



Arbeláez Ardila Erika Dahiana - edarbelaez8@soy.sena.edu.co
Burbano Loaiza Brillit Tatiana - btburbano7@soy.sena.edu.co
Morales Gonzalez Laura Mariana - laumorales1@soy.sena.edu.co
Pineda Arias Diana Valentina - dvpineda1@soy.sena.edu.co
Salcedo Bocanegra Katalina - katalina.salcedo@soy.sena.edu.co

Instructora: Jasleidy Astrid Prada Segura

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Centro de Gestión Administrativa
Procesar la información
Bogotá D.C.
2023

Contratos de carrera administrativa versus prestación de servicios

Caso: SENA Centro De Gestión Administrativa



Resumen:

Este artículo tiene como objetivo analizar la desigualdad laboral existente en el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral en el SENA distrito capital, centrándose en la coordinación de Talento Humano del Centro de Gestión Administrativa, se acude a una investigación tipo mixta ya que se acude a una investigación de campo donde se aplican entrevistas, encuestas y se hace visualización y adicionalmente incluye investigación documental donde se hace referencia a la búsqueda bibliográfica, obteniendo como resultado el análisis de las diferencias entre el contrato por prestación de servicios y el de carrera administrativa, de los instructores del SENA.

Palabras clave: Contrato, Estabilidad, Igualdad, Laboral, Prestación de servicios

Abstract:

The objective of this article is to analyze the existing labor inequality in the contract for the provision of services and the labor contract in the SENA capital district, focusing on the coordination of Human Resources of the Administrative Management Center. It is a mixed type of research since it is a field research where interviews, surveys and visualization are applied and additionally includes documentary research where reference is made to the bibliographic search, obtaining as a result the analysis of the differences between the contract for the provision of services and the administrative career contract, of the SENA instructors.

Key words: Contract, Stability, Equality, Equality, Labor, Provision of Services

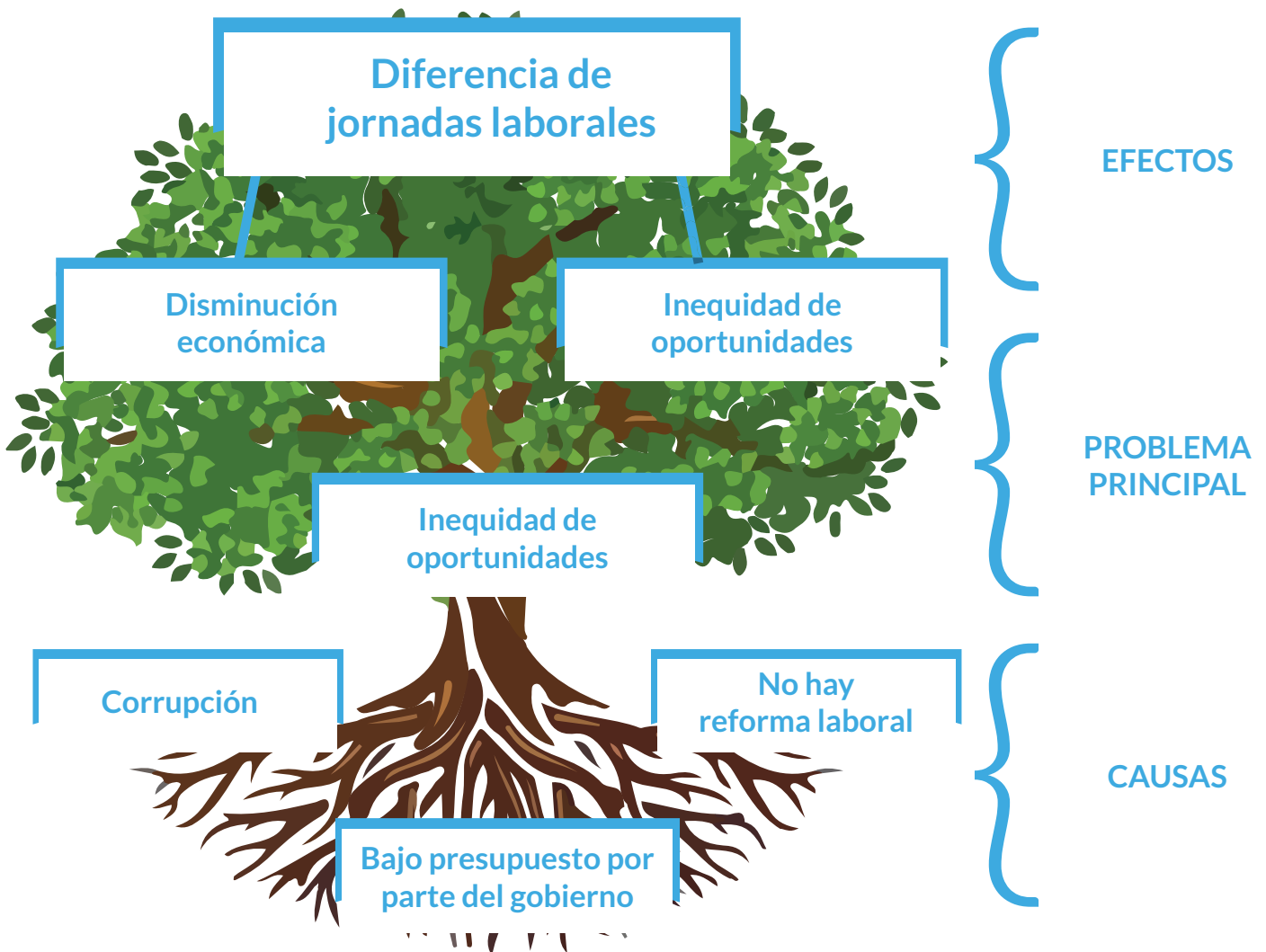
1. Definición del Tema o problema

1.1 Árbol de Problema y Definición

Un árbol de problema es una herramienta utilizada en el análisis de problemas que se representa gráficamente y se implementa para la identificar las causas raíz de un problema específico. El árbol de problema se construye identificando primero el problema principal, luego, se dibujan ramas en el árbol que representan las posibles causas del

problema. Cada rama se divide en ramas secundarias que representan las causas más específicas del problema. De esta manera, el árbol de problemas permite visualizar de manera clara y sistemática la relación entre el problema y sus posibles causas, lo que facilita el análisis y la identificación de soluciones.

1.1 Árbol de Problema y Definición



1.2 Definición Del Tema o Problema.

En este capítulo se plantea la problemática de la desigualdad laboral que existe entre los instructores que cuentan con un contrato laboral y aquellos contratados bajo la prestación de servicios, la población serán los instructores del SENA distrito capital y la muestra utilizada serán los instructores del Centro de Gestión Administrativa coordinación Talento Humano los cuales se encuentran laborando 94 instructores, de los cua-

les 65 de ellos son instructores contratistas.

Según un informe publicado por SIN-DESENA un instructor de planta debe ejecutar 32 horas semanales de formación directa, el contratista de prestación de servicios debe hacerlo por 40 horas, es decir 160 horas semanales. Esto de por sí sobrepasa el tiempo límite de trabajo de 8 horas diarias, porque además de la ejecución directa el contratista debe rea-

lizar otras actividades de apoyo a la formación.

Por otro lado, en el SENA en todos los casos se vulnera la autonomía a los contratistas, por lo que se le exige horarios laborales, se ordena presentarse a reuniones y se les encarga acciones de aprendizaje establecidos con horarios y fechas, otras veces hacen ver a los contratistas como máquinas de trabajo, no se enferman, no pueden tener emociones, el hijo o algún familiar no puede enfermar o morir. Estas vulneraciones, independiente de lo acordado en los documentos, se establecen en la definición de subordinación, dependencia y hasta abuso de autoridad.

Al contratista no se le valora su hoja de vida para el pago de sus honorarios, sino el tipo de grupo que deberá atender, si los grupos asignados son técnicos o complementarios reciben menos dinero, así el instructor contratista tenga varias especialidades y hasta maestría académica. Pero, si tuvo la suerte de que se le asignen formaciones con titulación de tecnologías, recibe más dinero, así el instructor contratista solamente tenga

título de pregrado o incluso no sea profesional. Esto lleva inclusive a que un contratista al año siguiente reciba menos honorarios que el anterior, simplemente porque pasó de impartir formación en un tecnólogo a un técnico, o porque quedó como instructor de cursos complementarios. EL SINDISENA han realizado una solicitud a la administración del SENA y a varias instancias más, la disminución de la plata de contratistas, en la cual la solicitud que ha va enfocada en la implantación de una política de formalización de empleo, la cual ofrezca y se les garantice a los trabajadores verdaderas condiciones laborales y prestaciones, cumpliendo la continuidad de procesos misionales. Lamentablemente, este proceso de formalización, aunque evidentemente está avanzando no logra la celeridad e impacto que requiere la entidad, se reconoce el esfuerzo que está adelantando la actual administración, se considera que el proceso de formalización debe ser una política gradual-creciente que realmente ponga fin a esta forma de explotación y discriminación que afecta a tantos trabajadores en el SENA (ORG, 2023); (SINDESENA, 2023).

¿Cuáles son las características que diferencian el contrato de prestación de servicios al contrato de carrera administrativa?

2. Justificación

Esta investigación se realiza con el fin de estudiar la desigualdad que hay entre los instructores contratistas y los instructores de planta, ya que en el Centro de Gestión Adminis-

trativa en la coordinación de talento humano se encuentra un total de 94 instructores de los cuales 65 de ellos son contratistas los cuales no cuentan con los beneficios que tienen los instructores de planta, esto ocasionando desmotivación laboral al tener un horario más extenso, no cuentan

con una relación de dependencia con el empleador, ya que ellos contratan por un servicio, no hacen parte de la nómina del SENA ya que les pagan por cuenta de cobro, no tienen derecho a ningún programa de capacitación, de Bienestar, la seguridad social la deben pagar como trabajadores independientes, el contrato va por un periodo de tiempo de 3 a 6 o máximo 10 meses y no tienen derecho a vacaciones, liquidación, cesantías o prima.

Siendo el área de talento humano los principales encargados de cuidar el bienestar de los colaboradores es el mismo el que se encarga de manejar estos contratos que se ven implementados por la organización, estos contratos los cuales benefician una parte de la empresa, dejando a los trabajadores con desigualmente y

con pocas oportunidades, lo que ocasiona falta de motivación, benefician las empresas debido a que ahorran dinero y tiempo, además este tipo de contrato puede ser utilizado de manera fraudulenta para evitar el pago de impuestos, prestaciones sociales y otras obligaciones laborales.

Actualmente se está realizando una reforma laboral para minimizar los contratos de prestación de servicios tienen como finalidad de que los trabajadores tengan mejores condiciones laborales, en esta reforma se estipula quienes no pueden ser contratados bajo este contrato dando a conocer que son las personas que realizan actividades permanentes y subordinadas en empresas públicas y privadas, si las empresas vinculan laboralmente con esa modalidad, el contrato no será reconocido.

3. Marco referencial

Contrato de prestación de servicios privado y público.

El contrato de prestación de servicios es un tema de gran relevancia tanto para el sector público como para el sector privado, en esto se encuentran una variedad de autores que han abordado este tema desde distintos puntos de vista, dando a conocer sus ideas y opiniones lo cual nos ayuda a comprender la importancia de abordar este tema, ya que se analiza la definición del artículo 32 numeral 3 de la ley 80 de 1993 y con esto identificamos el uso de este contrato por parte de las empresas públicas y privadas del país como lo asocian los

diferentes autores como (Gomez y Diaz, 2019); (Gonzalez, 2018); (Rodriguez et al., 2022).

La prestación de servicios a través de contratos los cuales fueron creados para vincular de manera temporal a los trabajadores que realicen las funciones de interés general tanto en el sector público como en el sector privado, este tipo de acuerdos han sido objeto de análisis y reflexión por parte de numerosos expertos por las principales problemáticas que se presentan en la actualidad en el mo-

mento de utilizarlo ya que afecta de manera directa a los trabajadores y es notorio que se suele utilizar este contrato para evadir las obligaciones que tienen los empleadores a la hora de celebrar un contrato de trabajo (Agamez, 2020); (Jimenez y Aragon , 2022); (Hoyos, 2020).

A través de las citas de estos autores, es posible identificar las diferentes perspectivas y enfoques que existen con relación a este tipo de contratos el cual busca suplir las necesidades de requerimiento de recurso humano tanto en el sector público como el privado en Colombia y la evaluación para las últimas décadas desde el marco normativo, esto establece los parámetros que se deben cumplir para garantizar la correcta ejecución de este contrato (Torres,2019) (Gonzalez, 2020); (Rojas y Santos, 2018); (Torres, 2019).

(Mendoza y Miranda, 2021); (Hernandez, 2020); (Arango, 2021). Se permite comprender las dinámicas contractuales las cuales se convierten en un mecanismo de desconocimiento de los derechos fundamentales los cuales han sido vulnerables por el uso indebido de este contrato en el que los principales afectados son los empleados debido a que estas irregularidades ocultan algunos casos de la validez de una relación, la cual según esta regulada por el código sustantivo de trabajo.

La transparencia tiene un lugar fundamental en la celebración de contratos de prestación de servicios en entidades públicas ya que esta genera un ambiente de confianza, seguridad y franqueza entre el gobierno

y la sociedad, a pesar de lo que se espera desde la década de los noventa se evidencian las primeras señales de malversación de este contrato como lo es el elemento de la subordinación el cual debería ser una de las principales diferencias entre las relaciones laborales y los contratos de prestación de servicios (Pantoja,2023); (Hernandez et al., 2020); (Lopez et al., 2018); (Pantoja, 2023). Las diferencias de calidad de vida entre los empleados de planta y los contratistas han sido objeto de atención por parte de varios expertos en el campo laboral. A través de sus citas, se busca evaluar los efectos de la contratación por prestación de servicios en términos de satisfacción laboral, beneficios laborales y otros aspectos relacionados, además se puede evidenciar que este tipo de contratación podría ocasionar efectos negativos, como falta de continuidad en políticas, alta rotación de personal, inequidad, patronazgo político y clientelismo, atracción de personas no motivadas al servicio público, baja calidad del empleo (Sanabria et al., 2019).

El debate acerca de una necesaria reforma legal del artículo 32.3 de la ley 80 de 1993 la cual buscaría una correcta tipología contractual que brinde mayor claridad buscando que el uso inadecuado del contrato de prestación de servicios disminuya y que de forma progresiva esta problemática desaparezca (Castrillon, 2022).

También se habla del cumplimiento del principio de planeación en contratos de prestación de servicios del SENA vigencia 2019 en la cual a partir de la constitución política de 1991 señala la aplicación de mandatos de-

mocráticos y participativos, respecto a la dignidad humana. Por ende, se formularon diversas estrategias que ayuden a reducir riesgos de corrupción que se presentan en las entidades públicas. Por otro lado, se logró evidenciar el impacto que se genera en el momento que el SENA brinda el conocimiento al desarrollo profesional, se pretende la mejora de pertinencia y la calidad de la formación integral, las cuales motivan al instructor a compartir con un sentido específico su saber pedagógico individual, también se les brindan la oportunidad de aportar a la construcción y fortalecimiento Institucional (Camacho, 2021); (Cardenas, 2018).

A partir de las siguientes opiniones que establece cada autor, nos hablan sobre la obligación que tiene los trabajadores o la organización que tengan un contrato de prestación de servicio, hacer el debido proceso de la afiliación a la ARL (Chaparro y Delgado, 2023)

Una conclusión importante frente a las cláusulas excepcionales nos explica lo que no corresponde a un producto de creación voluntaria de los contratos estatales, también nos da a entender por qué esta sanción no es tan común como debiera serlo en un medio de tanta corrupción como el que rodea el ámbito de la contratación estatal en Colombia, por otro lado, en su dimensión de facultades propias de la Administración estatal para el manejo y control de la actividad contractual pública (Betancur y Londoño, 2017).

El clima organizacional y la interacción que se genera en el trabajo, se

realizó un estudio para el mejoramiento y búsqueda de alternativas para que los empleados de las instituciones para determinar la relación del clima laboral y la interacción trabajo familia se sientan a gusto, donde se les respete los derechos, se les tenga en cuenta sus aportes para crecer en su vida laboral y profesional (Zapata & Fajardo, 2019).

En la siguiente opinión nos habla sobre las condiciones laborales a las que está expuesto un profesional contratista por un contrato por prestación de servicios, regido por la normatividad civil, en vez de regirse por la normatividad laboral, es donde el estado colombiano debe velar por una contratación de prestación digna que adapte el contrato de servicios por contrato laboral, buscando dar un impulso significativo a la economía, disminuyendo los índices de informalidad de los trabajadores del país y atacando decididamente la corrupción, acercando la realidad a los principios constitucionales y de la contratación estatal, los que se debieran enmarcar mínimamente en: Equidad, igualdad, favorabilidad y transparencia (Ramirez, 2017).

El Decreto Legislativo N°491 de 2020, el cual establece la suspensión de los contratos de prestación de servicios estatales, Al examinar dicho decreto, se ha encontrado que su contenido se ajusta al artículo 95 de la Carta Política de 1991, el cual refiere al principio de solidaridad este principio permite abordar la crisis de salud pública ocasionada por el Coronavirus desde una perspectiva integral, considerando los derechos fundamentales, económicos y sociales de los ciudadanos

en especial se encuentran las medidas tomadas con los contratistas mediante la contingencia del COVID (Lopez et al., 2020).

En Colombia, no existe una regulación específica en la ley que establezca el reconocimiento de la licencia de maternidad en los contratos de prestación de servicios en entidades públicas. Sin embargo, este reconocimiento es el mecanismo a través del cual se busca garantizar la estabilidad laboral reforzada para las mujeres que necesitan hacer uso de este beneficio durante la duración de su contrato, debido a su condición de maternidad. Es importante destacar que las faltas cometidas durante la prestación de servicios no están protegidas por estos derechos. Esta situación plantea un problema no solo desde una perspectiva legal, sino también desde una perspectiva ética y de responsabilidad social.

El análisis del derecho de acceso a la función pública y de la carrera administrativa en Colombia ha sido objeto de debate y reflexión entre diversos expertos y estudiosos del ámbito jurídico y administrativo. Resulta fundamental desarrollar propuestas que fortalezcan y se aseguren de mejor manera el derecho de acceso a la

función pública, por esto se hace necesario revisar y actualizar los procesos de selección y evaluación, y así promover la igualdad de oportunidades y la idoneidad de quienes ocupan cargos de función pública, a su vez se reconoce la importancia del derecho administrativo laboral esto con el propósito de restituir la importancia del derecho del trabajo (Arellano & Rojas, 2020); (Delacruz & Sandoval, 2019).

Las diferencias que existen en temas de calidad del empleo entre los contratos por prestación de servicios y los contratos de planta en el sector público colombiano, se evidencian brechas significativas que ponen en desventaja a los contratistas en aspectos importantes en su calidad de vida, ya que los contratistas enfrentan una mayor inseguridad laboral y falta de estabilidad contractual. Además, se evidencia una insatisfacción generalizada entre los contratistas con respecto a las condiciones y beneficios laborales, a diferencia de empleados de planta los cuales cuentan con unos mayores beneficios, por esto y más surge la necesidad de revisar y mejorar las condiciones laborales de los contratistas en el sector público colombiano (Gonzalez, 2019).

4. Marco teórico

Teoría de la equidad laboral

El presente capítulo tiene como objetivo comprender la teoría de la equidad de Adams la cual establece que la motivación de un empleado depende del equilibrio entre las contribuciones que el empleado le hace a la empresa y las que recibe la empre-

sa por parte del empleado, también se centra en la distribución justa de recursos, recompensas y oportunidades en el contexto laboral.

Cuando los empleados con contrato de prestaciones laborales identifican

que están aportando un nivel similar de esfuerzo que los empleados de planta, pero los resultados y beneficios que reciben son inferiores, es probable que se sientan insatisfechos. Esto puede generar una disminución en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de estos trabajadores, lo que afectará de manera negativa su desempeño y su relación con la organización.

Esta teoría afirma que las personas valoran el trato justo, lo cual genera motivación para fomentar la equidad tanto en las relaciones con sus compañeros y la organización ya que cuando se presencia inequidad esto podría generar una insatisfacción, y el colaborador tratara de arreglar la situación lo cual puede producir que disminuya el tiempo y esfuerzo que dedican en realizar sus funciones, lo anterior nos permite comprender la inequidad laboral que se presenta entre los trabajadores con contrato de prestación de servicios y los de planta y cómo esta afecta su motivación y compromiso con la organización, por esto es importante que las empresas consideren y evalúen esta teoría de

equidad y busquen implementar políticas y prácticas de compensación justas y equitativas para los trabajadores que estén bajo un contrato de prestación de servicios y así lograr promover un entorno laboral más equitativo y así lograr la satisfacción para todos los trabajadores.

Dicha teoría ayuda a explicar por qué el pago y las condiciones por sí mismas no motivan a los empleados, también se puede presentar como un ascenso o un aumento de sueldo puede tener un efecto desmotivador en los demás trabajadores, es decir, un equilibrio entre lo que aportan y lo que reciben en comparación con los demás.

Es importante tener en cuenta que la percepción de inequidad no solo se basa en una comparación con los empleados de planta, sino también con otros como colegas en posiciones similares o incluso estándares sociales y culturales más amplios (Sanchez & Cimadevilla, 2010); (Gallago y Rojas, 2007); (Mayorga, 2020); (Linares, 2019).

Contrato de prestación de servicios

En esta teoría se puede evidenciar que Solo se pueden firmar contratos de prestación de servicios con personas naturales cuando las actividades no se pueden realizar con personal de planta o requieren habilidades especializadas, además se centra en diferenciar la forma del contrato de prestación de servicios el cual no contiene el reconocimiento de las prestaciones sociales y que por ende no hay necesidad de la subordinación

por parte del empleador al trabajador y solo se compromete a realizar una actividad en el tiempo de la duración del contrato. En este se resaltan los elementos esenciales para que haya un contrato de trabajo, los cuales son estipulados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la actividad personal del trabajador; la continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador; un salario como retribución del servicio.

Por otra parte, el concepto del contrato de prestación de servicios estipulado en la Ley 80 de 1993 en el artículo 32 - 3º, el cual dice “ Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”, cabe resaltar que para que pueda existir un contrato de prestación de servicios hay unos componentes necesarios, la autonomía e independencia del contratista, su forma de remuneración es por honorarios y por último la vigencia del contrato es temporal, sin embargo se ve reflejado en muchos casos que las empresas realizan mal esta contratación, evaden

el pago de las prestaciones sociales y el reconocimiento de la seguridad social, por ello resaltan el valor de estos elementos esenciales para un contrato de trabajo.

Por consiguiente, esta teoría se ve reflejada con la desigualdad debido a que en muchas empresas contratan a un porcentaje del personal por medio de contratos de trabajo y al otro por prestación de servicios quitándoles varios beneficios y ocasionándoles bajo rendimiento, desmotivación, además las empresas realizan esta contratación para ahorrarse cierta cantidad de dinero y tiempo (Rivas, 2021).

Tipos de contratación

Teoría de contratos

En este capítulo se presenta la teoría que aborda los contratos y explica cómo se puede comprender el funcionamiento del modelo de trabajo a demanda y las implicaciones que tiene en términos de bienestar. Este tipo de contratación conlleva diversos riesgos, lo cual no solo resulta injusto, sino que también puede ser ineficiente. No obstante, se propone una transferencia de riesgo que permita aumentar los incentivos para los trabajadores con los intereses de la entidad para la cual trabajan. El objetivo es lograr que esta transfe-

ncia sea eficiente desde la perspectiva de esta teoría, y al mismo tiempo, se busca alinear los incentivos para abordar el problema de riesgo moral por parte de los trabajadores y mitigarlo.

Pero el riesgo que transfieren hacia los trabajadores, el cual es inherente al esquema de “trabajo a demanda”, puede constituir una forma de resolver los problemas de riesgo moral, es decir de superar el hecho de que los esfuerzos por parte de los trabajadores para atender de manera satisfactoria la demanda no son fácilmente observables (Bardey, 2021).

Comparativo de estabilidad laboral entre Colombia y México

Se realizará una comparación sobre la estabilidad laboral en Colombia y México, logrando evidencias similitudes y diferencias entre estos dos países. En Colombia se presentan inestabilidad laboral, subcontratación, condiciones físicas no apropiadas para el trabajo, en la que se presenta un bajo nivel de formación académica, bajos salarios, etc... Muchos de los colombianos se sienten inconformes con sus ingresos, consideran que por las horas trabajadas no es suficiente, algunas empresas colombianas no regulan las horas de trabajo, los colaboradores están laborando más de 48 horas semanales, sin retribución de horas extras esto generando un nivel de carga laboral. La mayoría de ciudadanos trabajan en pequeñas empresas, no tiene remuneración, son empleados domésticos. Básicamente no contribuyen propiamente trabajos ideales.

Un 20% de la población laboran sin un contrato escrito, y más del 10% es subcontratada, o sea, son contratados por medio de servicios temporales. Un salario mínimo ya no les alcanza para mantener a su familia, ellos consideran que el salario no

es suficiente con las competencias que ellos tienen esto generando una desmotivación laboral, rotación de empleo y claramente búsqueda de nuevas oportunidades como trabajadores independientes informales.

El problema que posee México es el nivel salarial, cuenta con un bajo nivel salarial, por lo tanto, se logra evidenciar la inestabilidad de este. El salario promedio es de 3.5 salarios mínimos, la tercera parte del salario mínimo mensual colombiano. Los colaboradores se sienten insatisfechos con la remuneración.

Para ambos países el costo que tiene la calidad de vida es bastante diferente. cerca de 200 millones de personas actualmente se encuentran desempleados, algo que es muy contradictorio ya que cuatro de cada 10 empresas tienen problemas para ocupar las vacantes, esta dificultad se presenta porque la empresa desea encontrar el candidato idóneo. Se evidencio que los más afectados en conseguir un empleo son los jóvenes entre 15 a 24 años, quienes inician su carrera profesional y no tienen tanta experiencia (Salas, 2013).

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Analizar la desigualdad laboral existente en el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral en el SENA distrito capital, centrándose en la coordinación de Talento Humano del Centro de Gestión Administrativa.

5.2 Objetivos Específicos

- Identificar las causas que influyen para que el SENA contrate a través de prestación de servicios. (Instrumento de diagnóstico)
- Proponer recomendaciones y soluciones que disminuyan la desigualdad entre los tipos de contratación.
- Realizar un estudio comparativo de los marcos legales sobre los contratos laborales y de prestación de servicios en diferentes países.

6. Metodología

6.1 Tipo de investigación

Este documento presenta una investigación tipo mixta ya que se acude a una investigación de campo donde se aplican entrevistas, encuestas y se hace visualización y adicionalmente incluye investigación documental donde se hace referencia a la búsqueda bibliográfica. “El au-

tor define el experimento de campo como: un estudio de investigación en una situación realista en la que una o más variables independientes son manipuladas por el experimentador en condiciones tan cuidadosamente controladas como lo permite la situación” (Hernández, 2017).

6.2 Alcance de la investigación

Teniendo en cuenta la desigualdad laboral que presentan aquellos instructores que tienen contrato de prestación de servicios y aquellos de carrera administrativa se realiza este proyecto investigativo el cual su punto de partida es el SENA Distrito Capital y se fue detallando hasta llegar

al Centro de Gestión Administrativa con la coordinación de Talento Humano, la cual cuenta con 94 instructores. Con el fin de determinar cuáles son aquellos factores donde se ve la desigualdad contando con la opinión de la mayoría de los instructores por medio de encuestas.

6.3 Enfoque de la investigación

La manera en la que se realizó la recolección de datos en esta investigación fue basándose en el enfoque triangular el cual abarca los enfoques cualitativos y cuantitativos ya que se hizo una recolección de datos por medio de entrevistas, literaturas y algunos estudios de campo.

La triangulación metodológica es el uso de al menos dos métodos, usualmente cualitativo y cuantitativo,

como aduce (Morse, 1991) que puede direccionar el mismo problema de investigación. Se señala, entonces, que la triangulación como elemento articulador de métodos hacia el mismo objeto de estudio, facilita la interpretación desde cualquiera de los estamentos que se pretenda utilizar, abordando de una mejor manera el fenómeno a investigar (Cowman, 1993).

6.4 Muestra

Teniendo en cuenta la población, se evidencia que la encuesta se le aplicará a 45 Instructores del Sena Centro de Gestión Administrativa en el área de Talento Humano.

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: ?
Margen de Error: ?
Población: ?

☒ 95% ☐ 99%

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

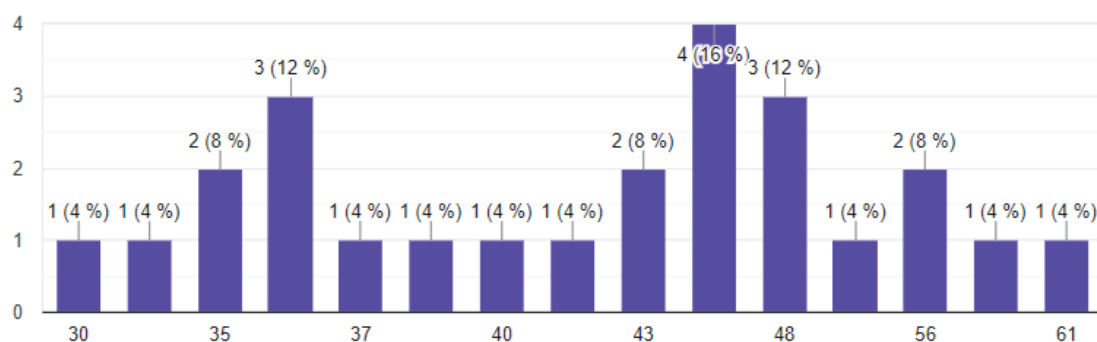
6.5 Instrumentos de recolección de la información

Este instrumento se les aplicó a 25 instructores del Sena Centro de Gestión Administrativa en el área de Talento Humano.

Edad

 Copiar

25 respuestas

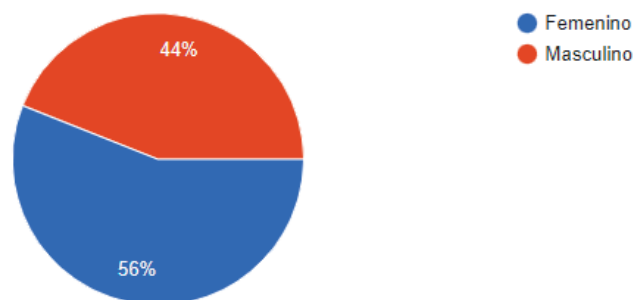


- Se evidencio que la edad promedia de los instructores del área de Talento humano fue de 30 a 70 años.

Genero

 Copiar

25 respuestas



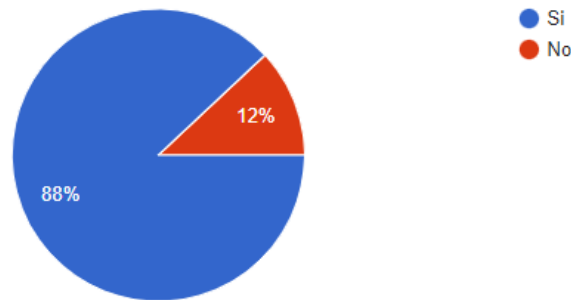
- Se reflejo que el 56% de los instructores fueron del género femenino y el 44% fue del género masculino.

Pregunta 1

1. ¿Es actualmente empleado en el SENA?

 Copiar

25 respuestas



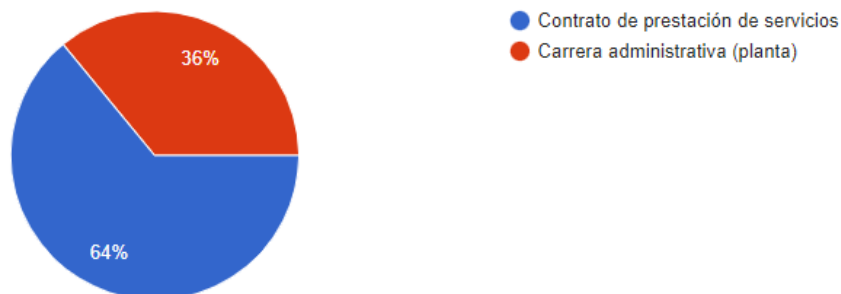
- Teniendo en cuenta la gráfica se evidencia que el 88% de los instructores son actualmente empleados del Sena, sin embargo, el 12% no se encuentra empleado en el Sena.

Pregunta 2

2. ¿Qué tipo de contrato tiene usted actualmente con la organización?

 Copiar

25 respuestas



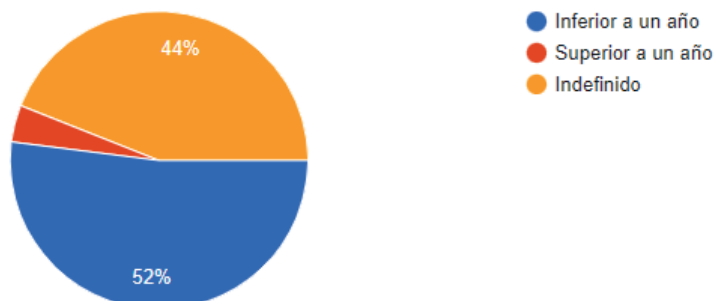
- Podemos evidenciar que el 64% de los instructores pertenecen al contrato de prestación de servicios y el 36% al contrato de carrera administrativa.

Pregunta 3

3. ¿Cuál es la duración del contrato?

25 respuestas

 Copiar



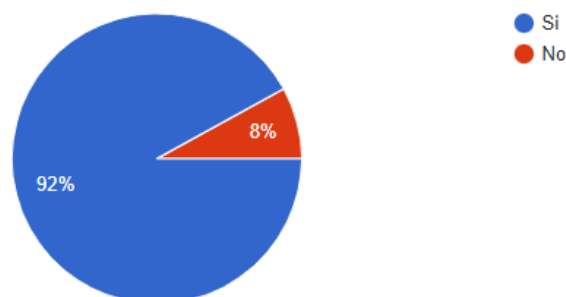
- En esta gráfica podemos evidenciar que la duración del contrato más alta fue la de inferior a un año con un 52%.

Pregunta 4

4. ¿Dentro de su contrato laboral existe la subordinación?

25 respuestas

 Copiar



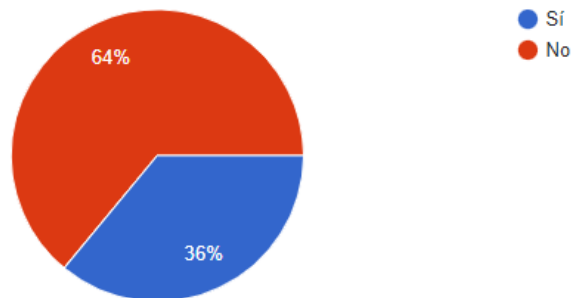
- El 92% de los instructores dentro de su contrato cuenta con una subordinación, en cambio el 8% no existe

Pregunta 5

5. ¿Tiene derecho a beneficios laborales (vacaciones, seguridad social, prima, pensión, etc.)

 Copiar

25 respuestas



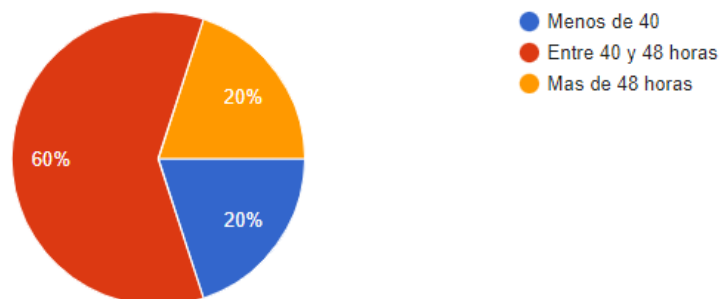
- El 64% menciona que no tiene los respectivos beneficios laborales y el 36% si obtienen estos beneficios.

Pregunta 6

6. ¿Cuántas horas a la semana trabaja en la organización?

 Copiar

25 respuestas



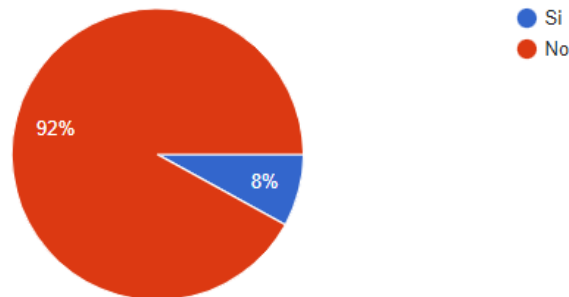
- Inicialmente se observó que el 60% de la población trabaja entre 40 y 48 horas, el 20% labora más de 48 horas y el 20% menos de 40 horas.

Pregunta 7

7. ¿Recibe algún pago por recargos nocturnos?

 Copiar

25 respuestas



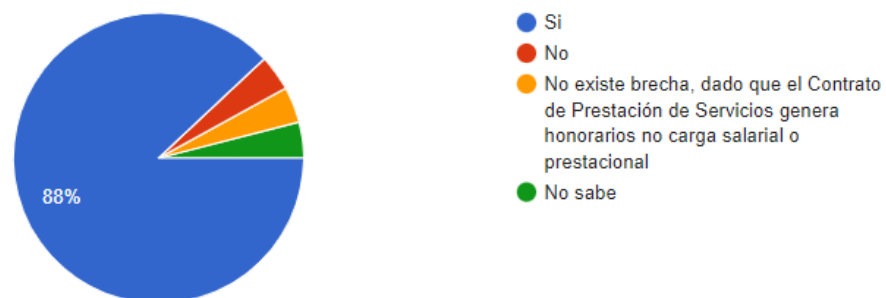
- En la imagen podemos observar que el 92% no reciben un pago por recargos nocturnos y el 8% si recibe el respectivo pago.

Pregunta 8

8. ¿Cree que existe una brecha salarial entre el contrato de prestación de servicios y carrera administrativa?

 Copiar

25 respuestas



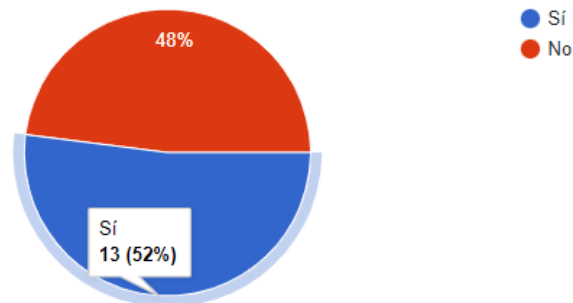
- Con un 88% de los instructores encuestados creen que si existe una brecha salarial entre estos dos tipos de contratos

Pregunta 9

9. ¿Tiene acceso a programas de capacitación?

 Copiar

25 respuestas



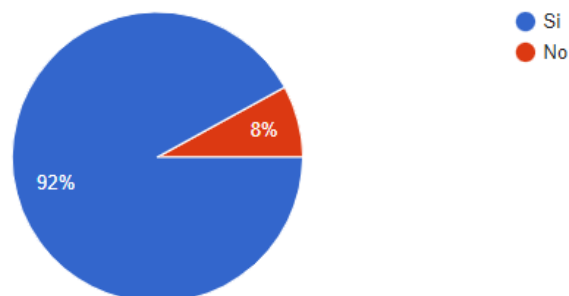
- EL 52% menciona que no tienen acceso a programas de capacitación, mientras 48% si tienen acceso a estos programas.

Pregunta 10

10. ¿Cree que el estado es uno de los empleadores que vulnera el derecho a los trabajadores?

 Copiar

25 respuestas



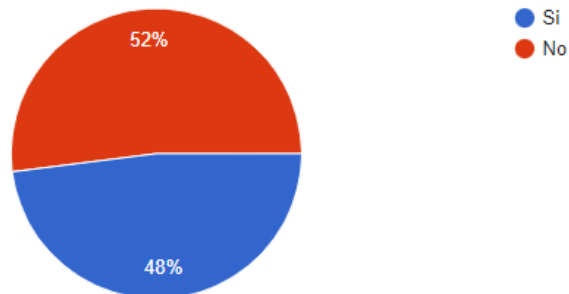
- Se evidencio que el 92% cree que el estado es aquel que vulnera los derechos de los trabajadores y el 8% menciona que el estado no los vulnera.

Pregunta 11

11. ¿Tiene posibilidades de ascender o acceder a mayores responsabilidades

 Copiar

25 respuestas



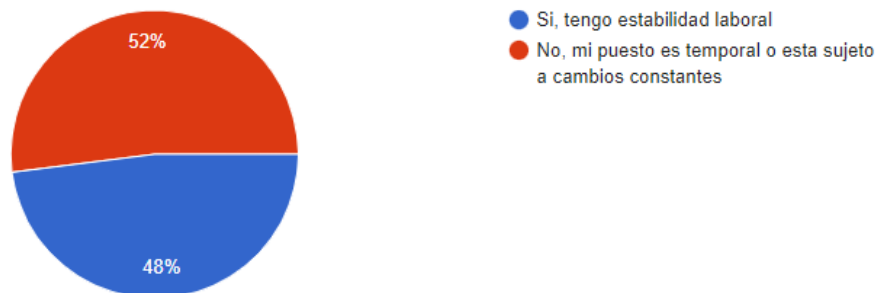
- El 52% menciona que no tienen posibilidades de acceder y ascender a mayores responsabilidades y el 48% si tienen estas posibilidades.

Pregunta 12

12. ¿Tiene estabilidad laboral en su puesto actual de trabajo?

 Copiar

25 respuestas



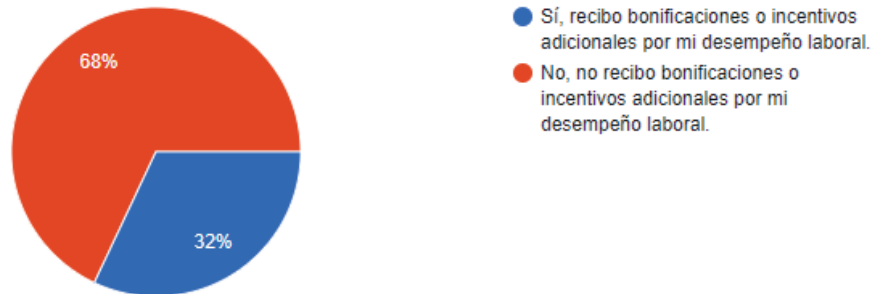
- Se refleja que el 52% no considera que tengan una estabilidad laboral en su puesto de trabajo pero el 48% si la tienen.

Pregunta 13

13. ¿Recibe algún tipo de bonificación o incentivo adicional basado en su desempeño laboral?

 Copiar

25 respuestas



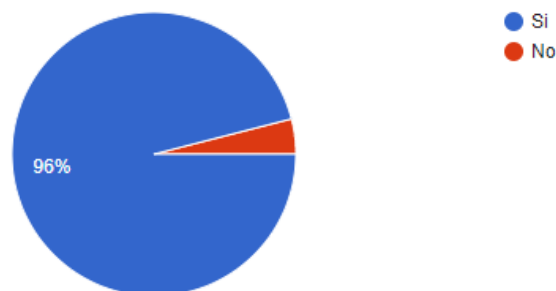
- El 52% menciona que no tienen posibilidades de acceder y ascender a mayores responsabilidades y el 48% si tienen estas posibilidades.

Pregunta 14

14. ¿Considera que existe desigualdad entre los trabajadores con contrato de prestación de servicios y los trabajadores carrera administrativa en el SENA?

 Copiar

25 respuestas



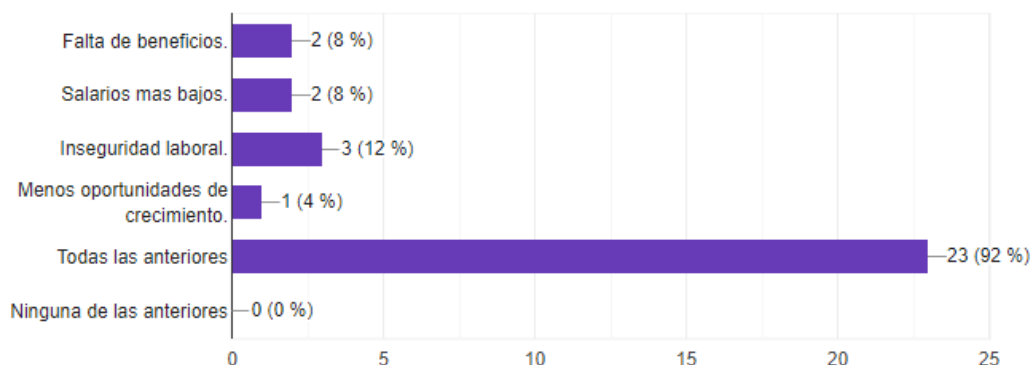
- El 96% considera que si existe desigualdad entre los trabajadores con contrato de prestación de servicios y los trabajadores de carrera administrativa y el 4% no lo considera.

Pregunta 15

15. ¿En cual de las siguientes se manifiesta la desigualdad laboral en los tipos de contratos?

 Copiar

25 respuestas



- La mayoría de instructores a los cuales se les aplicó la encuesta consideran que la desigualdad laboral en los tipos de contratos se debe a la falta de beneficios, los salarios bajos, la inseguridad laboral que les puede llegar a generar y las pocas oportunidades de crecimiento.

Pregunta 16

16. ¿Ha experimentado algún tipo de discriminación en el ámbito laboral debido a tu tipo de contrato?

 Copiar

25 respuestas



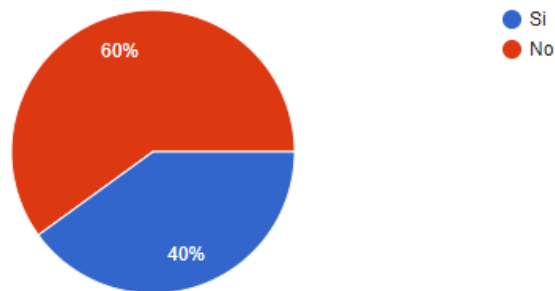
- Se refleja que el 56% de los instructores no han experimentado discriminación en el ámbito laboral debido a su tipo de contrato mientras el 44% de ellos si han experimentado algún tipo de discriminación.

Pregunta 17

17. ¿ Tiene la posibilidad de afiliarse a sindicatos o asociaciones laborales que defiendan sus derechos ?

 Copiar

25 respuestas



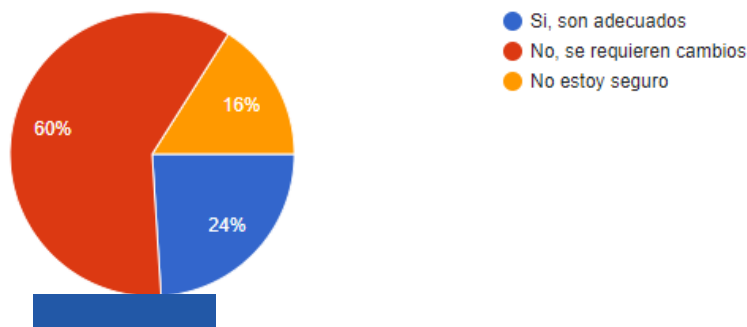
- Se puede observar que el 60% de los instructores pueden afiliarse al sindicato o asociaciones que defiendan sus derechos laborales, mientras el 40% de ellos no lo pueden hacer debido a su tipo de contrato.

Pregunta 18

18. Cree que existen políticas y regulaciones laborales suficientes para abordar la desigualdad laboral entre diferentes tipos de contrato en el sector laboral?

 Copiar

25 respuestas



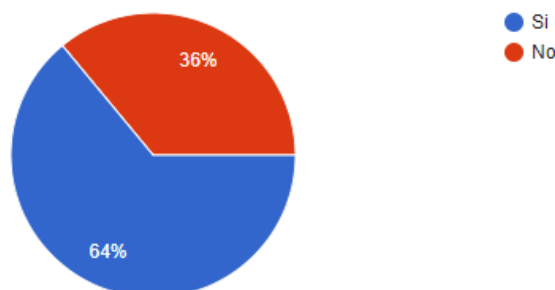
- Se observó que el 60% de la población considera que las políticas y regulaciones existentes no son suficientes para abordar la desigualdad laboral en los diferentes tipos de contrato en el sector laboral, el 24% no están de acuerdo con lo mencionado anteriormente mientras que el 16% no están seguros.

Pregunta 19

19. ¿Existen diferentes responsabilidades por su tipo de contrato?

 Copiar

25 respuestas



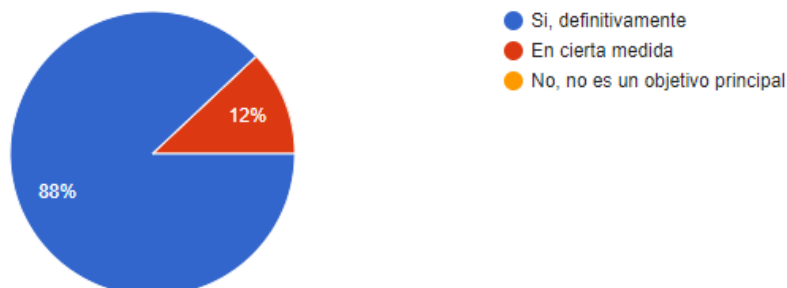
- En esta gráfica nos podemos evidenciar que el 64% de los instructores cuentan con diferentes responsabilidades debido a su tipo de contrato y por el contrario el 36% de ellos no tienen diferentes responsabilidades.

Pregunta 20

20. Considera que la igualdad de oportunidades laborales debe ser uno de los principales objetivos del SENA como institución?

 Copiar

25 respuestas



- Por último se evidenció que el 88% de los encuestados consideran que la igualdad de oportunidades laborales debería ser uno de los principales objetivos del SENA como institución, mientras el 12% de ellos opinan que de cierta manera debería ser así, aunque no están muy seguros de sus respuestas.

7. Bibliografía

- Agamez. (2020). Obtenido de <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/2662/2231>
- Arango. (2021). Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/25953>
- Arellano, & Rojas. (2020). Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/35256/rmrojasl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barbosa. (2022). Obtenido de <https://hdl.handle.net/10983/30337>
- Bardey. (2021). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47906/S2200271_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betancur , & Londoño. (2017).
- Camacho. (2021). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39079>
- Cardenas. (2018). Obtenido de <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2320/1/Olga%20Luc%20C%20C%20a1rdenas%20Guzm%20a1n.pdf>
- Castrillon. (2022). Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID4008362_code1327823.pdf?
- Chaparro, & Delgado. (2023). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/49980>
- Delacruz , & Sandoval. (2019). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v22n44/0121-182X-prole-22-44-11.pdf>
- delgado, C. y. (2023). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/49980>
- Gallego, & Rojas. (2007). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/189093778.pdf>
- Gomez, & Diaz. (2019). Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/139%20\(2019-II\)/82562148007/#fn51](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/139%20(2019-II)/82562148007/#fn51)
- Gonzalez. (2018). Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/3707202d-69bb-479d-a6c0-c602b48e4bf1/content>
- Gonzalez. (2019). Obtenido de <http://hdl.handle.net/1992/40789>
- Gonzalez. (2020). Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2148>
- Hernandez. (2020). Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2007/1/2020RobertoHern%20a1ndezMiranda.pdf>
- Hernandez. (2020). Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2007/1/2020RobertoHern%20a1ndezMiranda.pdf>
- Hernandez et al. (2020). Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2007/1/2020RobertoHern%20a1ndezMiranda.pdf>
- Hoyos. (2020). Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/directum/article/view/7260>
- Jimenez , & Aragon . (2022). Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/11621>
- Linares. (2019). Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-equidad-laboral-de-stacey-adams/>
- Lopez. (2018). Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/54938/1.%20Contrato%20De%20Trabajo%20Estatal%20-%20pp.%206-23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez et al. (2018). Obtenido de ht-

[tps://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/54938/1.%20Contrato%20De%20Trabajo%20Estatal%20-%20pp.%206-23.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/54938/1.%20Contrato%20De%20Trabajo%20Estatal%20-%20pp.%206-23.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lopez et al. (2020). Obtenido de <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/611/483>

Mayorga. (2020). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62138/Blacido_MG-SD.pdf?sequence=1

Mendoza , & Miranda. (2021). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/32494>

Pantoja. (2023). Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/32659/5/PantojaCamila_2022_SubordinacionContratosServicios.pdf

Ramirez. (2017). Obtenido de [ttp://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/1540/1/iue_rep_pre_der_ram%C3%ADrez_2017_el_contrato.pdf](http://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/1540/1/iue_rep_pre_der_ram%C3%ADrez_2017_el_contrato.pdf)

Rivas. (2021). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39013/RivasVargasJoseJahir2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez et al. (2022). Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/30938>

Rojas , & Santos. (2018). Obtenido de <https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/7354>

Salas. (2013). Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3385/An%C3%A1lisis%20sobre%20las%20oportunidades%20laborales%20en%20Colombia%20Y%20M%C3%A9xico.pdf?sequence=1>

Sanabria et al. (2019). Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/40795/notas-de-politica-35.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

[co/bitstream/handle/1992/40795/notas-de-politica-35.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/40795/notas-de-politica-35.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Sanchez, & Cimadevilla. (2010). Obtenido de <https://sites.google.com/site/equilibriocolektividad/home/conceptos/teoria-de-la-equidad-j-stacey-adams>

Torres. (2019). Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/6c8f0e1d-d34f-40d5-9e8a-d54e28af7bcb/content>

Zapata, & Fajardo. (2019). Obtenido de [//ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3984/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20LA%20INTERACCI%C3%93N%20TRABAJO%20FAMILIA%20EN%20EL%20CPYA%20DEL%20SENA%20-%20REGIONAL%20CALDAS.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3984/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20LA%20INTERACCI%C3%93N%20TRABAJO%20FAMILIA%20EN%20EL%20CPYA%20DEL%20SENA%20-%20REGIONAL%20CALDAS.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

8. Anexos

Los soportes que consideren pertinentes para efecto de su investigación.

