

**CONTRATACION DE TRABAJADORES POR EMPRESAS DE SERVICIO  
TEMPORAL COMO ESTRATEGIA EMPRESARIAL, SU INCIDENCIA EN LA  
MOTIVACION E IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD**

**KARINA P. PUELLO ESPINOSA**

**DIANA X. SILGADO VERBEL**

**Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Gerencia Empresarial.**

**DR. RAMON BETANCOURT DE ARCO**

**ESPECIALISTA EN DERECHO COMERCIAL DE LA UNIVERSIDAD LIBRE**

**CANDIDATO A MAGISTER EN DERECHO DE LA UNIVERSIDAD SERGIO  
ARBOLEDA**

**TUTOR**

**UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA EMPRESARIAL**

**CARTAGENA DE INDIAS D.T**

**2012.**

## *RESUMEN:*

La dinámica competitiva del mercado laboral, ha permitido que las organizaciones transformen el estilo tradicional de manejar el Recurso Humano; desvinculándolo de operaciones que no son claves en la cadena de producción. Esta práctica implementada por países desarrollados e internacionalizados, ha demostrado suficiente idoneidad y tranquilidad en los empleadores modernos. El objetivo principal es evitar compromisos laborales, evadir la responsabilidad con los empleados, cumplir con presupuestos y metas de corto plazo para disminuir costos, lograr altos índices de productividad, reemplazar constantemente el personal y realizar obras específicas temporales. Consecuente a esto el trabajador se desmotiva por la inseguridad e inestabilidad que genera el contrato temporal y las pocas oportunidades de superación, ocasionando la formación de grupos sindicalistas que defienden los derechos del grupo al perseguir mejores condiciones laborales. Este tema de sindicatos fue expuesto en las recientes negociaciones del TLC y Cumbre de las Américas, donde se dialogó sobre el trabajo digno, la tercerización y el beneficio que debe generar este acuerdo para los empleados Colombianos.

## *ABSTRACT:*

In the present day, traditional way of human resources management has been transformed because of competitive dynamics of the labor market; separating it from operation less important in the chain production. This practice implemented by developed countries, has demonstrated enough competitiveness to moderns employers. The main object is to prevent labor commitments, to avoid responsibility with employess, meet budgets, to reduce costs, achieve high rates of production, constantly replacing staff and perform specific and temporary works. Consequently, workers is discourages by insecurity and inestability generated by temporary contracts and few opportunities for

advancement causing the formations of Unions. This topic of Unions was exposed in the recent TLC negotiations and summit of America, where dialogued about decent work, outsourcing and benefits must generated this agreement to colombians workers.

**PALABRAS CLAVES:** Contratación temporal, Estrategia Empresarial, Información Oculta, Globalización, Competitividad, Motivación, Sindicatos, TLC, RSE.

## INTRODUCCION

La contratación temporal, nace en Inglaterra a comienzos del siglo XX y posteriormente en otros países Europeos, responde fundamentalmente a los requisitos de un tejido empresarial fuertemente orientado al componente volátil de la demanda, con una fuerte presencia en ocupaciones de baja cualificación. Se tiende a identificar el empleo temporal, como el segmento secundario del mercado de trabajo, constituido por actividades y ocupaciones de baja calificación, para formalizar la contratación a través de EMPRESAS DE SERVICIO TEMPORAL.

La contratación temporal en Colombia, se ha extendido en aquellas ocupaciones y actividades empresariales que no tienen ninguna inclinación inherente hacia trabajo flexible. En este sentido, es un fenómeno importante y llamativo que pretende estar a la vanguardia de la globalización y la competitividad, a tal efecto, no ser absorbidos por grandes multinacionales ante la globalización y cambio industrial a gran escala.

Los empleadores modernos quieren retener en las empresas “mejores equipos de trabajo” que demuestren estar satisfechos y orgullosos de ofrecer sus servicios con fidelidad y sentido de pertenencia, esto causará un buen impacto en la productividad, además de obtener beneficios por el buen clima laboral que influye de forma positiva en la reputación de la empresa y a su vez se transmite a los clientes como el respeto a la dignidad de los trabajadores, la creación de valor y sentido de humanidad, pero la

realidad es otra porque no tienen en cuenta el impacto negativo que genera la contratación temporal en cada uno de esos aspectos.

Se pretende con este artículo enfocar a los directivos que son los encargados de planear, organizar, controlar, asesorar y mantener en equilibrio las actividades realizadas con los empleados, a través de sinergias<sup>1</sup> laborales, para que se sensibilicen ante el recurso humano con valores éticos que generen acuerdos para una mejor contratación y predomine un sistema recíproco de “gana – gana”,<sup>2</sup> donde la transparencia y la justicia de las partes sean el eje de las relaciones, considerando que la administración es de seres humanos y como tal deben tenerse en cuenta sus motivaciones y necesidades, porque son quienes hacen todos los procesos a través de su inteligencia, creatividad y habilidades que constituyen un factor de competitividad por conocimientos del “know how”<sup>3</sup> organizacional, para que predomine el rendimiento productivo y rentable de la organización, la calidad de vida del empleado y lograr el desarrollo sostenible de la región.

---

<sup>1</sup> Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (pág. 50 a 52.). Edit. Mc Graw Hill. Octava edición

<sup>2</sup> Covey, Stephen. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Pág. 233. Los acuerdos o soluciones son mutuamente benéficos y satisfactorios. Todas las partes se sienten bien con la decisión que se tome, y se comprometen con el plan de acción.

<sup>3</sup> Hace referencia a la capacidad que posee un individuo o una institución para desarrollar en cada área técnicas y habilidades específicas cumplir una función común.

## MARCO TEORICO

Dice la legislación laboral en el artículo 71 de la Ley 50/90, “Las EMPRESAS DE SERVICIO TEMPORAL son aquellas que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, sin que el trabajador o empleado en misión participe en la gestión de la empresa usuaria”<sup>4</sup>

Según el artículo 77, “Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo, para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación, siendo de importancia resaltar que la contratación se realizará por un término de seis meses prorrogable hasta por seis meses más”<sup>5</sup>.

“ARTICULO 79. Al igual que los “trabajadores de planta”<sup>6</sup>, los” trabajadores en misión”<sup>7</sup> tienen los mismos derechos, o sea, un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, para lo que incluso se aplican las escalas de antigüedad en la empresa. También tienen derecho a

---

<sup>4</sup> Tomado de Internet [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/). Ministerio de la protección social. Empresas de servicio temporal. pág.39

<sup>5</sup> Tomado de Internet [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/). Ministerio de la protección social. Empresas de servicio temporal. pág. 26

<sup>6</sup> Trabajadores de planta: son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales, tales como el gerente, el contador, secretarias, aseadoras, mensajeros, jefes de personal etc.

<sup>7</sup> Trabajadores de misión: son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado, por vacaciones etc.

los beneficios que el usuario brinde a sus trabajadores en cuanto a transporte, alimentación, salud y recreación.<sup>8</sup>”

“El Artículo 91, dice: Además de sus funciones ordinarias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá el control y la vigilancia de las empresas de servicios temporales, a efectos de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la presente ley”<sup>9</sup>.

La ley obliga a realizar las operaciones organizacionales con ética y transparencia, aunque en la práctica, las compañías cuentan con directivos astutos y recursivos que manejan la información oculta dentro de lo confidencial para que no pueda ser utilizada en su contra, sin riesgos de contraer delitos por responsabilidades administrativas penales de violar la ley.

---

<sup>8</sup> Tomado de Internet [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/). Ministerio de la protección social. Empresas de servicio temporal. pág. 27

<sup>9</sup> Tomado de Internet [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/). Ministerio de la protección social. Empresas de servicio temporal.pag.98

## **DESARROLLO DEL TEMA:**

La incertidumbre sobre el futuro que presenta el empleo a través de empresas temporales, altera el comportamiento social del individuo, porque aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales, conocimientos, una mejor calidad de vida y en general retribución a motivaciones personales, que por no existir relación directa con la empresa, es escaso el sentido de pertenencia y colectivas en torno al trabajo. Esta inseguridad causa desánimo y conlleva a buscar otros oficios que ofrezcan estabilidad laboral, bienestar económico y lealtad que para la contratista representa el fracaso en la selección del empleado.

La contratación temporal para el trabajador, es una medida que se caracteriza por presentar condiciones laborales desfavorables, porque son contratos a destajo, eventualidad, obra o labor y máximo por periodos de un año, que se vale de la figura como trabajo temporal para contratar al empleado nuevamente y desempeñar la misma labor cada vez que sea requerido y no otorgar vacaciones en tiempo, bonificaciones, formación, capacitaciones, ascensos, planes de carrera internos, con salarios precarios y alta rotación de personal, que generan en el empleado incertidumbre e inestabilidad laboral.

La contratación temporal impacta de manera desfavorable la productividad de las empresas debido a las implicaciones que esto trae como: los altos índices de accidentes laborales, riesgos psicosociales, empeoramiento de la salud debido a su inestabilidad, la poca formación y experiencia, en general la precariedad generada por la alta rotación del mercado laboral. Los trabajadores sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad, una calidad de vida negativa que se atribuye a la dependencia del trabajo temporal o la carencia del mismo, en lo social también causan efectos negativos, al no tener la posibilidad de acceder a créditos de mediano y largo plazo utilizados para educación e inversión en vivienda, por lo tanto se destaca y prevalece la diferenciación, segmentación, explotación y discriminación del personal suministrado, comparado con el contratado de forma directa por la compañía.

De acuerdo a “El valor agregado de los empleados en las organizaciones” lo que hay detrás de una administración positiva, Gerad Egan dice que: “La información confidencial u oculta se refiere a todos esos aspectos secretos, indiscutibles o inmencionables que incluye las disposiciones que no aparecen en los manuales de la organización, ni en los documentos de la compañía o en sus organigramas. Surge de manera informal a lo largo de la organización formal, o quizás con más precisión que esta, brinda servicios, beneficios y valor agregado que la organización formal no ofrece. Estas actividades y disposiciones a menudo afectan de manera importante, tanto la productividad como la calidad de vida laboral de la compañía e institución, lo gerentes las utilizan no como beneficio personal, si no para realizar su trabajo con más eficiencia y eficacia.

La información oculta, incurre en tres tipos de costos que se reflejan en las utilidades de la compañía y afectan directamente la calidad de vida laboral e indirectamente las utilidades estos son: Costos psicológicos, se refiere a los sufrimientos que las actividades del lado oculto puedan causar y que inciden en lo financiero, por la desatención con una productividad menor a las oportunidades perdidas; los costos sociales, tienen que ver con la ruptura de las relaciones y los trastornos causados a equipos y grupos por los arreglos del lado oculto para tener beneficios económicos, minimizando costos o aumentado sus utilidades; los costos financieros, son pérdidas directas e indirectas que provienen de las actividades y los arreglos del lado oculto.<sup>10</sup>

En referencia a la teoría de Egan, se considera que la administración del personal suministrado se maneja de forma oculta, las compañías en ocasiones dejan de cumplir la ley para disminuir sus costos y ser más competitivos, eficientes y eficaces. Las empresas de servicios temporales satisfacen las necesidades de sus clientes al ofrecer los servicios requeridos, sin tener en cuenta las necesidades y derechos del trabajador como ser humano, al independizar las “responsabilidades laborales” como empleador.

---

<sup>10</sup> Egan, Gerad. *El valor agregado de los empleados en las organizaciones. Lo que hay detrás de una administración positiva*. Edit. Prentice Hall. Cap. 1-2-3.

El empleado y la sociedad trabajadora es la gran afectada, la consecuencia es el incremento del desorden y la incertidumbre en el lugar de trabajo, esto se refleja en la productividad y la motivación de cada individuo.

El ser humano es impulsado por un factor que lo estimula actuar de una determinada forma, es la motivación. Se revisa a continuación, la teoría motivacional más conocida, “La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow”, en la cual clasifica las necesidades del ser humano, dice que: Los motivos del comportamiento humano residen del propio individuo, su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior. Según Maslow las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. “En la base de la pirámide se encuentran las necesidades elementales denominadas, **Las necesidades fisiológicas**, constituyen las necesidades innatas, relacionadas con la subsistencia y existencia del individuo. **Necesidades de Seguridad**, lleva a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. Surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas, también están estrechamente ligadas a la supervivencia de la persona, tienen gran importancia porque en la vida organizacional las personas dependen de la organización y de las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconsistentes o incoherentes que pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo. **Necesidades Sociales**, están relacionadas a la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas, son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran satisfechas. Cuando las necesidades sociales no están satisfechas se torna reacia, antagoniza y hostil con las personas que la rodean. **Necesidades de autoestima**, están relacionadas a la manera de como se ve y se evalúa la persona, con la autoevaluación y autoestima incluye la seguridad en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La satisfacción de estas necesidades conduce a

sentimientos de confianza, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia, desamparo, los cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias. **Necesidades de autorrealización**, son las necesidades humanas más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona. Las necesidades anteriores son extrínsecas se pueden satisfacer mediante recompensa externa a la persona (dinero, alimento, amistades, elogios de otras personas). Las necesidades de autorrealización solo se pueden satisfacer mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan así mismas (sentimientos de realización) que no son observables ni medibles por los demás”.<sup>11</sup>

Una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta, solo las necesidades no satisfechas influyen en ella, orientándola hacia objetivos no individuales. El modelo de Maslow aunque genérico y amplio, representa un modelo valioso de funcionamiento de la conducta de las personas y para el área de Recursos Humanos.

Esta teoría establece que el ser humano satisface sus necesidades a lo largo de su vida, simultáneamente, la vinculación con una empresa de servicio temporal que ofrece sus servicios a cambio de un trabajo que no le brinda seguridad - estabilidad, reconocimiento, calidad de vida aceptable, desconocimiento de la cultura organizacional y superación dentro de su labor diaria, es un empleo que repudia y omite de manera brutal los derechos y necesidades de todo ser humano y es utilizado como un recurso que se le remunera y no se le tiene en cuenta satisfacer sus necesidades básicas, ante la carencia de oportunidades.

---

<sup>11</sup> Chiavenato Idalberto. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Edit. Mc Graw Hill Pág. 50 a 52.

Según Chiavenato, " las bolsas de empleo, son un organismo gubernamental o sindical destinado a centralizar información sobre el empleo disponible en el mercado laboral. Las empresas proporcionan a las entidades interesadas los datos sobre vacantes existentes y esa información se procesa y transmite a los candidatos desempleados."<sup>12</sup>

Por las influencias negativas antes mencionadas, toman fuerzas los grupos sindicalistas, inherentes al tema laboral como un conjunto de personas que tienen la necesidad de ser escuchados para defender sus derechos, en busca del bienestar de sus miembros y una buena calidad de vida.

Los empleados por la inseguridad laboral y la discriminación, se agrupan para conformar sindicatos, con el objetivo de lograr que se tenga en cuenta la igualdad de los derechos humanos, no como un elemento más de un sistema cuyo principal objetivo es la generación de riqueza, el cual es la salida desesperada para el empleado, porque no se tienen en cuenta sus inconformidades personales, sin la necesidad los empleadores de afrontar este tipo de situaciones con grupos que generan mala imagen corporativa y con la posibilidad de lograr acuerdos donde prevalezca la ideología como: " El ser humano el recurso más valioso de la compañía".

En Colombia, la libertad sindical se considerada como un derecho humano fundamental, así lo establece el artículo 39 de la Constitución Colombiana que junto al ministerio de la protección social , protege al empleado de irregularidades.

En la actualidad los sindicatos son una problemática que vive el país, este fue uno de los temas importantes que genero gran impacto para firmar el acuerdo de Libre Comercio TLC. La revista semana en su artículo "Sindicatos y posibles trabas al TLC" relata:"

"En el turno de la clase obrera en la Cumbre de las Américas, los reclamos y la voz levantada fueron el guion principal. Mientras se discuten las condiciones y las garantías

---

<sup>12</sup> Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento Humano*. Edit .Mc Graw Hill. pág. 97.

de los trabajadores, el más reciente informe de la Confederación Nacional Sindical deambula con preocupantes conclusiones. Según ese informe, América es el continente "más peligroso" para los sindicalistas y Colombia, el país en donde están expuestos a las "mayores amenazas". También han mencionado los trabajadores que según la Confederación Sindical de las Américas, en países centroamericanos como Guatemala, El Salvador, Honduras y Panamá se ha incrementado la violencia en contra de los movimientos sindicales.

"Tarsicio Mora, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), quien está en Cartagena, dice que en Centroamérica y Colombia se registra el menor movimiento sindical del hemisferio. Asegura que es por falta de garantías, pues menciona que en el país han sido asesinados 3.000 dirigentes, y de la capacidad laboral que son 20 millones de trabajadores, solo está sindicalizado el 3,4 por ciento. Un contraste, dice Mora, con lo que pasa en países como Brasil y Argentina, los cuales tienen el mayor número de sindicatos. "Se debe a la actitud de los gobiernos y de los empresarios, que hacen respetar los convenios".

No es un ambiente propicio para que se revelen estas conclusiones, dirán algunos. Más aún cuando el presidente Juan Manuel Santos confía en que esta semana trascendental para su gobierno culmine con una fecha concreta para la plena aplicación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. Pero las conclusiones de ese informe, que ha rondado las primeras discusiones de los trabajadores, son controvertidas por varias instituciones. Por ejemplo, el secretario general de la OEA, José Miguel Insulza, da una especie de jalón de orejas a los sindicatos y les pide que mejoren la capacidad de negociación con sus gobiernos y eviten demandas internacionales contra éstos, lo que, a su juicio, retrasa la reforma de las normas laborales.

"Mientras no se cambien las normas laborales, que ponen límite a la posibilidad de negociación colectiva, y mientras no se modifiquen las medidas tributarias, que

consagran de manera estructural la forma de trabajo que tenemos, podremos progresar, pero no resolver los problemas", dijo Insulza durante el foro.

"Angelino Garzón, vicepresidente colombiano y reconocido exdirigente sindical, dio la cara y respondió a esas conclusiones de la organización sindical del continente: "Colombia no es el paraíso, pero tampoco el infierno" para los sindicatos"<sup>13</sup>. "No se puede seguir mirando a los gobiernos con historias que han sucedido muy trágicas, en diferentes países porque entonces sería muy difícil construir el futuro", dice Garzón al señalar que en el continente se han registrado "muchos avances" en torno a las garantías sindicales.

Y mientras continúan los debates entre los trabajadores en la Cumbre de Cartagena, se conoció, desde Estados Unidos, que la Unión sindical le pide a Obama "frenar" el TLC con Colombia "por falta garantías laborales" en el país.

Concretamente fue el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por su sigla en inglés) el que hizo la petición, según lo han registrado diversos despachos internacionales de prensa.

"Le urjo a que no implemente el Tratado de Libre Comercio con Colombia hasta que los objetivos del Plan de Acción Laboral se hayan logrado y se respeten los derechos laborales en Colombia", apuntó la presidenta del SEIU, Mary Kay Henry, en una carta remitida al presidente estadounidense. "Hemos observado el miedo y la violencia que se infligen todavía contra los trabajadores que han tenido la audacia de reclamar sus derechos internacionales. Sindicatos y organizaciones laborales operan en un entorno donde normalmente sufren amenazas y ataques", añade la misiva."<sup>14</sup>

EL SEIU recordó al presidente estadounidense que pese a la aprobación del acuerdo, Colombia continúa siendo el país más peligroso del mundo para defender los derechos

---

<sup>13</sup> Tomado de internet <http://www.semana.com/nacion/sindicatos-possibles-trabas-tlc/175333-3.aspx>

<sup>14</sup> Tomado de internet <http://www.semana.com/nacion/sindicatos-possibles-trabas-tlc/175333-3.aspx>

sindicales, y apoyó sus argumentos en las cifras de sindicalistas asesinados, que el año pasado ascendieron a 30, mientras que en el 2012 ya ha habido cuatro casos.

"No ha habido ni un solo proceso judicial sobre estos asesinatos. En los últimos 25 años, menos del 10 por ciento de los más de 3.000 asesinatos de sindicalistas fueron satisfactoriamente procesados por la justicia", añade el SEIU<sup>15</sup>.

El Sindicato Internacional considera que Obama tiene una oportunidad única para mejorar los derechos de los sindicalistas colombianos, si paraliza la puesta en marcha del Tratado, alegando y certificando que aún el país andino no cumple con el Plan de Acción Laboral.

En el diálogo de la Cumbre, Angelino Garzón también expuso algunas cifras del Ministerio de Trabajo colombiano que pretenden señalar otra radiografía.

El Ministerio de Trabajo señala que los crímenes contra sindicalistas entre el 2002 y el 2011, han disminuido en 82 por ciento y que un estudio de la Fiscalía General de la Nación plantea que solo el 17,7 por ciento de los asesinatos de sindicalistas están relacionados con el ejercicio de su profesión.

Mientras que antes del año 2002 sólo se habían dado dos sentencias condenatorias en casos de violencia contra sindicalistas, a la fecha se han proferido 452 sentencias condenatorias con 592 personas condenadas.

En consecuencia, los trabajadores aprovechan la Cumbre para subrayar sus reclamos, que para muchos son históricos."<sup>16</sup>

Teniendo en cuenta que estas discusiones fueron puesta sobre la mesa en el foro del TLC y derechos laborales, así como la generación de empleo digno y la tercerización, deja claro un debate, "siendo el gobierno el principal promotor de la contratación directa

---

<sup>15</sup> Tomado de internet <http://www.semana.com/nacion/sindicatos-posibles-trabas-tlc/175333-3.aspx>

<sup>16</sup> Tomado de internet <http://www.semana.com/nacion/sindicatos-posibles-trabas-tlc/175333-3.aspx>

y formal, es uno de los principales contratantes de personas bajo la figura de prestación de servicios, en vez de ser ejemplo y adicionalmente atacar mediante su contratación”. Los segmentos donde se concentra el mayor desempleo nacional son: mujeres, jóvenes y personal sin capacitación profesional, también Miguel Pérez enfocó su discurso en el foro del TLC al rescate de la figura de la contratación temporal, destacando que ésta, en su origen, sostenía que la contratación temporal era del servicio, más no del trabajador. Sin embargo, destacó que hacer cumplir la ley en esta dirección requería mejores mecanismos de control, sin olvidar que el corazón de la política de empleo es el ciudadano y cualquier esfuerzo para volverla más eficiente tiene un impacto en el bienestar de este.

A nivel mundial empieza a tomar fuerza el modelo de gestión regido por prácticas de integración empresarial de nombre: Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es un tema que consiste en apropiarse de obligaciones solidarias que involucren problemas de la sociedad y no limitarse a cumplir solamente con lo que exige la ley, esto como una forma de estandarizar los procesos organizacionales, por la necesidad de promover las buenas prácticas sociales, económicas y ambientales, en fin, asumir con responsabilidad, los impactos que genera la actividad productiva, en la cual tiene una participación importante el trabajador.

Después de analizar cada uno de los factores que interactúan constantemente en la relación empleador y trabajador, invitamos a los gerentes actuales y futuros, a implementar estrategias competitivas donde se involucre el recurso humano como el eje central para realizar las operaciones organizacionales, se les demuestre que se valora su contribución a la productividad, se debe ser metódico en el manejo del personal, porque es el recurso más importante dentro de la organización y su rendimiento laboral está atado a una motivación y autorrealización personal.

Se sugiere crear estrategias en donde se aumente el rango de oferta–demanda, a través del cuidado de los recursos (desarrollo sostenible), la optimización de procesos

logrando eficiencia operacional, de tal manera que el Recurso Humano crezca con la organización y lograr mantener el margen de rentabilidad.

Se recomienda una mejora en la legislación laboral para facilitar la contratación permanente o temporal que brinde mejores beneficios, con empleos de mejor calidad, seguridad e igualdad, que permitan contribuir al desarrollo sostenible local, como mejora continua para aportar a nivel global una contribución y respeto por los derechos humanos y “equilibrio organizacional”<sup>17</sup>.

Tener en cuenta el artículo 77 del código sustantivo del trabajo, dice que personal tercerizado debe ser vinculado para trabajar ocasionalmente, por un término de 6 meses y se le puede extender por otro periodo igual, consideramos que la norma renovada debe estipular el porcentaje del personal directo con la compañía según su capacidad productiva permanente, hoy las organizaciones utilizan la figura de empresas temporales para mantener a todo el personal de producción suministrado y muchas veces al administrativo que se valen de la figura de temporal para evadir responsabilidades como la calidad de empleo, seguridad, pago digno, promoción y oportunidades de progreso.

Se propone a los empleadores que presenten un entorno en condiciones de trabajo saludables, cumpliendo las normas de seguridad industrial y vigilancia periódica, para identificar posibles riesgos, ser proactivos con actividades preventivas en busca de soluciones y se les dicten capacitaciones preventivas de superación como componente básico de la gestión empresarial.

Fomentar la igualdad de oportunidades en la selección de personal, la contratación, la retribución y formación continua, promoviendo la participación de las capacidades que una persona puede aportar al puesto de trabajo y aportar en su desarrollo profesional.

---

<sup>17</sup> Refleja el éxito de la organización en remunerar a sus empleados con incentivos adecuados y motivarlos a seguir contribuyendo a la organización, con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia

Desarrollar la comunicación fluida donde participen los empleados y directivos porque todos pueden aportar buenas ideas al negocio, los operarios a menudo son capaces de ver los problemas y dan soluciones de manera anticipada. Se les debe participar los objetivos de la empresa en relación a la toma de decisiones (minimizar la información oculta) para contar con trabajadores que conocen, sienten el negocio y recompensar no necesariamente con dinero su excelente labor que beneficiara a la compañía en competitividad y sostenibilidad, con clientes y demás grupos de interés satisfechos por estas prácticas, que retribuyen fidelidad al negocio, ya que todas estas acciones ayudan a aumentar la confianza de los empleados en la empresa, mejorando su eficiencia, la calidad de los productos servicios y la creación de valor a largo plazo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- www.semana.com*. (2012). Recuperado el Mayo de 2012, de <http://www.semana.com/nacion/sindicatos-posibles-trabas-tlc/175333-3.aspx>
- (2002). En I. Chiavenato, *Gestión del talento Humano*. (pág. 97). Edit .Mc Graw Hill.
- (2002). En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (pág. 50 a 52.). Edit. Mc Graw Hill. Octava edición.
- (2002). En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones es el esfuerzo simultáneo de varios órganos*. Mac Graw Hill.
- efectiva. Pag.233, S. C. (s.f.). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*.
- (1996). En G. Egan, *El valor agregado de los empleados en las organizaciones. Lo que hay detrás de una administración positiva*. (págs. Capítulo 1-2-3). Edit. Prentice Hall.
- Ministerio de la protección Social. (s.f.). Recuperado el 12 de Mayo de 2012, de Tomado de Internet [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/)
- Ministerio de la Protección Social. (s.f.). *www.acontable.com*. Recuperado el 12 de Mayo de 2012, de [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/)
- Ministerio de la Protección Social. (s.f.). *www.acontable.com*. Recuperado el 12 de Mayo de 2012, de [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/). Ministerio de la protección social. Empresas de servicio temporal. pág. 26
- Ministerio de la Protección Social. (s.f.). *www.acontable.com*. Recuperado el 12 de Mayo de 2012, de *www.acontable.com*: [http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa\\_servicios\\_temporales.pdf/](http://www.acontable.com/images/stories/Herramientas/Empresa_servicios_temporales.pdf/)