

**ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE
DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN LA IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.**

**KARIN ALEXANDRA MONTENEGRO GARRETA
PAOLA ANDRÉASANTANDER ÁLVAREZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
PASTO
2012**

**ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE
DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN LA IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
DURANTE LOS AÑOS 2000 A 2009**

**KARIN ALEXANDRA MONTENEGRO GARRETA
PAOLA ANDRÉASANTANDER ÁLVAREZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social**

Asesor:

ROLANDO VÍCTOR GUERRERO TENGANÁN

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
PASTO
2012**

“Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo de Grado, son
responsabilidad exclusiva de su autor”

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de 11 de Octubre de 1966, emanado del Consejo
Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación

Director(a)

Jurado 1

Jurado 2

Pasto, Febrero de 2012

AGRADECIMIENTOS

A nuestro Asesor especialista Rolando Víctor Guerrero T., su aporte, dedicación y orientación, gracias a su acompañamiento en la elaboración de este texto que hace que hoy presentemos el ensayo el cual es el último requisito para optar el título de especialistas en Derecho Laboral y Seguridad Social, pero además de ser una exigencia por parte de la Universidad de Nariño, nos permitió lograr involucrarnos en la realidad de lo que acontece en una de las oficinas del sector público que propenden por aplicar procesos de descentralización laboral.

Muchas gracias a todos los docentes por su entrega y dedicación para forjar un pensamiento libre, de transformación, crítica, aporte y conocimiento lo cual nos permitirá afrontar los retos de un nuevo derecho laboral y de seguridad social enmarcados en el proceso de globalización.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	16
1. ASPECTOS METODOLÓGICOS	18
1.1 PRESENTACIÓN	18
1.2. FORMULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.3. OBJETIVOS.....	20
1.4. PREGUNTAS ORIENTADORAS.....	24
1.5. MATRIZ DE VARIABLES.....	29
1.6. METODOLOGÍA	30
2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	31
2.1. GENERALIDADES	31
2.2 TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO CONTEMPORÁNEO	34
2.3. TENDENCIAS CONTEMPORÁNEAS DEL DERECHO DEL TRABAJO ...	37
2.4 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL.....	49
2.4.1 Acercamiento Teórico.....	49
2.4.2 Tercerización.....	51
2.4.3 Subcontratación.....	52
2.4.4 Intermediación.....	52
2.4.5 Causas y consecuencias de la descentralización laboral.....	54
2.5 DESCENTRALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: AVANCES INVESTIGATIVOS.....	56

2.6	DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.....	57
2.7	DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO EN COLOMBIA: FORMAS CONTRACTUALES	60
3.	ANÁLISIS Y ESTUDIO DE CASO: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E...	66
3.1	PRESENTACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS ADMINISTRATIVO	73
	CONCLUSIONES.....	102
	BIBLIOGRAFÍA	104

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Objetivos y actividades del proyecto	23
Tabla 2. Matriz de variables del proyecto.....	29
Tabla 3. Tipos de flexibilización laboral.....	41
Tabla 4: flexibilización laboral, impacto socio-administrativo	44
Tabla 5: flexibilización laboral, impacto socio-laboral.....	47
Tabla 6: DOFA flexibilización laboral.....	48
Tabla 7: Intermediación, tercerización y subcontratación.....	53
Tabla 8: Descentralización en el sector público	60
Tabla 9: Panorama Normativo: Génesis y despliegue del derecho laboral en Colombia	61

RESUMEN

El ensayo referido al análisis del desarrollo de los procesos de descentralización laboral en la IPS Municipal de Ipiales E.S.E. durante los años 2000 a 2009, se direccionó a verificar en la realidad la aplicación de las nuevas formas contractuales, analizadas desde el campo administrativo y laboral, de tal manera que nos permita introducirnos a conocer y analizar si en la práctica se está aplicando en debida forma, examinando desde una óptica imparcial los pro y los contra para cada uno de los actores que hacen parte de esta Institución.

Si bien, encontramos que la aplicación en la Institución investigada no corresponde a una forma de flexibilización laboral pura, sin embargo las contrataciones dan como resultado que la mayor parte de las personas vinculadas en un porcentaje del 90% corresponden a cumplir con las ORDENES DE PRESTACION DE SERVICIOS; órdenes que indistintamente se ejecutan tanto para funciones permanentes o temporales de la Entidad.

Como ya se expuso, la flexibilización laboral lo único que consigue es disminuir los costos de mano de obra, y por consiguiente los costos de producción, lo cual tiene como consecuencia directa el incremento de la Rentabilidad del empresario, lo que indudablemente es el resultado contrario a lo que se esperaba, puesto que lo pretendido era quitarle una porción del sueldo de los empleados para poder pagar nuevos trabajadores, pero lo que en realidad sucede es que se le quita una parte del sueldo a los empleados para dárselo al empresario

En suma, los trabajadores asalariados como tales tienden a desaparecer y son reemplazados por las nuevas formas de vinculación contractual, dejando en el pasado las relaciones laborales que son en esencia la estabilidad de la convivencia de nuestros pueblos.

La flexibilización es útil para mejorar la competitividad de las empresas

Siendo así las cosas, la flexibilización laboral sería útil, no para generar empleo sino para hacer las empresas más competitivas, en la medida que vía carga laboral, se pueden disminuir los costos de producción, lo que indudablemente es violatorio de los derechos de los trabajadores.

El proceso de globalización que se vive actualmente, ha hecho que muchas empresas deban ser más competitivas, lo que implica no sólo mejorar la calidad de sus productos o servicios, sino que también deben disminuir el precio de venta, y en un país en desarrollo como el nuestro, con escaso desarrollo tecnológico, su mayor ventaja competitiva son los costos de mano de obra baratos, por lo que la estructura de "competitividad" de nuestras empresas se basa fundamentalmente en la mano de obra barata.

Cuando la empresa necesita bajar costos de producción para poder permanecer en el mercado, lo primero que hacen es recortar sus cargas laborales, que implica desmejoramiento de sueldos y despido de trabajadores, y todo esto con la bendición del estado.

Con esta política, son los trabajadores los que tienen que soportar la ineficiencia y la incapacidad del empresario y del mismo estado para crear condiciones que permitan mejorar procesos y demás factores que afectan el costo de producción, y que afecta la competitividad de las empresas.

Las empresas y el estado, si quieren mejorar la competitividad deben hacer lo que han hecho los países desarrollados, que es invertir en tecnología, educación e infraestructura, pero lo que han hecho es basar su competitividad en ofrecer mano de obra barata para que los empresarios puedan seguir obteniendo la misma rentabilidad y puedan permanecer en el mercado si hacen mayores inversiones: mejorar la competitividad por vías diferentes a la mano de obra barata requiere grandes inversiones tanto de las empresas privadas como del estado, sacrificio

que es innecesario cuando la competitividad se puede conseguir a costa y por cuenta de los trabajadores. Es aquí donde se aplica a la perfección lo que predica un buen economista: se debe conseguir el máximo beneficio con la mínima inversión.

ABSTRACT

The test for analysis of development of the decentralization work at the IPS Municipal ESE Ipiales during the years 2000 to 2009, to turn my reality check on the implementation of new contractual forms, analyzed from the administrative and labor, so that allows us to introduce us to understand and examine whether the practice is being implemented in due Thus, looking from one optical impartially the pros and cons for each of the actors who are part of this institution.

While we find that the application in the research institution does not represent a pure form of labor flexibility, however contracts result that most persons working at a rate of 90% correspond to comply with DELIVERY ORDERS SERVICES, orders are executed either both permanent and temporary features of the entity. As mentioned, labor flexibility all you get is lower labor costs, and therefore production costs, which directly results in increasing the profitability of their employer, which undoubtedly is the opposite result to what was expected, since it was intended to take away a portion of employees' paychecks to pay for new workers, but what actually happens is that it removes a portion of salary to employees to give to the employer. In addition, employees as such tend to disappear and are replaced by new forms of contractual relationship, leaving last employment relationships are essentially the stability of the coexistence of our people.

The relaxation is useful for improving the competitiveness of enterprises This being so, labor flexibility would be useful, not to create jobs but to make companies more competitive, to the extent that labor, freight, can reduce production costs, which undoubtedly is a violation of the rights of workers . The process of globalization that exists today, has caused many companies have to become more competitive, which means not only improve the quality of your products or services, but also should reduce the sale price and in a developing

country like ours, with little technological development, its greatest competitive advantage is the cost of cheap labor, so that the structure of "competitiveness" of our business is based primarily on cheap labor.

When the company needs to lower production costs to stay in business, the first thing they do is cut their workloads, which involves deterioration of wages and firing workers, and all this with the blessing of the state. With this policy, are the workers who have to bear the inefficiency and incapacity the employer and the same state to create conditions to improve processes and other factors affecting the cost of production, affecting the competitiveness of enterprises.

The companies and the state, if they want to improve competitiveness should do what developed countries have done, which is investing in technology, education and infrastructure, but what they have done is to base their competitiveness in providing cheap labor for employers can still get the same return and can stay in business if more investment: improve competitiveness by routes other than cheap labor requires large investments of both private and state companies, sacrifice is unnecessary if competitiveness can get to shore and on behalf of workers. It is here applied to perfection what it preaches a good economist: You must get the maximum benefit with minimum investment.

GLOSARIO

DESCENTRALIZACION LABORAL: Es una forma de organización de la producción y del trabajo humano cuya iniciativa está en manos de las empresas y del capital.

INTERMEDIACION LABORAL: Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.

FLEXIBILIZACION LABORAL: Hace referencia a la fijación de un modelo regulador flexible para el manejo de los derechos laborales al interior de las empresas y organizaciones, el cual usa de referente la libertad de contratación y el contrato individual de trabajo.

SUBCONTRATACION LABORAL: Es el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal. Esta definición se ajusta por ejemplo a las prácticas prevalecientes en la industria de la construcción en donde una persona o empresa que es *dueño de la obra* contrata una construcción civil con un constructor o arquitecto (el contratista), quien a su vez subcontrata partes de la obra con diversos gremios (albañiles, pintores, plomeros, electricistas, etc).

OUTSOURCING: Es la transferencia al externo de la empresa de etapas de gestión y de la producción, reteniendo ésta el control sobre las mismas.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS: Son contratos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidades. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebraron por el término estrictamente indispensable. Ley 80 Art.32.

INTRODUCCION

La decisión política de repensar la estructura del Estado a partir de un enfoque descentralizado supone también una predisposición para mirar la realidad social desde perspectivas inesperadas, a continuación nos adentraremos a realizar un análisis de los procesos de descentralización laboral en una de las entidades del sector público en el Departamento de Nariño, específicamente en: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. con miras a desarrollar de manera clara y objetiva un interrogante que sugiere un amplio espacio de investigación y conocimiento para lo cual es necesario plantear el siguiente pregunta, ¿Cómo se desarrollan y cuáles son los efectos de los procesos de descentralización laboral al interior de la Entidad IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E., Entidad territorial del Departamento de Nariño en el período 2006 y 2009?

El proceso de descentralización está llamado a cambiar la perspectiva del desarrollo regional y urbano, así como también el desarrollo y expansión del derecho laboral en sus distintas afluentes en las entidades del sector público, es así como con el advenimiento de la Constitución Política de 1991, la expedición de la Ley 100 de 1993 y la implantación de la Ley 617 del año 2000, los procesos de desmonte y flexibilización de las relaciones laborales en las entidades oficiales del sector público han sido agudos, continuos y sucesivos.

Es así como los procesos de descentralización laboral se han llevado a cabo a través de la implantación de diferentes figuras jurídico – contractuales, entre ellas, formas como las Ordenes de Prestación de Servicios, los Contratos Administrativos de Prestación de Servicios, la contratación de ciertas labores a través de Empresas de Servicios Temporales, la promoción de Empresas Asociativas de Trabajadores, entre muchas otras.

Ello en cierta medida permite que el establecimiento de las clásicas relaciones laborales al interior del sector público sean muy restringidas y se esté acudiendo permanentemente a procesos de reestructuración administrativa en los cuales se favorecen las dinámicas de tercerización, subcontratación e Intermediación.

En el presente análisis permite realizar, entonces una caracterización, seguimiento y evaluación de la implantación de estas formas contractuales en las entidades: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. del Departamento de Nariño, ello con el objeto de realizar una evaluación de los efectos de carácter administrativo y de carácter socio-laboral que la flexibilización de las relaciones laborales acarrea.

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 PRESENTACIÓN

Este trabajo académico está ligado al proyecto de investigación de la Universidad de Nariño el cual se titula “Desarrollo de los procesos de descentralización laboral en las entidades del sector público en Nariño entre los años 2000 y 2009”.

De esta manera nuestro proyecto de investigación se vincula con las actividades del “Observatorio de justicia regional”, en el marco de la línea que se denomina “Justicia Regional”.

Estrictamente nuestro proyecto de investigación, pretende realizar un análisis

Específicamente, el presente proyecto de investigación, pretende realizar un análisis de los procesos de descentralización laboral en la IPS Municipal de Ipiales E.S.E., debido a que con la expedición de la Ley 617 del 2000, este tipo de procesos de flexibilización laboral en las entidades oficiales del sector público se han convertido en algo continuo.

En la actualidad, los procesos de descentralización laboral se han implementado con algunas figuras jurídico – contractuales, tales como las llamadas OPS (Ordenes de prestación de servicios), la contratación de personal para desarrollar diversas labores a través de las Empresas Asociativas de Trabajadores, o Empresas de Servicios Temporales. Formando una barrera de las vinculaciones laborales dentro de este tipo de empresas sea muy restringido debido a los constantes procesos de reestructuración administrativas en los cuales se favorecen las dinámicas de tercerización, subcontratación e Intermediación.

Por lo tanto este proyecto pretende realizar una muestra de las actuales formas contractuales tomando como firme ejemplo de estas implementaciones al nuevo sistema a la IPS Municipal de Ipiales E.S.E. a través de la identificación seguimiento y evaluación y el desarrollo que se desprende de la descentralización de las relaciones laborales.

1.2. FORMULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

El problema bajo el cual se estructuró la presente investigación responde a la cita del siguiente texto:

¿Cómo se desarrollan y cuáles son los efectos de los procesos de descentralización laboral al interior de la Entidad IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E., Entidad territorial del Departamento de Nariño en el período 2000 y 2009?

A efectos de elaborar y determinar un panorama estructural que justifique la presente investigación y se permita realizar una caracterización y una evaluación de los procesos de descentralización laboral en el sector Salud en el Departamento de Ipiales, específicamente *la Entidad IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.*, en la que acogemos como ejes justificatorios de la presente investigación, los siguientes:

- Transformación de las relaciones laborales en las sociedades postindustriales: período del capitalismo desorganizado.
- Advenimiento e implantación de de las políticas estructuralistas en la administración pública.

- Flexibilización de las relaciones laborales y nuevas técnicas de organización socio-empresarial.
- Implementación de los procesos de reorganización administrativa con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991 y Ley 617 de 2000.
- Ausencia de análisis socio-laborales y socio-administrativos de los efectos de los procesos de descentralización laboral en el contexto local.
- Oportunidades y fortalezas desde el observatorio de justicia regional para Realizar un análisis socio-laboral respecto de la descentralización del Derecho del trabajo en nuestro contexto.

1.3. OBJETIVOS

Como lo manifiesta Miguel Ángel Gómez, en su texto *“Cómo hacer tesis de maestría y doctorado”*:

“Los objetivos de investigación proceden de la lógica a la que sirve para enunciar la pregunta de investigación. No obstante, es necesario establecer una diferencia: los objetivos son redactados bajo la forma de proposiciones con consecuencias conductuales. Los objetivos son mandatos que se da el investigador con relación a su objeto de investigación. Estos mandatos derivan su problema identificado previamente. Los objetivos indican las intenciones del investigador a propósito del objeto de investigación.”¹

¹ GOMEZ MENDOZA, Miguel Ángel (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado. Investigación, escritura y publicación*. Bogotá: ECOE Ediciones. Pág. 56.

En ese sentido nuestra investigación plantea y acuña el siguiente objetivo general: *“Analizar la DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN LA IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. durante los años 2000 A 2009”*

A efectos de cumplir con la preceptiva del citado objetivo general el presente proyecto precisó en estructurar los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar los procesos administrativos que han sido implementados en el desarrollo de la función pública en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
- Realizar la respectiva identificación de las figuras jurídicas a través de las cuales se realizaron los procesos de descentralización laboral en el desarrollo de la función pública en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
- Observar el resultado de la implementación en el área laboral y administrativo de dichas figuras jurídicas de la descentralización laboral en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

Ahora bien, para poder cumplir con el desarrollo de estos objetivos específicos con la responsabilidad y esfuerzo investigativo que esta requiere, fue necesario plantear una serie de actividades sobre las cuales se soportaría a la operatividad misma de nuestro trayecto investigativo.

En primera instancia se requería *“Determinar el esquema de organización administrativa de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.”*, para lo cual se hizo necesario:

- Identificar Misión – Visión de esta entidad;
- Identificar las entidades y dependencias vinculadas a su desarrollo misional y visional; y finalmente;
- Realizar una descripción del Mapa de procesos en sus dependencias.

En segundo lugar fue indispensable “Determinar las principales reformas administrativas en el período 2000 – 2009”, en ese sentido nos permitimos:

- Caracterizar la Implementación de los proceso de reestructuración administrativa en virtud de la Ley 617 de 2000
- Realizar un análisis ccomparativo entre el mapa de procesos con anterioridad a la vigencia del proceso de reforma administrativa y con posterioridad al proceso de reforma administrativa

Adicionalmente fue necesario identificar las principales formas jurídicas de tercerización, subcontratación e intermediación utilizada en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E., en ese se materializó un proceso que incluyó:

- Revisión de contratos y formas de vinculación ;
- Elaboración de ficha para sistematización de la información, y;
- Validación de la ficha correspondiente

A continuación se incluyó la sistematización de la información recolectada, la operativización de dichos datos y la extracción de las respectivas conclusiones en el marco del estudio de los efectos provocados por los multicitados fenómenos.

La descripción realizada con anterioridad se explicita en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Objetivos y actividades del proyecto

Objetivos Generales	Actividades	Tareas
<p>Caracterizar los procesos administrativos implementados en desarrollo de la función pública en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p>	<p>Determinar el esquema organización administrativa de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p>	<p>Identificar Misión – Visión IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p>
		<p>Identificar las entidades y dependencias vinculadas al desarrollo misional y visional</p>
		<p>Descripción del Mapa de procesos en las dependencias de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p>
	<p>Determinar las principales reforma administrativas en el período 2000 – 2009</p>	<p>Caracterización de la Implementación del Proceso de Reestructuración Administrativa – Ley 617 de 2000</p>
<p>Identificar las figuras jurídicas a través de las cuales se llevan a cabo los procesos de descentralización laboral en desarrollo de la función pública de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p>	<p>Diferenciación doctrinal entre tercerización, Subcontratación e Intermediación</p>	<p>Exploración Doctrinal Internacional conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación</p>
		<p>Exploración Doctrinal nacional y local conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación</p>
		<p>Exploración legal y jurisprudencial conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación</p>
	<p>Identificar las principales formas jurídicas para la promoción del fenómeno de tercerización, subcontratación</p>	<p>Exploración legal en el Ordenamiento Jurídico Colombiano</p>
<p>Exploración en la Jurisprudencia Colombiana</p>		

	e intermediación. Laboral	
	Utilización de las formas jurídicas de tercerización, subcontratación e intermediación en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	Recolección de contratos y formas de vinculación
		Elaboración de ficha para sistematización de la información
		Validación de la ficha
	Sistematización de la información en la ficha.	
Evaluar el impacto laboral y administrativo derivado de la utilización de las figuras jurídicas de la descentralización laboral en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	Doctrina - Efectos socio laborales y administrativos de los procesos de descentralización laboral	Doctrina
	Análisis de la información, conclusiones.	Evaluar a la luz de los principios constitucionales el efecto de la descentralización laboral
		Ensayo y producto investigativo.

1.4. PREGUNTAS ORIENTADORAS

Con el propósito de articular las diferentes actividades operativas de investigación se crearon ejes conceptuales para la efectiva dirección coordinada de nuestro quehacer, en ese sentido nos servimos de una serie de preguntas orientadoras las cuales guiaron el correspondiente proceso de investigación.

Dichas preguntas responden a la siguiente relación:

- ¿Cuáles son las figuras de descentralización laboral (tercerización, subcontratación e intermediación) más utilizadas en el campo de la administración laboral para la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.?

La Institución investigada IPS Municipal de Ipiales E.S.E no corresponde a una forma de flexibilización laboral pura, sin embargo las contrataciones dan como resultado que la mayor parte de las personas vinculadas en un porcentaje del 90% corresponden a cumplir con las ORDENES DE PRESTACION DE SERVICIOS; órdenes que indistintamente se ejecutan tanto para funciones permanentes o temporales de la Entidad. Esta figura no supone las mismas condiciones y requisitos de un contrato laboral como son la subordinación, remuneración (Salario) y prestación personal de la labor, por lo tanto al interior de la IPS Municipal de Ipiales E.S.E, se utiliza de manera incorrecta, puesto que las OPS (Ordenes de prestación de servicios), tiene que ver con la contratación de personal para desarrollar diversas labores a través de las Empresas Asociativas de Trabajadores, o Empresas de Servicios Temporales. Formando una barrera de las vinculaciones laborales dentro de este tipo de empresas sea muy restringido debido a los constantes procesos de reestructuración administrativas en los cuales se favorecen las dinámicas de tercerización, subcontratación e Intermediación.

- ¿Qué figuras jurídicas para la promoción de la descentralización laboral se están utilizando de manera correcta, cuáles de manera incorrecta?

Las figuras jurídicas anteriormente descritas que se presentan en la IPS Municipal de Ipiales, son la Intermediación Laboral, subcontratación Tercerización, y en la actualidad, los procesos de descentralización laboral se han implementado con algunas figuras jurídico – contractuales, tales como las llamadas OPS Órdenes de Prestación de Servicios se utilizan así:

INTERMEDIACION LABORAL: Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el

reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas. La Intermediación Laboral: es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La legislación Laboral Colombiana confía la actividad Intermediación Laboral en manos de las empresas de servicios temporales, en las agencias de empleo y en el simple intermediario.

SUBCONTRATACION LABORAL: Es el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal. Esta definición se ajusta por ejemplo a las prácticas prevalecientes en la industria de la construcción en donde una persona o empresa que es dueño de la obra contrata una construcción civil con un constructor o arquitecto (el contratista), quien a su vez subcontrata partes de la obra con diversos gremios (albañiles, pintores, plomeros, electricistas, etc.).

Tercerización: es la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

La figura Jurídica más utilizada y mal empleada es: EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS, en el entendido de que esta figura no supone las mismas condiciones y requisitos de un contrato laboral como son la subordinación, remuneración (Salario) y prestación personal de la labor, se utiliza de manera incorrecta ya que en la mayoría de los casos estamos frente a un Contrato Realidad, lo que supone que muchos de empleados de la IPS Municipal de Ipiales E.S.E desconocen Derechos que les asisten de manera ineludible.

- ¿Cuáles son los impactos salariales y prestacionales en el sector trabajador fruto de la utilización de las figuras de descentralización laboral en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.?

Los impactos salariales y prestacionales son negativos puesto que debido a su vinculación se ven disminuidas sus posibilidades a tener un trabajo estable ya que es decisión discrecional del contratista que el trabajador continúe o no con las actividades a su cargo, por lo que no tiene ESTABILIDAD laboral lo que no le permite acceder a un salario seguro durante el tiempo que tenga la capacidad para trabajar.

En lo que respecta a las prestaciones sociales se ven afectadas ya que no tienen la continuidad desde que fueron vinculados mediante contrato laboral, por lo que en caso de que el contratista prescinda de sus servicios, su liquidación (si la hace el contratista) no le garantiza un estilo de vida acorde con el que lleva mientras trabaja.

De otra manera el trabajador se ve altamente afectado en el sentido que únicamente recibe el salario sin ninguna de otra prestación social como es el caso de las primas de navidad y de servicios a las que si tienen derecho los trabajadores que se vinculan a través de contrato laboral.

- ¿Qué tan frecuentes son las tradicionales formas de contratación laboral en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.?

La frecuencia de las contrataciones laborales al interior de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E., es muy escasa puesto que los únicos contratos laborales son los que se hacen con el personal administrativo que generalmente se remueve con la facultad discrecional que tiene el Gerente General debido a que estas

vinculaciones laborales se hacen mediante la figura de libre nombramiento y remoción; lo que permite desvincularlos cuando el gerente lo estime conveniente.

- ¿Cuáles son las bondades y dificultades derivadas de la utilización de las figuras de descentralización laboral?

LAS BONDADES de la utilización de estas figuras de descentralización laboral, son las derivadas del análisis que al contrato laboral se hace catalogándolo como muy gravoso por las obligaciones legales que se adquieren, ya que la Empresa al utilizar el contrato de prestación de servicios para cumplir con su objeto como entidad prestadora de servicios públicos, se evita el el pago de Aportes parafiscales, la Seguridad social y de las prestaciones sociales del personal operativo, viéndose reflejado este ahorro en el comparativo de los gastos que genera una nomina de personal.

De este beneficio se deriva otro en el sentido de que al tener vinculado mediante una relación laboral únicamente al personal administrativo, quienes cumplen sus funciones dentro de las oficinas de la Empresa, no están expuestos a altos riesgos como el personal operativo quien en algunas ocasiones debe trabajar en lugares clasificados como peligrosos por lo que en caso de un accidente de trabajo en la Empresa ya no es quien asumiría las obligaciones emanadas que un evento como este exige si no que debe asumirlas el contratista con la ARP a la que tenga afiliados a su trabajadores.

LAS DIFICULTADES que se presentan por la utilización de estas figuras son las relacionadas con el sentido de pertenencia que a la Empresa se debe, puesto que el personal operativo al ver que ya no es la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. su entidad empleadora, asume que no le debe gratitud ni respeto, razón por la cual en algunas ocasiones no realizan cabalmente las tareas a ellos asignadas.

1.5. MATRIZ DE VARIABLES

Una vez configurado el proyecto de investigación la Matriz de variables que se logró consolidar es la que se representa en la siguiente tabla:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS (Indicadores)	FUENTES	TÉCNICAS
Caracterizar los procesos administrativos implementados en desarrollo de la función pública en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	Procesos de Organización Administrativa	Misión Visión	Archivos de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	Fichaje y revisión documental.
		Mapa de Procesos Antiguo		
		Mapa de Proceso Actual		
Identificar las figuras jurídicas a través de las cuales se llevan a cabo los procesos de descentralización laboral en desarrollo de la función pública de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	Figuras Jurídicas	Tercerización	Archivos MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	Fichaje y revisión documental.
		Subcontratación		
		Intermediación	Exploración Jurisprudencial	Ficha para racionalización de datos.

Tabla 2. Matriz de variables del proyecto

1.6. METODOLOGÍA

El paradigma investigativo sobre el cual se funda la presente investigación es el cualitativo ya que el propósito consiste en describir, interpretar, sistematizar y evaluar los procesos de administración laboral en ejercicio de la función pública para la *Entidad IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E., Entidad territorial del Departamento de Nariño.*

Se aboga en el marco de esta investigación por un enfoque de carácter hermenéutico por cuanto nuestra intención es comprender, interpretar y desplegar procesos reflexivos en torno a las dinámicas contractuales sobre las cuales se desarrollan los procesos de tercerización, intermediación y subcontratación.

El nivel de profundización es el descriptivo- interpretativo y analítico por cuanto mediante la implementación de nuestro método, se logran caracterizar un conjunto de situaciones de hecho y de derecho y se señalan sus efectos, para finalmente agrupar y ordenar dicha información entorno a un análisis crítico de la situación socio-laboral de un sector específico de la administración pública en Pasto cual es el de la *IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.* El coordinador de la investigación junto a los estudiantes investigadores soporta el proceso de elaboración y aplicación de los instrumentos metodológicos.

El proyecto trabaja sobre la base de una ficha para el análisis de la información que se extraiga del examen jurídico de los contratos sobre los cuales opera el personal vinculado a la Secretaría de *IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.*

2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

2.1. GENERALIDADES

A efectos de crear un panorama teórico para el estudio de los conceptos de descentralización laboral es preciso hacer un recorrido breve alrededor del escenario que incluye a dichas entidades conceptuales.

En ese sentido es preciso señalar que la descentralización laboral como concepto se encuentra contenida en lo que se conoce como *flexibilización laboral*. De esta última entidad existen variadas y múltiples significaciones atribuidas por autores de las más diversas disciplinas, ello en razón del auge y la polivalencia de investigaciones que este objeto de estudio ha suscitado entre académicos en las últimas décadas.

Allende a lo anterior y realizada esta aclaración tomaremos un concepto básico, que a mutuo propio, satisface las exigencias epistemológicas de todo ejercicio de significación. Flexibilización fundamentalmente hace referencia a: *“a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se “acomode”, se “adapte” fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo”*².

Ahora bien, este fenómeno el cual básicamente diseminó y desarticuló pilares básicos de las tradicionales formas de contratación laboral, se gestó en un contexto histórico, político y socio-administrativo, del cual precisaremos sus causas una vez agotado un examen bibliográfico de autores como: Américo Plá Rodríguez, Leopoldo Múnera Ruiz, Arturo Fernández, Marcel Silva Romero, entre otros.

² BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa (2001). La Flexibilidad: Nuevo Paradigma De Las Relaciones Laborales. Carabobo: Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo. Pág. 2.

Una enumeración de las condiciones que permitieron el nacimiento, desarrollo y fortalecimiento de prácticas de flexibilización laboral en el mercado de trabajo del sector público y del sector privado son:

1. Implementación de políticas estructuralistas como mecanismo de organización administrativa en el sector público.
2. Auge de procesos de globalización en términos de internacionalización de capital.
3. Consolidación de un mercado capitalista único frente a otros mecanismos de organización política y socio-productiva³
4. Establecimiento de modelos económicos estructuralistas afianzados en la pérdida de legitimidad de los modelos de planeación centralizada. Se debe tener en cuenta que con la entrada en crisis de los Estados Benefactores hubo una generalizada. “*pérdida de ganancias en el capital y cierta disminución de la productividad del trabajo*”⁴ lo que implicó la necesidad de impulsar políticas de disminución del gasto estatal.
5. Crisis de modelos keynesianos y de los modelos de Estado de Bienestar.
6. Adhesión de los diferentes Estados a los planes de ajuste de concepción monetarista
7. Crisis de los modelos de administración socio-laboral fordistas y tayloristas.
8. Apogeo de las revoluciones tecnológicas e “introducción de gigantescos avances en la informática, la electrónica, la biotecnología, la comunicación social, la producción de energía”⁵
9. Procesos de fragmentación social y política como producto de la crisis del sindicalismo⁶.

³ CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO (2007). Cuadernos de integración andina. La Subcontratación laboral. Análisis y Perspectivas. Lima: Instituto Laboral Andino.

⁴ FERNÁNDEZ, Arturo (1997). Flexibilización laboral. Crisis del sindicalismo. Buenos Aires: Editorial Espacio. Pág. 13.

⁵ *Ibíd.* Pág. 14

⁶ SILVA ROMERO, Marcel (2005). Flujos y reflujos. Proyección de un siglo de derecho laboral en Colombia. Tercera Edición. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Siendo entonces el panorama anterior el que describe con mesurada justicia la arquitectura y la fisionomía de las relaciones laborales y del mercado laboral, han sido, como se mencionó en un inicio, prolijas y algo extensas las investigaciones dirigidas a la descripción de esta problemática; lo han sido también muy promisorios los hallazgos detectados, mostrando la necesidad de que los Estados incluyan dentro de sus agendas políticas estructurales para la gestión de las problemáticas generadas en torno a este fenómeno.

Sin embargo, observamos que dichos estudios hacen especial hincapié en el análisis de los procesos de flexibilización laboral en el sector privado de la economía, y en cierta medida, con varias excepciones, dejan de lado el estudio de las prácticas de flexibilización laboral en el sector público; escenario en el cual se gestan agresivas políticas tendientes a diseminar las tradicionales formas de contratación laboral. Adicionalmente, los estudios que generalmente se realizan incluyen el despliegue de arquitecturas conceptuales a través de análisis racionalizantes los cuales en poca o mínima cuantía, tienden a identificar situaciones de hecho y de derecho precisas.

Es nuestro propósito en ese sentido, hacer una compilación de los principales estudios de carácter teórico frente a esta interesante y llamativa temática y permitir que la misma extraiga sus conclusiones en la dinámica de una institución concreta del sector público de la economía laboral. Para el efecto entonces, haremos una aproximación desde las categorías conceptuales que animan nuestro estudio para finalmente analizar un escenario concreto de realización de las mismas.

2.2 TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO CONTEMPORÁNEO

En las dos últimas décadas es claro e innegable el prominente y dinámico desarrollo tecnológico e informático al que se ha dispuesto a la humanidad. También es claro y evidente que dicha revolución tecnológica ha provocado una transformación sustancial de las estructuras de las clásicas sociedades modernas e industrializadas permitiendo el asentamiento de lo que se conoce como sociedades postmodernas y postindustriales. La pregunta que sobreviene al evaluar este estado de transición es: ¿Qué efectos se derivan de dicha transformación? ¿Es conveniente una transformación de esa envergadura? ¿Qué sectores y sujetos sociales son afectados como producto de ese estado de transición?

Quizá una de las características fundamentales del paso de la sociedad industrial hacia la sociedad postindustrial es el desmonte de las Unidades Fabriles de carácter Fordista, las cuales se caracterizaban esencialmente por la dinamización de formas de trabajo asalariado y dependiente. En el hoy y en el ahora, como observamos en múltiples panoramas socio-productivos, las relaciones de trabajo se caracterizan por ser autónomas e independientes. El profesor Eduardo Rodríguez en una excelente descripción del tránsito de la sociedad industrial hacia la sociedad post-industrial considera que dicho proceso está dispuesto a tres circunstancialidades: *“En primer lugar implica la superación del capital como relación social. En segundo lugar, implica la superación de la clase trabajadora por un nuevo colectivo de productores. En tercer lugar, implica la superación de los conflictos de clases por los más próximos a los nuevos movimiento sociales”*⁷

⁷ RODRIGUEZ M, Eduardo (1996). Las transformaciones de las relaciones laborales dentro del capitalismo contemporáneo **En:** Pensamiento jurídico. Revista de teoría del Derecho y Análisis jurídico No. 6. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Noviembre de 1996. Pág. 44.

Como se coligeⁱ de la observación realizada, uno de los sectores que ha padecido especialmente este tránsito en la configuración de las relaciones productivas, es el del trabajo, y con ello, la disciplina del derecho laboral. No es extraño entonces, que en el presente se asista a un desaparecimiento de la clase obrera, del trabajador colectivo y del obrero protegido; tampoco es motivo de sorpresa el que actualmente presenciemos una profundización de las relaciones capitalistas y asistamos a la configuración de nuevas modalidades de apropiación del plusvalor; no debe parecernos insólito, de igual forma, presenciar el desmonte de las formas de salario social y el desmembramiento y la descentralización de la tradicional fábrica o centro de producción en el sector privado como en el sector público.

Se preguntará el lector ¿Cuál es la razón que en última instancia motiva esta tipología de transiciones? ¿Por qué razón el capitalismo acude a estas nuevas formas de organización productiva?

A este respecto consideramos también atinada la apreciación del profesor Rodríguez para dar respuesta a los anteriores interrogantes. El ya citado investigador, como preámbulo para corresponder a los cuestionamientos ya expuestos, realiza una magnífica descripción de tres de los períodos del capitalismo, los cuales corresponden a: *período del capitalismo liberal, período del capitalismo organizado período del capitalismo desorganizado.*

Al período del capitalismo liberal lo caracteriza básicamente por

“la vigencia de la subsunción formal en donde opera el nacimiento de la fábrica. Las relaciones capitalistas de producción son muy poco extendidas gracias a que el proceso de proletarización está precariamente desarrollado y organizado. El trabajo todavía se encuentra atado a los antiguos oficios y, por tanto, conserva su relación directa con las condiciones objetivas del proceso de producción sea tierra, herramientas o bienes”⁸

⁸ *Ibíd.* Pág. 96.

Por su parte, al período del capitalismo organizado lo caracteriza de la siguiente forma:

“profundización del desarrollo y la utilización del sistema de máquinas en las industrial urbanas de punta. Se rompe con la resistencia de la fuerza de trabajo atada a los oficios artesanales y se incentiva y promueve un acelerado proceso de proletarización y de organización racional del trabajo”

“Se reorganiza la recomposición del trabajo asalariado a través de las leyes laborales, la organización de la vivienda obrera, se estratifica el salario...”⁹

Finalmente el período del capitalismo des-organizado lo caracteriza sobre la base de supuestos como: alto nivel de desarrollo tecnológico, transformación de la fábrica y mutación de las relaciones salariales. Igualmente destaca el proceso de descentralización de la fábrica y de apropiación del plusvalor absoluto. Las anteriores apreciaciones las sintetizamos en la siguiente cita:

“El desarrollo sin precedentes de formas inusuales de vinculación de la fuerza laboral ha venido transformándose lentamente en la forma general de regulación real de las relaciones obrero-patronales. Por ejemplo, tenemos la presencia extensiva e intensiva de trabajo temporal, del trabajo a destajo (sic), del trabajo por pieza. Igualmente, de formas empresariales de provisión de los servicios laborales que desnaturalizando la relación laboral por formas más civiles o comerciales tienden a constituirse en industrial de intermediación de la fuerza de trabajo, como es el caso de las agencias temporales de empleo”¹⁰

Consideramos entonces, que la transformación de las relaciones laborales tiene su origen en diversas causas de orden político y social, no obstante lo anterior, las mismas están cimentadas básica y fundamentalmente en una re-dinamización de las estructuras de orden capitalista, las cuales han mutado para dar pie a formas

⁹ Ibíd. Pág. 97.

¹⁰ Ibíd. Pág. 98

de producción afianzadas en altos niveles de innovación tecnológica y en un continuo desaparecimiento de la fábrica como unidad concentrada de producción.

2.3. TENDENCIAS CONTEMPORÁNEAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para nadie es un secreto que las clásicas relaciones laborales en el derecho del trabajo tienden a dilatarse sustancialmente. La presunción del Art. 24 del C.S.T. *“Presunción. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, es diferida en presencia de la implementación de novísimas figuras para la regulación contractual para la prestación de un servicios remunerados y dependientes.

Como lo manifiesta el profesor Leopoldo Múnera Ruiz

“La especialización y división productiva, que había permitido en otras épocas definir con claridad el objeto social del trabajo, y, particularmente del derecho laboral, abría el paso a la polifuncionalidad de las actividades productivas y colocaba la regulación estatal en el limbo de relaciones que no eran susceptibles de ser definidas con los antiguos parámetros”¹¹

Con ello, se ha sustituido las tradicionales formas de reproducción de la fuerza laboral y la institución del salario ha tendido a ser desmembrada.

Es también cierto que en la actualidad asistimos a un fuerte proceso de *“pérdida de legitimidad del derecho del trabajo”¹²*. Los contratos de trabajo se transforman en instituciones volubles, pasajeras y sobre todo, precarias, provocando cierto

¹¹ MUNERA RUIZ, Leopoldo (1998). Palabras inaugurales. **En:** El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza, Marcel Silva Romero (Compilador). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Pág. 13

¹² GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (1998). Tendencias contemporáneas del derecho del trabajo. **En:** El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza, Marcel Silva Romero (Compilador). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Pág. 23

desplazamiento de las relaciones laborales al campo del derecho civil y del derecho comercial, todo lo anterior en el marco de lo que conocemos como Flexibilización laboral.

Día a día el trabajo pierde la condición abiertamente humana para transformarse simplemente a una mercancía la cual puede ser regulada bajo los cánones del derecho privado y mercantil.

Al tomar indiscriminadamente un concepto del contrato de trabajo seguramente encontramos las siguientes definiciones:

“De la Cueva: Es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”

“Cabanellas “Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes recibe una recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene los beneficios”¹³

De igual manera en otros textos encontraremos definiciones mucho más técnicas las cuales acudirán a una definición de carácter legislativo, entre ellas la del Profesor Sehir Gómez, quien al respecto tiene a considerar:

“Con el fin de no caer en imprecisiones, tomaremos el texto de lo que nuestra legislación define por contrato de trabajo. En su artículo 22, el CST dice

“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la

¹³ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (2007). Manual de derecho del trabajo. Parte general. Derecho laboral i individual y colectivo. Bogotá: Editorial Leyer. Págs. 232 y 233

continuada dependencia o subordinación de la segunda y a cambio de remuneración

“Quien presta el servicio se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”¹⁴

La relación laboral entonces puede ser caracterizada como aquel suceso jurídico que se configura en presencia de tres elementos fundamentales: actividad personal, subordinada y remunerada, la cual tiene su epicentro tradicional en la fábrica de carácter fordista.

No obstante lo anterior, son precisamente estos tres elementos los que se han visto dispuestos a un especial corrección y transmutación por parte de las actuales instituciones que direccionan la configuración del capitalismo contemporáneo.

La relación personal de un trabajador asalariado se ha pospuesto por relaciones de capital las cuales se caracterizan por ser impersonales, indirectas e invisibles. En otros términos *“Las relaciones laborales tienden a salir de la esfera intersubjetiva, del empleador con su empleado, para insertarse en una esfera mucho más sistémica, donde la figura del patrono tienen a hacerse brumosa o a desaparecer”¹⁵*

El elemento de la subordinación también se ha disgregado al borde que las formas para la extracción de la plusvalía no disponen del rótulo del salario. Lo propio sucede con espacios como la Fábrica y el Estado los cuales *“se han ido fragmentando e invadiendo de otros ámbitos, más relacionados con la “autonomía individual”¹⁶*

¹⁴ GÓMEZ ESCOBAR, Sehir (2007). Legislación laboral. Teoría y práctica. Sexta edición. Bogotá: Mc Graw Hill. Pág. 14

¹⁵ MÚNERA, Op. Cit. Pág. 17

¹⁶ Ibíd.

Finalmente y como lo manifiesta el multicitado profesor Leopoldo Múnera:

“Los derechos y la autonomía de los empresarios han ido colonizando las garantías conquistadas por los trabajadores. Sin embargo, esta colonización no se ha dado por el camino de la confrontación directa; por el contrario, el trabajador se ha ido volviendo un empresario subordinado, un gestor de la pobreza. Asistimos a un proceso de conversión empresarial de los trabajadores, Por consiguiente, la dimensión real del trabajo ha ganado terreno, pues ésta es cada vez más un bien mercantil susceptible de ser autoexplotado”¹⁷

La desestructuración de dichos elementos es lo que naturalmente da pie a lo que ya hemos identificado como flexibilización, concepto sobre el que si nos es dado acudir a la doctrina sentada por Arturo Fernández se concibe como

“la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios derivados del progreso técnico, de los nuevos procedimientos de trabajo y de las renovadas formas conexas de organización de la producción. Estas formas se encuentran condicionadas por la evolución económica y la situación del mercado tanto nacional como internacional. Asimismo otros autores (y usos) consideran la flexibilidad como cierta capacidad de adaptación del costo de la mano de obra a las variaciones del sistema productivo o a sus perturbaciones; esta visión es esencialmente economicista.”¹⁸

Ahora, la flexibilización, como ya lo han manifestado Robert Boyer¹⁹ y Georges Spyropoulos²⁰ no puede ser concebida de manera unitaria y uninominal por cuanto este concepto se reifica según el escenario en el cual opere, sea este el salarial, el numérico, el de tiempo de trabajo o del ambiente técnico organizacional en donde se desarrolle.

¹⁷ Ibíd.

¹⁸ FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 17

¹⁹ BOYER, Robert (1989). La teoría de la regulación: un análisis crítico. Buenos Aires: Humanitas.

²⁰ SPYROPOULOS, Georges (1991). Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo. Buenos Aires: Humanitas.

Sin el ánimo de generar un amplio debate respecto de las categorías, sub-categorías, clases o especies que pueda agrupar este concepto, e igualmente fundamentados en la revisión bibliográfica que ilustra este ejercicio investigativo, especialmente la retomada de Arturo Fernández, hemos distinguido cuatro tipos de flexibilización laboral, los cuales, representamos en la siguiente gráfica:

Tabla 3. Tipos de flexibilización laboral

<i>Factor</i>	<i>Breve caracterización.</i>
Técnico organizacional	Flexibilización efectuada en orden a la “capacidad de ajustar los equipamientos de una demanda variable en volumen y en composición” ²¹
Polivalencia y movilidad	“Aptitud de los trabajadores de cambiar de su puesto de trabajo en el seno de su empresa, aún en situaciones de rápidas modificaciones de la organización del trabajo” ²²
Salarial y de prestaciones sociales	“La sensibilidad de los salarios (nominales o reales) de adaptarse a la situación económica general, condicionada por el mercado de trabajo; esta forma de flexibilización conduce a a la aparición de salarios diferenciados por el rendimiento individual o por los resultados y los beneficios de cada empresa” ²³
Costo de trabajo	“la posibilidad e las empresas de liberarse de una parte de sus obligaciones sociales y/o de eliminar o debilitar las normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y su rescisión” ²⁴

²¹ FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 17

²² *Ibíd.* Pág. 18

²³ *Ibíd.* Pág. 18

²⁴ *Ibíd.* Pág. 18.

Es de observar que las prácticas de flexibilización del trabajo acarrear consecuencias de diversa índole en el ámbito social, político, cultural e incluso familiar. Pese a lo anterior, y en concordancia con los objetivos y preguntas orientadoras que direccionan el presente trabajo de investigación, hemos optado por agrupar las consecuencias aludidas en observación de dos categorías: carácter socio-administrativo y carácter socio-laboral.

En la primera categoría se incluyen básicamente los efectos derivados alrededor de la administración empresarial y de recurso humano al interior de determinada unidad productiva, así como el impacto respecto de administración de costos y políticas de eficiencia en rendimiento y calidad del producto.

Por su parte, las consecuencias de carácter administrativo agrupan todos aquellos efectos relacionados con los elementos que atañen a la relación de trabajo: remuneración, estabilidad, respecto de mínimos laborales, buena fe, igualdad formal y material, discriminación, favorabilidad, condiciones dignas y justas, mínimo vital e igualdad de oportunidades, entre las variadas garantías establecidas a nivel constitucional, jurisprudencial²⁵ y legal.

Ahora bien, la flexibilización laboral como política y práctica en los escenarios de lo socio-administrativo y lo socio-laboral, acarrea consecuencias positivas y negativas en lo que a la materialización de objetivos refiere. Generalmente se tiende a pensar que los efectos de la flexibilización *per se* son positivos si se trata de escenarios administrativos, y negativa nos ubicamos en el campo socio-laboral. La anterior apreciación es falsa y en cierta hace parte de una posición que parte de prejuicios y asideros que no están respaldados en ejercicios epistemológicos, los cuales al menos en principio, hagan examen de fuentes bibliográficas y documentales en las que se viertan argumentos de uno y otro sendero.

²⁵ En lo que refiere a desarrollos jurisprudenciales es necesario destacar los aportes realizados por la Corte Constitucional en la configuración del nuevo panorama del derecho laboral en Colombia.

Realizada la anterior advertencia, a continuación relacionamos las consecuencias y los efectos positivos de la flexibilización laboral vista esta como una política de administración laboral, de recursos humanos²⁶ y apreciada como una práctica estratégica desde la óptica de las ciencias de la administración.

La flexibilización en ese sentido permite: reducir costes laborales y de producción al interior de una unidad empresarial; aumentar la productividad; crear nuevos canales para el incremento de la motivación; obtener una ventaja competitiva sostenible basada en competencias y capacidades; superar problemas de reclutamiento, selección y permanencia del recurso humano; aprovechar las ventajas de la sociedad de información y de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) (un ejemplo de ello es el Teletrabajo²⁷); mejorar la gestión de servicios y de atención al cliente; consolidar redes organizacionales; posibilitar el auto desarrollo, el auto empleo y la generación de prácticas de individualidad; y aprovechar el trabajo desde entornos diferentes al del lugar tradicional de desarrollo de labores.

Como lo manifiesta Antonio Padilla, en una descripción específica del teletrabajo y una alusión genérica respecto de la flexibilización laboral “es una forma organizativa compleja que permite organizar a los empleados de forma que se rompe el binomio espacio-tiempo u oficina tradicional –horario de trabajo”²⁸. En igual sentido Boyer, considera la flexibilización otorga a las unidades empresariales “*La capacidad de ajustar los equipamentos productivos a una demanda variable en volumen y en composición; ello constituye el “sistema de producción flexible”*²⁹

Pese a lo anterior, y aún en el marco de un escenario de causa-efecto socio-administrativo, los procesos de flexibilización laboral experimentan ciertas

²⁶ DRUCKER, Peter (1995). The information executives truly need. *Harvard Business Review*, enero-febrero. Págs. 54-63.

²⁷ PADILLA, Antonio (1999). Teletrabajo. Dirección y organización. Madrid: RA-MA Editorial.

²⁸ *Ibíd.* Pág. 13.

²⁹ FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 17

problemáticas y dificultades si comparamos esta modalidad con las tradicionales formas de contratación. Entre dichas consecuencias adversas encontramos: bajos índices de pertenencia empresarial entre trabajadores; pérdida de cohesión e identidad empresarial; dificultades en los procesos de supervisión y control del recurso humano; y posibilidad de pérdida y migración de recurso humano calificado.

En el siguiente cuadro se hace una relación de las consecuencias positivas y negativas derivadas de la flexibilización laboral en el panorama socio administrativo.

Tabla 4: flexibilización laboral, impacto socio-administrativo

Flexibilización laboral: Impacto Socio-administrativo	
<i>Positivas</i>	<i>Negativas</i>
Reduce costes laborales y de producción al interior de una unidad empresarial	Bajos índices de pertenencia empresarial entre trabajadores
Aumenta la productividad	Pérdida de cohesión e identidad empresarial
Permite la creación de nuevos canales que facilitan procesos de motivación	
Facilita la obtención de una ventaja competitiva sostenible basada en competencias y capacidades	Dificultades en los procesos de supervisión y control del recurso humano
Supera problemas de reclutamiento, selección y permanencia del recurso humano	Posibilidad de pérdida y migración de recurso humano calificado.
Aprovechar las ventajas de la sociedad de información y de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs)	
Mejora la gestión de servicios y de atención al cliente	
Consolida redes organizacionales	
Posibilitar el auto desarrollo, el auto empleo y la generación de prácticas de individualidad	
Aprovechar el trabajo desde entornos diferentes al del lugar tradicional de desarrollo de labores.	

Respecto de las consecuencias de la flexibilización en el ámbito socio-laboral es preciso anotar que las mismas hemos decidido modularlas en orden a dos sub-categorías adicionales: mediate e inmediatas. Por mediate entendemos aquellas

consecuencias que surten efectos dilatados en el tiempo, en el espacio y que no afectan directamente la estructura de las relaciones laborales en la integridad de sus elementos; en tanto que por inmediatez hacemos alusión a aquellos efectos que repercuten de manera específica y directa en el ámbito de las relaciones laborales y que afectan sus elementos substanciales.

Entre las consecuencias mediatas encontramos: debilitamiento de las instituciones democráticas; pérdida de identidad social de los partidos políticos; pérdida de coherencia ideológica de las organizaciones sociales como consecuencia del deterioro de sus bases sociales; surgimiento de partidos políticos con intereses micro-sociales; y desaparición de militantes y afiliados a partidos voluntarios.

Como lo afirma Elaine Bernard y refiriéndose a los efectos de las políticas de flexibilización en las organizaciones sindicales:

"In addition to the economic impact, the decline in unions has also had a detrimental impact on our democracy. Rights at work, including freedom of association and the right to form unions and collectively bargain, are key underpinnings of a democratic society. Unions, as institutions, and union members as skilled organizers, supported and provided resources, activists and inspiration for many other social movements. As well, unions sought, through public policy initiatives and political action, to practice social solidarity: winning benefits first for their members, thorough collective bargaining, and then spreading them to the rest of the workforce through political action and support for government social programs."³⁰

De otra parte y entre las consecuencias inmediatas para el mundo del trabajo producto de las políticas de flexibilización al interior de un entorno empresarial, se detectan: disposición de los salarios a la función de las variables macro-económicas y macro-sociales; desaparecimiento de los salarios mínimos vitales;

³⁰ BERNARD, Elain (2008). The power to change things. Labour Rights as Human Rights. Work Should lift you out of poverty, not keep you there. Cambridge: Harvard University. Pág. 22

incremento del número de trabajadores atípicos y de empleos eventuales, caracterizados por un alto grado de movilidad laboral y el otorgamiento de amplias facultades al empleador para el despido; disminución de las jornadas de descanso y acrecentamiento de las jornadas de trabajo; mengua en las condiciones de calidad de vida del contratante; empeoramiento de las condiciones de los sectores de obreros con fuerza de trabajo no calificada; y precarización del empleo.

A este respecto, Antonio Padilla, autor ya citado, refiriéndose a una de las formas de Flexibilización laboral conocida como teletrabajo concluye:

“como inconvenientes para el individuo: reducción de la interacción social; protección social y laboral del trabajador más complicada; ausencia de soporte laboral inmediato; prolongación e intensificación de la jornada laboral (al valorarse el trabajo por los resultados, con sistemas de destajo); exclusión de la carrera y de las prestaciones indirectas (el empleado debe soportar unos gastos de equipamiento a veces no sufragados por la empresa); utilización por parte de las empresas como una fórmula encubierta que dé paso a una posterior reducción de plantillas; conflictos entre vida privada y vida laboral; aislamiento social profesional; (...) así como situaciones de indefensión ante riesgos no cubiertos eo protección no desarrollada”³¹

Finalmente y entre los efectos positivos en el ámbito socio-laboral encontramos la posibilidad de que los empleados obtengan mayores niveles confianza lo que les reporta mayor satisfacción e igualmente se abre la posibilidad para que los trabajadores dependiendo de sus capacidades puedan cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa. Boyer al respecto considera que la flexibilización les permite a los trabajadores *“cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa, aún en situaciones de rápida modificaciones de la organización del trabajo”³²*

³¹ FERNÁNDEZ, Op. cit. Pág. 20

³² *Ibíd.* Pág. 18

En la siguiente tabla es dable sintetizar las afirmaciones realizadas con anterioridad:

Tabla 5: flexibilización laboral, impacto socio-laboral

Flexibilización laboral: Impacto Laboral	
<i>Negativas mediatas</i>	<i>Positivas</i>
Debilitamiento de las instituciones democráticas;	Posibilidad de que los empleados obtengan mayores niveles confianza lo que les reporta mayor satisfacción e
Pérdida de identidad social de los partidos políticos	Posibilidad para que los trabajadores dependiendo de sus capacidades puedan cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa.
Pérdida de coherencia ideológica de las organizaciones sociales como consecuencia del deterioro de sus bases sociales	
Surgimiento de partidos políticos con intereses micro-sociales	
Desaparición de militantes y afiliados a partidos voluntarios	
Negativas inmediatas	
Disposición de los salarios a la función de las variables macro-económicas y macro-sociales	
Empeoramiento de las condiciones de los sectores de obreros con fuerza de trabajo no calificada	
Disminución de las jornadas de descanso y acrecentamiento de las jornadas de trabajo; mengua en las condiciones de calidad de vida del contratante	
Desaparecimiento de los salarios mínimos vitales	
Incremento del número de trabajadores atípicos y de empleos eventuales, caracterizados por un alto grado de movilidad laboral y el otorgamiento de amplias facultades al empleador para el despido	
precarización del empleo	

Si hacemos una observación mesurada de las tablas anteriores, lo cierto es que, en el ámbito administrativo son abundantes los efectos positivos, a diferencia de los efectos negativos que son escasos. Sucede lo contrario en el panorama de los

efectos socio-laborales, en donde contrario sensu a lo que sucede en el escenario socio-administrativo, los efectos positivos son menguados y prolijos los efectos negativos.

Con el ánimo de ilustrar con mayor precisión la anterior situación nos parece conveniente retomar la Matriz DOFA elaborada por Antonio Padilla³³ en su investigación referente a Teletrabajo cuando se refiere a las ventajas, oportunidades, fortalezas y debilidades de esta modalidad de flexibilización

Tabla 6: DOFA flexibilización laboral

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad en la organización de la empresa. - Se le da mayor confianza a los empleados, lo que les reporta mayor satisfacción. - Mejora la productividad de los empleados. - Reduce la productividad de los empleados. - Reduce los costes de funcionamiento interno de la empresa - Es una innovación en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de formación apropiada. - Escasa implementación de tecnologías de la información necesarias, tales como el correo electrónico, en algunas empresas. - Falta de conocimiento sobre cómo dirigir el teletrabajo. - Pérdida de control de los empleados. - Puede dificultar la comunicación entre los empleados.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Posible pérdida de la cultura de la empresa por la fragmentación del personal. - Inseguridad sobre la información sensible de la empresa. - Mala imagen que del mismo existe en la sociedad. - Posibilidad de que los empleados pierdan la vinculación con la empresa y se vayan a otra. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obtención de ventaja competitiva por la reducción de costes. - Mejor atención al mercado. - Costes de funcionamiento menores - Grandes posibilidades de expansión comercial a costes muy reducidos. - Concentración en lo que mejor sabe hacer la empresa mediante el teletrabajo vía out-sourcing.

Como conclusión de este ejercicio consideramos que en el marco de la flexibilización y de la nueva arquitectura del capitalismo es necesario potencializar

³³ FERNANDEZ. Op.cit. Pág. 64.

las virtudes de esta forma organizativa de trabajo en el marco del justo equilibrio y respeto de los principios de dignidad humana y de armonía en el seno del binomio prestador del servicio-beneficiario de la prestación.

La anterior afirmación la realizamos en consideración a las respuestas que desde la economía se deben proveer a las situaciones problemáticas como la crisis del capitalismo de los años setentas y las exigencias de las diferentes renovaciones tecnológicas. La “*maximización de los factores de producción con la máxima rapidez posible*”³⁴ acelera la movilidad de capitales y conlleva a la configuración de mercados especulativos. El derecho laboral como base de las relaciones productivas debe modular y adecuar su fisionomía a esta tipología de escenarios siempre y cuando conserve su carácter tuitivo y extienda su carácter de protección a otros ámbitos en donde elementos como los de remuneración, subordinación y personalidad se encuentran atenuados.

Asistimos a la configuración de un nuevo paradigma en el marco de la productividad el cual dinamiza con especial interés fuertes modelos de deslaboralización cimentados en relaciones de trabajo autónomo y en donde priman las voluntades de la partes. Es precisamente en este marco, y para el caso de Colombia, en el que se expide la reforma de la Ley 50 de 1990 y se experimentan todos los procesos administrativos de reestructuración del sector público los cuales se expresan en las disposiciones como la Ley 617 de 2000 y la Ley 550 de 1999.

2.4 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL.

2.4.1 Acercamiento Teórico. A efectos de dar a conocer el concepto que de descentralización laboral asumiremos en el curso de este estudio, retomamos la definición que de esta figura da el tratadista Jesús Cruz Villalón, quien es citado en la publicación “La Descentralización Laboral y el Derecho del Trabajo”,

³⁴ Ibid. Pág. 16

investigación esta última liderada por el “Grupo del Miércoles”, reconocido colectivo de académicos liderado por el maestro Américo Plá Rodríguez. El citado estudio a este respecto manifiesta:

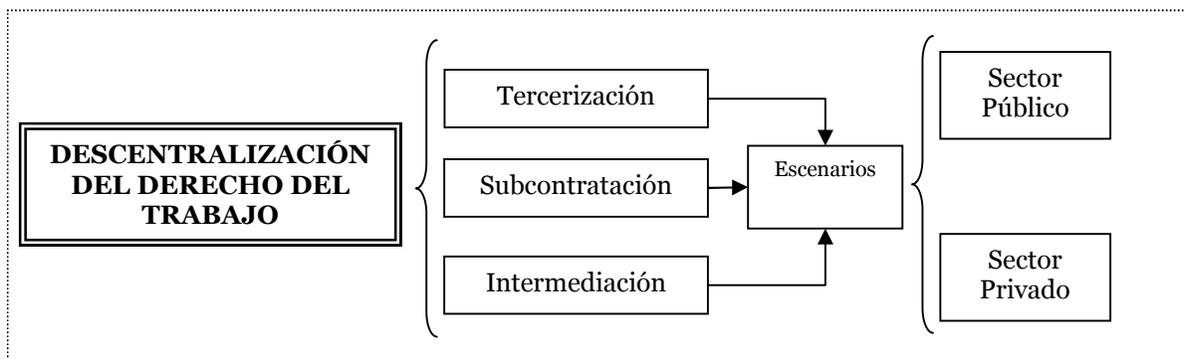
“La descentralización productiva consiste en una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo; en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas formas o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo”³⁵

Se puede apreciar entonces que la descentralización es una forma muy específica de flexibilización laboral en la cual se desplaza el proceso de elaboración de bienes y servicios a epicentros diferentes del de la unidad empresarial clásica a través de formas de contratación basada en acuerdos de cooperación que pretenden escapar a la órbita específica de la regulación del derecho laboral.

Siguiendo en ese sentido al profesor Américo Plá Rodríguez consideramos que los procesos de descentralización laboral se expresan básicamente en tres figuras, las cuales corresponde a: tercerización, subcontratación e intermediación, que pueden suscitarse bien será en el sector privado como en el sector público. El siguiente cuadro sintetiza la alusión anteriormente expresada:

³⁵ PLA. Óp. cit. Pág. 14

Cuadro 1. Clases de descentralización laboral.



2.4.2 Tercerización. El fenómeno al cual algunos los teóricos atribuyen el nombre tercerización básicamente implican el desplazamiento de los índices de crecimiento productivo del sector secundario o de la industria hacia el sector terciario o de servicios provocado fundamentalmente por los altos índices de desarrollo tecnológico e informático.

Acogemos para el efecto el análisis fáctico y estadístico realizado por el profesor Sarmiento Anzola al realizar una descripción de los procesos de tercerización:

“La financierización (hegemonía del capital financiero) y la reprimarización caracterizan la nueva economía, con un alto control por parte de las multinacionales y de la inversión extranjera directa. Entre los años 1993 – 1997, la agricultura presenta el nivel más bajo de la historia colombiana: participa con sólo el 14.9%. La minería mantiene una contribución del 3.9%. La manufactura también cae al 15.2%, mientras la construcción se eleva al 6.9% (producto de la burbuja financiera especulativa y el auge de los ingresos por narcotráfico). El sector terciario eleva su participación en la economía nacional a un 60%; en particular los servicios financiero alcanzan una contribución sin precedentes en la historia económica colombiana con un 15.7%”³⁶

³⁶ SARMIENTO ANZOLA, Libardo. (2003). Economía política de la reforma laboral. **En:** Revista Foro. No. 47, Bogotá, Pág. 477

Se debe manifestar en ese sentido que

“El desarrollo sin precedentes de formas inusuales de vinculación de la fuerza laboral ha venido transformándose lentamente en la forma general de regulación real de las relaciones obrero-patronales. Por ejemplo, tenemos la presencia extensiva e intensiva de trabajo temporal, del trabajo adestajo (sic), del trabajo por pieza. Igualmente, de formas empresariales de provisión de los servicios laborales que desnaturalizando la relación laboral por formas más civiles o comerciales tienden a constituirse en industrial de intermediación de la fuerza de trabajo, como es el caso de las agencias temporales de empleo”³⁷

2.4.3 Subcontratación. Con el propósito de ilustrar con mayor rigurosidad la caracterización ya mencionada acudimos al concepto que nos brindan Gabriela Bafico y José Hernández quienes en la tarea de determinar la substancia del término “subcontratación” manifiestan:

“Por lo tanto, debemos concluir que la subcontratación auténtica, que supone la existencia de una relación triangular, donde interviene necesariamente un contratista que a cambio de un precio encarga la realización de una tarea u obra determinada a un subcontratista o empresario autónomo que oficia de intermediario y contrata o cuenta con su propio personal, en una especie de frecuente utilización dentro del género de la descentralización empresarial”³⁸

2.4.4 Intermediación. La intermediación se entiende como la interposición de un tercero en los procesos de contratación de la empresa para la organización y suministro de la mano de obra. En la intermediación realmente los trabajadores tienen una dependencia directa con la empresa empleador principal y se acude especialmente a la prestación de fuerza de trabajo de carácter permanente. Es una figura que en la mayoría de legislaciones impide el desplazamiento de la

³⁷ FERNÁNDEZ, Óp. Cit. Pág. 98

³⁸ BAFICO, Gabriela y FERNÁNDEZ, José (2000). **En:** GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (2000). Cuarten y dos estudios sobre la descentralización empresarial. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. Pág. 358

responsabilidad de la empresa principal hacia las empresas que sirven de intermediarias.

Gustavo Gauthier, refiriéndose a la arquitectura de este fenómeno y haciendo una diferenciación del mismo respecto de otras categorías que se le asemejan, concluye:

“En resumen, mientras en la subcontratación desde una perspectiva laboral, pueden vislumbrarse cuatro sujetos, vinculados por dos contratos de naturaleza civil o comercial y uno o más contratos de trabajo, en la intermediación, se pueden observar sólo a tres sujetos vinculados por un contrato de naturaleza civil o comercial y uno o más contratos de trabajo”³⁹

En similar sentido, el referido autor hace una fuerte crítica a la mala implementación y dinamización de este tipo de procesos en las economías actuales, al considerar que:

“toda vez que el único objetivo plausible de la intermediación consista en la evasión de responsabilidades sociales del trabajo subordinado, apareciendo de ese modo el intermediario como mero prestanombre “hombre de paja” o testaferro, ya no estaremos frente a un fenómeno de intermediación genuino sino ante una ficción tendiente a ocultar una relación de trabajo”⁴⁰

Finalmente, hemos elaborado el siguiente diagrama el cual distingue los conceptos ya relacionados e identifica sus diferencias sustanciales:

Tabla 7: Intermediación, tercerización y subcontratación

Conceptos	Tercerización	Intermediación	Subcontratación
-----------	---------------	----------------	-----------------

³⁹ GAUTHIER, Gustavo y Otros (2000). Subcontratación e intermediación. **En:** GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (2000). Cuarta y dos estudios sobre la descentralización empresarial. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. Pág. 348

⁴⁰ GAUTHIER. Óp. Cit. Pág. 349

Sector	Espacio comercial (Civil) de las relaciones entre empresas que integran el proceso de producción	La intermediación o interposición de un tercero en la contratación, organización o suministro de la mano de obra	La subcontratación con empresas suministradoras de mano de obra temporal (o permanente) y empresas suministradoras de servicios
Dinámica	Creación de una empresa que tiene trabajadores en principio dependientes de la primera. Desarrollan un proceso productivo específico y luego venden el producto a la empresa principal.	Presencia de un empleador intermediario. Realmente los trabajadores tienen una dependencia directa con la empleadora principal. Dotan a la empresa principal de mano de obra permanente.	Presencia de terceras empresas que brindan mano de obra temporal. La empresa principal contrata con la empresa tercera la prestación del servicio temporal (en algunos casos permanente, aunque esto en algunas legislaciones está prohibido). El contrato laboral se suscita entre la empresa tercera y los trabajadores. Entre la empresa principal y la empresa tercera existe un contrato civil.
Sujetos	Empresa (Persona natural)	Individuo (persona natural)	Empresa (Persona jurídica)
Servicios	Servicios permanentes. Entrega un producto	Servicios laborales. Fuerza de trabajo. Permanente	Servicios laborales. Fuerza de trabajo. Temporal

2.4.5 Causas y consecuencias de la descentralización laboral. Con el ánimo de hacer más específicas las causas y consecuencias específicas de la descentralización laboral se dio apertura al presente capítulo el cual realizará una descripción de los tópicos antes mencionados en el marco de una relación conceptual esquemática.

Entre las causas que motivan la descentralización, podemos identificar dos tipos:

- Causas de orden económico. Entre ellas se encontramos la dinamización de los procesos de Globalización, situación que incrementa los niveles de competitividad e incertidumbre entre las empresas. Las unidades empresariales entonces, deben reducir tanto como sea posible sus costos y ceñirse a los postulados de una producción adecuada para el momento oportuno.
- Causas de orden tecnológico. Al interior de esta subcategoría es dable determinar y distinguir fenómenos como el alto desarrollo de la informática y el alto orden organizativo de las unidades fabriles lo que básicamente conlleva la generación de elevados índices de desocupación.

Ahora, y como se mencionó en el acápite de la descripción del fenómeno de la flexibilización laboral, la descentralización acarrea consecuencias específicas positivas y negativas para trabajadores y unidades empresariales. Las mismas se relacionan en el siguiente listado.

- Consecuencias de carácter positivo para las unidades empresariales:
 - Permite sobrevivir a convulsiones económicas.
 - Es dable contar con una plantilla de trabajadores cuya curva de productividad de la empresa se adecue flexiblemente a los requerimientos de la empresa.
 - Ahorro por costos por nómina.
 - Incremento de índices de eficiencia
 - Aumento de los índices de eficacia de la actividades empresariales.
- Consecuencias de carácter negativo para las unidades empresariales:
 - Pérdida del sentido de pertenencia
 - Dificultades para consolidar escenarios de disciplina laboral
 - Problemas de administración funcional
 - Dificultades en el manejo de responsabilidad por manejo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Consecuencias de carácter negativo para el sector de los trabajadores:
 - Pérdida de prestaciones sociales para la clase trabajadora
 - Los trabajadores comienzan a asumir responsabilidades empresariales.
 - Fracturación y colapso del ejercicio de los derechos de asociación.
 - Pérdida de garantías salariales, de jornada de trabajo, estabilidad, prestaciones en seguridad social.
 - Erosión de la exigibilidad de derechos ante el incumplimiento de obligaciones por parte de los receptores del servicio. Empresa.

2.5 DESCENTRALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: AVANCES INVESTIGATIVOS

Asumiendo que el presente trabajo investigativo representa un esfuerzo para consolidar las referencias bibliográficas y documentales necesarias para hacer un estudio de caso específico en descentralización laboral, fue necesario explorar en las diferentes bases de datos investigativas, especialmente la base de datos Scienti dispuesta por COLCIENCIAS, para determinar los hallazgos que en materia de descentralización laboral para el sector público es dable destacar en Colombia.

Un primer estudio objeto de referencia es el realizado por la Universidad del Valle, en asociación con la Escuela Nacional Sindical y bajo la dirección del profesor Fernando Urrea Giraldo, referente al impacto de las Cooperativas de trabajo asociado como estrategia de descentralización laboral y su impacto en la formas de contratación y de empleo en el sector de la plantación y cultivo de palma africana en los Departamentos de Casanare y Cesar. El estudio se titula: “Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo” y la investigación finalizó en el año 2004.

Un segundo trabajo que cabe destacar es la investigación adelantada en la Universidad del Sinú titulada “La tercerización laboral en la administración pública Colombiana”. Esta investigación se encuentra bajo la dirección del Dr. Antonio Pupo Florez y hasta el momento no reporta avances.

De igual manera el grupo de investigación “Flexibilización Laboral” de la Universidad Externado de Colombia bajo la dirección de la Dra. Katerine Bermúdez quien lanzó el Proyecto “Tercerización Laboral” en el cual se inscriben trabajos en materia de solidaridad laboral, cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales, intermediación, outsourcing, entre otros.

Finalmente, merece igual reconocimiento el trabajo adelantado por el Centro de Investigaciones y Desarrollo de la Universidad Nacional a través de sus Observatorios de Mercados de los Empleos, proyecto que se adelanta en el marco del convenio con El Ministerio de Protección Social.

2.6 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

A efectos de realizar un análisis de la descentralización en el sector público es indispensable que previamente se tenga en cuenta que organizaciones políticas de carácter estatal, en un inicio, se organizaban a través de dinámicas que Schmitter⁴¹ reconoció como esquemas de *corporativismo estatal* y *corporativismo societario*, escenarios en donde eran posibles las clásicas relaciones de derecho laboral.

El corporativismo estatal se caracteriza por la imposición de una serie de normas político-laborales por parte del Estado, así como por el ejercicio de mediación obligatoria, centralización y dependencia administrativa decretadas por el gobierno.

⁴¹ Citado en Fernández. SCHMITTER, Philippe y LHEMBURCH, Gerhard (1992). “Neocorporativismo”. Madrid: Alianza Editorial.

De otra el coporativismo societal implica, como lo manifiesta Fernández, que:

“las normas político laborales derivaban de pactos o acuerdos negociados entre los actores sociales, con participación gubernamental; el carácter no-competitivo de las corporaciones también era producto de negociaciones voluntarias o de tendencia oligárquicas, relativamente espontáneas; su ordenamiento jerárquico y sus diferenciaciones funcionales se establecían por necesidades socio-políticas impuestas desde las organizaciones, como resultado de procesos de extensión o consolidación de sus propias burocracias, no dependientes del poder estatal.”⁴²

Sin embargo, los modelos de administración pública descritos con anterioridad poco a poco se han ido desvaneciendo y han sido sustituidos por modelos en donde impera un carácter estructuralista de la administración, lo que implica el desplazamiento de muchas de las responsabilidades del Estado a escenarios en donde impera la libre voluntad y albedrío de las partes. Los esquemas organizacionales de la nueva administración pública, en consonancia con los avances detectados en el campo de la administración de empresas, acopla esquemas organizacionales en donde la flexibilización laboral, la descentralización y el trabajo a través de objetivos y metas albergados en proyectos independientes constituyen la regla general.

Respecto de la descentralización laboral para el sector público es dable manifestar que no se detecta en la doctrina prolijos y sendos estudios destinados al análisis de este objeto investigativo. Los análisis académicos, como se sostuvo en un inicio, muestran cierta preferencia sobre hacia el escenario del sector privado de la administración, en donde ciertamente nacieron y se intensificaron los procesos de descentralización laboral en un principio.

⁴² FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 19.

Pese a lo anterior, hemos detectado un estudio de uno de los discípulos del maestro Américo Plá. Nos referimos a Octavio Carlos Racciatti y su estudio “Modalidades de Tercerización en el Sector Público”⁴³

En el citado artículo, el autor distingue cuatro causas que justificarían en cierta medida la avezada inclinación de muchos administradores públicos hacia modalidades de descentralización laboral, ellas corresponden a:

- Factores ideológicos: tendencia que considera que el Estado debe limitarse al cumplimiento de sus funciones esenciales.
- Factores prácticos: hace referencia al cumplimiento deficiente de muchas de las actividades centralizadas en el Estado.
- Factores jurídicos: se refiere a la alegada rigidez de los procedimientos de contratación del Estado y el régimen de los funcionarios públicos.
- Factores económico-financieros: necesidad de implementar medidas de ajuste estructural.⁴⁴

Finalmente en el trabajo aludido, se hace una distinción de una serie de modalidades para la descentralización en el sector público. Dicha clasificación decidimos sintetizarla en el siguiente gráfico:

⁴³ RACCIATTI, Octavio Carlos (2000). Modalidades de Tercerización en el Sector Público. **En:** GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (2000). Cuarten y dos estudios sobre la descentralización empresarial. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. Pág. 117 a 138.

⁴⁴ RACCIATTI. Óp. Cit. Pág. 121 a 122.

Tabla 8: Descentralización en el sector público

Modalidades de descentralización en el sector público	
Modalidad	Sub-modalidad
Contratación de obras públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de obra pública • Concesión de obra pública
Contratación de suministros	
Contratación de servicios no personales	<ul style="list-style-type: none"> • Concesión de servicio • Concesión de servicio público • Arrendamientos a través de contratos innominados.

2.7 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO EN COLOMBIA: FORMAS CONTRACTUALES

Respecto de las tendencias para la regulación de la utilización de la fuerza de trabajo, tradicionalmente se han postulado dos teorías. Una primera teoría que tiende a caracterizar al trabajo como una mercancía objeto de regulación por parte del derecho privado y el derecho mercantil.

De otra parte, existe una segunda teoría la cual hace consideración del trabajo como un elemento humano en el cual, por la inherente relación de subordinación entre las partes que intervienen en la misma, se hace necesaria la intervención del Estado a través de regulaciones de orden público, lo que finalmente conduce a someter a este tipo de relaciones al contorno jurídico de lo que se conoce como Derecho del trabajo o derecho Laboral.

En un inicio Colombia optó por la primera apreciación teórica, ello en razón de los insuficientes desarrollos tecnológicos y sociales a los que estuvo sometida nuestra república en su proceso de formación. De ello son fiel reflejo las indicaciones estipuladas en la preceptiva del Art. 2079 del C.C. el cual reza:

“Artículo 2079. La sociedad o compañía es un contrato por el que dos o más personas estipulan poner un capital u otros efectos en común, con el objeto de repartirse entre sí las ganancias o pérdidas que resulten de la especulación.”

“La sociedad forma una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados.”

A partir de la segunda y tercera década del siglo XX⁴⁵ se afianza la segunda perspectiva teórica como resultado del desarrollo político y económico así como de la organización de importantes movimientos sindicales. El período de auge y estructuración del derecho laboral en Colombia tiene su síntesis en el esquema normativo que se presenta a continuación.

Tabla 9: Panorama Normativo: Génesis y despliegue del derecho laboral en Colombia

Panorama Normativo: Génesis y despliegue del derecho laboral en Colombia	
Ley 29 de 1905	<i>Pensiones de jubilación oficial para empleados civiles</i>
Ley 37 de 1905	<i>Descanso en los dominicales y festivos</i>
Ley 114 de 1913 y Ley 117 de 1928	<i>Requisitos y condiciones para el reconocimiento de las pensiones de jubilación a maestros de escuela primaria</i>
Ley 57 de 1915	<i>Indemnización por accidente de trabajo</i>
Ley 78 de 1919	<i>Huelga, conciliación y arbitraje</i>
Ley 37 de 1921	<i>Seguros de vida colectivos</i>
Ley 68 de 1922	<i>Pensiones civiles y militares</i>
Ley 48 de 1914, Ley 15 de 1925 y Ley 56 de 1927	<i>Trabajo de menores</i>
Ley 15 de 1915 y ley 394 de 1927	<i>Sobre higiene y asistencia social</i>
Ley 32 de 1922 y Ley 44 de 1929	<i>Seguro de vida obligatorio e indemnizaciones por accidente de trabajo.</i>
Ley 72 de 1921	<i>Vacaciones remuneradas en los servicios sociales</i>
Ley 133 de 1931	<i>Beneficiarios de los seguros de vida de los trabajadores</i>
Ley 10 de 1934	<i>Prestaciones por enfermedad, vacaciones y</i>

⁴⁵ LAGOS PANTOJA, Luis Arturo (1999). Deslaboralización de la relación de trabajo. **En:** SILVA ROMERO, Marcel (Compilador) (1999). El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Pág. 217 a 239

	<i>auxilios de cesantía para los empleados públicos</i>
Ley 96 de 1938	<i>Creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social</i>
Ley 53 de 1938 y Ley 197 de 1938	<i>Fuero para las trabajadoras embarazadas y descansos remunerados para la madre trabajadora durante la época del parto y lactancia</i>
Ley 6 de 1945	<i>Régimen prestacional para trabajadores y empleados nacionales</i>
Decreto 2127 de 1945	<i>Regulatorio del contrato individual de trabajo</i>
Decretos 2663 y 3743 de 1950	<i>Código Sustantivo del Trabajo</i>

No obstante lo anterior y para los años ochentas el período de apogeo del derecho laboral llega a su crisis y se opta por la implementación de una política caracterizada por la deslaboralización de las relaciones de trabajo.

La política de deslaboralización comienza tiene su inicio en las políticas orientadas por el gobierno de López, quien implementa esta dinámica en presencia de tres argumentos centrales:

- La estructura de las prestaciones sociales no permitía la generación de empleo.
- Era necesario modernizar la economía y hacerla competitiva frente al mercado mundial.
- Era urgente suprimir las garantías y mecanismos proteccionistas de las economías locales.

Ello trajo como consecuencia inmediata: 1) el incremento de trabajadores temporales 2) la presencia de intermediarios en las relaciones laborales 3) subcontratación por parte de la grandes empresas 4) Aumento de pequeñas y medianas empresas.

Ley 50 de 1990 es fiel reflejo de dicho proceso al borde que la misma significó una modificación del sistema de cesantías y la eliminación del régimen de

retroactividad; la proscripción de la acción de reintegro para trabajadores con más de 10 años de servicios; la limitación de la pensión sanción de jubilación y; la disminución ostensible de recargos por trabajo suplementario. Como a bien tiene en manifestarlo el profesor Jairo Estrada Álvarez

“Las condiciones de funcionamiento del mercado laboral fueron modificadas con la ley 50 de 1990. Mediante dicha norma se avanzó, en la perspectiva de instalación de la política neoliberal, en dos sentido: primero, en dirección a la llamada flexibilización laboral, que implicaba una mayor facultad de disposición del patrón sobre la fuerza de trabajo y, en segundo, a través de la reducción sensible del precio del contrato laboral.”⁴⁶

El anterior retrato de la historia laboral en Colombia y de los procesos de deslaboralización de las relaciones de trabajo son caracterizadas por el profesor Lagos Pantoja en el marco de lo que este autor tiene a considerar como las cinco medidas para la flexibilización laboral, estas mismas guardan correspondencia con la siguiente cita:

“a. La utilización de contratistas independientes e intermediarios en los grandes procesos industriales, comerciales y agropecuarios, inclusive en las actividades realizadas en el sector público, de manera especial en las empresas industriales y comerciales del Estado y de economía mixta.”

(...)

“b. El contrato de prestación de servicio figura, dentro del proceso de deslaboralización de la relación de trabajo, como la medida ideal para recoger en el sector oficial la práctica de la contratación privada que venían realizando las empresas, especialmente norteamericanas.”

(...)

⁴⁶ ESTRADA ÁLVAREZ, Jairo (2004). Construcción del modelo neoliberal en Colombia 1970 – 2004. Bogotá: Ediciones Aurora. Pág. 74

“c. La reforma administrativa de 1968. Los decreto 3135 de 1968 y 1848 de 1969” La cual sienta como principio general la condición de empleados oficiales en el sector público.”

(...)

“d. La Ley 50 de 1990, reformatoria del CST, constituye el epílogo del peculiar proceso que se comenta, por cuanto recoge las recomendaciones de la misión Chénery y legaliza las prácticas patronales de privatización de la relación de trabajo.”

(...)

“e. El art. 90 de Ley 100 de 1993 creó las sociedades administradoras de fondos de pensiones para liberar a los empleadores (...) de la obligación de reconocer y pagar pensiones”⁴⁷

A las medidas tipificadas por el Profesor Lagos podemos sumar las impulsadas desde la ley 789 de 2002, la Ley 797 de 2003, la Ley 860 de 2003, el Acto Legislativo 01 de 2005 y la Ley 1122 de 2007, como reformas paramétricas y semi-estructurales que agudizan los procesos de flexibilización laboral.

De igual forma, no se deben olvidar los continuos procesos de reestructuración administrativa a los que se ha visto sometido el Estado de las últimas décadas; gracias a dichas dinámicas se han implementado fuertes procesos de descentralización de competencias, una restricción selectiva del gasto público y la promoción de contratos flexibles y precarios. El reflejo de la citada circunstancialidad está adscrita a la expedición de recientes reformas administrativas como las gestionadas especialmente desde la Ley 550 de 1999 y la Ley 617 de 2000.

Como se podrá observar, un sector especialmente afectado por esta dinámica de cambios es el sector laboral, escenario en el cual es posible identificar este proceso en lo que la doctrina conoce como Descentralización Laboral.

⁴⁷ LAGOS, Op. Cit. Pág. 223 a 237.

Finalmente es necesario relacionar las principales formas jurídicas que el sector público y el sector privado utilizan en Colombia: Empresas asociativas de Trabajadores, Ordenes de Prestaciones de Servicios, Empresas de Servicios Temporales, empresas unipersonales, sociedades anónimas simplificadas, Outsourcing, contratos de arrendamiento de obra, contratos de arrendamiento de servicio; contratos temporales y pequeñas y medianas empresas, entre otras.

3. ANÁLISIS Y ESTUDIO DE CASO: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E

En desarrollo de los procesos de descentralización laboral en el sector público en el Departamento de Nariño, específicamente en: LA IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

Con el advenimiento de la Constitución Política de 1991, la expedición de la Ley 100 de 1993 y la implantación de la Ley 617 del año 2000, los procesos de desmonte y flexibilización de las relaciones laborales en las entidades oficiales del sector público han sido agudos, continuos y sucesivos. Los procesos de descentralización laboral se han llevado a cabo a través de la implantación de diferentes figuras jurídico – contractuales, entre ellas, formas como las Ordenes de Prestación de Servicios, los Contratos Administrativos de Prestación de Servicios, la contratación de ciertas labores a través de Empresas de Servicios Temporales, la promoción de Empresas Asociativas de Trabajadores, entre muchas otras. Ello en cierta medida permite que el establecimiento de las clásicas relaciones laborales al interior del sector público sean muy restringidas y se esté acudiendo permanentemente a procesos de reestructuración administrativa en los cuales se favorecen las dinámicas de tercerización, subcontratación e Intermediación. En el presente proyecto, se realizará entonces una caracterización, seguimiento y evaluación de la implantación de estas formas contractuales en la entidad: LA IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. del Departamento de Nariño, ello con el objeto de realizar una evaluación de los efectos de carácter administrativo y de carácter socio-laboral que la flexibilización de las relaciones laborales acarrea.

Del análisis efectuado al sistema de contratación de la entidad se presenta la siguiente situación:

Los efectos de los procesos de descentralización laboral al interior de la Entidad LA IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. entidad territorial del Departamento de

Nariño en el período 2000 a 2009, que corresponden a la parte administrativa el 90% de las vinculaciones se realizan por medio de órdenes de prestación de servicios.

Para el análisis concreto de este ensayo, es precisamente en la parte administrativa donde se refleja con mayor intensidad la descentralización laboral. Del estudio efectuado la administración no comprende la verdadera definición de descentralización laboral, realmente se efectúa diferentes contrataciones de prestación de servicios evitando así la relación laboral. Lo anterior por cuanto las funciones que se desarrollan son actividades de carácter permanente y del giro ordinario de la entidad.

Las órdenes de prestación de servicios se adecuan a las actividades permanentes de la entidad; es más, existen cláusulas del contrato de prestación de servicios en las que se indica clara subordinación, cuando se le otorga la facultad al supervisor del contrato, de designar funciones adicionales al objeto contractual.

Por otra parte, es reiterativo prestar funciones diferentes al objeto contractual suscrito, la mayor parte de los contratistas emplean parte de su tiempo atendiendo público, organizando expedientes, archivo, resolviendo consultas, derechos de petición etc.

Se debe destacar que hay funcionarios de libre nombramiento y remoción, que están encargados de impartir órdenes a los contratistas como las referidas en el párrafo anterior y vigilar horario.

Todos los elementos requeridos para el desarrollo del objeto contractual los suministra en forma directa la entidad contratante, como son papelería equipos de computo, y con respecto al espacio físico le asignan oficina al contratista, lo cual prueba también que se trata de funciones permanentes de la entidad y que por lo

tanto, la autonomía que es la característica fundamental de una orden de prestación de servicios desaparece.

Llama la atención que todas las órdenes de prestación de servicios tienen como fundamento jurídico el artículo 32 numeral 3º de la Ley 80 de 1993, el cual señala:

*“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo **podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.***

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el termino estrictamente indispensable”. (Subrayado fuera de texto)

De lo anterior colegimos que el contrato de prestación de servicios en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E., no atiende a los principios propios de la contratación señalada; toda vez, que atenta contra la autonomía e independencia propia de los contratista.

Únicamente operaría la contratación de personas naturales de servicios independientes cuando para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden. Desde luego que, en el caso de demostrar la existencia de una relación laboral que implica una actividad personal subordinada y dependiente, el contrato se torna en laboral en razón con la función desarrollada, lo que da lugar a desvirtuar la presunción consagrada en la Ley 80 de 1993, y por consiguiente hay derecho al pago de prestaciones sociales a cargo de la entidad contratante, para

lo cual el trabajador puede ejercer la acción laboral ante la jurisdicción contencioso administrativa. El Consejo de Estado se ha manifestado consistentemente en el mismo sentido.

En el libro titulado PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL: LINEAS JURISPRUDENCIALES, escrito por las Doctoras ISABEL GOYES MORENO y MONICA HIDALGO OVIEDO, dan cuenta de la estructura de un principio constitucional aplicable al caso cual es; EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD, así:

“Este principio consiste en hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por los sujetos laborales, develando la realidad oculta tras las formas; no es un mecanismo mediante el cual se pretenda adquirir la calidad de trabajador, sino un principio derivado del principio general del derecho de la buena fe.

La consagración de este principio es constitucional, tanto en el artículo 53 como en el artículo 228 que se refiere a la prevalencia del derecho sustancial sobre los procedimientos y las formas.

Se aplica la primacía de la realidad cuando hay desfases entre la formalidad y la realidad. Bajo la égida de este principio, lo que se cuenta realmente es lo que se hace y no, lo que se dice o escribe. El profesor AMERICO PLA identifica cuatro situaciones concretas:

- 1. Cuando se trata de fingir una situación jurídica distinta a la real.*
- 2. Cuando se presenta un error.*
- 3. Cuando hay ausencia de datos.*

4. *Cuando no se cumplen requisitos formales para el ingreso o el ascenso*".⁴⁸

Por otra parte, la Corte Constitucional ha sido conteste al referirse a este principio así:

“El derecho opera en la realidad y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo substancial, en lugar de anularle la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la Carta Política”.

Del análisis jurídico anterior, aplicado a la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. diríamos que su proceder en materia de contratación de prestación de servicios es totalmente contrario a lo establecido tanto en el ordenamiento jurídico como en los tratados internacionales de la OIT ratificados por Colombia; atentando de esta manera con los derechos laborales de los supuestos contratistas.

La modalidad empleada por la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E, no se encaja en ninguna de las modalidades de descentralización laboral, las cuales son la tercerización, subcontratación e intermediación laboral; sin embargo, a pesar de las contradicciones y de la violación a la normatividad laboral la forma habitual de contratación de la entidad termina siendo indefiniblemente una descentralización laboral.

⁴⁸ GOYES MORENO, Isabel y Otra. (2007). Principios del derecho laboral: líneas jurisprudenciales. Segunda edición revisada y actualizada. Pasto: Universidad de Nariño. Pág. 118

Existe en la entidad estudiada evidente intención de evadir la responsabilidad laboral que implica la contratación directa entre empleador y trabajador; es decir, la figura jurídica de flexibilización laboral se ha desnaturalizado, por cuanto ha sido utilizada para timar los derechos laborales y de la seguridad social de los trabajadores. En ultimas la mayor parte del personal se contrato a través de ordenes de prestación de servicios, pues al hacer investigación sucinta de las personas que laboran en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E se encontró que cumplen horario de oficina, se encuentran bajo la subordinación de los jefes inmediatos asignados bajo la figura de supervisores del contrato, es decir reciben órdenes directas e implícitas en la orden de prestación de servicios, pues existe en el contrato de trabajo un numeral que indica además del objeto contractual la obligación de cumplir funciones que indique el supervisor del contrato durante la ejecución del mismo.

Por otra parte, en cada dependencia se ha implementado ordenes de prestación de servicios que se direccionan al cumplimiento de labores habituales de la entidad, y no existe personal de nomina que permita el cabal cumplimiento de las funciones de cada oficina, es decir, existe una persona de libre nombramiento y remoción o de carrera que se asimila al jefe de la oficina y los demás en su mayoría son personal contratado supuestamente para el cumplimiento de una tarea excepcional de la misma, pero que en ultimas es apoyo permanente a la oficina y en este sentido cumplen con el horario habitual desempeñándose en la atención a usuarios, lo cual es una función inherente a la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

Los contratistas tienen como función instruir y llevar dentro de un proceso hasta su terminación la expedición de actos que por la naturaleza de la entidad investigada se efectúan de manera permanente, pues son procesos contravencionales, los cuales surgen con ocasión a la imposición de ordenes de comparendo que se efectúan en atención a mantener el orden publico de la

ciudad; igual ocurre con los procesos que se llevan a cabo relacionados con la expedición de documentos y toda clase de actos jurídicos que implique la movilidad concernientes al servicio de transporte público o privado según sea el caso.

Previo lo anterior, cabe resaltar si la aplicación de la flexibilización laboral es correcta e incorrecta; este gran interrogante nos lleva luego de investigar, a la aseveración de que si bien lo que requiere la entidad es suplir la necesidad del servicio y en aras del buen funcionamiento de la administración pública lo hecho a través de la flexibilización laboral no podemos determinar que sea total o parcialmente incorrecta, o total o parcialmente correcta; pues tendríamos que mirarlo desde varias perspectivas; de la siguiente manera, a la entidad le beneficia que el **contratista** es eficiente, en el sentido de que cumple a cabalidad el objeto contractual pues previo informe de gestión ve reflejado el pago de sus honorarios, y no es ajeno a la realidad que incluso el contratista cumpla el horario como lo hace un funcionario laboralmente vinculado a la entidad, así mismo la Empresa de Servicios Temporales por ejemplo, se preocupa por el cumplimiento de funciones con el objeto de rendir conforme la entidad lo requiera para permitirse la vinculación a la misma de manera permanente. Ahora, tampoco es ajeno a la realidad la inestabilidad que implica el ser contratista, aunque el pago de honorarios es similar al que tiene el funcionario de planta, el contratista pese a ser contratado para una actividad del desarrollo normal de la entidad, contrato por un periodo de tiempo máximo a un año en la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E, y aunque su rendimiento sea optimo, poco y nada le interesa a la entidad contratante, pues no tiene ninguna obligación frente al mismo una vez se haya terminado la orden de prestación de servicios.

Resulta preocupante de cierta manera que la orden de prestación de servicios expedida por la entidad investigada plantee ciertas obligaciones que solo puede exigírsele al funcionario laboralmente vinculado a la misma, como se vera

posteriormente en los anexos; sin embargo, lo hace pasando por encima de los beneficios que acarrea el ser empleado de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

Por otra parte, la entidad cumple la prestación del servicio, sin resultar afectada, pues el tener contratistas impide el fortalecimiento de sindicatos; sin embargo, esto termina con el sentido de pertenencia, y deja atrás a una figura avalada incluso por los tratados internacionales como es el sindicato.

Además por ser otro el rubro asignado para el pago de honorarios, se permite a la entidad el cabal cumplimiento de sus obligaciones a este respecto y beneficia a los contratistas y empleados laboralmente vinculados en el sentido de que perciben a tiempo su remuneración.

Por último, queremos resaltar que la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E lo que ha hecho respecto de la flexibilización laboral, es implementarla mientras la necesidad del servicios lo vaya requiriendo.

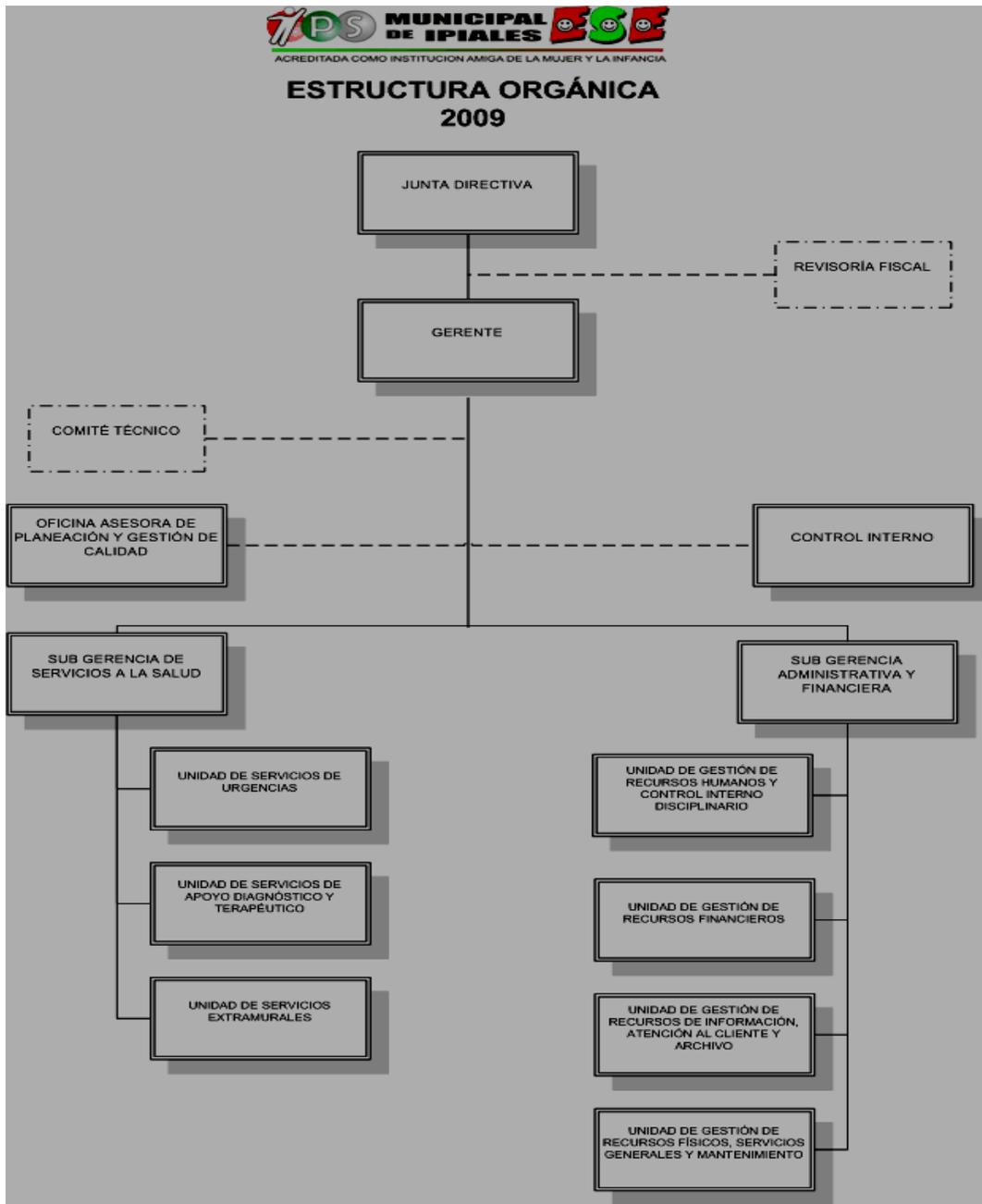
3.1 PRESENTACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS ADMINISTRATIVO

En desarrollo del análisis de caso específico presentaremos a continuación la ficha de análisis administrativa, instrumentos sobre el cual se recopiló y analizó la información para posteriormente cruzar sus extractos con las variables teóricas ya expuestas en capítulos anteriores. La ficha se estructura a partir de preguntas cuyas respuestas se documentan en la correspondiente fuente de extracción de la información.

- Escriba el nombre de la organización en la cual va a realizar la investigación.

IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

- Indique el organigrama de la organización en la que se va a realizar la investigación.



Fuente: oficina Planeación IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

- Indique las principales relaciones que la organización mantiene con otras instituciones, indicando las interrelaciones existentes.

En el marco de la actividad en atención a SALUD desarrollada por La IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.:

- *Se interactúa con las autoridades que regulan la actividad en atención a salud como son:*
 - SECRETARIA DE SALUD MUNICIPAL IPIALES, como ente de inspección vigilancia y control en cumplimiento Ley 715 y 1122 de 2007.
 - INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD como ente de inspección vigilancia y control del sistema general de seguridad social en salud, sistema obligatorio de garantía de calidad y demás en cumplimiento de las normas reglamentarias vigentes en salud.
 - PERSONERIA MUNICIPAL DE IPIALES
 - COMISARIA DE FAMILIA IPIALES
 - POLICIA NACIONAL
 - POLICIA ANTINARCOTICOS
 - ORDEPI Organización Deportiva de Ipiales
 - ICBF Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
 - HOSPITALES PSIQUIATRICOS
 - MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

Fuente: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

- ¿Cuáles son los principales antecedentes, cambios o transformaciones que ha sufrido la organización⁴⁹?

▪ Nombre de la Organización: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.		
Año	Tipo de transformación	Descripción
2007	Se transforma la SUBDIRECCION IPS MUNICIPAL COMO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL ORDEN MUNICIPAL	Se lo realiza mediante acuerdo No. 032 de 2006. Fuente: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
2008	Modificar la planta de personal, art. 1. A partir del 1 de enero de 2009 se suprimen algunos empleos de la planta de personal. Art. 2. Créanse a partir del 1 de enero 2009 empleos en la planta de personal.	Se lo realiza mediante acuerdo No. 012 de 17 de Diciembre 2008. Fuente: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

Presentación y perfil de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

La IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E., es ahora una empresa descentralizada única al servicio de la Salud de la comunidad de Ipiales, con mas de 30 años de experiencia y cobertura en centros y puestos de salud en el área rural y urbana, caracterizada por su talento humano capacitado y basado en los principios morales, éticos y constitucionales. Esta empresa prestadora del servicio de salud a la comunidad se encuentra ubicada en el departamento de Nariño, en la ciudad fronteriza con nuestro hermano país del Ecuador - Ipiales. La IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. tiene como objetivos de la calidad: lograr que los servicios que presta la empresa a la comunidad cumpla los estándares de calidad; identificar, valorar y controlar los riesgos que afectan la prestación de servicios en salud y lograr el mejoramiento continuo; atender las necesidades del servicio de salud de manera oportuna y así proteger la calidad de vida los usuarios. Y como objetivos corporativos en el marco institucional de la empresa, se propone: aumentar la cobertura y la gama de servicios de salud ofrecidos por la empresa, logrando la contratación con administradoras del régimen subsidiado y contributivo con entidades territoriales y con todo tipo de entidad, actuando sobre el perfil de salud de la población y dando prioridad a los grupos humanos mas necesitados.

⁴⁹ Por organización se debe entender la empresa o el sector en donde se desarrolla la investigación

Además también el obtener una nueva imagen de la empresa dentro de los usuarios y comunidades, fortaleciendo los espacios de participación, logrando la permanente disponibilidad de dotación, suministros e inmuebles, y compartiendo en iguales o mejores condiciones con entidades similares de mayor tiempo de permanencia en la región.

En la actualidad tiene como política de calidad, mejorar continuamente los procesos y procedimientos mediante métodos que garanticen la eficacia, eficiencia, y efectividad con la aplicación del sistema obligatorio de garantía de calidad de la atención en salud, norma técnica para la gestión pública y el modelo estándar de control interno.

Capacitación de conocimiento continuo y cambio de cultura organizacional para ofrecer un mejor servicio al usuario y mantener el liderazgo empresarial.

- Identifique los servicios y productos que presta la organización (ya sean bienes o servicios que ofrecen a sus usuarios o clientes) y describa las características actuales que presentan esos productos.

▪ Nombre de la Organización: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	
<i>Servicios o Productos (Bienes o servicios)</i>	<i>Características</i>
Servicios prestados	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta externa • Odontología • Enfermería • Farmacia • Urgencias • Psicología • Atención al usuario • Equipo extramural

	<ul style="list-style-type: none"> • Ambulancia
Servicios complementarios de diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio clínico • Radiografía periapical • Rayos x • Ecografía obstétrica
Programas de Promoción y Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Vacunación • Salud bucal • Crecimiento y desarrollo menores de 10 años • Detección temprana de alteraciones del adulto mayor • Detección temprana de alteraciones de la agudeza visual • Atención al parto • Atención al recién nacido • Planificación familiar • Detección temprana de alteraciones del desarrollo del joven de 10 a 29 años • Detección temprana de alteraciones del embarazo • Detección temprana de alteraciones del cáncer de cuello uterino • Detección temprana de alteraciones del cáncer de seno • Enfermedades de transmisión sexual (VIH-SIDA) • Atención integral a las enfermedades prevalentes de la infancia • Programa internacional para el desarrollo infantil
Plan territorial de salud pública actividades colectivas en:	<ul style="list-style-type: none"> • Política de salud sexual reproductiva • Salud mental • Enfermedades prevalentes de la infancia mortalidad infantil} • Salud oral para todos

- Enfermedades crónicas no transmisibles

Fuente de consulta: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. PORTAFOLIO DE SERVICIOS

- Los usuarios o clientes son la razón de existir de la organización, por lo que es de vital importancia identificarlos plenamente a través de sus características:

▪ Nombre de la Organización: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.	
Usuarios o clientes	Características
Régimen subsidiado	Sisben 1,2,3 nivel social medio y medio bajo carnetizados por medio de una EPS del municipio.
Población pobre no asegurada	Población pobre sin sisben
Población en situación de desplazamiento	Desplazados con certificación
Población indígena	Correspondiente a los cuatro resguardos indígenas de IpiALES con certificación indígena o por medio del carnet de una EPS del municipio.
Contributivo	En casos especiales
Particulares	Pagando tarifa SOAT

Fuente de consulta IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

- Los usuarios o clientes son la razón de existir de la organización, por lo que es de vital importancia identificarlos plenamente a través de sus características

Las que se describen a continuación atienden primer nivel de atención, población del régimen subsidiado, indígena y vinculados.

<p>▪ Nombre de la Organización: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p>		
Organización	Características	Productos que ofrecen (características)
1. I.P.S. INDIGENA GUAITARA	<p>3 Consultorios médicos dotados con todos los muebles necesarios para atención y exámenes, equipo de órganos y sentidos, balanzas de precisión, tallmetro, negatoscopio, fonendoscopio adulto y pediátrico, tensiómetro, tabla de snell, martillo de reflejos, termómetros orales y rectales, cornetas de pinar, otros.</p> <p>2 consultorios odontológicos con sus respectivas áreas de atención y lavado y 2 unidades odontológicas fijas con todo lo necesario para su funcionamiento.</p> <p>Servicio farmacéutico.</p> <p>Cuentan con el plan operativo anual POA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ promoción de la salud general de nuestras comunidades indígenas ▪ prevención de la enfermedad ▪ orientación y atención del primer nivel de baja complejidad ▪ control y vigilancia de las enfermedades de interés en salud publica ▪ prestación de servicios para recuperación de la salud y tratamiento en: atención en consulta de medicina general, servicio farmacéutico, atención en odontología de baja complejidad.
2. I.P.S A.C.I.Z.I. – ASOCIACION DE CABILDOS INDIGENAS	<p>El servicio de la IPS ACIZI es una IPS INDIGENA AL SERVICIO DE LAS COMUNIDADES INDIGENAS.</p> <p>Cuentan con el plan operativo anual POA para la IPS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consulta ambulatoria ▪ Medicina general ▪ Odontología general ▪ Higiene oral ▪ Enfermería ▪ Servicios adicionales: promoción y prevención; procedimientos menores; servicios de apoyo y diagnostico; servicio de medicina tradicional

<p>▪ Nombre de la Organización IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.:</p>	
Misión	<p><i>Fuente: Portafolio de Servicios de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</i></p> <p>“Somos una empresa social del estado de primer nivel prestadora de servicios integrales de salud con</p>

	calidad, garantizando el acceso oportuno de los usuarios mediante la aplicación de programas en la promoción, prevención, y recuperación de la salud a través de un compromiso social, humano, técnico, científico y ambiental encaminados al mejoramiento en la calidad de vida de la comunidad”
Visión	<i>Fuente: Portafolio de Servicios de la IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</i> “Para el año 2011 seremos un Hospital de primer nivel de atención líder en la región con servicios integrales en salud. Con infraestructura y talento humano calificado y certificado en la atención materno infantil”
Valores Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad: 60 años de experiencia • Humanismo: condición de vida favorable • Justicia: igualdad en Derechos y Deberes • Calidad: Excelencia • Responsabilidad: Compromiso • Respeto: unidad
Sector (Público – Privado – Empresa de economía mixta)	Empresa Social del Estado del orden municipal.
Principales normas que la regulan la organización (Norma de creación de la institución, decretos, etc.) Favor sacar copia de estos documentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo No. 032 de Diciembre 27 de 2006. • Ley 1122 de 2007 • Decreto 017 art. 18 y 28 de Enero 20 de 2003 proferido por el Alcalde Municipal de Ipiales. • Decreto 023 art. 06 proferido por el Alcalde Municipal de Ipiales. • Ley 715 de 2001 • Ley 100 de 1993 • Ley 10 de 1990 • Decreto 1876 de 1994 <p><i>Fuente de consulta:</i> <i>IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</i> <i>Fecha de consulta: 29 de Marzo de 2010.</i></p>
Reglamentos y manuales de funciones de la organización. Favor sacar copia de estos documentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo No. 032 de 2006 (27 Diciembre) • Manual de funciones
Observaciones.	Ninguna

Nombre de la Organización: EMPESA E.S.P.					
Nivel Jerárquico	Funciones y actividades.	No.	Forma de Contratación actual	Antiguas formas de contratación	Fuente
GERENTE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirigir la empresa, manteniendo la unidad de procedimientos e intereses en torno a la misión y objetivos de la misma. ▪ Establecer, desarrollar y liderar permanentemente el sistema de control interno ajustándolo a las características de la institución y de su entorno. ▪ Realizar la gestión necesaria para lograr el desarrollo de la Empresa, de acuerdo con los planes y programas establecidos, teniendo en cuenta los perfiles epidemiológicos del área de influencia, las características del entorno y las condiciones internas de la empresa. ▪ Ser nominador y ordenador del gasto, de acuerdo con las facultades concedidas por la ley y los reglamentos. ▪ Representar a la empresa judicial extrajudicialmente. ▪ Velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rigen la empresa. ▪ Rendir los informes que le sean solicitados por la junta directiva y demás autoridades competentes. ▪ Nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia, de acuerdo con las normas que rigen para las diferentes categorías de empleos. 	1/01/01	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cargo nominado o por periodo fijo de tres años prorrogables Concurso de meritos 	De libre nombramiento y remoción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participar en el diseño, elaboración y ejecución del plan local de salud, de los programas de prevención y promoción y de los proyectos especiales y adecuar el trabajo institucional a dichas orientaciones. ▪ Liderar la planeación, organización y evaluación de las actividades desarrolladas por la empresa, con la finalidad de aplicar de las normas que regulan el sistema nacional de seguridad social en salud. ▪ Velar por la utilización eficiente de los recursos, técnicas y modelos orientados a mejorar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud y velar por la validez científica y técnica de los procedimientos utilizados en el diagnóstico y tratamiento. ▪ Promover la adaptación y adopción de las normas técnicas y modelos orientados a mejorar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud y velar por la validez científica y técnica de los procedimientos utilizados en el diagnóstico y tratamiento. ▪ Presentar para la aprobación de la junta directiva el plan estratégico, cada tres años, los programas anuales de desarrollo de la empresa, el presupuesto 				
--	---	--	--	--	--

	<p>prospectivo de acuerdo con la ley orgánica de presupuesto y las normas reglamentarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderar la implantación del sistema contable y los centros de costos de los servicios y propender por la eficiente utilización de los recursos financieros. ▪ Participar en el establecimiento de sistemas de acreditación y habilitación y servicios de salud, de auditoría en salud y control interno que propicien la garantía de la calidad en la prestación del servicio. ▪ Liderar la organización de sistemas de referencia y contrarreferencia de pacientes de conformidad con las disposiciones de las direcciones seccional y local de salud y las características de las empresas promotoras de salud y contribuir a la organización de las redes de servicios de la región. ▪ Actuar como secretario de la junta directiva con derechos de voz pero no a voto. ▪ Dirigir el diseño de modelos y metodologías para estimular y garantizar la participación ciudadana y propender por la eficacia de las actividades extramurales en las acciones tendientes a lograr las metas en salud y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. 				
--	---	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propiciar y desarrollar investigaciones científicas y tecnológicas con el fin de establecer las causas y soluciones a los problemas de salud en su área de influencia. ▪ Participar y contribuir al desarrollo del sistema de red de urgencias en su área de influencia. ▪ Presentar los proyectos de acuerdo o resoluciones a través de los cuales se decidan situaciones en la empresa que deban ser adoptadas o aprobadas, respectivamente por la junta. ▪ Celebrar o suscribir los contratos de la empresa. ▪ Detectar la presencia de todas aquellas situaciones que sean factor de riesgo epidemiológico y adoptar las medidas conducentes a aminorar sus efectos. ▪ Continuar con el proceso de calidad con miras a la certificación en el año 2011. ▪ Las demás inherentes a la naturaleza del cargo. ▪ necesarios para el normal funcionamiento de la EMPESA E.S.P. 				
SUBGERENTE CIENTIFICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecución de labores profesionales de asesoría técnica y de coordinación de servicios de salud, bajo los principios de calidad, eficiencia, efectividad y un definido pensamiento estratégico 	1/02/01	libre nombramiento y remoción	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

SUBGERENTE URGENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesorar a la subgerencia científica en la proyección de las políticas, normas y metodología orientadas a optimizar la prestación de los servicios en urgencias y sala de partos y proponer los correctivos necesarios. ▪ Propiciar la participación de la comunidad atendida en el servicio en los procesos de prevención, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad. ▪ Diseñar programas de prevención de accidentes con salud ocupacional y socializar con los demás funcionarios. ▪ Coordinar en su totalidad el área de urgencias de la entidad. 	1/03/01	libre nombramiento y remoción	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
ENFERMERA ESPECIALIZADA Y PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar los elementos del proceso administrativo, prever, planear, organizar, liderar, coordinar y controlar las acciones correspondientes a la atención integral al usuario especialmente en lo relacionado con el proceso de enfermería de acuerdo con las políticas locales, departamentales y nacionales vigentes para el sector salud. 	01/04/01	libre nombramiento y remoción	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
SUBGERENCIA PROMOCION Y PREVENION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecución de labores profesionales en la implementación de programas promocionales de la salud, educativos y preventivos de la enfermedad, tendientes a obtener un mejoramiento de la calidad de vida de la población en el ámbito médico, odontológico y de enfermería. 	01/05/01	libre nombramiento y remoción	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
MEDICO GENERAL CENTROS CASCO URBANO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Practicar profesión de medicina general, diagnosticar y prescribir tratamientos, realizar procedimientos de pequeña cirugía y atención partos programados, realizar consultas, remitir a los pacientes a los especialistas o a nivel superior y realizar funciones 	03/01/01	Cargo de Carrera administrativa - transferido	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

	correspondientes a medicina legal en el momento que la empresa lo requiera				
ODONTOLOGO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades de promoción, prevención diagnóstico, tratamiento y recuperación de la salud oral de los usuarios de los servicios y coordinación de programas cuando se lo requiera 	<ul style="list-style-type: none"> 03/02/03 	<ul style="list-style-type: none"> Cargo de Carrera administrativa - transferido 	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
AUXILIAR DE ENFERMERIA	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de labores auxiliares de enfermería en la atención de individuos, familia y comunidad, en la empresa teniendo en cuenta los principios de calidad en la atención 	<ul style="list-style-type: none"> 05/01/07 	<ul style="list-style-type: none"> Cargo de Carrera administrativa - transferido 	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
AUXILIAR DE HIGIENE ORAL URBANO	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de labores educativas, técnicas y de prevención en un organismo de salud de la empresa y toma de radiografías en odontología 	<ul style="list-style-type: none"> 05/02/02 	<ul style="list-style-type: none"> Cargo de Carrera administrativa - transferido 	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
AUXILIAR CONSULTORIO ODONTOLOGICO	<ul style="list-style-type: none"> Ejecucion de labores asistenciales em procedimientos nivel auxiliar em salud oral., preparar el ambiente Del consultório odontológico, los materiales y medicamentos requeridos para prestar el servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> 05/02/01 	<ul style="list-style-type: none"> Cargo de carrera administrativa - transferido 	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
PROMOTORA DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> Ejecuta labores de apoyo en la implementacion, desarrollo y mantenimiento de la promocion y 	<ul style="list-style-type: none"> 05/03/04 	<ul style="list-style-type: none"> Cargo de carrera administrativa - 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones

	educacion en salud a la comunidad, asi como Del mercadeo y promocion de los servicios que presta la empresa		transferido		s IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ARCHIVO)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecucion de labores auxiliares, manejo y clasificacion de historias clinicas de la empresa. ▪ Conservar y hacer uso adecuado de los documentos de historias clinicas, los cuales deben estar organizados como la norma lo dice. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 05/02/01 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cargo de carrera administrativa ocupado por un funcionario que tiene la calidad de transferido – ley 10 de 1990 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecucion de labores profesionales de asistencia relacionadas con la aplicacion de las técnicas de organizacion y métodos, investigacion y desarrollo de procesos procedimientos em la institucion y ejecucion de asesoria especializada em una institucion Del sistema de salud, apoyo logístico a las áreas de gestion administrativa que faciliten la toma de decisiones en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 01/02/01 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
ASESOR CONTROL INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirigir planear y organizar la oficina y evaluacion Del sistema de control interno de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 02/01/01 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

ASESOR OFICINA JURIDICA	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución a nivel profesional de las investigaciones de tipo disciplinario interno como mecanismo de control para que la conducta de los servidores públicos de la empresa se ajuste a la normatividad, y colaborar con la asesoría jurídica de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> 02/01/01 	<ul style="list-style-type: none"> Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
ASESOR DE PLANEACION Y ESTADISTICA	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo técnico y administrativo en la aplicación de la informática y administración del sistema de información y de computo de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> 02/01/01 	<ul style="list-style-type: none"> Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
SUBGERENTA PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Realizar labores profesionales relacionadas con el manejo de la información financiera de tal forma que se obtengan unos resultados operativos de la gestión administrativa adelantada, básica para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
SUBGERENTE DE TALENTO Y RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> Ejecuciones de labores profesionales, tendientes a dinamizar la administración del talento humano, procurando optimos niveles de satisfacción y un adecuado clima laboral , de tal forma que se obtenga sentido de pertenencia y desarrollo integral de la persona y por consiguiente de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> 01/04/01 	<ul style="list-style-type: none"> Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
SUBGERENTE DE	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar con integridad y 	<ul style="list-style-type: none"> 01/05/01 	<ul style="list-style-type: none"> Libre 	<ul style="list-style-type: none"> No 	<ul style="list-style-type: none"> Fuente:

1. L O S	RECURSOS FÍSICOS (SUMINISTROS Y ALMACEN)	eficiencia las actividades de compras y suministros requeridas para un adecuado funcionamiento de la empresa.		nombramiento y remoción	registra cambios	Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.
	TESORERO	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de actividades dirigidas hacer el recaudo de todas las rentas propias de la entidad y realizar los pagos ordenados por la empresa en forma oportuna, de acuerdo a la disponibilidad de fondos y normas y procedimientos establecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> 01/04/01 	<ul style="list-style-type: none"> Libre nombramiento y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios 	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

tipos de vinculación de los funcionarios de la Empresa, son los siguientes:

Nombre de la Organización: IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.					
Nivel jerárquico	Tipo de servidor público actualmente.	Tipo de servidor público anteriormente		Grado de estabilidad laboral actualmente	Fuente y anexos.
JUNTA DIRECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> Servidor público. Por concurso de méritos 	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción		Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	<ul style="list-style-type: none"> Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.

GERENTE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. Por concurso de meritos 	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Alto. No puede ser removido.	Proceso de concurso
SUBGERENTE CIENTIFICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados publicos ▪ libre nombramiento y remoción. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento
SUBGERENTE URGENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados públicos ▪ libre nombramiento y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento

<p>ENFERMERA ESPECIALIZADA Y PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados públicos ▪ libre nombramiento y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento
<p>SUBGERENCIA EN REGENCIA DE FARMACIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados públicos ▪ libre nombramiento y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento
<p>MEDICO GENERAL CENTROS CASCO URBANO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. ▪ Cargo de carrera administrativa - transferido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto. No puede ser removido. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de resolución

ODONTOLOGO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. ▪ Cargo de carrera administrativa - transferido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto. No puede ser removido. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de resolución
AUXILIAR DE ENFERMERIA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. ▪ Cargo de carrera administrativa - transferido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto. No puede ser removido. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de resolución
AUXILIAR DE HIGIENE ORAL URBANO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. ▪ Cargo de carrera administrativa - transferido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto. No puede ser removido. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de resolución
AUXILIAR CONSULTORIO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto. No puede ser 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual

ODONTOLOGICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cargo de carrera administrativa - transferido 	cambios		removido.	<p>de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ anexo copia de resolución
PROMOTORA DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. ▪ Cargo de carrera administrativa - transferido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto. No puede ser removido. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de resolución
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ARCHIVO)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servidor público. ▪ Cargo de carrera administrativa ocupado por un funcionario que tiene la calidad de transferido – ley 10 de 1990 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto. No puede ser removido. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de resolución
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados públicos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual

Y FINANCIERO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre nombramiento y remoción 	cambios		discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	<p>de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ anexo copia de acto nombramiento
ASESOR CONTROL INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados públicos ▪ Libre nombramiento y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento
ASESOR OFICINA JURIDICA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados públicos ▪ Libre nombramiento y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento
ASESOR DE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente:

PLANEACION Y ESTADISTICA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ públicos ▪ Libre nombramiento y remocion 	registra cambios		ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. <ul style="list-style-type: none"> ▪ anexo copia de acto nombramiento
SUBGERENTE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento
SUBGERENTE DE TALENTO Y RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento

<p>SUBGERENTE DE RECURSOS FISICOS (SUMINISTROS Y ALMACEN)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento
<p>TESORERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libre nombramiento y remocion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No registra cambios 	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuente: Manual de funciones IPS MUNICIPAL DE IPIALES E.S.E. ▪ anexo copia de acto nombramiento

- Procesos de selección de personal.

Nombre de la Organización: IPS MUNICIPAL DE IPIALES ESE					
Nivel jerárquico	Proceso de selección de personal en la actualidad.	Proceso de selección de personal en años anteriores	Número de trabajadores o funcionarios en la actualidad	Número de funcionarios en períodos anteriores.	Anexos y fuentes
GERENTE	<ul style="list-style-type: none"> Se selecciona a través de concurso público. Ley 909. 	<ul style="list-style-type: none"> Antes de 2007 libre Nombramientos y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> 1 	No registra cambios.	<ul style="list-style-type: none"> Información suministrada de manera verbal en la IPS.
SUBGERENTE CIENTIFICO	<ul style="list-style-type: none"> Libre nombramiento y remoción 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> 01 	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
SUBGERENTE URGENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> Se selecciona por votación del Consejo Directivo de los miembros del consejo máximo. (Art. XX del Reglamento de la Universidad de Nariño) 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> 01 	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
ENFERMERA ESPECIALIZADA Y PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACIONES	<ul style="list-style-type: none"> Operar los programas de trabajo. Entrega de información a su 	<ul style="list-style-type: none"> No registra cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> 01 	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.

	coordinaci ^o n ▪ Elaboraci ^o n de reportes espec ⁱ ficos				
SUBGERENCIA EN REGENCIA DE FARMACIA	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal en la IPS.
MEDICO GENERAL CENTROS CASCO URBANO	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal en la IPS.
ODONTOLOGO	▪	No registra cambios.	▪ 03	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal en la IPS.
AUXILIAR DE ENFERMERIA	▪	No registra cambios.	▪ 07	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal en la IPS.
AUXILIAR DE HIGIENE ORAL URBANO	▪	No registra cambios.	▪ 02	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal en la IPS.
AUXILIAR CONSULTORIO ODONTOLOGICO	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal en la IPS.
PROMOTORA DE SALUD	▪	No registra cambios.	▪ 04	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal en la IPS.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (ARCHIVO)	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Informaci ^o n suministrada de manera verbal

					en la IPS.
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
ASESOR CONTROL INTERNO	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
ASESOR OFICINA JURIDICA	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
ASESOR DE PLANEACION Y ESTADISTICA	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
SUBGERENTA PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD	▪	No registra cambios.	▪ no hay información	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
SUBGERENTE DE TALENTO Y RECURSOS	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
SUBGERENTE DE RECURSOS FISICOS (SUMINISTROS Y ALMACEN)	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.
TESORERO	▪	No registra cambios.	▪ 01	No registra cambios.	Información suministrada de manera verbal en la IPS.

Organos de control:

Nombre de la Organización: IPS MUNICIPAL DE IPIALES ESE		
Entidad	Breve descripción	Fuente
Procuraduría.	<ul style="list-style-type: none"> Se encarga del control disciplinario. Existen varios niveles entre los cuales destacamos. 	<ul style="list-style-type: none"> NARANJO MESA, Vladimiro. Derecho Constitucional. Tercera Edición. Bogotá: Temis: 2008.
Contraloría	<ul style="list-style-type: none"> Se encarga del control fiscal. 	<ul style="list-style-type: none"> www.contraloría.gov.co/ Fecha de consulta: 29 de Marzo de 2010
Oficina de Control interno	<ul style="list-style-type: none"> Se encarga de verificar el funcionamiento interno tanto de los funcionarios como de sus responsabilidades. A través de procesos disciplinarios. 	<ul style="list-style-type: none"> Oficina de Control Interno IPS MUNICIPAL DE IPIALES ESE
Secretaria de Salud	<ul style="list-style-type: none"> como ente de inspección vigilancia y control en cumplimiento Ley 715 y 1122 de 2007. 	<ul style="list-style-type: none"> Secretaria de Salud Ipiales
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> como ente de inspección vigilancia y control del sistema general de seguridad social en salud, sistema obligatorio de garantía de calidad y demás en cumplimiento de las normas reglamentarias vigentes en salud. 	<ul style="list-style-type: none"> Secretaria de Salud Ipiales
Ministerio de protección social	<ul style="list-style-type: none"> cumplimiento de las normas reglamentarias vigentes en salud 	<ul style="list-style-type: none"> pagina web ministerio de la protección social

CONCLUSIONES

La intermediación que puede contraer otros resultados en países en desarrollo laboral; aquí en el país constituye una negación, una superposición de valores antagónicos que afectan continuamente la dignidad del trabajador contratado. Aquí en el país se habló y se sigue hablando del tema; pero no se logra acortar la distancia de la explotación y ambigüedades de patrones envilecidos por enriquecerse con el sudor de sus trabajadores. Hasta que no se proceda en generar una ley que regule esta intermediación, miles de miles de trabajadores, nadie les va a quitar de la cabeza que sus reclamos se ventilan en las calles con marchas absurdas e intrascendentes.

La tercerización, no constituye el aporte y contratación directa de trabajadores. Aquellas aportan "servicios". Existe una cualidad muy importante de las empresas de tercerización; singularmente realizan investigación del mercado laboral y ofertan respuestas y expectativas. Mientras que la actividad de tercerización invierte; la intermediación, tercia para convertirse en un administrador de la explotación.

Sin embargo se ha logrado caracterizar los procesos administrativos implementados en desarrollo de la función pública en el sector Salud de la entidad territorial del municipio de Ipiales y esto ha sido de gran importancia

Así como también se ha logrado identificar las figuras jurídicas a través de las cuales se llevan a cabo los procesos de descentralización laboral en desarrollo de la función pública del sector salud en la entidad territorial del Municipio de Ipiales

Lo que permite al educando adquirir competencias para desarrollar un buen proceso de re-estructuración administrativa en el sector público y en el sector privado sujetándose estrictamente a la normatividad y sin vulnerar jurídica y positivamente ningún derecho laboral emanado de la normatividad colombiana.

Asumir una posición crítica frente a los procesos de tercerización laboral. Evaluar las condiciones con objetividad.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAS MONSALVE, Gerardo. *El derecho colombiano de la seguridad social*. Segunda Edición. Bogotá: Legis Editores S.A., 2007.

BENÍTEZ PINEDO, Jorge Mario (2006). El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992 – 2005. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

CRISTANCHO PARRA, Leopoldo y CRISTANCHO MOYANO, Sandra (2007). Prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales. Tercera edición. Bogotá: Ediciones Librería el Profesional.

ECHEVARRÍA, Julio (1994). Editor. Flexibilidad y Nuevos Modelos Productivos. Quito: Editores Unidos. (Tenemos la introducción de internet)

ESTRADA ALVAREZ, Jairo (2004). Construcción del modelo neoliberal en Colombia 1970 – 2004. Bogotá: Ediciones Aurora.

ESTRADA ÁLVAREZ, Jairo. (2003). Marx Vive. Sujetos políticos y alternativas en el actual capitalismo. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

FERNÁNDEZ, Arturo (1997). Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo. Buenos aires: Editorial Espacio.

FUNDACIÓN DE CULTURA UNIVERSITARIA (1997). Evolución del pensamiento juslaboralista. Montevideo: Fundación Cultural Universitaria. 677 p.p.

GÓMEZ ESCOBAR, Sehir (2007). Legislación laboral teoría y práctica. Sexta edición. Bogotá: McGraw – Hill Interamericana.

GOYES MORENO, Isabel e HIDALGO OVIEDO, Mónica. Principios del derecho laboral: líneas jurisprudenciales. Segunda edición. Pasto: Universidad de Nariño, 2007

GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (XXV Aniversario), Cuarenta estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo (2000). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

GRUPO EDITORIAL LEGIS. Cartilla de Seguridad Social. Bogotá: Legis, 2008.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (2007). Manual de derecho del trabajo. Parte general, derecho laboral individual y colectivo. Quinta edición. Bogotá: Editorial Leyer.

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1975). Reforma Administrativa: Experiencias latinoamericanas. México: Instituto Nacional De Administración Pública.

ISAZA CADAVID, Germán (2007). Derecho laboral aplicado. Décima edición. Bogotá: Editorial Leyer.

LE BONNIEC, Yves y RODRÍGUEZ SALAZAR, Óscar (2006). Crecimiento, equidad y ciudadanía. Hacia un nuevo sistema de protección social. Tomo 2. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia..

LEGIS. Revista Tutela. Años 2000 – 2002. Bogotá.

MANCINI, JORGE, Rodríguez (Director). Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires: Editorial Astrea, 2004.

MERLANO MATIZ, José y SARKIS, Bassam (2004). Administración de los conflictos laborales. La negociación colectiva en Colombia y la región andina. Tercer Edición. Bogotá: Legis Editores.

NIETO M. Carlos A. Cartilla laboral y seguridad social con aplicaciones contables. Actualizada con las normas vigentes y ejercicios prácticos. Bogotá: Grupo editorial Nueva Legislación, 2008.

OBANDO GARRIDO, José María (2005). Tratado de derecho administrativo laboral. Segunda edición. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). Superar la pobreza mediante el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). Trabajo decente. Algunos retos estratégicos en perspectiva. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). Seguridad y salud en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (2008). Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo (2008). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Segunda Edición. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OSPINA BEJARANO (Comentarios) (2008). Régimen laboral de los docentes. Bogotá: Leyer.

RAGIN, Charles C. (2007). La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.

REVISTA ACTUALIDAD LABORAL. Bogotá: Legis.

RODRIGUEZ M, Eduardo (1996). Las transformaciones de las relaciones laborales dentro del capitalismo contemporáneo **En:** Pensamiento jurídico. Revista

de teoría del Derecho y Análisis jurídico No. 6. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Noviembre de 1996.

RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando (2000). El contrato de trabajo. Bogotá: Editorial Leyer.

RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando (2002). El Salario. Doctrina – Normas OIT – Jurisprudencia. Bogota: Editorial Leyer.

SILVA ROMERO, Marcel (Compilador) (1999). El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

VILLEGAS ARBELÁEZ, Jairo. *Derecho Administrativo Laboral*. Bogotá: Legis Editores, 1999.