

**LOS CONTRATOS TEMPORALES DE SERVICIO EN LAS EMPRESAS DE
COLOMBIA**

ELINA CASTRO SÁNCHEZ

COD. D5201558

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

Asesor

JUAN PABLO SANCHEZ ACEVEDO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, COLOMBIA 2020

Resumen:

En Colombia, existen diversos tipos de contratos laborales tipificados en el Código Sustantivo del Trabajo tales como a término indefinido, a término fijo, de aprendizaje, obra o labor entre otros. Sin embargo, la necesidad imperante de optimizar determinados procesos relacionados con la realización de labores y/o prestación de servicios por parte de un número importante de empresas, han derivado en la generación de modalidades especiales de contratación, siendo una de las más reconocidas el contrato de obra o labor. No obstante, si bien, las modalidades especiales de contratación generan beneficios para las empresas que hacen uso de ellas, no ocurre lo mismo respecto de los empleados vinculados a través de estas, por cuanto no gozan de aquellos beneficios que son predicables a otras categorías de empleados, situación que deriva en diversas afectaciones en la labor desempeñada, en especial en la productividad.

Palabras claves: Contrato, temporal de servicios, beneficios, derecho laboral, productividad.

Abstract

This essay involves the types of contracts existing in the country, and the way in which the work and labor contract is being carried out, leaving aside the possibility that a worker can belong directly to the Company for which one is working but “temporarily” However, although the special contracting modalities beneficial for the companies that make use of them, the same does not occur with respect to the employees linked through them, so there are no benefits that are predictable to other categories. of employees, a situation that leads to various effects on job performance, especially productivity.

Keywords. Contract, temporary services, benefits, labor law, productivity.

Introducción

La subcontratación de personal para las empresas durante los últimos diez años ha sido una estrategia que ha tenido gran acogida, ya que genera mayor productividad y eficiencia para alcanzar los objetivos de la Compañías a un bajo costo. En Colombia esta modalidad recibe el nombre de Outsourcing o Temporal de Servicios.

Por tal motivo en este ensayo se van a abordar las diferentes modalidades que se manejan del Business Process Outsourcing -BPO- como estrategia que han adoptado la gran mayoría de las empresas en Colombia para obtener una mayor rentabilidad en cuanto a los procesos operativos, permitiendo disponer de una mejor capacidad interna, dándole respuesta al foco del negocio.

La forma en que se va a análisis este tema va a ser a través de una revisión conceptual del contrato de obra y labor por medio de BPO que hace parte del conjunto de los tipos de contratación existentes en Colombia, y es importante entender este tema desde un punto de vista jurídico, ya que, el derecho laboral tiene como propósito regular las relaciones entre empleador y trabajador.

Este análisis va a dar un enfoque de tipo conceptual y crítico sobre la situación que se tiene, no solo en Colombia, sino en la gran mayoría del mundo, donde siempre se tratan de reducir costos de personal y lastimosamente el BPO se ha venido convirtiendo en esa forma de hacerlo rápido y fácil en detrimento del bienestar laboral de los colaboradores de la empresa.

Que es el BPO

Antes que nada, para entrar a definir que es Business Process Outsourcing -BPO- en adelante- tiene que hacer una revisión a la palabra clave que lo componer que es el outsourcing; que para la época actual traduce como el proceso de subcontratación o tercerización de la fuerza laboral en un ámbito empresarial específico. Esto significa que la organización externaliza procesos que no son necesarios dentro del mapa de procesos misionales y estratégicos y que una empresa externa, los puede manejar.

Actualmente, el denominado Business Process Outsourcing (BPO) se posiciona como un valor estratégico dentro de las compañías; de hecho, el BPO de funciones de soporte al negocio representa el 37% del total de procesos de externalización. Y más en concreto, en lo que respecta a las funciones de contabilidad y administración de terceros se está desarrollando a un ritmo anual del 11,2%. En este sentido, la dirección financiera está concentrando sus esfuerzos en realizar una mayor aportación de valor al negocio. (Moncada y Monsalvo, 2000, p. 12)

Con estos procesos que se buscaba al interior de las organizaciones: primero, abaratar los costos de producción y segundo aumentar los márgenes de ganancias de los socios inversionistas. Esto “nace al interior de una pequeña empresa, la cual necesitaba subcontratar ciertos servicios para poder operar sin contratiempos. Se subcontrataba lo relacionado con conocimientos contables, jurídicos, tributarios etc. (Moncada y Mosalvo, 2000, p. 14)

Este proceso de tercerización fue ganando adeptos dentro de las altas esferas gerenciales porque estaba logrando generar unas ventajas competitivas importantes en un mundo cada vez más competitivo. Este proceso definitivamente seria solución de carácter importante y que se debía replicar en las demás empresas.

Hay otra corriente académica que define el BPO como una modalidad mediante la cual se da aplicación a la subcontratación de Procesos de Negocios, originaria del inglés: Business Process Outsourcing (BPO), en la que básicamente se subcontratan funciones del proceso de acción en quienes se postulan como proveedores de los servicios, postulados por una empresa, ya sea de manera interna o externa, quienes usualmente se caracterizan por ofertarse una postulación al empleo por menos costos siendo más eficientes y eficaces.

De modo tal que se puede entender la externalización de procesos de negocio (BPO) como el concepto una asignación laboral de ciertas entidades o personas especializadas, que realizan tareas específicas dentro de la compañía, y al mismo tiempo “garantiza altos estándares de calidad en el servicio contratado, lo que conlleva a el aumento de la productividad en funciones administrativas y la reducción de los costos” para las compañías que hacen uso de esta modalidad de contratación.

Uno de los efectos del auge de esta tendencia en la gestión de empresas modernas, relacionada con contratar de manera externa, es la disminución de los empleados contratados de manera directa o los verdaderamente incluidos en la nómina de las empresas, con el fin de prestar “sus servicios o actividades contractadas por estas. Los altos costos laborales, aunados a la disminución de la productividad de empresas que otrora fueran exitosas, ha hecho, en opinión de muchos, que los empresarios colombianos tomaran la iniciativa de utilizar esta modalidad de contratación laboral, la cual ha demostrado éxito en países como los Estados Unidos y algunos de Europa” (Salazar, 2011, p. 49).

Para un mayor discernimiento y entendimiento de esta modalidad de contratación es preciso recurrir a los siguientes conceptos que darán claridad al lector para ubicarse en el contexto adecuado:

Chiavenato (2001) define el trabajo parcial como aquel que se desarrolla de manera regular, en un tiempo determinado, distinto al cumplimiento de la jornada laboral completa determinada por las compañías. En este sistema, el trabajo semanal, se ejecuta en menos de 40 horas, las cuales conforman la jornada de tiempo completo. De igual forma se “abarca los denominados empleados contingentes: los de tiempo parcial, los temporales y los que trabajan por cuenta propia. “Las personas se convocan y contratan conforme cambien las necesidades de la organización. No obstante, esta flexibilidad puede originar menor productividad y afectar aspectos sociales y económicos, como menores beneficios sociales” (p.643).

El BPO en Colombia

Para poder entender todo el proceso de tercerización que se ha llevado a cabo en Colombia es necesario revisar la normatividad que se ha expedido con ocasión de reglamentar y legislar sobre esta materia en particular.

Tabla No. 1

Los inicios del BPO en Colombia referentes normativos

Referente normativo	Descripción
Decreto Ley 3743 de 1950	Código Sustantivo del Trabajo
Decreto 1433 de 1983	Define a las empresas de servicios temporales
Ley 50 de 1990	Reforma Laboral
ley 1295 de 1994	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1530 de 1996	Reglamenta la Ley 100 Capítulo 4 sobre Empresas de servicios temporales

Fuente: Elaboración propia a partir de la normatividad nacional.

En Colombia hacia el año de 1983 el Gobierno reglamentó una forma de gestión que de acuerdo con Urrea (2002) se buscaba “la primera consagración de la flexibilidad externa en términos legales en Colombia” (p.8). Y era una premisa bien importante ya que con ello se buscaba generar y ampliar los empleos y la empleabilidad en Colombia ya que “con la introducción de los contratos temporales para el fomento del empleo y los cambios en el monto de indemnización que reciben los trabajadores bajo contrato a término indefinido cuando son despedidos sin justa causa” (Guataqui, 2001, p.3).

Ya con esto en mente, el marco normativo en Colombia tenía que ajustarse y en palabras de Isaza (2003) “la Ley 50 de 1990 constituyó el primer paso en la flexibilización al mercado laboral en Colombia, la cual estuvo orientada a facilitar la creación de nuevos empleos porque hizo menos costosa la contratación y los despidos de los trabajadores” (p. 23).

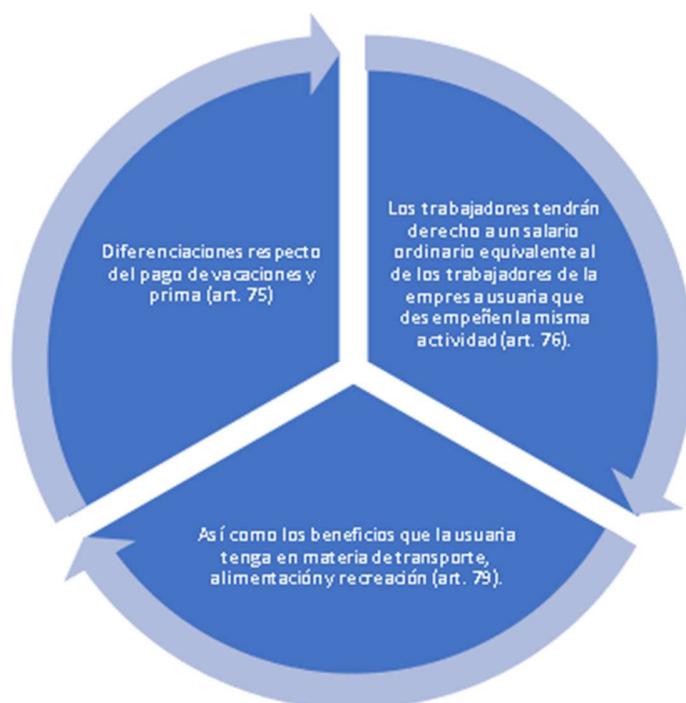
Para agilizar y propender por el desarrollo de los trabajos temporales se expide el Decreto 1530 de 1996 que determina en sus artículos del 10 al 12 los derechos y beneficios de ley de los empleados contratados mediante empresas temporales:



Gráfica No. 1. Los trabajos temporales en la normatividad colombiana
Fuente: Elaboración propia a partir del decreto 1530 de 1996

De lo anterior es posible determinarse que es palpable una inseguridad laboral, en los empleados temporales, ya que la experiencia y los conocimientos adquiridos no le garantizan una estabilidad en su empleo, situación ésta que se agrava a medida que pasan los años y se hace aún más adulto para acceder a un empleo distinto en otra empresa. Así mismo las empresas pagan su “cuota” por esta clase de vinculación, ya que “la desmotivación del empleado temporal actúa en desmedro de la organización que no pueda contar con su aporte para el mejoramiento de la empresa” (Álvarez, 2009, p. 388).

Y para generar los procesos de articulación entre la contratación temporal y los trabajadores que se vinculan bajo la modalidad descrita, se puede deducir que “la contratación temporal tiene dos vertientes: la primera la hace el empleador directamente; la segunda, de manera indirecta, a través de terceros o intermediarios (empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado, empresas asociativas de trabajo, entre otras figuras” (Rodríguez & López, 2016.p. 33).



Gráfica No. 2. Beneficios de los trabajadores temporales.
Fuente: elaboración propia a partir de la normatividad vigente.

Cuando la contratación se efectúa por medio de una empresa de servicio temporal (EST): Entre la EST y el trabajador hay un contrato de trabajo. Ese contrato somete a los trabajadores en misión de la EST a toda la normatividad laboral del Código Sustantivo del Trabajo.

Al momento de contratar personal mediante un contrato de obra o labor, este se ve obligado a estar año tras año con en medio de incertidumbre al no tener clara su estabilidad laboral, pues se lleva a cabo un contrato diferente, con el cual no mejorar las condiciones laborales ni la calidad de vida, ya que por las características del contrato, no cuenta con acceso a beneficios que si puede llegar a tener un trabajador con un contrato a término definido o indefinido, siendo esto una de las causas por la cuales el trabajador contratado bajo esta modalidad no se apropia de los objetivos de la empresa, pues la inseguridad e inestabilidad laboral no le permite desarrollar las relaciones laborales que dan significación al trabajo.

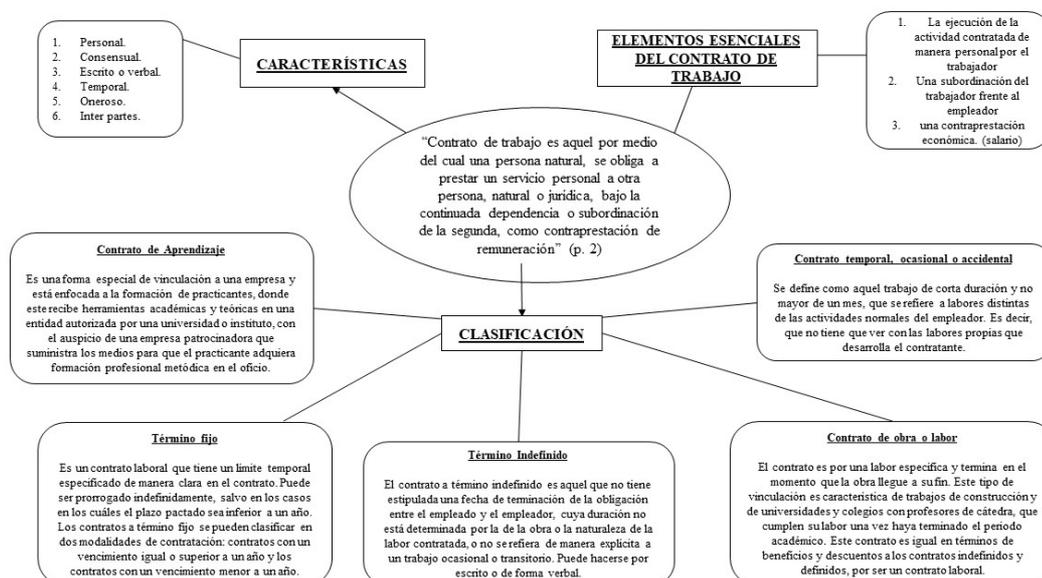
Roca, Beltrán, Escrig, Bou y Cegarra (2008) afirman que:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2007) y autores como Blyton y Morris (1992) y Cardon (2003) advierten del efecto paradójico que sobre la productividad laboral presenta la utilización de contratos temporales, pues por un lado son beneficiosos al mejorar la flexibilidad productiva y reducir los costes laborales, pero también son costosos puesto que dificultan la participación e integración de los trabajadores en la empresa (p. 1).

Clases de la contratación en Colombia.

Como se logró detallar en la tabla sobre la normatividad laboral en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, data de los años 50, época en la cual se estaba, hasta ahora desarrollando fases de establecimiento de parámetros laborales para todos los colombianos. Sin embargo, esta norma ha sufrido varias modificaciones y tenido varios decretos reglamentarios para poder ir ajustándose a la época en la cual se iba aplicando.

Para el desarrollo de este ensayo, se va a revisar solamente los tipos de contratación que existen actualmente en Colombia como vinculación laboral, propiamente dicha, que son 5 en esta actual coyuntura a saber:



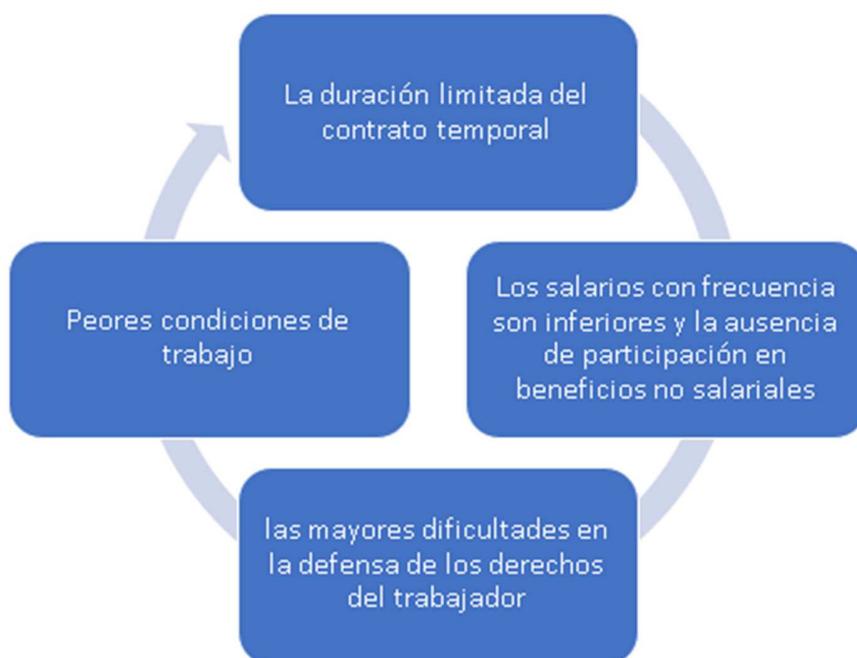
Fuente propia, tomado del código Sustantivo del trabajo

Gráfica No. 3. Elementos de Vinculación Laboral en el Código Sustantivo del Trabajo
Fuente: elaboración propia a partir del CST.

Pero no se puede desconocer el papel que tienen la otra cara de la moneda donde se visualiza la vinculación no laboral como son los Contratos por prestación de servicios, entre otros.

Esto automáticamente tiene que ver con los términos de la precarización del trabajo, condiciones que los colaboradores sufren por una ecuación en la cual el empleador tiende a ganar por la plusvalía que genera el trabajador, en detrimentos de sus condiciones laborales.

Bel (1992) explica que el término precarización se utiliza para señalar varios elementos que dejan al trabajador en una situación frágil y que afectan directamente la productividad y la motivación del empleado en el puesto de trabajo.



Gráfica No. 4. Factores que inciden en la precarización del trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Bell (1992, p. 183)

Así mismo Tissera (citado en Suárez, Adriani, Alvariz & Cotignola, 2005) afirman que “la precarización se manifiesta a través de aspectos económicos tales como los bajos ingresos, las

suspensiones, los despidos, la reducción salarial, etc., y en aspectos jurídicos como los tipos de contratación que legalizan formas precarias de inserción laboral, o el incumplimiento de las leyes” (p. 6).

Es por ello por lo que se presenta cada día un impacto mayor, relacionado con la inestabilidad, desprotección e inseguridad social y laboral, pues ellos ponen en una posición desfavorable a la fuerza de trabajo y esto se convierte en una intermitencia entre la ocupación y la desocupación, según sean las condiciones que dominan en el mercado de trabajo.

Productividad y motivación.

Estos dos factores están vinculados estrechamente, debido a que la una es directamente proporcional a la otra, explico, a mayor motivación siempre va a existir mayor productividad.

El sistema de recompensas incluye el paquete total de beneficios que la, organización pone a disposición de sus miembros, y los mecanismos y procedimientos para distribuir estos beneficios. No sólo se consideran los salarios, vacaciones, ascensos a posiciones más elevadas (con mayores salarios y beneficios), sino también algunas recompensas como garantía de estabilidad en el cargo, transferencias laterales hacia posiciones más desafiantes o hacia posiciones que lleven a un progreso, a un desarrollo adicional y a varias formas de reconocimiento por servicios notables. (Marrugo, 2017, p. 9)

Werther y Davis (2000) afirmaron que: “cuando devengan salarios fijos los trabajadores experimentan escasos incentivos para cooperar con la dirección de la empresa o para tomar la iniciativa de seguir nuevas ideas para el incremento de la productividad” (p. 92).

Por otro lado, aparecen distintos conceptos de desempeño laboral de los trabajadores, del cual como primera medida Palaci (2005), plantea que “el desempeño laboral es el valor que se

espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.155).

Esto significa que el desempeño laboral está directamente relacionado con el trabajador que se encuentra motivado por continuar con sus labores por un espacio de medición de tiempo determinado.

Chiavenato (2004) mientras tanto afirma que “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p.359). En este aporte ya debe haber un establecimiento de metas y objetivos alcanzables y medibles durante un periodo de tiempo.

Y Robbins (2004) complementa todo el tema del desempeño laboral al determinar que “uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles” (p. 496).

Para complementar todo el tema del desempeño laboral, se presenta la siguiente gráfica en la cual se relaciona y generan con un bajo o alto nivel, el desarrollo del servicio contratado:



Grafica No. 5. Factores que inciden en el desempeño laboral.

Fuente: elaboración propia a partir de Palaci (2005, p. 237)

Para McGregor (2006) “las personas como seres sociales precisan de las relaciones interpersonales para fijar sus metas y desempeñar sus tareas” (p. 157). Esto implica que las personas siempre están buscando elementos que van más allá que los económicos: estos son los de reconocimiento y autosuperación, ambas son acciones que son intrínsecas a todos los seres humanos.

En este orden de ideas “la necesidad de aceptación, la seguridad y los sentimientos de pertenencia son más importantes para la moral y la productividad del trabajador que los incentivos económicos”. (Álvarez, 2009, p. 389).

Desempeño laboral.

Ya en los apartados anteriores se detalló el tema de la productividad y la motivación y se logró establecer la conexión intrínseca que compartían. Ahora se va a establecer el tema del desempeño que los empleados deben dar y aportar a la organización como soporte principal para alcanzar los objetivos y metas propuestos en un periodo de tiempo determinado.

Por consiguiente, hay una preocupación existente en las diferentes áreas de talento humano de las organizaciones en la forma en que se debe medir y controlar esta situación de forma más objetiva y clara. “En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (Pedraza, 2010, p.12).

De tal modo que el desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. Al respecto se vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo. (Robbins, 2004, p. 5)

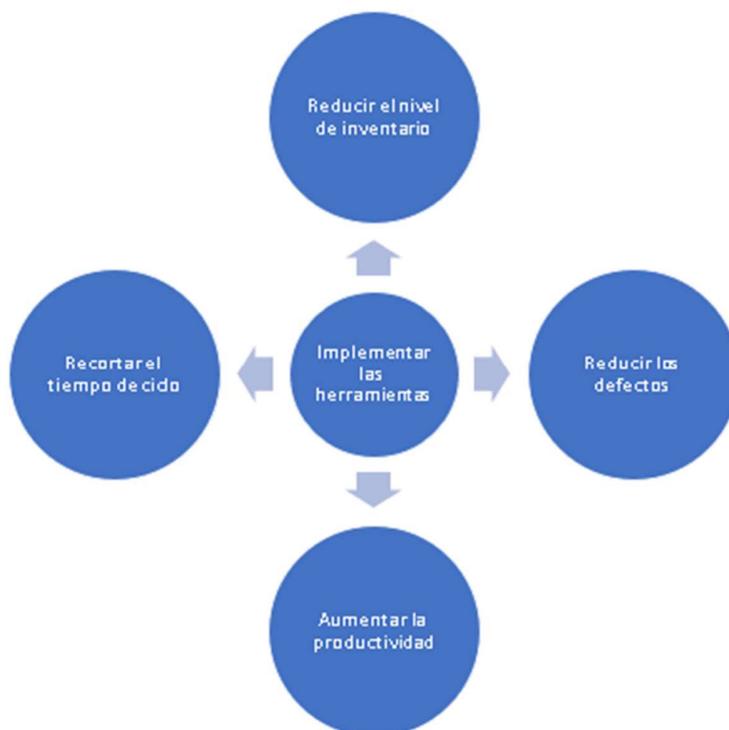
Blanch (1996) manifiesta que el empleo constituye una modalidad particular de trabajo, caracterizada por una relación jurídico-contractual, una palpable discriminación, inseguridad laboral y lo que aún mas conlleva a una baja en el desempeño es no contar con los mismos beneficios que puede contar sus compañeros iguales en labores contratadas, solo por estar vinculado a la empresa bajo una modalidad de contrato distinta.

De modo tal que, en la medida que avanzan las distintas modalidades de contratación la que hemos venido hablando a lo largo de este escrito, en las compañías que hacen uso de las BPO, también aumenta para los trabajadores la complacencia de querer ser parte de empresas

catalogadas como Great Place to Work, -GPTW- en las cuales les es grato trabajar y ejercer con total satisfacción las labores o tareas para las cuales fueron contratados.

Herramienta para incrementar la productividad en las empresas.

Se consideran como las herramientas de mejora de la calidad y la productividad más eficaces en la industria, El Lean Seis Sigma LSS, las cuales van encaminadas a una mejora en el desarrollo de las actividades de los trabajadores al momento de efectuar las tareas, estas también están catalogadas y conllevan una estructura propia al omento de identificar las causales de las bajas de productividad en una compañía, de las cuales luego de identificarlas se estructuran de acuerdo a las características propias de las labores contratadas, ello con el fin sean compatibles a cada una de las necesidades propias del cargo en el que se presen bajas en la productividad.



Grafica No. 6. Factores que inciden en el desempeño laboral.
Fuente: elaboración propia a partir de RedFormación (2015)

Conclusiones

Teniendo en cuenta que el desempeño laboral es pilar fundamental para el funcionamiento de cualquier compañía, ya que esto conlleva al éxito de esta. De modo tal que, al primar el bienestar de sus colaboradores, mayor es la productividad. Faria (1995) considera que es necesario una interrelación o mediación entre el trabajador y la empresa, para que el desempeño laboral sea la consecuencia de ese buen comportamiento o afinidad entre los interesados, obteniendo así resultados satisfactorios tanto para quien presta sus servicios como para quien los recibe y presta una remuneración de manera satisfactoria.

En este sentido es importante brindar estabilidad laboral, bienestar a los trabajadores que ingresan a las empresas, ofreciéndoles beneficios adecuados a los cargos que desempeñen, de estos factores dependen en gran medida lograr en ellos un mejor desempeño laboral, el cual es un elemento fundamental para medir el éxito de una organización. Tener estabilidad produce tranquilidad, buen estado emocional y los trabajadores están dispuestos a dar más y enfocarse en su crecimiento profesional dentro de la empresa y la sociedad.

Los contratación por medio de temporal, ya sea en forma directa o indirecta, excluye a los trabajadores, contratados bajo esta modalidad, de los beneficios que poseen los empleados con contratos a término indefinido, cuando la contratación es en forma indirecta a través de empresas temporales la ley solo obliga a que se otorguen los beneficios de transporte, alimentación y recreación, si los empleados de planta realizan las misma funciones tienen otros beneficios a los que los temporales no pueden acceder , por eso, este tipo de contratos genera incertidumbre laboral dentro de la organización, lo que impide en muchos casos crear en estos trabajadores sentido de pertenencia con la organización y la motivación con el cargo que desempeñan, generando rotación y bajo desempeño laboral.

Referencias

Álvarez, L. F (2009). Aspectos de inequidad en la relación laboral con los empleados temporales. *Revista Psicogente*. 12(22), 378-389

Bel, C. (1992). Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo: la contratación temporal; aspectos teóricos, legales e históricos. *Investigaciones geográficas*, 10, 181-196.

Blanch, J. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. I. Álvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (Eds.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 85-119). Aravaca: Mc Graw Hill

Blanco, R. (2007). Las empresas de servicios temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 5, 231 -237

Castillo, J. A. (2014). *Business Process Outsourcing (BPO) contable*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/12929>.

Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (2010). Bogotá D.C.: Lcofegis Editores S.A

Constitución Política de Colombia (1991). *Revisada y actualizada*. Bogotá D.C.: Legis. Recuperada de Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion.%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Chiavenato, I.(2001). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.

Dolado, J.J. & Stucchi, R. (2008) "Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms," CEPR Discussion Papers 7055

Decreto 1433 DE 1983 (mayo 20) Por el cual se reglamentan los artículos 3 y 38 del Decreto 062 de 1976. Reglamentación de las empresas de Servicios Temporales. Recuperado de <https://www.lexbase.co/lexdocs/decretos/1983/d1433de1983>

Decreto 1530 de 1996 (agosto 26). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994. Bogotá D.C. Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial* 42.864 del 28 de agosto de 1996

Espino, T. F. (2003). El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones: Una aplicación empírica. *Cuadernos de Gestión*, 3, 83-99.

Farné, S. & Nupía, Ó. (1999): "Costos Laborales, Productividad, Competitividad y Empleo-Capítulo V". En: *Empleo, un desafío para Colombia*. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Lima, OIT. Recuperado de <http://www.oitandina.org.pe/publ/colombia/empleoco/#indice>

Gallego, C. y Ruiz, M. T. (2004). El outsourcing de mano de obra y su incidencia en la competitividad organizacional de las grandes empresas de producción de la ciudad de Manizales. (Disertación). Maestría en Gerencia del Talento Humano Universidad de Manizales. Colombia.

Guataquí, J.C. (2001). La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía del Rosario*, 4, 173 – 198.

Isaza, J. G. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo*, 1, 9-39.

Ley 50 de 1990 (diciembre 28). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: Congreso de Colombia. *Diario Oficial* 39*.618 del 1 de enero de 1991

Ley 789 de 2002 (diciembre 27), Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Bogotá D.C.: Congreso de Colombia. *Diario Oficial 45.046* del 27 de diciembre de 2002

Lindenboim, J, Serino L. & González, M (2000). “Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo”. Parte 1: Reflexiones y diagnósticos. *Cuaderno del CEPED*, 4

Marrugo Marrugo. I. R. (2017). Incidencia de la Contratación Temporal en el Desempeño de los Trabajadores (Trabajo de Grado). Facultad de Ciencias Económicas Especialización en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia

McGregor, D. (2006). El aspecto humano de las empresas. España: McGraw-Hill.

Mejía, P.(2013): *Los tipos de contratación, la motivación y la productividad del trabajo. Estudio de caso: Gensa S.A. ESP.* Recuperado de http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revis_tas_contenido/revista10/Lostiposdecontratacion.pdf

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid:Pearson Prentice Hall

Parra M. (2012). *Trabajo Temporal e indirecto: La pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano*. Bogotá D.C.: FEDESARROLLO. Repositorio Institucional. Recuperado: <http://hdl.handle.net/11445/340>

Pedraza, A. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 19 de marzo de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.

Puig, J., & Osorio, V. (2014). *El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal. Análisis sociológico y de la jurisprudencia de las Altas Cortes colombianas* Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.

Roca, V., Beltrán, I., Escrig, A., Bou, J.C. & Segarra, M., (2008) “A la búsqueda del nivel óptimo de contratación temporal en la industria española”, *Universia Business Review*, 19, (6), 84–99.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento e Organizacional*. (7ª ed.). México: Prentice Hall.

Rodríguez Araújo, E., & López Sánchez, L.M.. (2016). El Empleo Temporal en la Industria Colombiana, 2000-2013. *Semestre Económico*, 19(39), 31-60.

Salazar, R. (2011). Condiciones motivacionales que influyeron en la relación entre el ITM y los contratistas de prestación de servicios durante el periodo 2007-2010. Recuperado de [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/51/CONDICIONES%20MOTIVACIONALES %20QUE%20INFLUYERON%20EN%20LA%20RELACION%20CON%20LOS%20CONTRATISTAS%20DE%20PRESTACION%20DE%20SERVICIOS%20DURANTE%20EL%20PERIODO%202007-2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/51/CONDICIONES%20MOTIVACIONALES%20QUE%20INFLUYERON%20EN%20LA%20RELACION%20CON%20LOS%20CONTRATISTAS%20DE%20PRESTACION%20DE%20SERVICIOS%20DURANTE%20EL%20PERIODO%202007-2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suárez, M. J.; Adriani, H. L.; Alvariz, A; Cotignola, M. (2005). En Principales características de la precarización laboral en el gran la plata. Período 2003-2004, *VII Congreso Nacional De Estudios Del Trabajo*. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/09006.pdf>

Tissera, S. (1999) “Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección social en el Gran Buenos Aires”. *Serie Estudios Metodológicos* N°2. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.

Urrea, F. (2002). Globalización y prácticas de flexibilización en grandes empresas: el caso colombiano. *Revista de Sociología del Trabajo*, 44, 41 – 74.

Werther, W . & Davis, K.(2000). *La Administración de personal y los recursos humanos*. México: Mc Graw Hill