más efectivas de garantizar que los profesionales que se vinculan a

sus proyectos no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también demuestren una alineación con valores éticos clave. Como menciona Buganza (2017) en su enfoque sobre la ética de la virtud, los profesionales que han desarrollado virtudes morales sólidas son más capaces de enfrentar los desafíos laborales con integridad, incluso en contextos de alta presión. Implementar estrategias que promuevan la ética profesional desde la selección hasta la gestión de los contratistas no solo mejorará el desempeño de los individuos, sino que también contribuirá a reforzar la reputación y la sostenibilidad a largo plazo de las empresas.

8. Conclusiones

El presente estudio ha permitido abordar una problemática clave en la gestión de proyectos: la influencia de la ética profesional en el desempeño de contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios. Los resultados reflejan que, aunque los encuestados generalmente perciben de manera positiva el comportamiento ético de los contratistas, siguen existiendo desafíos importantes relacionados con el compromiso, la responsabilidad y la integridad. Estos valores son fundamentales para garantizar el éxito de los proyectos y la sostenibilidad de las relaciones laborales en este contexto.

Desde la perspectiva de la ética profesional, este estudio subraya la necesidad de que las empresas incluyan la ética como un criterio crucial en los procesos de selección de contratistas. Tal como lo plantea Ríos-Manríquez, López-Salazar y López-Mateo (2015), la calidad ética de un trabajador tiene un impacto directo en la productividad y efectividad de una empresa. En este sentido, la incorporación de mecanismos formales para evaluar la ética desde el inicio del proceso de contratación ayudaría a garantizar que los profesionales vinculados a los proyectos cumplan no solo con los requisitos técnicos, sino también con los valores éticos que sostienen la cultura organizacional.

La ética de la virtud, basada en el desarrollo de hábitos morales y la búsqueda de la excelencia en el carácter personal, ofrece una visión complementaria para el análisis de los contratistas. Tal como menciona Buganza (2017), no basta con cumplir reglas o normas externas; el verdadero comportamiento ético surge de una identidad moral sólida y de la disposición constante hacia el bien. Los resultados de la investigación sugieren que, aunque los contratistas pueden mostrar competencia técnica, la falta de estabilidad laboral o la presión de cumplir múltiples responsabilidades bajo la modalidad de prestación de servicios pueden comprometer su

compromiso ético. Esto refuerza la necesidad de que las empresas no solo evalúen las habilidades técnicas, sino también la disposición de los profesionales a actuar de acuerdo con principios éticos sólidos.

La modalidad de contratación por prestación de servicios, aunque ofrece ventajas como la flexibilidad y la adaptación a las necesidades específicas de los proyectos, también plantea retos importantes para la gestión ética. Como se observó en los resultados, el incumplimiento de plazos, la falta de compromiso y la sobrecarga laboral son problemas recurrentes, especialmente cuando las empresas no cuentan con mecanismos adecuados para gestionar estos contratos. La investigación revela que las empresas, particularmente aquellas con recursos limitados, suelen priorizar la velocidad en el proceso de selección debido a la premura de los proyectos, lo que lleva a una menor consideración de aspectos éticos en la contratación. Este hecho, como mencionan Melé (2010) y Francia (2024), puede resultar en la erosión de los valores éticos dentro de las organizaciones y afectar negativamente tanto a los contratistas como a los resultados del proyecto.

Es evidente que el contexto de prestación de servicios en Colombia aún presenta un vacío significativo en la evaluación de la ética de los contratistas. Este estudio resalta la importancia de que las empresas adopten medidas preventivas para asegurar que los profesionales contratados bajo esta modalidad actúen de manera ética y responsable. La inclusión de evaluaciones de ética en los procesos de selección, junto con la promoción de un ambiente laboral basado en la responsabilidad, integridad y transparencia, se presenta como una estrategia clave para mejorar la calidad de los proyectos y fortalecer la relación entre empresas y contratistas.

En conclusión, el estudio ha demostrado que la ética no es solo un complemento en el desempeño laboral, sino un pilar esencial para el éxito en la gestión de proyectos. Las empresas que integran los valores éticos en sus prácticas de contratación y evaluación de contratistas no solo mejoran la calidad de los resultados, sino que también fomentan una cultura organizacional más sólida y coherente con los principios de responsabilidad y transparencia. Esta investigación, por lo tanto, aporta un enfoque crítico para el futuro de la gestión por proyectos, subrayando la importancia de la ética como factor determinante para el éxito organizacional.

9. Anexo 1. Cuestionario para empresarios

Ficha técnica

- **Objetivo:** Recopilar información sobre la percepción de la ética profesional y su impacto en el desempeño laboral de los contratistas en empresas de gestión por proyectos en Pereira, Colombia.
- **Tipo de investigación:** Cualitativa descriptiva.
- **Instrumento:** Cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas.
- **Modo de aplicación:** Online, mediante Google Forms.
- **Población objetivo:** directores, gerentes de proyectos y responsables de contratación en empresas que emplean contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios.
- **Número de preguntas:** 30 (incluyendo preguntas de identificación y preguntas orientadas al objeto de estudio).
- **Duración estimada:** 15-20 minutos.
- **Confidencialidad:** Los datos recopilados serán tratados de forma confidencial y utilizados exclusivamente para fines académicos, en cumplimiento con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 sobre protección de datos personales en Colombia.

Cuestionario para Empresarios

Sección 1: Identificación de la empresa y del participante

1. **Nombre de la empresa:**
Respuesta abierta.
2. **Sector de actividad de la empresa:** (Seleccione una o más opciones)

Comercio al por mayor y al por menor
Consultoría y asesoría empresarial
Construcción
Desarrollo de contenidos digitales
Desarrollo de software
Educación y formación
Entretenimiento y recreación
Medios y producción audiovisual
Servicios financieros y bancarios
Servicios de salud y bienestar
Servicios de tecnología y telecomunicaciones
Servicios de transporte y logística
Turismo y hospitalidad
Otra ¿Cuál?

3. Si seleccionó otra, por favor especifique cuál

Respuesta abierta

4. Nombre del participante

Respuesta abierta

5. Cargo del participante:

Respuesta abierta

6. Tipo de proyectos realizados por la empresa: (Seleccione todas las opciones que apliquen)

Asesoría y diagnóstico empresarial
Desarrollo de aplicaciones educativas y corporativas
Desarrollo de software personalizado
Desarrollo de videojuegos y simuladores
Diseño y producción de material didáctico y empresarial
Elaboración de webinars y videotutoriales

Estrategias de marketing digital
 Grabación y edición de voces para proyectos multimedia
 Implementación de plataformas e-learning
 Organización de eventos recreativos y actividades culturales
 Producción de contenidos audiovisuales y comerciales
 Proyectos de capacitación corporativa y sectorial
 Servicios de consultoría en transformación digital
 Soluciones de logística y distribución
 Turismo corporativo y eventos empresariales
 Otras ¿Cuáles?

7. Si seleccionó otra, por favor especifique cuál

Respuesta abierta

8. Número de contratistas bajo prestación de servicios en el último año:

Respuesta abierta.

9. Principales profesiones de los contratistas en su empresa: (Seleccione todas las opciones que apliquen)

Administradores de proyectos
 Animadores digitales y diseñadores gráficos
 Asistentes administrativos y coordinadores de proyectos
 Consultores y asesores empresariales
 Contadores y especialistas en finanzas
 Desarrolladores de software y programadores
 Diseñadores instruccionales y expertos en elearning
 Especialistas en marketing y comunicación digital
 Ingenieros de sistemas y especialistas en tecnología
 Productores audiovisuales y editores de video
 Redactores y creadores de contenido digital
 Recursos humanos y especialistas en contratación
 Soporte técnico y administradores de sistemas
 Traductores y correctores de estilo

Otros ¿Cuáles?

10. Si seleccionó otra, por favor especifique cuál

Respuesta abierta

Sección 2: Prácticas de contratación y percepción general de los contratistas

11. ¿Por qué motivo su empresa suele contratar bajo la modalidad de prestación de servicios? (Seleccione todas las opciones que apliquen)

Flexibilidad laboral

Reducción de costos

Necesidad de experiencia especializada

Proyecto específico

Otro (especifique): _____

12. Si seleccionó otra, por favor especifique cuál

Respuesta abierta

13. ¿Por qué son importantes para su empresa los motivos seleccionados?

Respuesta abierta

14. En términos generales, su experiencia con los contratistas ha sido más bien positiva o negativa?

Más bien positiva

Más bien negativa

Variable, depende del caso

Otro (especifique): _____

15. Si seleccionó otra, por favor especifique cuál

Respuesta abierta

16. **¿Cómo describiría la ética de la mayoría de los contratistas que han trabajado para su empresa?**

Respuesta abierta.

17. **¿Cuáles son las dificultades más frecuentes que ha encontrado al trabajar con profesionales contratados bajo la modalidad de prestación de servicios?**

Respuesta abierta.

18. **En su experiencia, estas dificultades se presentan también con profesionales contratados bajo modalidades laborales diferentes? Explique.**

Respuesta abierta

Sección 3: ética profesional en contratistas

19. **¿Considera que es difícil encontrar profesionales éticos que estén dispuestos a trabajar bajo la modalidad de prestación de servicios? ¿Sí, No, Depende del área profesional? Justifique su respuesta**

Respuesta abierta

20. **¿Qué aspectos éticos considera más importantes para el éxito de un proyecto gestionado por contratistas? (Seleccione todas las opciones que apliquen)**

Integridad

Cumplimiento de acuerdos

Confidencialidad

Responsabilidad en la entrega

Otro (especifique): _____

21. **Si seleccionó otra, por favor especifique cuál**

Respuesta abierta

22. **¿Qué características de los contratistas influyen más en su desempeño ético?**

Respuesta abierta.

23. ¿Qué percibe que es lo que más les interesa a los profesionales contratados bajo la modalidad de prestación de servicios? (Seleccione todas las opciones que apliquen)

Flexibilidad laboral

Ingresos económicos

Experiencia profesional

Desarrollo de habilidades específicas

Otro (especifique): _____

24. Si seleccionó otra, por favor especifique cuál

Respuesta abierta

25. ¿Por qué cree que esos intereses afectan o no afectan su conducta ética?

Respuesta abierta.

26. ¿Cuáles serían los principales indicadores que utiliza para evaluar si un contratista está actuando de manera ética en su trabajo?

Respuesta abierta.

27. ¿Qué expectativas tiene su empresa respecto al comportamiento ético de los contratistas, y de qué manera se comunican estas expectativas a los profesionales contratados?

Respuesta abierta.

Sección 4: Estrategias y reflexión final

28. En su experiencia, qué acciones ha implementado su empresa para promover la ética entre los contratistas?

Respuesta abierta

29. ¿Qué estrategias recomendaría para mejorar la ética profesional entre los contratistas que trabajan por prestación de servicios?

○ Respuesta abierta.

30. ¿Hay algún otro comentario o experiencia que le gustaría compartir sobre la influencia de la ética profesional en el desempeño de los contratistas en su empresa?

Respuesta abierta.

10. Referencias

Actualícese. (2020, 4 de marzo). ¿Conoces los aspectos generales de un contrato de prestación de servicios? Recuperado de <https://actualicese.com/conoces-los-aspectos-generales-de-un-contrato-de-prestacion-de-servicios/>

ATLAS.ti. (s.f.). Versión de prueba gratuita. Recuperado de <https://atlasti.com/es/version-de-prueba-gratuita>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1). Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788

Bernal, C. A. (2016). Instrumentos o técnicas de recolección de la información. En Bernal, C. A. *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Recuperado de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=19299&pg=1&ed=>

Boletín técnico Principales indicadores del mercado laboral. (agosto de 2024). Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-ago2024.pdf>

Buganza, J. (2017). La ética de la virtud y su lugar en la teoría ética. *Estudios de Filosofía*, (55), Medellín, enero/junio. Recuperado de http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-36282017000100054

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10a. ed., pp. 299 - 303). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de <https://www.ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=9167>

Colegio de Psicólogos SJ. (2024). Comportamiento: definición y psicología. Recuperado de <https://colegiodepsicologossj.com.ar/comportamiento-definicion-psicologia/?form=MG0AV3>

Domènec, M. (2010). Ética en la organización del trabajo: Trabajo decente y con sentido [Occasional paper op-172]. Recuperado de <https://www.iese.edu/es/wp->

<content/uploads/sites/2/2021/11/Etica-en-la-organizacion-del-trabajo-trabajo-decente-y-trabajo-con-sentido-Domenec-Mele-IESE-OP-0172.pdf>

Editorial, Equipo. (03/11/2020). Significado de Ética profesional. En *Significados.com*. Recuperado de <https://www.significados.com/etica-profesional/>

Editorial Etecé. (15 de enero, 2024). ¿Qué es la ética? Concepto de ética. Recuperado de <https://concepto.de/etica/#:~:text=La%20%C3%A9tica%20aplicada%20se%20clasifica%20seg%C3%BAAn%20el%20%C3%A1mbito,...%206%20Bio%C3%A9tica.%20...%207%20%C3%89tica%20social.%20>

Espínola, J. P. S. (9 de enero, 2024). Deontología. *Concepto.de*. Recuperado de <https://concepto.de/deontologia/>

Espínola, J. P. S. (28 de marzo, 2024). Ética. Recuperado de <https://humanidades.com/etica/>

Flores, A. (2023, 03 Noviembre). ¿Cómo transformar el desempeño laboral en resultados efectivos? Guía para empresas de +500 empleados. Recuperado de <https://www.crehana.com/blog/desempeno/desempeno-laboral/>

Franco Cortázar, C. M. (2018). *La ética en las organizaciones públicas en Colombia: Un panorama de lo que sucede en la actualidad y lo que se debe mejorar*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/ce7cc345-6802-4c05-8453-23c5b5f6a468/content>

Francia, G. (2024, 5 de agosto). Ética profesional: Qué es, importancia y ejemplos. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/etica-profesional-que-es-importancia-y-ejemplos-6004.html>

Función Pública. (s.f.). Ley 1581 de 2012. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Gerencie. (s.f.). Contratista independiente. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contratista-independiente.html>

Gerencie.com. (09 de agosto de 2023). Contrato de trabajo. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Selección de la muestra en la ruta cuantitativa. En Hernández, R., & Mendoza, C. *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=234&ed=>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. Recuperado de <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=63&ed=>

Monreal, C. (2014). Gestión DE proyectos vs gestión POR proyectos [Artículo en línea]. Recuperado de <https://gestionporproyectos.wordpress.com/2014/12/02/gestion-de-proyectos-vs-gestion-por-proyectos/#:~:text=Estableciendo%20un%20v%C3%ADnculo%20entre%20gesti%C3%B3n,ser%20una,desarrollado%20por%20John%20Campbell%20en%20los%20a%C3%B1os%2070>

Planeta Laboral. (10 de diciembre de 2023). Modelo de Campbell Desempeño. Recuperado de <https://planetalaboral.es/modelo-de-campbell-desempeno/#:~:text=El%20Modelo%20de%20Desempe%C3%B1o%20de%20Campbell%20es%20una,desarrollado%20por%20John%20Campbell%20en%20los%20a%C3%B1os%2070>

Quintero, D. (2023, 21 de abril). Contrato por prestación de servicios en Colombia. Recuperado de <https://factorialhr.co/blog/contrato-por-prestacion-de-servicios/>

Real Academia Española. (s.f.). Definición de "bien" en el *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/bien>

Real Academia Española. (s.f.). Definición de "conducta" en el *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/conducta>

Real Academia Española. (s.f.). Definición de "eficiencia" en el *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/eficiencia?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). Definición de "eficacia" en el *Diccionario de la lengua española*.

Recuperado de <https://dle.rae.es/eficacia?m=form>

Ríos-Manríquez, M., López-Salazar, A., & López-Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. *Un estudio empírico*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/282468719_ETICA_Y_CALIDAD_LABORAL_IMPACTO_EN_EL_DESEMPEÑO_EMPRESARIAL_UN_ESTUDIO_EMPIRICO

Rojas López, M. D. (2011). *Ética organizacional: Estrategia para el éxito*. Recuperado de https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=lang_es&id=MyejDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=%C3%A9tica+profesional+y+el+desempe%C3%B1o+laboral+colombia&ots=Dn8yvZJehK&sig=qyrVwIJ1HdXqjBND5lb_d27V0XY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ruiz C., Jocelyne K., Silva V., Neif G., & Vanga A., María G. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-998420080003000006&script=sci_arttext

Velásquez Luque, J. A. (2019). *Ética organizacional*. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7472/1/780869-2019>