

**AFECTACIÓN AL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE
SERVICIO GENERAL EN EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE
LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.**

ELIAN DAVID CARBONÓ ROMANI

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA

VALLEDUPAR

2020

**AFECTACIÓN AL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE
SERVICIO GENERAL EN EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE
LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.**

ELIAN DAVID CARBONÓ ROMANI

INFORME DE INVESTIGACIÓN

CARMEN CRISTINA CUELLO

ASESOR

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
SOCIÓLOGO**

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA

VALLEDUPAR

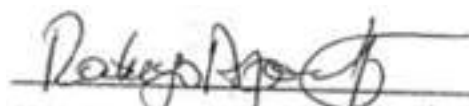
2020

Nota de aceptación

APROBADO.



Presidente del jurado



Jurado



Jurado

DEDICATORIA

En primera instancia a Dios por guiarme en todas las metas y propósitos de mi vida.

*A mi madre, mi hermana y mi familia por ser mi apoyo en cada una de mis decisiones
y sueños.*

Y a todas aquellas personas que hicieron parte de esta realidad.

E.C

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi madre porque estoy aquí gracias a ella, a su esfuerzo, su dedicación e incansables luchas para que yo lograra este gran sueño que hoy es una realidad

A Dios porque ha sido mi fortaleza en cada una de las decisiones que tomo y de las metas que me propongo en mi vida.

Y por último a mis profesores quienes han sido los tutores más ilustres y ejemplares que me guiaron a crecer no solo en lo académico sino también como persona ejemplar.

Contenido

TABLA DE ILUSTRACIONES	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
1. AFECTACIÓN AL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIO GENERAL EN EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.	1
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Instituciones sociales, políticas públicas y buen vivir.	1
1.1 DEFINICIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
1.2 OBJETIVOS	5
1.2.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
1.3 JUSTIFICACIÓN	6
1.4 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL	9
2. APROXIMACIÓN TEÓRICA	12
2.1 ESTADO DEL ARTE	12
2.1.1 REFERENCIAS INTERNACIONALES	12
2.1.2 MONOGRAFÍAS DE REFERENCIAS NACIONAL	14
2.1.3 MONOGRAFÍAS DE REFERENCIAS LOCALES	15
2.2 MARCO TEÓRICO	17
2.3 MARCO CONCEPTUAL	23
2.4 MARCO CONTEXTUAL (INSTITUCIONAL)	24
2.5 MARCO LEGAL	27
3. OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS	28
4. METODOLOGÍA	30

4.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	30
4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
4.3 METODOLOGÍA	32
5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	35
5.1 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	36
6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE LOS DATOS	38
ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA	38
7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	56

TABLA DE ILUSTRACIONES

Tabla 1 Ubicación tomada de conexión Colombia.com	11
Tabla 2 Elaboración propia	19
Tabla 3 Tomado del Manual sociología del salud. Pierpaolo Donatti.	23
Tabla 4 Elaboración propia.	27
Tabla 5 Elaboración propia	29
Tabla 6 Elaboración Propia.....	35
Tabla 7 Elaboración Propia	36
Tabla 8 Elaboración propia	37
Tabla 9 Elaboración propia	41
Tabla 10 Elaboración Propia.....	43
Tabla 11 Elaboración propia	44
Tabla 12 tomada de Vallejo Chávez, Gestión del talento humano Riobamba:	47
Tabla 13 Elaboración propia	51

RESUMEN

El presente informe de investigación hace un estudio a la afectación del bienestar social de los empleados de servicio general que realizan labores en el hospital rosario Pumarejo de López en la ciudad de Valledupar, se tratará de indagar, estudiar y analizar algunos elementos emocionales por parte de los trabajadores y como esto provoca una afectación directa a su bienestar social.

Es por ello, que este trabajo bajo un enfoque de investigación cualitativo, y exploratorio ofrece resultados que muestran una realidad en el contexto local, y que sin duda alguna asemeja a los fenómenos de desigualdad, injusticias, desorganización que hay en las diferentes organizaciones o instituciones que en términos finales se sirven de sus empleados y clientes para crear un modelo burocrático que beneficia algunos y no a todos por igual.

Es así entonces como esta investigación intenta mostrar un fenómeno que ocurre en el municipio de Valledupar hace varios años y que hoy por hoy sigue vigente por la falta de eficiencia de estas instituciones a la hora de retribuir el dinero que por mérito ganan sus trabajadores.

Palabras claves: bienestar social, empleados, retribución, organizaciones.

ABSTRACT

The present research report makes a study to the affectation of the social welfare of the employees of general service that carry out works in the hospital Rosario Pumarejo de Lopez in the city of Valledupar, to study and analyze some emotional elements on the part of workers and how this causes a direct affectation to their social welfare. That is why this work under a qualitative, exploratory research approach offers results that show a reality in the local context, and that undoubtedly resembles the phenomena of inequality, injustices, disorganization that exist in the different organizations or institutions that ultimately use their employees and clients to create a bureaucratic model that benefits some.

This is how this research tries to show a phenomenon that occurs in the municipality of Valledupar several years ago and that today is still in force due to the lack of efficiency of these institutions when it comes to paying the money that their workers earn by merit.

Keywords: social welfare, employees, compensation, organizations.

INTRODUCCIÓN

En Valledupar, Cesar, Colombia ya hace varios años está ocurriendo una problemática social que para muchos es algo común dentro del sistema de salud colombiano. Esto, sin duda ha llamado mi interés como investigador y me inclinado de manera completa a realizar el estudio de la AFECTACIÓN AL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIO GENERAL EN EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE VALLEDUPAR. Sin duda, en esta institución no solo se da esta problemática: pero es precisamente esta, una de las que más conlleva al desequilibrio completo y estructural de toda la organización, “siempre he sido fiel seguidor de la ciencia y de toda aquella iniciativa que intente acabar con las injusticias y desigualdades sociales”. Es por ello que este proyecto está basado en los siguientes contenidos.

1. AFECTACIÓN AL BIENESTAR SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIO GENERAL EN EL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Instituciones sociales, políticas públicas y buen vivir.

Dentro de todo este contexto institucional, sin duda alguna las instituciones sociales, políticas públicas y el buen vivir, resulta ser una línea de investigación muy oportuna para la sociología actual. Si bien es cierto, que cada vez existen más políticas públicas por parte del estado para mitigar o disminuir los diferentes fenómenos que se presentan en la ciudad. También es cierto que las instituciones sociales y el buen vivir de la población valduparense son precisamente las partes más inestables de todo el tejido social de este municipio.

Esto, Producto del sin número de problemas que aquejan a las desigualdades sociales de nuestro territorio. Y también, por la mala implementación de las políticas públicas en todo el departamento del cesar. Es por ello, que esta investigación toma una referencia muy relacionada con una institución social “pública” en específico, que es; El Hospital ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, ubicado en el municipio de Valledupar. De manera que, relacionando estas variables impartidas, y refiriéndonos a esta línea de investigación, podemos decir que el bienestar social de los empleados de servicio general que realizan labores en la organización anteriormente mencionada, va muy de la mano a ese buen vivir al que se refiere esta línea investigativa.

Así pues, y teniendo en cuenta estos aspectos, podemos afirmar que esta línea resulta oportuna y de buen análisis para la eficiencia de todas las actividades a realizar en este proyecto, ya que justamente son esas instituciones sociales las que permiten mirar que tanto se le está aportando al territorio y de qué manera se está haciendo, en este caso, evidentemente por medio del sector “salud”, y por consiguiente, esto nos permite analizar el verdadero reconocimiento y estabilidad social en la labor que cumplen este tipo de organizaciones para el fortalecimiento eficaz de la calidad de vida y sobre todo del bienestar social de cada persona.

Por esto, es probable que se utilicen varias disciplinas para el fortalecimiento argumentativo de esta investigación y la validez de cada uno de los índices que lleven a la verdadera competitividad del profesional en relación a lo que estos puedan aportar para un verdadero trabajo de análisis institucional, político y con mucho énfasis en la calidad de vida del ciudadano.

1.1 DEFINICIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Toda organización está encaminada a buscar las formas de ser competitiva y garantizarles no solo a sus trabajadores sino a quienes les sirven en su estructura organizativa, una alta calidad de servicio y garantías mínimas de derecho. Esto, es algo que tiene en común las diferentes organizaciones en todas las regiones de Colombia. Aunque es lo ideal y es a donde apuntan todas las empresas e instituciones que prestan algún tipo de servicio. Para nadie es un secreto que la realidad en el contexto colombiano es muy distinta a la que verdaderamente se apunta todos los años con los principios misionales de cada institución. Es por ello, que resulta pertinente realizar un análisis a este tipo de instituciones y cómo funcionan en beneficio a la comunidad, pero en este caso a los mismos trabajadores que laboran en la organización.

Hay que tener en cuenta además, que dichas instituciones, absolutamente Todas. Tocaban un tema en particular, y es el Bienestar social. ya que es este precisamente, el que les permite interceder de alguna forma en la calidad de vida de las personas que se encuentran en un grupo social determinado, y que hacen que sus actividades tengan valor y satisfacción dentro de una organización. Además, le da inmediatamente una relación íntima entre el trabajador el cargo que desempeña, con su vida personal y estabilidad social. Esto, se ve relacionado con una situación específica y que va de la mano a este bienestar social al que tanto se hace referencia, ya que es el pago oportuno lo que le permite al trabajador poseer algún tipo de incentivo por la labor que está desempeñando.

Y todo esto sin duda, En mérito al valor recibido por las actividades que está realizando y que requieren de esfuerzo físico, intelectual y emocional para el cumplimiento de dichas acciones. En ese orden de ideas, La fundación estatal para la prevención de Riesgos Laborales de España F.S.P (2019) añade un concepto de bienestar social muy preciso:

El bienestar social es otra dimensión importante que contribuye al estado de bienestar y puede influir en gran medida en el bienestar general de un empleado. El bienestar social significa tener un equilibrio entre vida laboral y personal, así como interacciones positivas con otras personas, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. (pág. 1).

Siendo así este aspecto uno de los factores más influyentes para la verdadera satisfacción de los empleados en cuanto a lo que le brinda la organización en términos retributivos. De igual manera, y llevándolo a componentes más elevados podemos deducir que es precisamente toda esta situación de inconformidad y desasosiego lo que permite en primera instancia a que el empleado comience a generar inestabilidad emocional y por ende una serie de problemas personales que van de la mano aquella necesidad de suplir necesidades básicas que todo trabajador demanda y que son satisfechas en gran parte con bienes económicos provenientes precisamente de lo que la institución le otorga o no a cada empleado.

Por lo anterior, es probable que cada empleado conserve un equilibrio muy fuerte entre su vida laboral y personal que permite no solo la satisfacción de las necesidades básicas, sino también poder interactuar positivamente con otras personas tanto en el ámbito social exterior, como en su propio trabajo. Y que estas respuestas positivas en las diferentes acciones que realiza a lo largo de toda su vida, dependen mucho de que tan bien le están retribuyendo la labor que desempeñan, Y con que estabilidad lo hacen. Todo, en complacencia a su esfuerzo y disposición para servir a una entidad que debe reconocerle de manera estable, oportuna y justa unos recursos económicos que le permitan llegar a un verdadero estado de bienestar.

Es por esto, que los empleados de servicio general del hospital (RPDL) dependen indiscutiblemente de aquellos recursos económicos (salarios), para poder sobrevivir y cumplir con las necesidades básicas que ellos y su familia demandan.

Siendo así esta, una de las variables a tratar dentro de este proyecto, y donde se ostenta con unas mudables perspectivas que hacen que este fenómeno sea meritorio de estudiar, teniendo en cuenta las afectaciones a esta comunidad de trabajadores, y también a la población general valduparense que al momento de dirigirse a las instalaciones de este hospital, no cuentan

con una alta calidad del servicio producto de la misma deficiencia retributiva a todos los trabajadores que allí realizan labores.

De modo que esta situación posee vacíos teóricos de quienes se han interesado por este tema de suma complejidad. Y aunque se ha venido haciendo un estudio informal de todo lo que ha pasado con este fenómeno social, se es muy claro que esto afecta directamente al bienestar social de muchos valduparenses que día a día luchan por tratar de tener una dignidad social y económica, que les permita crecer en sociedad y ser ciudadanos con autosuficiencia laboral en valoración a lo que cada individuo puede brindarle a la sociedad y en cómo estas organizaciones están administrando los recursos humanos, el capital social y el talento humano para poder crecer competitivamente. Como referenció Max Weber en su libro *economía y sociedad* (1922):

La burocracia es la organización o estructura que es caracterizada por procedimientos centralizados y descentralizados, división de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales. El término es utilizado en la sociología, en la ciencia administrativa y, especialmente, en la de administración pública. Podría definirse como un conjunto de técnicas o metodologías dispuestas para aprender o racionalizar la realidad exterior (a la que pretende controlar el poder central) a fin de conocerla y llamarla de forma estandarizada o uniforme” (pág. 156).

En esta teoría que no es ajena a la realidad que se está viviendo actualmente, pues aunque Max Weber lo plantea como una estructura donde existen división de responsabilidades y especialización del trabajo, dentro de esta misma estructura organizativa también existe una jerarquía y un dominio absoluto de poder por quienes tienen figura de líderes dentro de toda la institución y que son ellos mismos los encargados de visibilizar un mal concepto de una verdadera burocracia uniforme y que busque el beneficio central en este caso de todos sus trabajadores, que ayuden en conjunto y de manera racional a mantener una figura totalmente estable, en pro al desarrollo social, e integral no solo de sus trabajadores sino también de toda la población valduparense.

Por consiguiente, llegamos así a la siguiente pregunta de investigación:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo afecta el pago inoportuno del salario al bienestar social de los empleados de servicio general del hospital rosario Pumarejo de López?

1.2 OBJETIVOS

Los objetivos de esta investigación van encaminados no solamente al estudio de un fenómeno específico, sino que también se pretende aportar al conocimiento investigativo de la región y promover por medio de la sociología de las organizaciones una exposición detallada de las diferentes instituciones que brindan un servicio en nuestro territorio y que es meritorio para aportar al crecimiento de la región y el país. Por ende, tratar de explicar, analizar, y realizar una disertación acerca de cómo está trabajando estas instituciones u organizaciones para el beneficio de la población. Resulta ser un gran reto académico y práctico en toda el área de investigación y que dejará así la descripción y análisis de un gran trabajo que no tenía un gran historial de precedentes y que podrá aportar a la memoria del conocimiento científico e investigativo de nuestro territorio.

Así pues, dentro de los objetivos de este trabajo también está determinar la afectación directa a una comunidad específica de trabajadores, que nos lleva a asemejar nuestro primer objetivo:

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los efectos del pago inoportuno del salario en el bienestar social de los empleados de servicio general del Hospital Rosario Pumarejo de López.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar el Hospital Rosario Pumarejo de López de Valledupar.
- Identificar los elementos de la retribución salarial y como lleva esto a la depresión laboral de los trabajadores oficiales del hospital.

- Establecer las estrategias o herramientas que pueden utilizar los trabajadores para hacer valer sus derechos laborales, y utilizar mecanismos que lleven a una respuesta efectiva.

1.3 JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a los objetivos planteados anteriormente podemos determinar cómo esta investigación influye en los diferentes estudios sociales, laborales y económicos de un individuo es por esto, que resulta pertinente analizar este fenómeno desde el impacto socio-económico que se puede obtener en este tipo de situaciones o fenómenos laborales, que además puede ser devastador para los diferentes trabajadores que realizan actividades en entidades públicas. En este caso en el área de la salud, siendo así este trabajo de investigación un estudio que se enfoca precisamente en tratar de darle respuesta a esas situaciones de índole laboral que se enfrentan miles de personas en el sector salud y que los cohibe de tener un estado socio-económico estable, perjudicando de manera inmediata su bienestar social.

Para darle respuesta a esto o disminuir esta problemática se deben utilizar muchísimos factores y herramientas que mitiguen tal situación, por eso se recomienda que estas organizaciones brinden una forma estructural totalmente flexible, pues la sociedad es bastante dinámica y hay que buscar métodos con los cuales las situaciones se vayan adaptando a la rapidez con la que cambia el mundo exterior, Y que además se vayan acostumbrando a este rápido proceso al que el mundo exterior nos lleva, es por eso que los empleados aportan sus contribuciones físicas e intelectuales que conllevan a la consecución de las metas organizacionales. De esta manera una retribución adecuada y orientada a resultados verdaderos es decir, la parte salarial, beneficios y otros incentivos, constituyen uno de los medios más poderosos que influyen notoriamente para que una organización obtenga una mayor productividad laboral.

Así pues, el trabajador es como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones

colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente. Pero ¿por qué esta aura de comprensión tan filial entre empresa y empleados? Porque como considera William Ouchi en su teoría Z (1981):

Un empleo es más que eso, es la parte estructural de la vida de los empleados, es lo que les permite vivir donde viven, comer lo que comen, vestir lo que visten, define sus años de vejez..., entonces, si este empleo es desarrollado de forma total dentro de una organización.

Como ocurre en la teoría Z, aquí la persona se integra a ella y crea un sentido de pertenencia que la lleva a dar todo lo que es posible por alcanzar los objetivos empresariales, con lo cual la productividad estaría prácticamente asegurada.

Es por eso, que la importancia de una buena retribución salarial dentro de una institución es mucha, porque es esa misma la que conduce a los empleados (en este caso a los trabajadores oficiales) a:

- Realizar su labor de manera eficiente.
- Ver la institución como una organización de aprendizaje y de oportunidades.
- Es el BUEN MANEJO DE LA RETRIBUCIÓN SALARIAL quien le garantiza a los empleados un excelente bienestar social.
- Porque lleva a de la mano, su bienestar, su buen desenvolvimiento en la labor que desempeñe y consiguientemente una estabilidad socio administrativa de la institución.

En este orden, debemos considerar que la participación activa del empleado permite que haya un desarrollo continuo y estable de la institución y el buen funcionamiento de este depende en gran parte de la calidad con que se brinde el servicio teniendo en cuenta al empleado y que tan orgulloso de siente de su trabajo. No obstante, históricamente vemos que la retribución definida por Werther y Davis (2002):

Como la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, se ha estudiado desde muchos puntos de vista, y en la práctica, trabajadores y empresarios se sienten

insatisfechos por lo que pagan o por lo que reciben, o por un ambiente laboral inadecuado que pueda contribuir al detrimento de una organización, igualmente se puede ver reflejada de manera negativa en su productividad laboral.

Para mantener a los empleados se debe permitir un equilibrio entre el trabajo y su calidad de vida, además de una buena organización interna. De esta realidad no escapan las instituciones públicas prestadoras de servicios de salud a las cuales las reformas laborales han afectado considerablemente contribuyendo con el deterioro salarial de los trabajadores.

Actualmente hay muchos problemas con que se enfrenta este sector; y uno de ellos es precisamente eso, la determinación de los modelos de retribuciones, afectando así la eficiencia, efectividad y la calidad de los servicios prestados, y esto hace que haya un efecto bastante devastador en las condiciones laborales del recurso humano y consiguientemente del bienestar social de los trabajadores oficiales. Haciendo que se vea perjudicada no solo la labor y desvalorización de su profesionalismo, sino también la calidad de vida de ellos y de sus familias, puesto que si no hay un pago a tiempo y oportuno a este se le generaran gastos adelantados, deudas, recibos por pagar, comida, educación y un sin número más de problemas que al fin y al cabo no solo los afecta a ellos directamente sino a sus familia también.

Y es por eso que se genera un descontento por parte de los ya nombrados ocasionando disminución del desempeño, ausentismo, protestas pasivas entre otras y que se ven perjudicados tanto la institución misma, como el trabajador. El impacto social que tiene este proyecto de investigación es bastante oportunista en cuanto al contexto que estamos viviendo en la actualidad. Según el DIARIO EL PAIS VALLENATO (Dic 27, 2018):

Los trabajadores del hospital Rosario Pumarejo de López suspendieron actividades con protesta, al no tener pago de salarios. Con pancartas y arengas reclaman deuda de 8 meses por parte de la gerencia de la entidad.

A la protesta, que inició desde la mañana de este jueves, se han unido enfermeras, camilleros y personal de servicios generales, quienes además reclaman por el sistema de contratación a través de una cooperativa.

Además, El ministro de salud anunció en su reciente visita al Hospital; que había girado recursos para que nos pagaran, pero llegó diciembre y se fue y nada y nosotros seguimos cumpliendo con nuestros turnos y horarios de trabajo. Mientras esperan respuesta del gerente Armando Almeida, en el hospital solo están atendiendo las urgencias vitales. (Ana María Galvis, comunicación personal, 2018)

Como la anterior, aún se sigue presentando esta misma problemática en el año 2019, y cada vez son más las deudas que se acumulan en cuanto a los empleados y el hospital; es por ello que debemos tratar de buscar una solución pertinente, oportuna, pero sobre todo eficaz que ayude acabar o a minorar esta gran problemática que aqueja al municipio y de la cual nadie se hace responsable, es tratar de ver la magnitud de eso y determinar que no solo se ven afectados los trabajadores oficiales sino que detrás de todo eso vienen muchos afectados que provocan una inestabilidad primero en el sistema de salud que ofrece en el municipio y segundo en la baja calidad del servicio que llega a afectar incluso con la población general que se sirve de esta institución. Ya es hora que alguien tome la iniciativa y que se busquen mecanismos legales, sociales y administrativos para acabar con todo este desorden que sigue vigente en el año actual.

1.4 DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL

Cuando Tomamos como referencia el SISTEMA DE SALUD COLOMBIANO, inmediatamente nos vamos para un contexto nacional que nos permita deducir como está la estabilidad en el sector salud de todo el estado. Sin embargo, y para ser más específicos; estas referencias se ven expuestas de manera clara en las diferentes regiones del país. Ya que señalando por medio de indicadores esta problemática, las estadísticas inmediatamente apuntan a la Región caribe como una de las regiones más afectadas por estos matices de inestabilidad que entorpecen indeliberadamente a los diferentes departamentos de esta región. Siendo así el Cesar uno de los mayores protagonistas, teniendo en cuenta que muchos de sus municipios sufren de este fenómeno social y retributivo que no les permite a los hospitales públicos como los de Codazzi, Bosconia y Valledupar cumplir a cabalidad las labores de retribución a cada uno de sus empleados de manera responsable y oportuna.

En ese orden ideas Valledupar siendo la capital del departamento del Cesar. Está ubicada al nororiente de la Costa Atlántica colombiana, a orillas del río Guatapurí, en el valle del río Cesar formado por la Sierra Nevada de Santa Marta al occidente y la serranía del Perijá al oriente, este municipio cuenta con la mayor población del departamento y tiene actualmente dos hospitales públicos en toda su área urbana.

Uno de ellos el HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ DE VALLEDUPAR que es una institución pública de la salud ubicada en la Calle 16 No. 17 - 141 Barrio Santana Avenida La Popa con dos vías de acceso: por la Calle 16 y por la Transversal 18 Calle 20 en Valledupar, Cesar – Colombia, dada como nomograma empresa social del estado la constitución nacional (1.991) por medio de la cual se modifica y adiciona la ordenanza 048 de diciembre 10 de 1994, mediante la cual se transforma el hospital rosario Pumarejo de López en empresa social del estado y con el acuerdo No. 355 - Abril 11 de 2019 - Por medio del cual se evalúa el Plan de Gestión del Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Rosario Pumarejo de López para Vigencia 2018 En la década de los 30 siendo presidente de la República de Colombia el doctor Alfonso López Pumarejo, se ordenó la construcción del Hospital Rosario Pumarejo de López en el municipio de Valledupar, en unos terrenos ubicados en el barrio Hernando de Santana en un área de 7.769 m², mediante la ley 28 de 1936 reglamentada por el Decreto Ejecutivo N° 1636 de 1942. (Información tomada Hospital rosario Pumarejo de López, sitio web)

Esta Institución pública tiene diferentes formas de desarrollarse teniendo en cuenta las dependencias a las que está sujeta, el hospital rosario Pumarejo de López de Valledupar, como empresa social del estado debe estar guiada por presupuestos provenientes de la región y de las normativas locales. Además, y teniendo en cuenta que esta es un institución pública, es decir está en disposición a cualquier persona del área local o para ser más específicos a la población valduparense.

Así entonces, y guardando las proporciones este trabajo está delimitado dentro del hospital a un número aproximado de 22 empleados de SERVICIO GENERAL O ASEO teniendo en cuenta que es la población a trabajar guiado por la delimitación temporal propuesta desde el 05 de agosto del 2019 hasta el 23 de mayo del 2020 como modelo referencial de las entrevistas y las herramientas aplicadas en un tiempo considerablemente oportuno para el

cuerpo de esta investigación que nos permita redondear o limitar eficientemente esta investigación.

Así se garantizará la obtención de unos resultados positivos que vayan encaminados a la posible solución del fenómeno.

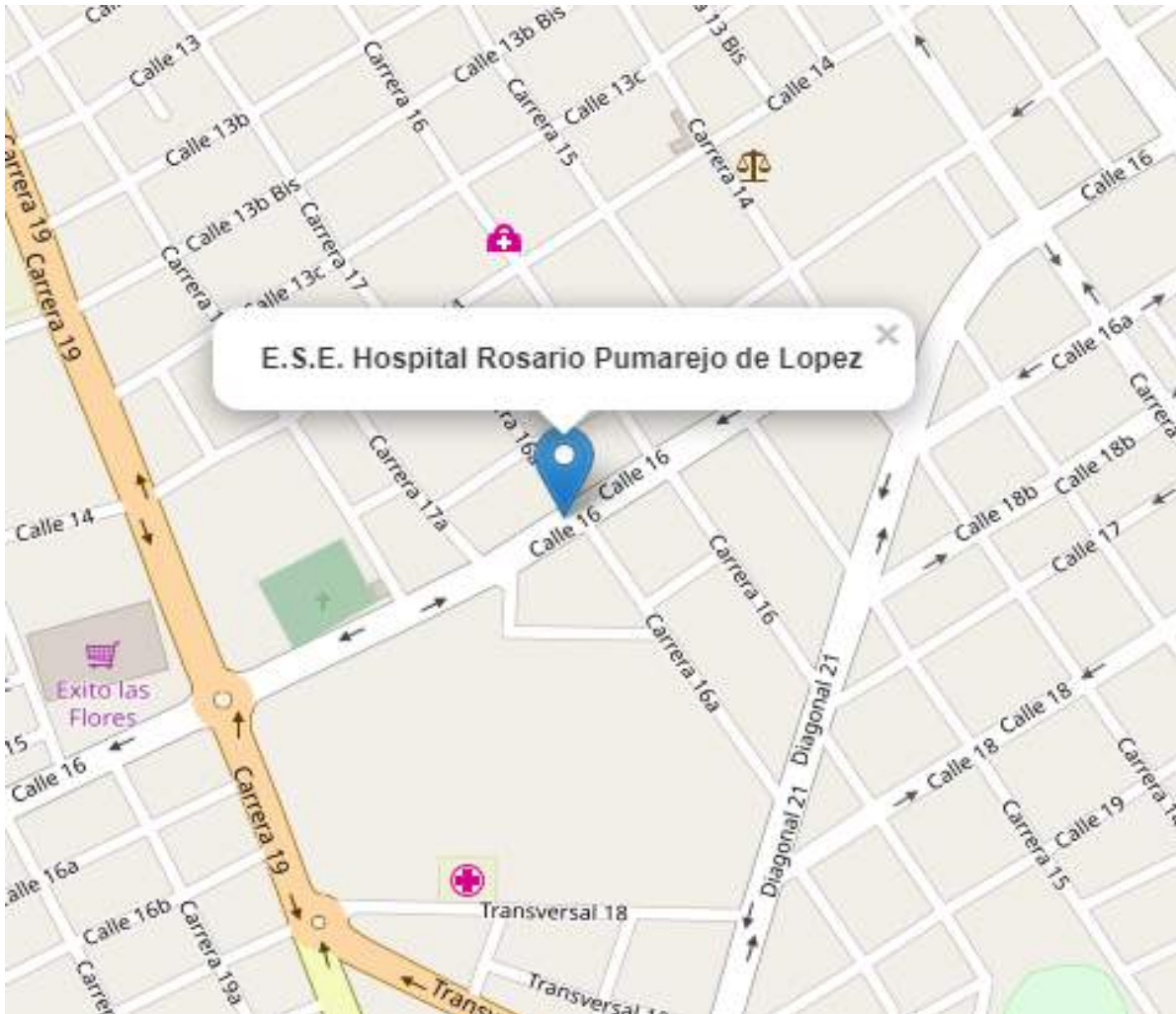


Tabla 1 Ubicación tomada de conexión Colombia.com

2. APROXIMACIÓN TEÓRICA

En concordancia con lo establecido en los objetivos de este proyecto, y llevando a cabo el análisis de algunas categorías teóricas en pro al desarrollo de esta investigación. Se tomó en cuenta las siguientes tasaciones.

2.1 ESTADO DEL ARTE

Para la elaboración del estado del arte se realizó una investigación de monografías referenciando el trabajo de investigación que se está realizando, las monografías utilizadas fueron de carácter internacional, nacional y local.

2.1.1 REFERENCIAS INTERNACIONALES

- **GESTION DE RETRIBUCIONES “UNA PERSPECTIVA ESTRÁTEGICA”** - Unai vega Gómez - universidad del país vasco (upv – ehu) -titulación de master en gestión de recursos humanos - febrero del 2015 España:

Los objetivos de este proyecto están encaminados en primera instancia a realizar un análisis a los paradigmas que tiene la retribución, pero realizado desde un punto de vista estratégico para poder contextualizar el desarrollo del trabajo dependiendo el territorio y que tanto afecta esta problemática verdaderamente al avance laboral de una entidad específica. Por eso tomaron dentro de su enfoque teórico a figuras de los consejeros mercantiles como lo son IBERDROLA S.A para realizar un nuevo concepto de retribución y tras algunas revisiones bibliográficas poder ofrecer a los empleados una herramienta de gestión poderosa y efectiva que mejore no solo su problemática sino también el desempeño la motivación y satisfacción todo ello si esta se encuentra planificada y administrada.

De esa forma, como forma metodológica tomaron un estudio de caso con esta misma entidad IBERDROLA S.A donde realizaron un breve análisis de caso en el que se va tratar de describir la experiencia que tienen los consejeros ejecutivos en cuanto a la retribución y lo que incide esto también en los demás empleados en cuanto a los resultados que la empresa espera

obtener y como esto abre un amplio abanico de componentes que integran el salario y por tanto permite analizar con más detalle aquellos criterios y fórmulas de retribución que debe contener el programa estratégico que se ira tratando como búsqueda de unos resultados:

Y es que precisamente son estos resultados los que nos ayudan a entender la relación de esta monografía con la que estamos realizando ya que, así como ellos buscan no solo ver por qué se da esta problemática, sino que también quieren ver los efectos que esto llega a tener en los trabajadores.

- **BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA** – sheyly jubelkys López salinas - universidad rafael landívar – facultad de humanidades- licenciatura en psicología industrial/organizacional (pd) - escuintla, enero de 2015 – sede regional escuintla Guatemala.

Este proyecto tiene por objetivos reconocer si realmente existe un bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria ubicada en el puerto quetzal, y describir la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su

Desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud optimo pues se han determinados algunos efectos de peligro que estos pueden presentar en cuanto al riesgo de su integridad física y salud mental de esa manera se tomó como enfoque teórico a Idalberto Chiavenato del 2004 quien afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en pro a la organización y que debe ser la misma quien le establezca algunas garantías de bienestar.

La metodología que se utilizó fue de tipo exploratoria secuencial y se tomaron 72 colaboradores donde se les realizó un cuestionario donde se determinó algunos resultados positivos en comparación a lo que se tenía previsto. Sin embargo, se realizaron campañas y de reuniones de equipo para la participación más activa de los empleados; y sin duda tomando como modo de referencia y llevándolo a la investigación de base podemos ver como se complementan en cuantos a los objetivos de determinación de labores y bienestar, utilizando así

estrategias de análisis para llegar a un resultado y obteniendo evidencias positivas para la misma investigación.

2.1.2 MONOGRAFÍAS DE REFERENCIAS NACIONAL

- **SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO CON ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO EN RELACIÓN CON SU RETIRO DEL SERVICIO** – Claudia bolena fajardo Urrea – universidad del rosario – facultad de jurisprudencia - maestría en derecho administrativo – Bogotá D.C 2015 Colombia.

Los objetivos de esta investigación están basados en dos variables específicas que son los servidores públicos y la descripción de los mismos, y la segunda es la protección constitucional que tienen en relación con su retiro del servicio, mismo que está relacionado con el no pago del salario o con la ineficiencia en cuanto a su retribución y de cómo está asociado este a la maquinaria administrativa de la entidad pública que contrata y con esto, y algunas otras negligencias el empleado o trabajador debe recibir protección especial por parte del estado al momento de su retiro o desvinculación. De la misma forma en como un trabajador oficial en este caso del hospital rosario Pumarejo de López puede tener dicha protección:

Y que utilizando referentes teóricos con referencias jurídicas como lo son el departamento administrativo de la función pública se podrán establecer las finalidades de recursos o garantías mínimas que puede tener un trabajador, de la misma forma esta investigación tiene una metodología descriptiva basada en la conceptualización y aplicación de algunas doctrinas y regulaciones que a su vez pretende impactar fuertemente por medio de una política pública donde la implementación de una garantía más eficiente se vea reflejada y que así junto con la investigación de base se puedan tomar algunas estrategias o herramientas como instrumento para la reducción de sesgos.

- **EL SIGNIFICADO DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA LOS EMPLEADOS DEL ICBF CENTRO ZONAL NORORIENTAL DE ANTIOQUIA 2012-2015** – Estefanía úsuga castaño, maría Jaqueline Peláez cárdenas – universidad de Antioquia – facultad de ciencias sociales y humanas – departamento de trabajo social – Medellín, Antioquia 2017 Colombia.

Los objetivos de esta investigación están encaminados a buscar un acercamiento con el significado que poseen los empleados del instituto colombiano del bienestar familiar Centro zonal nororiental de Antioquia pero con el bienestar social laboral que les ofrece la institución, teniendo en cuenta todas y cada una de las acciones que generan en el área de bienestar laboral en cuanto a la calidad de vida de sus empleados, y buscar más medidas prácticas para impactar positivamente en el desempeño laboral, ámbito familiar y personal, de la misma manera pasa con la investigación base que se está realizando puesto que se busca determinar exactamente los mismos efectos pero en los empleados oficiales del hospital rosario Pumarejo de López de Valledupar.

Y que además guardan una relación en cuanto a los referentes teóricos pues que se está utilizando puesto que ambas investigaciones utilizan dentro de sus bases teóricos a Manfred max neef y Idalberto Chiavenato que hablan de la relación entre los empleados con la organizaciones. Además, se está utilizando una metodología cualitativa y donde se utilizan las mismas técnicas e instrumentos como lo son las entrevistas semiestructuradas, la observación participante y los diarios de campo. Todo esto, nos lleva a un resultado basado en la apertura de reconocimiento de cada profesional con la labor que desempeñe en esta organización y que llevándolo al caso local sería el trabajador oficial en el hospital.

2.1.3 MONOGRAFÍAS DE REFERENCIAS LOCALES

- **IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE BIENESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA, DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR** – Álvaro Andrade, brisa salamanca y yennifer

Ascanio – Fundación universitaria del Área andina – programa de especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo – marzo 2017 – Valledupar

Este trabajo tiene como objetivo identificar Los riesgos psicosociales en el trabajo en consecuencia al contexto laboral y organizacional de los trabajadores de la cruz roja colombiana y que efecto produce esto en patologías como estrés laboral, carga laboral y deterioro de su bienestar o salud mental por parte de las actividades que realiza y que la organización le exige. Si bien, es una actividad consiente que el trabajador realiza lo que se va tomar de esta investigación es el análisis que se la hace a los trabajadores en cuanto a su salud mental y como les viene afectando esto no solo a su estado laboral sino a su propio bienestar social producto del que hacer institucional con efectos a su vida personal y determinaciones emocionales del trabajador.

Es sumamente fundamental tomar las patologías que puede tener cada trabajador por el recargo laboral y tomando como referentes teóricos esta investigación toma a Katherine Arrieta peralta (2016) quien pretendía identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en una empresa central de herramientas. En esta caso la cruz roja y en caso de la base de investigación el hospital rosario Pumarejo de López. Además, esta es una investigación no experimental pero que lleva datos cuantificados del problema para realizar un análisis concreto de como poder mitigar esta problemática no solo en empleados de la cruz roja sino también en cualquier otro empleado que preste sus servicios en el área de la salud.

- **INCLUSION LABORAL DEL SOCIÓLOGO EN LAS ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS EN EL MUNICIPIO DE VALLEDUPAR** – óscar Fernando herrera Carvajal, nidia rosa rodríguez Páez – universidad popular del cesar – facultad de derecho ciencias políticas y sociales – programa de sociología – Valledupar, cesar 2014.

Este proyecto tiene presente un objetivo claro y es de cómo se deben incluir los profesionales en el área de sociología a las entidades públicas y privadas del municipio de Valledupar, y sin duda, se vuelve muy pertinente tener conocimiento de cómo un sociólogo cuyas competencias en el área social puede pertenecer y realizar sus actividades profesionales

en diferentes áreas pero en este caso en una institución pública como lo es el hospital rosario Pumarejo de López teniendo en cuenta el perfil de tipo ocupacional que se esté buscando en dicha organización para su correcto desempeño y por ende para la inclusión del mismo en campos incluso de la salud.

La referencias teóricas que fueron utilizadas son de Gonzalo Cataño en el año 2008 y Bob Jessop en 1999 quienes aportaron especificaciones del sociólogo orientado al mercado de trabajo y como este proporciona organización, liderazgo y herramientas de resolución para mitigar cualquier problemática que involucra de forma directa a la satisfacción laboral del trabajador como resultado, y que utiliza un modelo de verificación como metodología oportunista.

2.2 MARCO TEÓRICO

Todo conocimiento o ciencia debe tener una forma totalmente organizada y estructural como garantía mínima de eficiencia, es por eso que En primera instancia, debemos determinar las variables de este proyecto de investigación y a partir de allí realizar las categorías de análisis que vamos a ir utilizando considerando pertinente algunos teóricos que nos ayudan a sustentar la magnitud de complejidad de este trabajo, orientado a la solución y aportes que estos pueden realizar para la ejecución de este proyecto. Si bien, Todos y cada uno de estos teóricos nos ayudan de manera continua y determinada a explicar este fenómeno, también debemos destacar que son estos mismos los que nos orientan a dar una posible solución; llevando así los conocimientos a la realidad. Es decir, de (la teoría a la práctica) y así mismo utilizando en cada contexto oportuno los conocimientos de variabilidad que nos ayudarán a darle un enfoque actual o moderno, con un poco de historia y de análisis a lo clásico, que nos invita a comprender desde hace cuánto tiempo se está realizando este tipo de actividades y que proceso ha llevado hasta la actualidad.

Es por ello que me place citar como **teórico clásico** a Max Weber con su teoría *burocracia y sociología de las organizaciones* quien nos ayuda a comprender de forma determinante como las instituciones públicas han llegado a caer en un sistema burocrático donde

solo se ven beneficiados unos pocos, pues comienzan a generar un mal sistema de estabilidad que lleva al decremento completo de la organización; y me refiero tanto a la planta estructural como laboral y de servicio. Esto además, nos lleva a estudiar de manera nacional como está funcionando el sistema de salud en Colombia y luego llevarlo a un contexto local: así, se nos permite realizar una delimitación de espacio entiendo mejor la problemática que se está dando en el municipio de Valledupar. Sin embargo, Hablar del sistema de salud colombiano parece en primera instancia un tema bastante complejo y con profundidades en aspectos como lo son desorganización y monopolio, pero sin duda estos factores son tomados como variable en un tema de fuerte complejidad como lo es el mal manejo del sistema de salud colombiano. Sin embargo;

con el paso del tiempo estos problemas han ido incrementando y ya se está volviendo costumbre por parte de estas instituciones jugar con la dignidad e integridad humana no solo de las personas que trabajan allí, sino también con los pacientes que se “benefician” de este servicio (periódico el país, 2013).

“La burocracia, para Max Weber, es la organización eficiente por excelencia, la organización llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión, de las empresas. ...Burocracia como modelo de organización. En la interpretación de weber” (Santos Hernández, 2009). Los hospitales como una de las principales institución referente a este sistema, están regulados por el gobierno nacional y por intermedio del ministerio de la salud y protección social. Además del ministerio de trabajo, bajo mandato constitucional.

Esto, hace entonces que esté categorizada como una burocracia, ya que posee una estructura de sistema de estado, asegurador, y prestador que se referencia precisamente con esas características de dominio carismático, tradicional y legal a las que (WEBER) hace referencia; además están asociados al grado de burocratización que tienen este tipo de entidades. Así mismo, uno de los objetivos de este artículo es analizar el sistema de salud colombiano y la forma en que este está operando como entidad e institución pública.

Si bien podemos tomar estas sugerencias como parte de aquellos resultados que estamos buscando exhaustivamente, también debemos entender que esta Problemática social abarca un

sin número de afectados que también deben tener soluciones propicias con respecto a su bienestar, Uno de los afectados son los empleados que trabajan en estas instituciones

Y aunque la complejidad y magnitud de este problema lleva a tomar más de dos variables, a corto plazo debemos comprender que efectivamente hay una monopolización burocrática en el sistema de salud colombiano, y que existen soluciones para reformar esto, siempre y cuando se vean beneficiados como se había ejecutado desde un principio: la institución, los pacientes y los empleados.

Análisis comparativo entre la burocracia de Marx weber con la realidad colombiana:

Análisis comparativo la burocracia de Max weber con la realidad colombiana	
Burocracia de Max weber	burocracia en el sistema de salud colombiano
<p>La burocracia, para Max Weber, es la organización eficiente por excelencia, la organización llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión, de las empresas. ...Burocracia como modelo de organización. En la interpretación de weber.</p>	<p>Evidentemente si existe una burocracia en el sistema de salud colombiano. Sin embargo, se ha determinado como análisis general que existe una monopolización de la misma. Y weber no se refiere a ese tipo de burocracia que hace que haya un mal manejo de esta institución y que no vaya de acuerdo con la teoría.</p>

Tabla 2 Elaboración propia

En ese orden de ideas, y ya teniendo una clara ejemplificación de lo que se está dando actualmente en Colombia y como el departamento del cesar no se escapa de esta realidad que nos lleva a tomar dos teórico un poco más contemporáneos que nos invitan a reconocer la labor del recurso humano, y que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores.

La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Y que llevan a una inestabilidad de la institución. Es por eso que se toma a Chiavenato (1979) con su obra *gestión del talento humano* donde nos plantea el *desarrollo del capital humano*: Vivimos una “era del conocimiento”. Antes, hasta hace apenas 15 o 20 años todavía el eje central de las instituciones era su capital económico y sus bienes materiales, las instituciones se preocupaban por tener la materia prima y competían por obtenerla más rápido, por ejemplo, extraer caucho o importar muebles exclusivos. Ahora, esos bienes materiales son relativamente fáciles de conseguir pues los mercados se han liberalizado, las fronteras económicas han caído y los medios de comunicación permiten un comercio mucho más fluido.

Por ello, hay que tener claro que “lo material” continúa siendo importante, el eje central de las organizaciones ha pasado a las habilidades, conocimientos y actitudes de los trabajadores. Y sin duda, Las organizaciones son un conjunto de actividades conscientemente coordinadas formada por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de dicha organización. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, de trabajar en equipo y que busquen un objetivo en común.

El capital humano es definido como la mano de obra de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener utilidad. Los gerentes, directivos o administradores deben basarse para la toma de decisiones en el trabajo que realizan sus trabajadores y así saber elegir el curso de acción que más le convenga a la empresa. El capital humano puede realizar trabajos manuales o intelectuales que pueden aplicarse en muchas áreas de trabajo como la agricultura, la industria o los servicios. (Azocar A, 2013).

Ahora bien, llevándolo a un enfoque más latinoamericano, hay una aportación conjunta de algunos pensadores contemporáneo que hablan de este tema de manera más contextual Dessler & Valera, (2000) *Recurso y talento humano. Enfoque latinoamericano*. Y donde hacen participe la calidad de los trabajadores y la importancia de que estos sean bien retribuidos; para

su desenvolvimiento y cumplimiento de propósitos personales, familiares y de superación individual.

Teniendo en cuenta que es una problemática muy evidente en todo el territorio latinoamericano ellos proponen una serie de soluciones para acabar con este problema de injusticia y desigualdad que lleva a los empleados que trabajan en instituciones de la educación de la SALUD y de otros ejes, con esto, se intenta estandarizar las acciones que debe tomar una institución para ejecutar bien los recursos y repartir de manera congruente y eficiente una buena retribución a todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus conocimientos y fuerza física a la organización, y que además están prestos para atender o ejercer un cargo que involucra a terceros; (Población en general)

- Realizar un análisis de puestos (la labor que ocupa cada trabajador)
- Planear necesidades del personal y aplicar programa de inducción y capacitación para los trabajadores
- Garantizarles a cada uno de los trabajadores responsabilidad con respecto al pago y su proceso de retribución
- Fomentar el compromiso de colaboradores y trabajadores con su institución
- Por último, realizar reuniones constantes que promulguen la comunicación entre directivos y trabajadores.

Con estas estrategias y ligadas a otras variables, podremos buscar los mecanismos o herramientas de solución para esta problemática, primero porque se contextualiza a nuestro territorio, segundo por que interviene en la manera en cómo se puede ayudar a los empleados y tercero porque por medio de estas teorías se la da solución a un problema que evidentemente está latente en Colombia, pero en este caso en (Valledupar, cesar, Colombia), por ello, y ya finalizando la base teórica de este proyecto tomamos a un teórico Actual; Pierpaolo Donati (1994) *Manual de la sociología de la salud* y que busca otorgar un análisis entre las labores que puede ejercer un sociólogo dentro de una institución de la salud, y el ejercicio de cumplimiento que puede llegar a realizar en temas de organización, bienestar social y garantías de vida.

Como sociólogo en una institución de la salud Centrarse en la enfermedad supone, sociológicamente: actuar ex post sobre enfermedad; enfatizar el aspecto terapéutico de control; esperar el retorno a la “normalidad”...; promover la continua especialización de lugares y centros terapéuticos aislados de otros ámbitos de vida.

Centrarse en la salud supone, sociológicamente: actuar preventivamente, actitud activa (salud como “proceso”, no como “estado”), enfatizar el papel dinámico del sujeto; compromiso para el cambio del modo de vida (individuo y sistema social), salud promovida por parte de todos los actores sociales. La salud deja de ser sinónimo de aparato organizativo eficaz en términos de técnica médica, para ser promoción de un ambiente sano. Concepto positivo, relacional y procesual de la salud.

La enfermedad no se tiene que concebir como alteración de un sistema biológico y psíquico en equilibrio, sino como insatisfacción de necesidades vitales. Se acentúa el análisis de las causas sociales de la enfermedad (etiología), para integrar los aspectos orgánicos/psicológicos como otros económicos, sociales y culturales. Los métodos de terapia social buscan en positivo un orden social y moral con relaciones de reciprocidad entre mundo vital (vida cotidiana) y configuración sistémica (instituciones). La salud deja de ser sinónimo de aparato organizativo eficaz en términos de técnica médica, para ser promoción de un ambiente sano. Concepto positivo, relacional y procesual de la salud.

	Paradigma médico	Paradigma sanitario
Concepto de Salud	Definida como medicina eficaz	Definida como ambiente saludable
Definición de enfermedad (como objeto de análisis y práctica social)	Definida como insuficiente control social (desviación o desadaptación)	Definida como insatisfacción de necesidades del mundo vital
Terapia social	Como adaptación a los desafíos ambientales internos y externos al sistema social	Como modificación del sistema social en términos correspondiente al mundo vital
		Basado en Donati, 1994

Tabla 3 Tomado del Manual sociología del salud. Pierpaolo Donatti.

Ya vemos como estos teóricos nos brindan la oportunidad conjunta de buscar herramientas de solución a este problema social. Ahora, debemos contextualizar este trabajo de investigación a manera que podamos determinar los diferentes factores o variables que perpetúan en este trabajo y que resultan ser base de esta investigación, y donde se aclarará con una descripción epistémica diferentes términos de variabilidad que nos orientan a tener una investigación de carácter conceptual y que le brinde la oportunidad a la población de tener un abanico de posibilidades en temas de comprensión por medio de un:

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Retribución salarial:

Hace referencia al salario o sueldo en forma de dinero o especie que percibe una persona por su trabajo. Dicha cantidad dependerá lo fijado previamente bajo un contrato y dentro de las exigencias legales que establezca el derecho laboral. (Chiavenato, 1979)

Bienestar social:

Es el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social. (Bienestar/ética.net)

Empleados oficiales:

Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan calidad de empleados públicos, es decir todo va de la mano. Pero para ser más específicos los empleados oficiales generalmente laboran con actividades como: servicio general, jardinería, vigilancia etc.

Ya teniendo claro estos tres conceptos podemos analizar de manera más clara y más específica cuales son las particularidades de este proyecto y a donde va encaminado en líneas como instituciones sociales, sector oficial, o formas de injusticia dentro del desarrollo municipal. (codigolaboral.net). Además de eso se podría decir que LA DEPRESIÓN LABORAL es un sentimiento de tristeza profunda, desánimo continuado y falta generalizada de energía y motivación asociada al trabajo. Cuando el caso es grave, puede darse una baja laboral por depresión, y ser causada por factores personales (por ejemplo pasar por un duelo) o por factores de la empresa. El sentimiento de tristeza no desaparece con el paso del tiempo y resulta desproporcionado en cuanto a su intensidad y duración. (Diccionario administrativo).

Y así mismo en toda esta situación se intentará de forma completa y profundizada realizar una caracterización del hospital rosario Pumarejo de López y toda la viabilidad que este conduzca tanto en la actualidad como en los próximos años, y también se realizará en complemento del:

2.4 MARCO CONTEXTUAL (INSTITUCIONAL)

Mirar las variables institucionales que se están utilizando a manera referencial para ver en conclusión a que apunta esta institución y si verdaderamente está cumpliendo con los

estándares establecidos de calidad, salud, y garantía mínimas vitales, además de lo que promueve en búsqueda del bienestar social no solo de sus empleados sino también de las personas que se sirven del servicio que el hospital ofrece. es por ello, que podremos plantear al Hospital rosario Pumarejo de López como una institución pública de la salud ubicada en la Calle 16 No. 17 - 141 Barrio Santana Avenida La Popa con dos vías de acceso: por la Calle 16 y por la Transversal 18 Calle 20 en Valledupar, Cesar – Colombia, dada como una empresa social del estado la constitución nacional (1.991) por medio de la cual se modifica y adiciona la ordenanza 048 de diciembre 10 de 1994, mediante la cual se transforma el hospital rosario Pumarejo de López en empresa social del estado y con el acuerdo No. 355 - Abril 11 de 2019 - Por medio del cual se evalúa el Plan de Gestión del Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Rosario Pumarejo de López para Vigencia 2018 En la década de los 30 siendo presidente de la República de Colombia el doctor Alfonso López Pumarejo, se ordenó la construcción del Hospital Rosario Pumarejo de López en el municipio de Valledupar, en unos terrenos ubicados en el barrio Hernando de Santana en un área de 7.769 m², mediante la ley 28 de 1936 reglamentada por el Decreto Ejecutivo N° 1636 de 1942.

El hospital tiene como objetivo social:

Prestar Servicios de atención en Salud de Mediana Complejidad en concordancia con su capacidad tecnológica-científica. Incluyendo la investigación, adiestramiento y formación como Centro Docente- Asistencial.

Su infraestructura fue terminada en 1942, ya concluida la construcción, este fue bautizado con el nombre de Rosario Pumarejo de López en honor a la matrona Vallenata, madre del presidente Alfonso López Pumarejo. En 1942 Colombia se encuentra en conflicto bélico con la república de Venezuela, de forma estratégica las instalaciones del hospital fueron ocupadas por el batallón Bomboná como base militar hasta el año 1949. Esto genera un movimiento de tipo local logrando la recuperación del hospital y posteriormente en el año de 1950, el doctor José Antonio Socarras asume el cargo como primer director científico, en asocio con una junta de salud conformada por: un representante de la Curia, uno del cuerpo médico, el director de una entidad crediticia, un representante del gobierno nacional y un representante de la comunidad.

Esta institución lleva por misión “Somos una Empresa Social del Estado prestadora de servicios de salud de mediana complejidad en el Departamento del Cesar y áreas de influencia, por tener un talento humano idóneo, comprometidos con la satisfacción de las necesidades de los usuarios, de su familia, incluyente y participativa, fundamentada en la relación docencia servicio; respetuosa del entorno ambiental”.

y así mismo ostenta con una visión de que “para el año 2020 será una institución de alta complejidad, líder en la prestación de servicios de salud, aplicando altos estándares de calidad con humanización, en búsqueda permanente de la excelencia”, y donde actualmente se encuentra aprobado en Plan Bienal de Inversiones en Salud 2018-2019, Proyectos para la dotación de Equipos médicos y muebles hospitalarios para los servicios materno infantil incluido unidad de cuidados intensivos neonatal, Ampliación de la Unidad de Salud Mental, Ampliación de la Unidad de Cuidados Intensivos adultos, Neonatal y Pediátricos y la ampliación del servicio de Urgencias, ya que compite con un alto número de Instituciones prestadoras de servicios de salud privadas reconocida como una institución reorganizada y fortalecida en sus áreas asistenciales y administrativa, por ser el principal centro de referencia y contra referencia en el norte Departamento del Cesar destacada por ofrecer servicios de calidad en forma oportuna, segura y pertinente, eficiente y eficaz, diseñando planes y programas que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios, sin embargo no es ajena a la difícil situación financiera propio de las Empresas Sociales del Estado del país, no obstante lo anterior de acuerdo con los criterios del Ministerio de Salud y Protección Social Resolución 2249 de 2018, se encuentra sin riesgos, bajo la gerencia del (Doctor Armando de Jesús Almeira Quiroz.) y las contrataciones van ligada al Régimen Jurídico aplicable en materia contractual en la **E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López**: Ley 100 de 1993, Artículo 195, Numeral 6:....."En materia contractual se registrará por el derecho privado pero podrá discrecionalmente utilizar las cláusulas exorbitantes previstas en el estatuto general de contratación de la Administración Pública". Por ello, podemos mirar las categorías legales con las cuales cuenta la institución y a partir de allí determinar un:

2.5 MARCO LEGAL

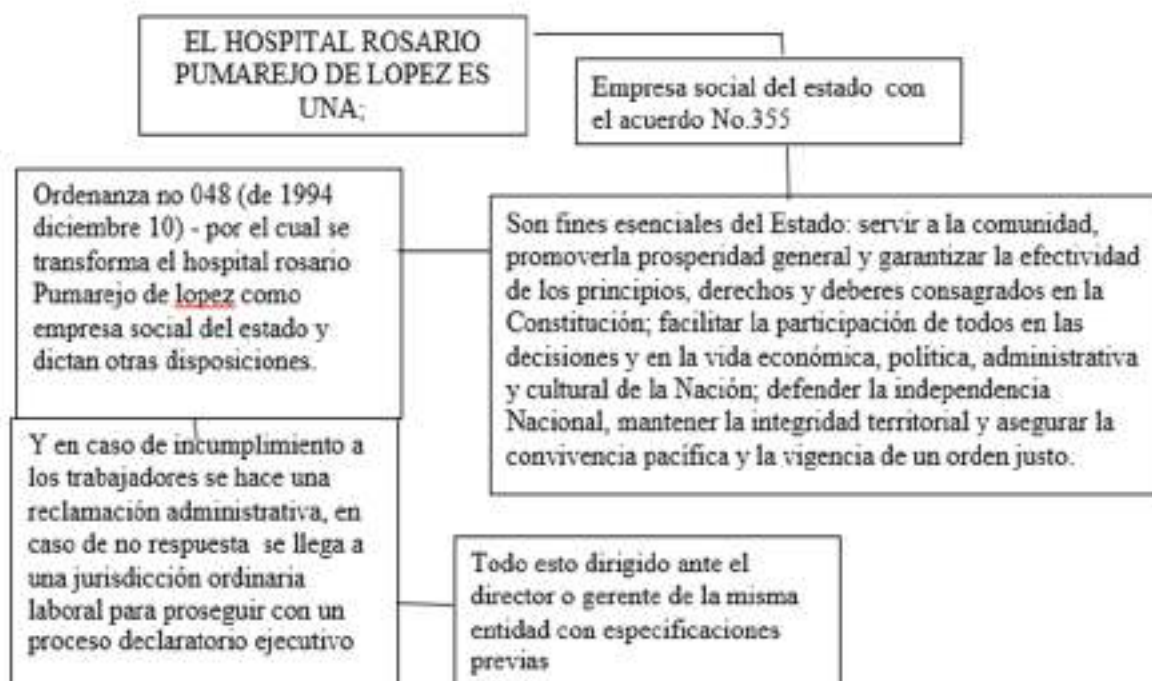


Tabla 4 Elaboración propia.

Que nos brinde las garantías de poder realizar o utilizar mecanismos legales en búsqueda de la posible solución de la inoportunidad de pago a la que los trabajadores oficiales están sometidos. Y si, existen unos debidos procesos que van de la mano a la normatividad a la que esté sujeta la institución, pero aun así este marco legal nos induce a tener claro los mecanismos que utilizaremos como resultados para la intervención con los empleados oficiales o más afectados de la institución y relacionando lo con las variables de La Seguridad Social o bienestar social este; es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la

Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

3. OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS

Para llevar a cabo el proceso de operacionalización de las categorías y variables de esta investigación se realizará un cuadro para la representación de las tres etapas de este proceso:

1) **DEFINICIÓN NOMINAL, CONCEPTUAL O CONSTITUTIVA DE LA CATEGORÍA PRINCIPAL:** se trata de guiar bajo la teoría y otras apreciaciones el uso de otros términos

2) **DEFINICIÓN REAL DE SUBCATEGORÍAS:** Para esto, se debe alterar la categoría principal, y luego poder identificar cuáles son los factores relevantes de la investigación.

3) **DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS:** Identificar y determinar cuáles son las unidades de análisis que tiene cada subcategoría y propones las herramientas con las que se medirán

Para la investigación se debe realizar el proceso de operacionalización, en base a la categoría, sub categorías y unidades de análisis, así entonces es como se llevará acabo el siguiente proceso:

OBJETIVO GENERAL: Determinar los efectos del pago inoportuno del salario en el bienestar social los empleados de servicio general del hospital rosario Pumarejo de López.			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	UNIDADES DE ANALISIS

<p>Caracterizar el hospital rosario Pumarejo de López de Valledupar</p>	<p>Efectos que provoca el pago inoportuno en el bienestar social de los trabajadores oficiales.</p>	<p>Factores institucionales</p>	<p>Conocer todo el contexto en el que está situado el problema</p>
<p>Identificar los elementos de la retribución salarial y como lleva esto a la depresión laboral y personal de los trabajadores oficiales del hospital</p>		<p>Factores laborales, personales y sociales del objeto de estudio</p>	<p>Identificar los efectos que provoca el fenómeno en la labor que desempeña, en sus tratos personales y en su bienestar social.</p>
<p>Indicar las estrategias o herramientas que pueden utilizar los trabajadores para hacer valer sus derechos laborales, y utilizar mecanismos que lleven a una respuesta efectiva.</p>		<p>Posibles estrategias de solución a la problemática.</p>	<p>Proponer herramientas o posibles soluciones que visibilicen el problema ante los entes reguladores y que haya una respuesta por parte de la entidad.</p>

Tabla 5 *Elaboración propia*

4. METODOLOGÍA

4.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

- **Investigación cualitativa**

Según el pensamiento de conjunción de Rodríguez, Gil, García & Granada (1996) expresan que el enfoque de investigación cualitativa es:

El Estudio de la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Pág., 32).

La importancia de este enfoque de investigación al desarrollo metodológico del trabajo, propone un estudio asertivo y detallado en el informe de la investigación cualitativa que tendría por finalidad la comunicación, pero también el pensamiento sobre la realidad y la generación de ideas.

Así mismo, Richardson (1994), llegó a afirmar que la redacción del informe es un método de indagación, una vía para el descubrimiento y el análisis, por esto, con la mala retribución salarial y la afectación al bienestar social de los trabajadores oficiales en el hospital rosario Pumarejo de López llevamos a cabo el desenvolvimiento de las variables que se encuentran intrínsecas en el proyecto, no cabe duda que este enfoque de investigación cualitativo promueve dentro de este trabajo las diferentes maneras de utilizar las herramientas acorde a la investigación, para así hallar una obtención de resultados eficientes que lleve a una posible respuesta de cómo afecta el pago inoportuno del salario a los trabajadores oficiales del hospital rosario Pumarejo de López en su bienestar social y que tanto lleva esto a los empleados a tener una depresión laboral en cuanto al descontento por la manera en como son retribuidos salarialmente.

El objetivo es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas

que la viven (**Taylor & Bogdan, 1984**). En este caso el mal sistema que se está manejando en las instituciones públicas de la salud, y que junto a esto las características básicas de los estudios cualitativos se puedan ligar a la investigación centrada en los sujetos, que adoptan la perspectiva real en interior del fenómeno a estudiar de manera integral y completa. Es decir, (empleados oficiales); y que este proceso de indagación es inductivo y el investigador interactúa con los participantes y con los datos, busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea y cómo da significado a toda la problemática pero en pro a su solución. De esa misma manera y llevando un proceso transitorio.

4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Exploratoria

El tipo de investigación pertinente para esta investigación es exploratorio donde según Sabino (2000):

Este nos brinda la viabilidad de aumentar el grado de familiaridad con fenómenos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, e identificar conceptos o variables promisorias, que establezcan prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables. (pág. 47)

Esta clase de estudios son comunes en la investigación del comportamiento, sobre todo en situaciones donde hay poca información, y que bajo el perfil de la sociología, teniendo en cuenta las competencias que aquí se maneja resulta oportuno este tipo de investigación que podría llegar a ser el más pertinente en cuanto a lo que busca este trabajo de obtención de resultados que si bien, aun no se han hecho investigaciones al respecto (dentro del municipio) y considerando lo anterior, sin duda alguna podremos llegar a obtener unos muy buenos resultados que nos lleven a realizar un estudio con términos de conclusión viables y que pueda dar una solución oportuna y eficiente en materia de investigación.

Dankhe (1986) Afirma: "Por lo general este tipo de investigaciones determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el `tono' de investigaciones posteriores más rigurosas" (p. 412). Se caracterizan por ser más flexibles en su metodología en comparación con los estudios descriptivos o explicativos, y son más amplios y dispersos que estos otros dos tipos (buscan observar tantas manifestaciones del fenómeno estudiado como sea posible). Así mismo, implican un mayor "riesgo" y requieren gran paciencia, serenidad y receptividad por parte del investigador. Lo que me lleva a tomar una

4.3 METODOLOGÍA

Investigación acción

La investigación-acción fue definida por primera vez por Kurt Lewin como:

Una forma de indagación introspectiva colectiva emprendida por participantes en situaciones sociales con objeto de mejorar la racionalidad y la justicia de sus prácticas sociales o educativas, así como su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que éstas tienen lugar. (pág. 5)

Entiéndase entonces, La investigación-acción según este autor como “la forma de investigación que permite vincular el estudio de los problemas en un contexto determinado con programas de acción social, de manera que se logren de forma simultánea conocimientos y cambios sociales”.

Mismos, que son de pertinencia para el presente trabajo, llevando a cabo un proceso de reconocimiento al contexto en que se da el fenómeno (en el campo laboral de los trabajadores oficiales del H.R.P.D.L) y que son además los participantes directos de esta situación de injusticia a la que están sometidos, y en la que se lleva un desarrollo prácticas, actividades, que comprende la realidad del estudio pero que están expuestas de manera más detallada en el siguiente cuadro que nos muestra cómo se relaciona cada característica con la investigación que se lleva a cabo:

EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN CONSISTE EN:	
Insatisfacción con el actual estado de cosas.	Pago inoportuno del trabajo realizado por los trabajadores del servicio general del hospital rosario Pumarejo de López
Identificación de un área problemática.	Mala retribución salarial a los trabajadores que realizan labores en el hospital.
Identificación de un problema específico a ser resuelto mediante la acción.	<p>Problema específico: el pago inoportuno o no pago del salario y cómo influye este en la depresión de los trabajadores</p> <p>Acción: utilización de talleres de concientización para hacer valer sus derechos.</p>
Formulación de varias hipótesis.	<ul style="list-style-type: none"> • Deuda externa por parte del hospital • Corrupción en la misma institución

	<ul style="list-style-type: none"> • Intereses particulares por encima de los generales • Mal manejo retributivo entre las bolsas de empleo y el hospital • El pago inoportuno causa depresión laboral y lleva al deterioro del bienestar social del trabajador
Selección de una hipótesis.	El pago inoportuno causa depresión laboral y lleva al deterioro del bienestar social del trabajador
ejecución de la acción para comprobar la hipótesis	Entrevista semi estructurada, que arroje datos exactos que verifiquen o invaliden la hipótesis
evaluación de los efectos de la acción	Causaron interés en los entrevistados. Sin embargo muchos se abstienen de hacer algo al respecto aún.
generalizaciones	Todas las injusticias sociales que se dan en Colombia están basadas o reducidas en un

	solo término “MIEDO” y es que cada uno de los trabajadores está atemorizados y prefieren no hacer nada al respecto, para no perder su trabajo.
--	--

Tabla 6 Elaboración Propia

5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La recolección de información que se llevó a cabo durante el desarrollo de esta investigación se basó en tres herramientas específicas de carácter científico, por revistas y periódicos de noticias contemporáneas al fenómeno y plataformas web que facilitaban el proceso de investigación. Además, se realizó una entrevista semiestructurada a los implicados directos con el fenómeno estudiado, que arrojó información exacta y con la que se pudo realizar una tabulación y estandarización de los datos que al final arrojaron unos resultados y un análisis completo del fenómeno.

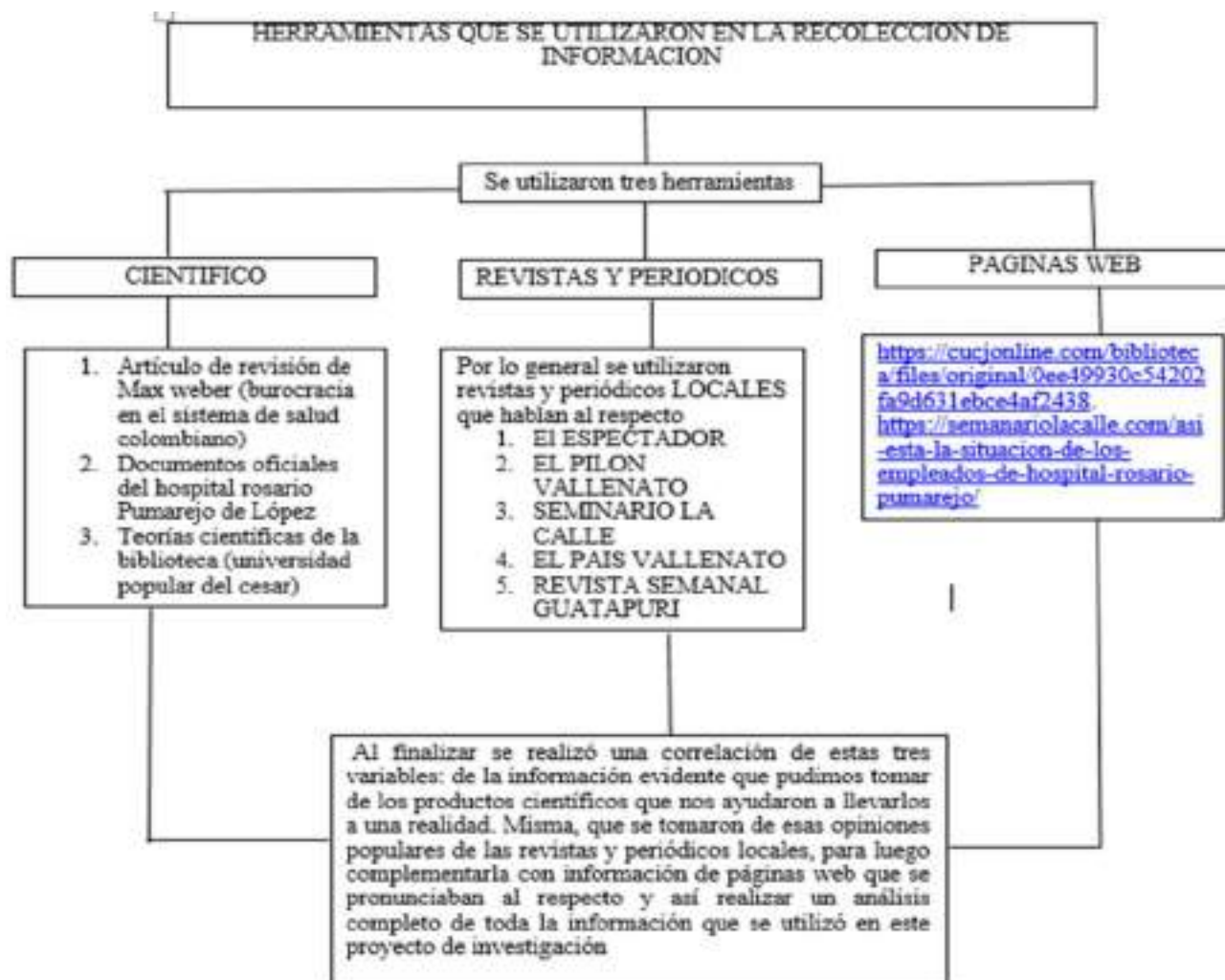


Tabla 7 Elaboración Propia

5.1 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

“el gerente de la empresa social del estado E.S.E hospital rosario Pumarejo de López, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, avisa al público en general que está interesado en recibir propuestas para contratar la prestación de servicios integral de aseo, desinfección, jardinería y cafetería, en la E.S.E. hospital rosario Pumarejo de López”.

Así como esta invitación año tras años la gerencia del hospital realiza una toma de decisiones como esta para contratar por un mínimo de 4 meses a personas interesadas en el aseo

de la institución; de esta misma manera y ya estableciendo en términos concretos lo afirmado en el ejemplo anterior el hospital cuenta actualmente con un número de 22 personas encargada del aseo general, jardín y cafetería del hospital; sin embargo la muestra que se toma en esta investigación son los trabajadores oficiales que están representados por: los vigilantes, camilleros, jardineros, los auxiliares de diversas áreas y por su puesto a los empleados de servicio general o aseo (que es la población muestra que se tomó)

Aunque la gravedad del problema no es si contratan o no más empleados, sino los que salen o renuncian por falta de pago de la institución en convenio con la entidad que les retribuye el dinero. Esta investigación manejando ya las variables toma la siguiente población y muestra:

EMPLEADOS DE SERVICIO GENERAL DEL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ

ZONA DE LABORES	NUMERO DE EMPLEADOS	PASILLO
1ER PISO URGENCIAS	4	A Y B
2DO PISO	2	A Y B
3ER PISO	2	A Y B
4TO PISO	2	A Y B
5TO PISO	2	A Y B
MATERNIDAD	3	GENERAL
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	1	GENERAL
PATIOS	3	TODA LA ZONA JARDÍN
CIRUGÍA	3	GENERAL
TOTAL: 9 ESPACIOS	22 EMPLEADOS	-

Tabla 8 Elaboración propia

De los 22 empleados 18 son de género femenino, y 4 son de género masculino.

Se les realizó una entrevista semiestructurada a 13 de ellos, 11 mujeres en el servicio general y 2 hombres en la parte de jardinería.

6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

Durante el desarrollo de la investigación una de las partes más importantes es el método de análisis que elige el investigador para darle eficiencia y validez a su estudio, aquí el examen que se realiza en el trabajo depende de las operaciones por las que está el estudio y donde se obtienen la clasificación, registro, tabulación y codificación de los datos o información recolectada, de esta manera

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

Con la finalidad de conocer la experiencia de los empleados de servicio general que realizaron labores en el hospital rosario Pumarejo de López.

Esta entrevista tiene por objeto poder obtener información clara y concisa de los entrevistados (implicados directos con el fenómeno), hay que resaltar también que la información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación.

Dicho ejercicio, es realizado por Elián David carbonó romaní como parte de su trabajo de grado, para la recolección de la información que se tomó de las personas seleccionadas para ser la muestra concreta de este estudio

Se realizará una entrevista con preguntas intercaladas entre abiertas y cerradas, donde dichas cuestiones dependerán también de la experiencia de cada sujeto dentro de la entidad, y la cantidad de tiempo que trabajó con la institución.

Las respuestas abiertas y el argumento de las preguntas que exigen un “por qué” se encuentran en audios tomados por el investigador al momento de realizar las entrevistas.

- Cabe mencionar que la entrevista fue realizada a 13 trabajadores de los 22 que realizan labores como empleados del servicio general en la institución

- La siguiente tabla nos muestra la estandarización numérica de las veces que marcaron la opción SI y el número de veces que marcaron la opción NO.

Preguntas:	Número de empleados que marcaron <u>SI</u>	Número de empleados que marcaron <u>NO</u>
¿Sientes que tu trabajo te da estabilidad económica?	02	11
¿Cumples con las responsabilidades de tu hogar con lo que te pagan en la institución?	05	08
¿Te sientes a gusto con la labor y el rol que juegas en la sociedad?	11	02
¿Te sientes agotado?	13	0

<p>Todos los días te levantas a cumplir con tus actividades diarias, entre ellas tu trabajo, ¿te sientes motivado a ir a trabajar de la misma forma cómo te sientes motivado para realizar el resto de labores diarias?</p>	04	09
<p>¿Te sientes a gusto con el trato que recibes dentro de la institución?</p>	06	07
<p>¿Sientes que tu trabajo ayuda significativamente a tu bienestar social?</p>	01	12
<p>¿Has recibido algún tipo bonificación por tu trabajo?</p>	09	04
<p>¿Has puesto alguna vez quejas o reclamos a tus jefes o directivos?</p>	03	10
<p>Te han prestado atención los directivos a la hora de manifestar alguna inconformidad?</p>	0	13
<p>¿Existe alguna entidad de apoyo que ustedes conozcan en caso de inconformidad?</p>	0	13

Número total de veces:	54	89
-------------------------------	----	----

Tabla 9 Elaboración propia

Preguntas específicas	Respuestas caracterizada de forma negativa: inconformidad	Respuestas caracterizada de forma positiva: conforme
¿Sientes que tu trabajo te da estabilidad económica?	11 trabajadores no se sienten estabilidad económica	02 trabajadores si creen tener estabilidad económica
¿Cumples con las responsabilidades de tu hogar con lo que te pagan en la institución?	08 trabajadores consideran que no están cumpliendo con responsabilidades básicas del hogar	05 trabajadores consideran que si están cumpliendo con responsabilidades básicas del hogar
¿Te sientes a gusto con la labor y el rol que juegas en la sociedad?	02 trabajadores no se sienten a gusto con el rol que están desempeñando	11 trabajadores si están a gusto con el rol que ejercen
¿Te sientes agotado?	Ningún empleado se siente sin algún grado de agotamiento	13 trabajadores indicaron que si se sienten en estado de agotamiento

<p>Todos los días te levantas a cumplir con tus actividades diarias, entre ellas tu trabajo, ¿te sientes motivado a ir a trabajar de la misma forma cómo te sientes motivado para realizar el resto de labores diarias?</p>	<p>09 trabajadores indicaron que no se sienten motivados a ir a trabajar</p>	<p>04 trabajadores establecieron que si sienten motivados a ir a trabajar</p>
<p>¿Te sientes a gusto con el trato que recibes dentro de la institución?</p>	<p>07 trabajadores no se sienten a gusto con el trato que reciben</p>	<p>06 trabajadores si sienten conformes con el trato que reciben</p>
<p>¿Sientes que tu trabajo ayuda significativamente a tu bienestar social?</p>	<p>12 trabajadores aseguran que no cuentan con bienestar social estable</p>	<p>01 trabajador asegura que si cuenta con un buen bienestar social</p>
<p>¿Has recibido algún tipo bonificación por tu trabajo?</p>	<p>04 de los trabajadores establecen que no han tenido algún tipo de bonificación</p>	<p>09 de los trabajadores establecen que si han tenido algún tipo de bonificación</p>

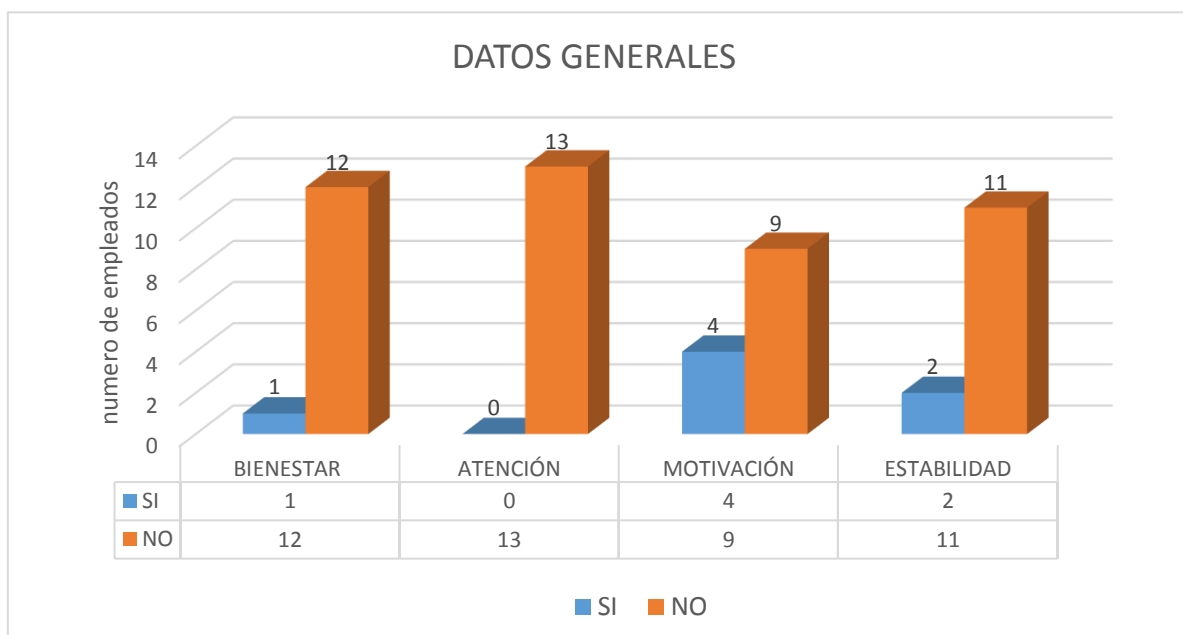
¿Has puesto alguna vez quejas o reclamos a tus jefes o directivos?	10 trabajadores nunca han puesto quejan o reclamos	03 trabajadores han tomado la firma
Te han prestado atención los directivos a la hora de manifestar alguna inconformidad?	13 trabajadores que no han recibido atención a sus sugerencias	A ningún trabajador le han prestado atención
¿Existe alguna entidad de apoyo que ustedes conozcan en caso de inconformidad?	13 persona indicaron que no	0 personas indicaron que no saben

Tabla 10 Elaboración Propia

En el siguiente gráfico se definirán las variables más representativas de la investigación basada en la entrevista y la medición de 4 factores correspondientes a:

- 1) El bienestar social con el que cuentan los empleados
- 2) La Atención que les brinda el hospital para resolver sus inconformidades
- 3) La motivación que tiene cada empleado para trabajar todos los días

4) La estabilidad económica con la que cuentan los empleados.

Tabla 11 *Elaboración propia*

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estado circunstancial en el que se encuentran actualmente los empleados de servicio general del hospital rosario Pumarejo de López de Valledupar, puede tomar diversos vínculos con aspectos económicos, emocionales, laborales y legales. Sin embargo, el análisis que se lleva a cabo, va en la sujeción de factores específicos de índole laboral y emocional, teniendo en cuenta otros aspectos que precisan en la magnitud del problema y que están involucrados directamente con el fenómeno.

De esta manera, podemos afirmar que las diversas situaciones manifestadas anteriormente fueron puestas en debate y apoyadas en varias teorías para lograr una consecución de estudios pertinentes con la investigación desarrollada. Así pues, es meritorio mencionar que estas variables están sujetas a unos objetivos claros que nos permitirán desarrollar de manera analítica los datos que ya han sido expuestos anteriormente.

Para los empleados, uno de sus mayores logros en la vida es poder lograr una coalición entre su trabajo y vida personal. Es decir, poder aportar desde lo que hace a la sociedad pero así mismo tener un reconocimiento por eso y así lograr acceder a objetivos planteados en el desarrollo de su vida. De esta misma forma, buscan satisfacer las necesidades más básicas que todo ciudadano demanda en un país que no ofrece todas las oportunidades laborales que puedan mejorar o ayudar a tener una excelente calidad de vida.

Es por ello que como afirma: Vallejo Chávez (2015):

Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en conjunto; se han designado diversos términos de las personas que trabajan en las organizaciones, tales como: mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recurso humano, colaboradores, asociados; también se las llama talento humano, capital humano o capital intelectual. Por su gran valor en las organizaciones (pág. 15)

Por tanto, cuando estas organizaciones e instituciones se aprovechan del esfuerzo de muchas personas que trabajan en conjunto, y comienza a darse un sesgo entre su labor y responsabilidad como empleadores y el trabajador con la actividad que está desempeñando dentro de la institución.

Porque justo aquí es donde comienza el quebrante o limitación entre ambas partes, que hace que se tomen cada vez más lejanías comunicativas y de relación con todos los miembros de la organización y así se comienza a crear un clima laboral no deseado.

“Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto de la administración del talento humano. Las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión; las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia”. (Vallejo Chávez, 2015, pág., 15)

Ahora bien, estas mismas instituciones deberían ser las encargadas de mantener a cada uno de sus trabajadores informados, atendidos, y prestos para cualquiera situación que se presente; Siempre y cuando se cumpla con los requisitos mínimos de retribución y manejo

adecuado de los incentivos que requiere todo empleado o trabajador para cumplir con la labor que esté realizando, en el perfil que esté llevando a cabo, y el aporte significativo que hace a la institución y por su puesto a la sociedad.

Es por esto que como argumenta Eugenio Actis Di Pasquale, en su obra hacia una definición conceptual de bienestar social: “El Constructo de bienestar social a partir de concepciones del bienestar humano se integra con los ideales de equidad, justicia y libertad, sin desmedro de la diversidad humana y que consideren a las personas como participantes activos del proceso de desarrollo” (pág. 2)

De esta forma podemos deducir entonces que el bienestar social va ligado directamente a unos principios fundamentales que no se están teniendo en cuenta dentro del hospital rosario Pumarejo de López, restringiendo al empleado de ser participantes activos en el proceso de desarrollo y crecimiento no solo de la entidad sino de un conglomerado completo de personas que se sirven de este servicio de salud y que también están siendo afectados indirectamente por el fenómeno, es así como estos participantes directos (empleados). Están siendo desmeritados inconscientemente por no recibir la forma más representativa y clara de gratificación que tiene un buen trabajador por la labor que desempeña para utilidad de la institución.

Es así como De acuerdo a Sen (1997: 64-68), “a lo largo de toda la economía del bienestar se presentan tres acepciones del concepto de utilidad: a) como felicidad; b) como satisfacción de deseo; c) como elección. Estas diferentes interpretaciones llevan a considerar a la utilidad como “laxa”, dada la falta de consistencia conceptual que posee a lo largo de toda literatura (Encinar et al, 2003: 9).

Los logros de bienestar social según algunos autores, en diferentes variables de análisis:

LOGROS DE BIENESTAR SOCIAL PROPUESTOS	CAPACIDADES		NECESIDADES	CAPACIDADES y NECESIDADES
	Sen (1985, 1985b, 1995, 1996)	Nussbaum (1999, 2003, 2006)	Doyal y Gough (1994)	Desai (2003)
1- Gozar de buena salud	Evitar la morbilidad y la mortalidad, Estar adecuadamente nutrido, Tener movilidad.	Vida Salud corporal	Supervivencia Salud física Alimentos nutritivos y agua potable Atención sanitaria apropiada Seguridad en el control de nacimientos	Mantenerse vivo y ser longevo Vida Sana
2- Gozar de seguridad ciudadana	---	Integridad física	Seguridad física	Vida Sana
3- Alcanzar un nivel educativo apropiado	Saber leer y escribir Integrarse socialmente	Sentidos, imaginación, pensamiento	Enseñanza adecuada Relaciones primarias significativas	Interacción social Comunicación
4- Tener un Trabajo Decente	Integrarse socialmente	Afiliación: (A) Control del propio entorno (B)	Ambiente laboral desprovisto de riesgos	---
5- Habitar un hogar digno	Tener una vivienda digna	Control del propio entorno (B) Integridad física	Alojamientos adecuados a la protección contra los elementos Seguridad en la infancia Seguridad económica	Vivienda/albergue
LOGROS NO INCLUIDOS EN NUESTRA PROPUESTA DE BIENESTAR SOCIAL	Ser feliz, lograr autorrespeto, alcanzar la autodignidad, aparecer en público sin timidez	Capacidad para jugar Sentidos, imaginación y sentimientos, Emociones, Razón práctica, Afiliación (B), Otras especies, Control del propio entorno. (A) <i>Político</i>	Medio físico desprovisto de riesgos	Reproducirse

Tabla 12 tomada de Vallejo Chávez, *Gestión del talento humano Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.*

En ese orden de ideas podemos argumentar que esta investigación sujeta a las características del cuadro anterior y los datos que arrojó la entrevista podemos analizar que hay cuatro factores que apoyan la realidad laboral que se están enfrentando actualmente:

- El bienestar social con el que cuentan los empleados
- La Atención que les brinda el hospital para resolver sus inconformidades
- La motivación que tiene cada empleado para trabajar todos los días
- La estabilidad económica con la que cuentan los empleados.

Todos estos incisos arrojaron datos negativos en el estudio. Es decir, existe un alto de grado de insatisfacción e inconformismo por parte de los trabajadores de servicio general del hospital rosario Pumarejo de López de Valledupar, apuntando así a una depresión laboral progresiva dentro de la mayoría de los empleados. Esto, Provocado por un bajo nivel de atención y motivación retributiva por parte de la entidad que además hizo que afectara directamente a la estabilidad económica del trabajador, y consiguientemente su bienestar social.

CONCLUSIONES

Toda investigación cobra un sentido absoluto desde el momento en que nos inclinamos por un tema en específico, es a partir de allí que como visionarios del conocimiento tomamos la iniciativa para crear una disposición continua de estudiar un fenómeno en específico. Es así entonces como este trabajo de investigación crea y propone un nuevo estudio, un análisis profundo de los modelos retributivos, de la falta de oportunidades, y del bajo nivel de bienestar social que tienen los trabajadores del servicio general del hospital rosario Pumarejo de López de Valledupar.

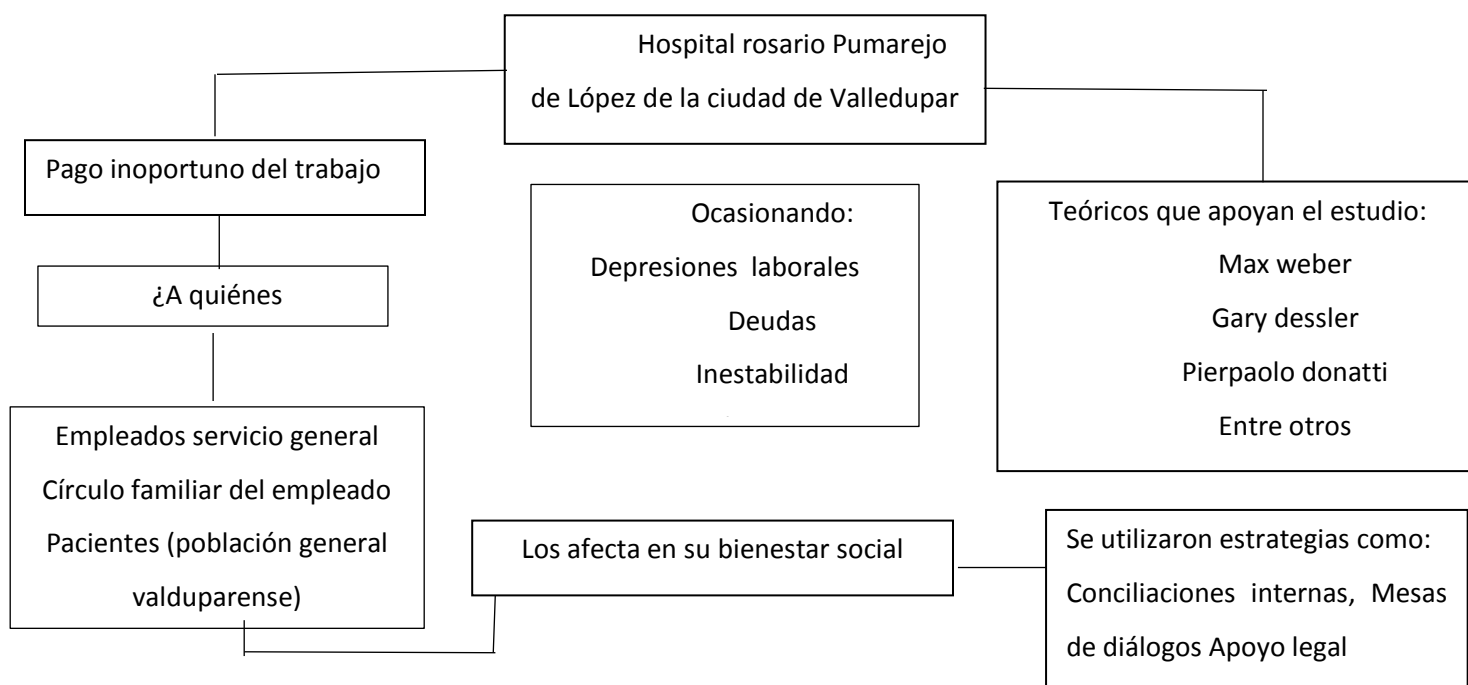
Así pues hemos determinado que dichos trabajadores durante más de tres años han pasado por muchas situaciones de vulnerabilidad de derechos, desmerito laboral, olvido institucional y otras situaciones que lo asemejan al problema concreto que es el pago inoportuno del salario y la mala retribución salarial con la que ellos cuentan en la actualidad. Junto a esto, los desórdenes organizacionales que tiene la institución, y como todo esto provocan depresión laboral en el trabajador llegando a afectar directamente el bienestar social de todo su círculo de personas que se sirve de estos recursos para la subsistencia.

En ese orden de ideas podemos concluir con las variables que se encuentran en el estudio, puesto que estas son de mucha pertinencia en complacencia a esos teóricos y a esos factores que hicieron parte de este gran análisis que busca mejor las condiciones de vida de un grupo de personas que están en dispuestos a trabajar, a luchar por sus metas diarias.

Apoyado también de grandes teóricos, esta investigación está fundamentada en teorías como la burocracia y sociología de las organizaciones de Max weber quien nos ayuda a comprender de forma precisa como las diferentes instituciones públicas (en este caso el área de

la salud) tienden a caer en un sistema burocrático donde solo se ven beneficiados unos pocos, y con una mala administración se crea una jerarquía absoluta que no permite a sus empleados velar por su propio bienestar dentro de la institución, también Gary dessler y Ricardo Valera, i.(2000) recurso y talento humano. Nos asemejan de forma detallada la importancia que tiene la retribución y remuneración salarial en cada una de las organizaciones que cuentan con un gran número de empleados, puesto que esto es precisamente lo que les permite suplir las necesidades básicas que lo lleven al desenvolvimiento y cumplimiento de propósitos personales, familiares y de superación individual.

Además de otros teóricos, esta investigación de tipo social busca crear una interdisciplinariedad en su estudio, tomando temas de índole sociológico, administrativo, organizacional, legal, económico, político y de salud que busca además generar una propuesta al nuevo conocimiento, a la ciencia, y dar iniciativas sobre esto es fundamental para proponer estrategias que permitan actuar directamente con el fenómeno y dar una posible al estudio que se está realizando.



RECOMENDACIONES

Es por esto que la investigación propone unas estrategias de implementación para la consecución de resultados eficientes dentro de la misma, llegando así a caracterizar las siguientes alternativas:

<p>1) En primera instancia debemos acudir directamente con la parte administrativa del hospital, crear mesas de dialogo entre los empleados y sus directivos para que haya una solución pertinente a cualquier inconformidad.</p>
<p>2) Con apoyo y sugerencia legal mirar que organismo de protección de los derechos laborales pueden ayudar con asesoría y la utilización de recursos legales en estas circunstancias</p>
<p>3) Crear conciliaciones internas con los trabajadores y directivos para dar respuesta a formas flexibles de pago y argumentos de por qué hay atrasos dentro de la institución junto con sus asociaciones.</p>
<p>4) Con los trabajadores; motivarlos a conocer de los derechos con los que cuentan con asesoría legal y con talleres cortos de capacitación ilustrarlos sobre el fenómeno.</p>

Anexos: entrevista semiestructurada.

1. Marco laboral

- ¿Por qué decidiste trabajar en el hospital R.P.L?
- ¿Hace cuánto laboras en el hospital?
- ¿Cómo es el ambiente laboral en la institución?
- ¿Te sientes a gusto con el trato que recibes dentro de la institución?

SI_____ NO_____ ¿por qué?

- ¿Qué tipo de contratos tenían, por cuánto tiempo?
- ¿Sientes que tu trabajo ayuda significativamente a tu bienestar social?

Si_____ NO_____ ¿por qué?

- ¿Sientes temor de dejar tu trabajo? ¿Por qué?
- ¿Has recibido algún tipo bonificación por tu trabajo?

SI_____ NO_____ ¿Cuál?

- ¿Qué aspecto de su trabajo te apasiona?
- ¿Te sientes motivado a ir todos los días a trabajar?
- ¿Has puesto alguna vez quejas o reclamos a tus jefes o directivos?

SI_____ NO_____ ¿por qué?

- Te han prestado atención los directivos a la hora de manifestar alguna inconformidad?

SI_____ NO_____ ¿por qué?

- ¿Cómo es la convivencia con tus compañeros de trabajo?

- ¿Cómo es la convivencia con tus jefes, y que tanta comunicación tienen?
- ¿Existe alguna entidad de apoyo que ustedes conozcan en caso de inconformidad?

SI____NO____ ¿por qué?

2. Marco emocional

- ¿Sientes que tu trabajo te da estabilidad económica?

SI____NO____ ¿por qué?

- ¿Cumples con las responsabilidades de tu hogar con lo que te pagan en la institución?

SI____NO____ ¿por qué?

- ¿Te sientes a gusto con la labor y el rol que juegas en la sociedad?

SI____NO____ ¿por qué?

- ¿Cómo estas económicamente, y que tanto aportas a tu familia?

- ¿Cómo podría este trabajo ayudarle a lograr lo que quiere?

- Durante un día normal, ¿se considera una persona con alta o baja energía?

- ¿Te sientes agotado?

SI____NO____

- En caso que la respuesta anterior haya sido si, ¿a quién se lo manifiestas cuando estas en ese estado?

- ¿Te queda tiempo para realizar otras actividades que te gustan?

- ¿Estas cumpliendo actualmente con los objetivos personales que te habías propuesto hace unos años atrás?

3. Percepción

- Todos los días te levantas a cumplir con tus actividades diarias, entre ellas tu trabajo, ¿te sientes motivado a ir a trabajar de la misma forma cómo te sientes motivado para realizar el resto de labores diarias?

SI _____ NO _____ ¿por qué?



ENCUENTRO DEPARTAMENTAL DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN
BOGOTÁ - BOGOTÁ
 DEL 21 AL 23 DE MARZO DE 2017

ENCUENTRO DEPARTAMENTAL DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN
 BOGOTÁ - BOGOTÁ Y LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA FUNDACIÓN DEL AREA ANDINA

Certifica a
ELIAN DAVID CARBONO
POLENTE

Por su participación en el ponente de investigación: DISTRIBUCIÓN SALARIAL Y EFECTIVIDAD A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR DE LA ECONOMÍA DE TALLERES EN EL MUNICIPIO DE BOGOTÁ, COLOMBIA

Participó como ponente en el Encuentro de Grupos, Seminarios e Interacciones de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales y el Centro de Documentación e Investigaciones Jurídicas, CEDEJ, de la Universidad Popular del Cesar, en el proyecto titulado: DISTRIBUCIÓN SALARIAL Y EFECTIVIDAD A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR DE LA ECONOMÍA DE TALLERES EN EL MUNICIPIO DE BOGOTÁ, COLOMBIA

UNIVERSIDAD CASTILLA LA MANCHA

ELIÁN David carbonó romani
 (Valledupar, Cesar, Colombia)
 +57 3123774367 @elancarbono @elancarbono @elancarbono
 elancarbono022@gmail.com

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Periódico (universa.net) 2015; “NOS ESTAN ROBANDO EL SALARIO”
- Seminario LA CALLE PUBLICADO EN 19 SEPTIEMBRE, 2017. “gerente del Hospital Armando Almeida”
- Retribución definida por Werther y Davis (2002),
- IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE BIENESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA, DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR – Álvaro Andrade, brisa salamanca y yennifer Ascanio – Fundación universitaria del Área andina – programa de especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo – marzo 2017 – Valledupar
- Teoría Z William Ouchi y Richard Pascale 11 octubre 2001
- Dic 27, 2018 (DIARIO EL PAIS VALLENATO) Protesta en el hospital Rosario Pumarejo de López por deuda de 8 meses de salario
- GESTION DE RETRIBUCIONES “UNA PERSPECTIVA ESTRÁTEGICA” -Unai vega Gómez - universidad del país vasco (upv – ehv) -titulación de master en gestión de recursos humanos - febrero del 2015 España
- (Periódico el país noticias/economía. Noviembre 2013).(revista gestionpolis). Los hospitales como una de las principales institución.
- WEBER, MAX (1923). BUROCRACIA y SOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1979) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
- DONATI, PIERPAOLO (1994) MANUAL DE LA SOCIOLOGÍA DE LASALUD
- EL SIGNIFICADO DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA LOS EMPLEADOS DEL ICBF CENTRO ZONAL NORORIENTAL DE ANTIOQUIA 2012-2015 – Estefanía úsuga castaño, maría Jaqueline Peláez cárdenas – universidad de Antioquia – facultad de ciencias sociales y humanas – departamento de trabajo social – Medellín, Antioquia 2017 Colombia.
- (codigolaboral.net), (Bienestar/ética.net).

- Diccionario SOCIOLOGICO (Recursos humanos-Idalberto. (Richardson, 1994).
- Gregorio Rodríguez Gómez, Javier Gil Flores, Eduardo García Jiménez,. Granad (España). 1996.
- Actis Di Pasquale, E. (2015). Hacia una definición conceptual de bienestar social. El debate desde la economía del bienestar hasta enfoque de las capacidades. In VI Encuentro Regional de Estudios del Trabajo.
- Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. Riobamba: La Caracola Editores.
- Cantero-Téllez, E. A., & Ramírez-Páez, J. A. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 47(6), 627-636.
- Köhler, H. D. (2006). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Delta Publicaciones.
- BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA – sheily jubelkys López salinas - universidad rafael landívar – facultad de humanidades- licenciatura en psicología industrial/organizacional (pd) - escuintla, enero de 2015 – sede regional escuintla Guatemala.
- SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO CON ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO EN RELACIÓN CON SU RETIRO DEL SERVICIO – Claudia bolena fajardo Urrea – universidad del rosario – facultad de jurisprudencia - maestría en derecho administrativo – Bogotá D.C 2015 Colombia.
- INCLUSION LABORAL DEL SOCIÓLOGO EN LAS ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS EN EL MUNICIPIO DE VALLEDUPAR – óscar Fernando herrera Carvajal, nidia rosa rodríguez Páez – universidad popular del cesar – facultad de derecho ciencias políticas y sociales – programa de sociología – Valledupar, cesar 2014.