

**FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL
ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Y SU INCIDENCIA EN LA
ALTA GERENCIA DE LA ORGANIZACIÓN**

**NINI PAOLA FORTICH MANGONES
YOHASTA JAVIER PINZÓN BELTRÁN**

TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

MBA

DIRECTOR:

VERONICA TORDECILLA ACEVEDO, MBA

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

CARTAGENA DE INDIAS D.T Y C.

2016

DEDICATORIA

A Dios, quien nos ha llenado de conocimiento y prudencia para adelantar este proyecto de vida significativo para nosotros, en el sector salud que hoy atraviesa una de las más grandes crisis del sector.

A nuestros familiares, quienes nos han apoyado incondicionalmente en la realización de este trabajo, aportando en la creación del mismo con su tiempo y respeto.

A los funcionarios de la ESE Hospital Universitario del Caribe, por complementar nuestro conocimiento, sentimientos y realidades, en el desarrollo del mismo.

Al cuerpo docentes que nos permitieron formar y moldear nuestro carácter gerencial en el desarrollo de la Maestría, otorgándonos herramientas tangenciales y resolutivas en el proceso de conflictos que encontramos hoy en el sector salud.

A nuestros compañeros que día a día aportaron su conocimiento y capacidades, para entender que un gran líder no solo está lleno de intelecto y emociones sino también de mucha humildad.

Nini Paola

Yohasta Javier

RESUMEN

El presente documento analiza las formas de contratación laboral de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe y su incidencia con la alta gerencia, partiendo de una revisión bibliográfica de autores reconocidos y entrevistas realizadas por medios de comunicación locales y nacionales de los últimos 2 años (2015-2016). Lo que se intenta es: (a) identificar las diferentes formas de contratación empleada por la ESE Hospital Universitario del Caribe y como inciden las relaciones interpersonales del personal asistencial y administrativo con sus directivas en la prestación del servicio ante los usuarios y proveedores, contrastando con las teorías administrativas de Frederick Herzberg y Maslow; (b) y recopilar las diferentes situaciones presentadas en la implementación de estas formas de contratación.

Nini Paola Fortich Mangones

Yohasta Javier Pinzón Beltrán

Director:

Verónica Tordecilla Acevedo, MBA.

ABSTRACT

This paper analyzes the forms of employment contracts of the State Social Enterprise Hospital Universitario del Caribe and its impact with senior management, based on a literature review of authors recognized and interviews conducted by means of local and national media for the last 2 years (2015-2016). What is intended is: (a) identify the different forms of contract used by the ESE and how they affect interpersonal relationships of care and administrative staff HUC with its directives in the service to users and suppliers; and (b) collect the different situations presented in the implementation of these forms of contract.

LISTA DE CONTENIDO

Glosario	10
Capítulo 1. Introducción e Información General.....	12
1.1. Introducción	12
1.2. Problema de Investigación	12
1.2.1. Descripción del Problema.....	12
1.2.2. Pregunta de Investigación	13
1.3. Objetivos	13
1.3.1. General.....	13
1.3.2. Específicos.....	14
1.4. Justificación	14
Capítulo 2. Marco Teórico y conceptual.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Aspectos Conceptuales.....	19
2.2.1. Formas de Contratación Laboral.	20
2.2.3. Dinámica de las Relaciones Interpersonales.....	26
Capítulo 3. Diseño Metodológicos	34
Capítulo 4. Resultados y Análisis	37
4.1. Análisis de las Diferentes Formas de Contratación Laboral.....	38
4.2. Modalidades de Remuneración	41
4.3. Análisis de Dinámica de la Relación Colectivas.....	45
4.4. Análisis de los factores críticos de perturbación de las relaciones entre el personal asistencial y administrativo con la alta gerencia.	62
4.5. Incidencias de las formas de contratación laboral de la ESE HUC.....	71
Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones	75
5.1. Conclusiones	75
5.2. Recomendaciones	77
Referencias Bibliográficas	79
Anexos	82

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. Comparativo Maslow – Herzberg.....	29
Grafica 2. Análisis Cuantitativo de las Formas de Contratación Laboral.....	40
Grafica 3. Organigrama ESE Hospital Universitario del Caribe	47

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Formas de Contratación Laboral	38
Tabla 2. Modalidad de Remuneración - Deducciones de Ley	41
Tabla 3. Modalidad de Remuneración – Prestaciones Sociales	42
Tabla 4. Modalidad de Remuneración – Prestacion Social Función Pública	43
Tabla 5. Comparativo de Escala Salarial	49
Tabla 6. Incidencias en Análisis OPS.....	71
Tabla 7. Incidencias en Análisis Funcionarios Públicos	72
Tabla 8. Incidencias Análisis Outsourcing y Sindicatos Gremiales	73
Tabla 9. Incidencias en Análisis Empresa Suministro Temporal	74

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Escala Salarial Planta de Cargos	83
Anexo 2. Escala Salarial OPS.....	83
Anexo 3. Escala Salarial Empresa Suministro Temporal	86
Anexo 4. Reporte Decreto 2193, ESE Hospital Universitario del Caribe	87
Anexo 5. Acuerdo 003- 2011	88
Anexo 6. Reporte SIHO 2193. Planta de cargos 2015.....	98
Anexo 7. Necesitamos insumos para salvar vidas: enfermeros del HUC	99
Anexo 8. Empleados administrativos de HUC suspendieron actividades	100
Anexo 9. Empleados del área de radiología del HUC completan cuatro días en paro Trabajadores del HUC se unen a las protestas nacionales por crisis en la salud ...	101
Anexo 10. Trabajadores del HUC se unen a protestas nacionales por crisis en salud...	102
Anexo 11. Trabajadores del HUC protestan en la avenida El Consulado	103

GLOSARIO

E.S.E: Empresas sociales del Estado, constituyen una categoría especial de entidad pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas o reorganizadas por ley o por las asambleas o concejos. El objetivo de las Empresas Sociales del Estado será la prestación de servicio de salud, entendidos como un servicio público a cargo del Estado y como parte integrante del Sistema de Seguridad Social en Salud.

Empresas de Servicios Temporales: Es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas, el carácter de empleador (Ley 50, 1990. Artículo 71)

EPS: significa entidad promotora de salud y es la encargada de promover la afiliación al sistema de seguridad social.

Giro Directo: El giro directo es un mecanismo previsto por la Ley 1438 de 2011 a través del cual el Ministerio de Salud y Protección Social gira directamente los recursos del Régimen Subsidiado a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) sin que pasen por la Entidad Territorial. De esta manera busca agilizar el flujo de recursos hacia las IPS y así garantizar la continuidad en la prestación de servicios a los afiliados al sistema de salud.

Intermediación Laboral: se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones (Decreto 2025, 2011. Artículo 1)

Planta de Cargos: Es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una Entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto 785 del 20 abr. 2010

Sector público: Por sector público se entiende el conjunto de instituciones u organismos que regulan, de una forma u otra, las decisiones colectivas de carácter político, económico, social y cultural de un país. (Http)

SIHO: Para consultar el cumplimiento en la oportunidad del reporte de información de que trata el Decreto 2193 de 2004, de cada una de las ESE del país, con lo cual se da cumplimiento a lo previsto en el anexo No. 2 de la Resolución 710 de 2012, modificada por la Resolución 743 de 2013.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL

1.1.Introducción

Las formas de contratación laboral en Colombia, siempre ha sido un factor clave e importante en el desarrollo de los diferentes sectores industriales, sin dejar de lado el sector salud, uno de los más influyentes en la historia del desarrollo económico, quien ha presentado diversos conflictos administrativos, jurídicos y financieros con la alta gerencia de las empresas sociales del estado; por las diferencias en las garantías laborales, las prestaciones sociales, y la escala salarial entre quienes integran la función pública con otros profesionales de la salud subcontratados por terceros, bien sean cooperativas de trabajo asociados, orden de Prestacion de servicios (OPS), o por agremiaciones sindicales. Sin importar las formas de contratación en las empresas sociales del estado, hay establecida una relación de trabajo como principio fundamental constitucional

1.2. Problema de Investigación

1.2.1. Descripción del Problema.

El fenómeno de la subcontratación nació en Colombia a principios de los años 80 (Giraldo Valencia, Giraldo. 2015. Contratación laboral en Colombia), como apalancamiento financiero para las grandes empresas las cuales se encontraban en una crisis debido a la recesión global, y este a su vez se ha convertido en un obstáculo para la exigencia del derecho laboral en especial ha tenido una connotación en el sector salud para el desarrollo de los hospitales públicos del país.

Este aspecto de la subcontratación genera rendimientos de costos para las empresas, pues obtienen una mano de obra más barata y a la vez calificada, pero en relación con los trabajadores tercerizados, ha causado un detrimento en sus derechos laborales, y estos se ven limitados a exigir garantías en cuanto a sus derechos, pues la organización sindical

en este tipo de contratación no es permitida por la clase de relación que surge entre la empresa contratante y el trabajador tercerizados, que no es más que un contrato civil de prestación de servicio donde no se concibe una relación directa con la institución o hospital donde se presta el servicio.

En Colombia los derechos laborales de trabajadores subcontractados se ven cada día más afectados, es uno de los países en donde esta clase de derechos se viola a cada momento, donde prima el interés particular sobre el general, al no aplicarse las normas en su contenido formal (Giraldo Valencia, Giraldo. 2015. Contratación laboral en Colombia).

Por tal razón este proyecto va encaminado analizar el impacto que está y la estabilización económica de los empleados misionales contratados a través de empresas de suministro de personal, cooperativas de trabajo y agremiaciones sindicales de especialistas en la ESE Hospital Universitario del Caribe.

1.2.2. Pregunta de Investigación

¿Cómo las formas de contratación laboral en las Empresas Sociales del Estado de Colombia, inciden en las relaciones interpersonales entre el personal asistencial y administrativo del HUC con sus directivas?

1.3. Objetivos

1.3.1. General.

Establecer las incidencias de las formas de contratación laboral de la ESE Hospital Universitario del Caribe en las relaciones del personal asistencial y administrativo con las directivas de la organización.

1.3.2 Específicos.

- Identificar y clasificar cuales son las formas de contratación en la ESE Hospital Universitario del Caribe.
- Identificar las modalidades de remuneración de personal en el HUC.
- Describir las dinámicas de las relaciones colectivas de trabajo del personal asistencial y administrativo en el HUC.
- Analizar los factores críticos de perturbación de las relaciones entre el personal asistencial y administrativo con la alta gerencia

1.4. Justificación

En Colombia han venido cambiando las relaciones laborales entre empleador y empleado. Ha pasado en estos términos de ser un país con un sistema de protección laboral a un sistema que maneja alta flexibilidad en las distintas formas y maneras de contratar las empresas a las personas (Bernal Pedraza, Ferney. 2011).

Desde la creación de las Empresas Sociales del Estado por parte del estado mediante el Decreto 1876 de 1994, las cuales constituyen una categoría especial de entidad pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa cuyo objetivo es la prestación de servicios de salud como parte integrante del sistema de Seguridad Social en salud de Colombia, se ha generalizado en estas organizaciones que su recurso humano asistencial no pertenece o hace parte de la Planta de cargos sino que es suministrada por terceros para cumplir las funciones misionales en las ESE.

La Sentencia C-171 de 2012 declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 59 de la Ley 1438 del 2011, señalando que la facultad que otorga esa norma a las empresas sociales del Estado para operar mediante terceros solo es posible “siempre y cuando no

se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados”.

Sin ser suficiente lo anterior, la mencionada jurisprudencia conmina a todos los empleadores, de los sectores público y privado, a que para el desempeño de funciones permanentes y propias de las empresas “se respete el vínculo laboral”, garantizando, “el contrato laboral y se protejan los derechos laborales de los trabajadores”, lo que lleva a estigmatizar la llamada “tercerización”.

Dado que en los años setenta la legislación laboral limitaba los contratos a término fijo y prohibía los que se pactaban inferiores a un año, con el fin de ofrecerles a los trabajadores estabilidad, el Estado era considerado un gran empleador y este estatus demandaba una legislación especial para los trabajadores del Estado y para los funcionarios públicos, que les distinguía del sector privado. Los empleados eran incentivados a la vinculación a sindicatos, siendo por ello protegidos con fueros especiales.

Desde el año 2000 es muy común ver como la crisis en el sistema de Salud de Colombia se está desbordando. Uno de los factores que ha agudizado esta crisis es la forma de contratación laboral de las personas que cumplen los procesos misionales en las ESE. Últimamente en la prensa Nacional y Local se ha presentado al gremio de los médicos, enfermeras, auxiliares y especialistas exigiendo mejores condiciones laborales, estabilidad y mayor remuneración de sus servicios. Para este aspecto, ni el Gobierno Nacional ni los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado en el sector salud se han puesto de acuerdo para encontrar una solución a la crisis antes mencionada.

El derecho laboral comenzó a ser un derecho en contracción, debido a que la economía de mercado definía la competitividad y las condiciones laborales que influían en el costo final del producto. Por ende, empezaron a visualizarse en el mercado formas alternas de contratación

El presente trabajo busca servir como modelo de estudio y análisis para las Empresas Sociales del Estado, en cuanto a la manera como impactan las diferentes formas de vinculación laboral en la relación del personal asistencial y administrativo con la alta gerencia de la organización.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

Realizando un previo estudio acerca de las formas de contratación laboral de la empresa social del estado y su incidencia en la alta gerencia de la organización en Colombia, podemos determinar que hay pocas investigaciones formales referentes al tema; contrario a variados artículos de prensa a nivel nacional y publicaciones de revistas de asociaciones de hospitales y médicos en Colombia, que citan cíclicamente el comportamiento de las diferentes formas de vinculación en las ESE a través de la trazabilidad normativa que ha tenido el sector salud en Colombia. De esta forma logramos recopilar la información más asertiva para el proyecto de grado.

Dentro de la información recopilada encontramos investigaciones realizadas en el sector salud Colombiano, en donde se expusieron las distintas características de las relaciones laborales en el sector salud por parte de los profesionales que se encuentran vinculados a través de terceros; una muestra de ello lo podemos corroborar en el estudio de caso: Relaciones laborales en el sector salud: el sistema general de seguridad social en salud de Colombia, el caso de la ciudad de Cali. Investigadora principal: Janeth Mosquera Becerra. Trabajadora Social. Master en Trabajo Social; Auxiliar de investigación: Hilda Viviana Bedoya, Comunicadora Social.

Fueron explorados aspectos claves de las relaciones laborales individuales y colectivas en el sector salud en la ciudad de Cali. En general, se encontró que son los nuevos profesionales que se vinculan al mercado laboral quienes se están viendo afectados por las transformaciones en el mundo del trabajo. El personal nuevo se está enfrentando a los ajustes propuestos por la flexibilización laboral: disminución del salario de base y aumento del salario variable, tercerización de la relación laboral, inestabilidad en el empleo, contratación temporal y pérdida o disminución de las garantías laborales. Se

encontró un creciente aumento de formas de vinculación no laborales con la figura de la contratación civil, comercial, administrativa o de prestación de servicios y, en los últimos años, un aumento del uso de la intermediación contractual a través de las cooperativas.

Un segundo estudio encontrado por estudiantes de pregrado de la Universidad de Cartagena, quienes en el año 2013; realizaron una investigación en la ESE hospital universitario del caribe, en el cual caracterizaron el área de la gestión del talento humano, así: Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E hospital universitario del caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T y C. Lina Andrea Mercado Chavarriaga y Mayra Alejandra Moreno Martínez.

El resultado obtenido en la organización consideró al talento humano como un activo intangible fundamental, de allí la importancia de su constante estudio, evaluación y actualización en busca de mejoras para el personal. El 82% de la muestra, consideró que el Hospital no los ayuda a cumplir con sus metas personales, tales como ascensos. La planeación estratégica del Hospital está poco difundida entre el personal, sus metas, objetivos, misión y visión, no son de conocimiento general, lo que hace que los trabajadores no tengan una idea clara hacia dónde va dirigida a ESE, y los principios por los que generalmente se rige.

Otro referente considerado en la investigación fue el estudio enmarcado en la tercerización laboral como estrategia empresarial, que permitió establecer los elementos claves incorporados en la tercerización; citado: La tercerización/outsourcing como estrategia organizacional: revisión del estado del arte. Investigadores, Jorge Iván Luque Malat, Lía Marcela Marín Narváez, Giovanna Salcedo Toro.

El resultado obtenido de la revisión literaria realizada en este estudio permitió identificar elementos que han ido evolucionando a través de los años de acuerdo al interés de los autores, basados en variables macroeconómicas o globalizadas que han llevado a las compañías a implementar este tipo de estrategias en busca de la sostenibilidad en los mercados. El valor agregado que puede obtener una compañía mediante la implementación de un proceso de tercerización se debería ver plasmado en el retorno de la inversión, mejoramiento de los procesos y la competitividad.

De esta manera se pudo visualizar que se han realizado algunos estudios acerca de la tercerización laboral en el sector salud colombiano y los objetivos de estos estudios coinciden en las pocas garantías laborales, en la desventaja de la flexibilidad en la contratación lo cual otorga inestabilidad al profesional, disminución en la competitividad salarial, pocas políticas de incentivos laborales representadas en una desmotivación personal por ejercer las funciones contratadas por la alta gerencia de las ESE, quienes son determinantes en la forma de vinculación que ejerce sobre los profesionales asistenciales y administrativos, terminando por afectar la prestación del servicio que se brinda a los usuarios, quienes reciben un servicio de baja calidad, inoportunidad y no gozan de integralidad, formando barreras de acceso a la atención en los servicios de salud y por ende el deterioro en las relaciones con los proveedores.

2.2. Aspectos Conceptuales

El fundamento teórico de este trabajo de investigación tiene sus bases en teorías pre existentes en la administración enmarcado a dar explicación de los objetivos específicos establecidos en el mismo; teniendo en cuenta temas a tratar como las diferentes formas de contratación laboral y su escala salarial, las relaciones interpersonales de estos trabajadores con la organización. Cada tema se precisa con fundamentos técnicos que

permiten obtener unos resultados globales en la toma de decisiones a la alta gerencia a nivel administrativo y financiero.

2.2.1. Formas de Contratación Laboral.

Las formas de contratación laboral que se presentan a continuación, hacen referencia únicamente a la variedad de vinculación permitida en las empresas sociales del estado de Colombia, las cuales son de carácter público. Para las ESE no son permitidas las figuras de contratos a término fijo, indefinido o labor por obra, teniendo en cuenta que son empresas del sector público; por tanto se descarta cualquier tipo de contratación distinta a las contempladas por la ley.

- Tercerización u Outsourcing.

La tercerización ha sido planteada como una herramienta de crecimiento para el desarrollo del país, marcado en una figura jurídica en el cual se delega a un tercero para que en su nombre y representación realice una obra o labor con su propio financiamiento sin aval del Estado, en este caso para la ESE el Ente Territorial no da aprobación o negación en la contratación laboral; el ET solo actúa como un organismo de vigilancia y control respecto a los servicios de salud ofertados por cada IPS pública o privada, aun cuando los ingresos recibidos por parte de los outsourcing o tercerizados, son por vía del Giro Directo los cuales son recursos provenientes del SGP.

El outsourcing es el proceso en el cual las ESE delegan una parte de sus procesos, que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra empresa, la cual es contratada para desarrollar esos servicios. Esto libera a la ESE para enfocarse en el objetivo principal de la Prestacion de sus servicios en salud. (El costo oculto del Outsourcing, 1996. pp. 116 a 123)

La tendencia a la tercerización tanto a nivel local como en el exterior ha ido en aumento a lo largo del desarrollo de la economía del mundo. El impulso de una mayor eficiencia y reducción de costos ha obligado a muchas organizaciones a especializarse cada vez más en un número limitado de áreas clave.

Empresas líderes han adoptado estrategias de tercerización más sofisticadas y han externalizado procesos básicos como el diseño, ingeniería, fabricación y comercialización (McIvor, 2008). Estas organizaciones se han beneficiado en gran medida del acceso a las capacidades especializadas de los proveedores en una serie de procesos de negocio (Aron & Singh, 2005).

Proveedores especializados pueden desarrollar una mayor profundidad de conocimiento, invertir más en sistemas y procesos, y lograr eficiencias a través de economías de escala y experiencia, aprovechando las capacidades de los procesos de negocio más críticos y mejorar sus propias capacidades básicas internas que impulsan la ventaja competitiva. Sin embargo, las organizaciones que los contratan están fallando en la capitalización de las oportunidades que ofrece la contratación externa. Las empresas necesitan volver a evaluar rigurosamente cada una de sus funciones como posibles candidatos de tercerización (Gottfredson, Puryear, & Phillips, 2005).

De otro lado, Jonson y Scholes (1997) sostienen que el origen de la palabra en inglés outsourcing (acrónimo de "outside resource using") es el resultado de la integración vertical entre las empresas, donde la empresa conocida en este caso como principal, delega un proceso en otra empresa denominada agente.

Para Moncada y Monsalvo (2000) la tercerización consiste en delegar a otras empresas, la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales que, anteriormente, asumía, a través de sus propios empleados, de manera directa. Se busca básicamente que la

empresa se concentre en su objeto principal dejando a otras empresas especializadas una serie de labores por las cuales se estaba perdiendo agilidad y productividad. Así mismo, resaltan que la tercerización es la tendencia utilizada cada vez con mayor frecuencia por las empresas.

Es por ello que a las ESE, inicialmente se les permitió contratar con terceros algunos de los servicios que ofertaban a sus usuarios, sin ser este el principal u objeto social de la institución; ya que debía usarse como un mecanismo de apoyo y crecimiento, en el cual se veían a estos terceros como aliados estratégicos para la organización; y que estos le permitiera tener mayor productividad y eficiencia en la calidad de la prestación de servicios, maximizados en el flujos de recursos.

- Contrato de prestación de servicios.

Se perciben honorarios por el cumplimiento de los servicios acordados, ya que está definido claramente el monto del contrato y su forma de pago, el cual es mensual. No existe una relación laboral entre la parte contratante y la parte contratista, por lo tanto no se generan prestaciones sociales con cargo a la ESE, cualquier tipo de pago de la seguridad social corre por cuenta del contratista.

Los contratistas tienen autonomía técnica, realizan sus actividades dependiendo del objeto del contrato, no tienen horario de trabajo preestablecido por la entidad; aun cuando el reporte de sus actividades deben detallarse de manera mensual al interventor de su función, el cual vigila o controla que la actividad se cumpla según lo contratado y no se vulneren los derechos o deberes pactados en la forma del contrato por prestación de servicios.

Los contratistas cumplen con lo pactado en el contrato, utilizando sus propios medios o elementos y pueden prestar el servicio a través de determinadas personas si así lo permite

el contrato; aun cuando la ESE Hospital Universitario del Caribe, brinda a los contratistas por OPS Software, Hardware, y espacios físicos en el cual se pueda desarrollar la labor contratada.

- Funcionarios Públicos.

Función pública por nombramiento Ordinario: cuando el empleo sea de libre nombramiento y remoción.

Nombramiento provisional: cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado por concurso, por necesidades del servicio y hasta por cuatro meses en forma ordinaria, o extraordinaria máximo otros cuatro meses cuando se trate de proveer empleos cuyo titular se encuentre en comisión de estudios o cuando previa solicitud motivada de la entidad así lo autorice la Comisión Nacional del servicio civil.

Carrera administrativa: cuando se trate de proveer empleos de carrera con personal seleccionado por concurso, por necesidades del servicio por la Comisión Nacional del servicio civil.

- Cooperativas de trabajo asociado.

Las cooperativas de trabajo asociado tienen su origen en la ley 79 de 1988, las cuales son empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras, o la prestación de servicios en forma autogestionaria, es decir mediante el sistema de organización de una empresa según el cual los trabajadores, en este caso los cooperados o asociados, participan

Activamente de todas las definiciones sobre su desarrollo, economía, funcionamiento, etc. para lograr los fines de la entidad y satisfacer las necesidades de sus asociados y de

la comunidad en general. Los aportantes de capital a la cooperativa son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa.

- Las empresas de trabajo asociado.

Son entidades de naturaleza asociativa, surgieron hace relativamente poco tiempo en el país y fueron reguladas por la ley 10 de 1990 y su decreto reglamentario 1100 de 1992. Son organizaciones económicas productivas cuyos asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos además entregan al servicio de la organización una tecnología o destreza, u otros activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, que tienen como objetivo la producción, comercialización y distribución de bienes básicos de consumo familiar o la prestación de servicios individuales o conjuntos de sus miembros.

Al definirse la Empresa Asociativa de trabajo tiene un carácter típicamente comercial ya que se trata de unos aportes que hacen posible el funcionamiento de la misma y forman su patrimonio para el cumplimiento de los fines que no son otros que prestar servicios a terceros a través de sus asociados, tienen prohibición expresa de ejercer funciones de intermediación o establecer vínculos de empleador o patrono con sus asociados y su labor es la de desempeñar labores de carácter comercial, al producir, comercializar y distribuir bienes básicos de consumo familiar, o en su caso, que sería lo más frecuente en el sector salud, la prestación de servicios.

Su naturaleza jurídica no se da en el vínculo laboral sino en la asociación de personas para el logro de fines comerciales mediante la relación con terceros. Aquí el servicio lo entenderíamos como toda actividad humana manual, técnica, tecnológica, profesional y científica encaminada a la producción, comercialización y distribución de los bienes de consumo, estableciéndose una estrecha relación entre el aporte del trabajo del asociado como servicio a la empresa asociativa para el logro de sus fines. Los valores facturados por los honorarios médicos es según lo pactado contractualmente por Valor Hora /

Promedio de Atenciones Paciente, estructurado en una tarifa institucional de manera bilateral entre la ESE Hospital Universitario del Caribe y los diferentes Sindicatos médicos.

En razón a que la ESE opera bajo contratos de riesgo compartido mediante 19 aliados estratégicos que prestan sus principales servicios, dichos outsourcing registran y pagan su propia nomina, lo cual no hacen parte de la relación contractual directa de la entidad; los subgerentes Científicos hacen parte del convenio docencia servicio de la universidad de Cartagena y son financiados por el Alma Mater.

- Sindicalización.

En Colombia el derecho a la libre asociación para defender los intereses está garantizado y protegido en el Código Penal, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990. En el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 356, subrogado por la Ley 50 de 1990, Art. 40, se determina la clasificación de los sindicatos en de empresa, de industria, gremiales y de oficios varios, definiéndolos así:

- De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
- Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,
- De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles e inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

En el sector salud tiene mejor expresión el sindicato gremial (asociación de médicos, enfermeras, auxiliares de servicios asistenciales, odontólogos, etc.), debido a que tienen cobertura más amplia, pues no se restringen al ámbito de una empresa o institución y pueden desarrollar su acción sindical por rama de servicios. La ESE Hospital Universitario del Caribe, contrata con diferentes agremiaciones sindicales, algunas de ellas son: Asomed, Integrasalud, Singremecar, Anestesum, y Asobocot.

2.2.3. Dinámica de las Relaciones Interpersonales.

Luego de conocer y establecer las diferentes formas de contratación laboral presentada dentro de la formalización contractual en la ESE Hospital Universitario del caribe, se pudo conocer las dinámicas de las relaciones interpersonales de estos trabajadores con la organización; para ello se inició con las diferentes etapas que involucran algunos autores reconocidos, en esta relación contractual.

- Motivación e Incentivos.

Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. Esta autor interpreta al ciclo motivacional de la siguiente manera: “cuando surge una necesidad esta es una fuerza dinámica y persistente, que origina un comportamiento, cada vez que aparece una necesidad esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo, y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio”. Chiavenato

(2001, p. 70) Una vez satisfecha la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio anterior y a su manera de adaptación al ambiente.

La satisfacción de algunas necesidades es transitoria y pasajera, es decir, la motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades a medida que van apareciendo.

En el ciclo motivacional, la necesidad se ha satisfecho. A medida que el ciclo se repite, el aprendizaje y la repetición (refuerzos) hacen que los comportamientos se vuelvan más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad. Algunas veces la necesidad no puede satisfacerse en el ciclo motivacional, y puede originar frustración, o en algunos casos, compensación (transferencia hacia otro objeto, persona o situación).

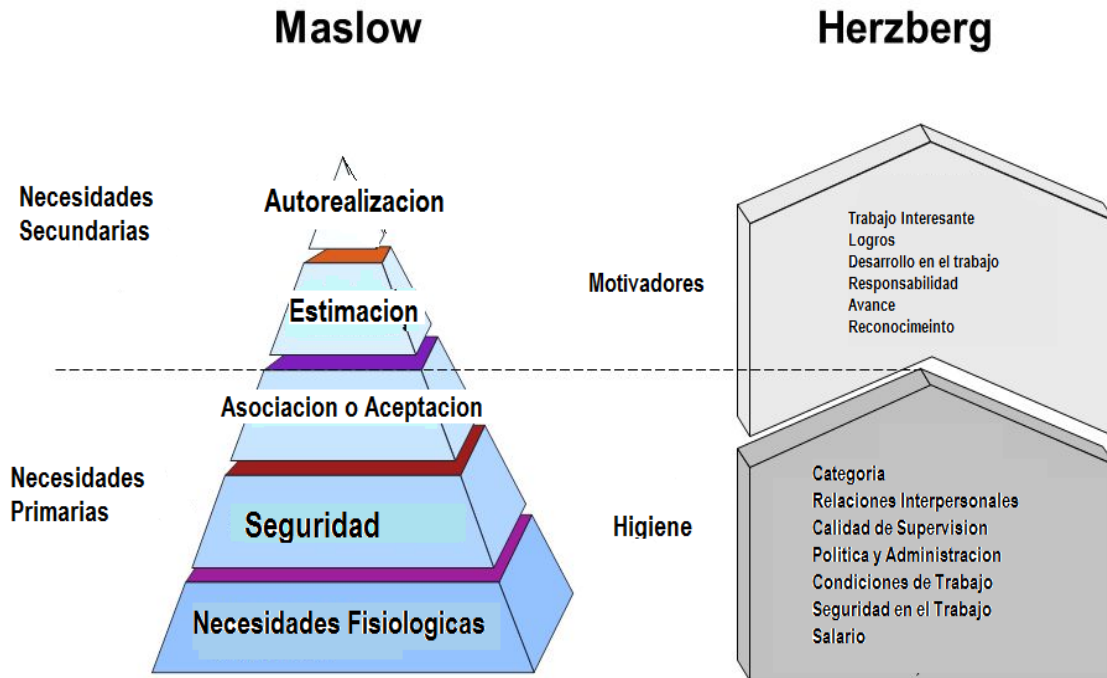
Cuando se presenta la frustración en el ciclo motivacional, la tensión que provoca el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera u obstáculo que impide su liberación; al no hallar la salida normal, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida, bien sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etc. Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, el cual tenía el criterio que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal.

Frederick Herzberg define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia. (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo, seguridad laboral, relaciones con el supervisor) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña; la insatisfacción en el cargo es función del contexto.

Para proporcionar motivación en el trabajo Herzberg propone “el enriquecimiento de tareas” el cual consiste en la sustitución de tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal. El enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación del personal. También aparecen aspectos no deseables como por ejemplo aumento de ansiedad, aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de sus trabajos, sentimiento de explotación.

- Efectos deseables: aumento de motivación, aumento de la productividad, reducción del ausentismo, reducción de la rotación del personal
- Efectos indeseables: aumento de la ansiedad, sentimiento de explotación, reducción de las relaciones interpersonales.



Grafica 1. Comparativo Maslow – Herzberg
Fuente: International Management Frank Thielicke

Los factores de higiene de Frederick Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social con el factor de asociación o aceptación; mientras que los factores motivacionales se refieren a las necesidades secundarias: de estima y autorrealización, ya que estas se fundamentan en la responsabilidad en el desarrollo del trabajo, los logros alcanzados, un trabajo interesante y un reconocimiento en las funciones realizadas. Es por ello que las teorías administrativas de Frederick Herzberg y Maslow se interrelacionan en la demostración de las incidencias generadas en la formas de contratación laboral del personal asistencial y administrativos con la alta gerencia de la ESE HUC.

El modelo de Maslow considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía, a la vez que sostiene que antes de que se puedan satisfacer necesidades más complejas y de orden más elevado, es preciso satisfacer determinadas necesidades primarias. Este modelo se puede conceptuar como una pirámide en la que

las necesidades primarias se encuentran ubicadas en la base mientras que las de mayor nivel se ubican en la parte superior.

Las necesidades básicas son las que anteriormente se describieron como pulsiones primarias: necesidad de agua, alimento, sueño, sexo y cosas por el estilo. En el siguiente escalón jerárquico se encuentran las necesidades de seguridad; Maslow sostiene que las personas necesitan de un ambiente seguro a fin de funcionar con efectividad.

Las necesidades fisiológicas y de seguridad conforman las necesidades de orden inferior. Solamente cuando han sido satisfechas las necesidades básicas de orden inferior puede una persona considerar la satisfacción de las necesidades de orden superior, que consisten en el amor y pertenencia, la estima y la autorrealización.

- **Clima Laboral.**

Clima organizacional se define como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra (García Ramírez, M. Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de Guanajuato)

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Schein, (citado por Davis, 1991) menciona que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones

interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Por último Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

- Relaciones Interpersonales.

Teoría humanista de la administración, (de las relaciones humanas) surgió en estados unidos, expuesta principalmente por Elton Mayo, como reacción a la teoría clásica de la administración. Se demostró que la eficiencia laboral es producto de la integración social de los empleados y no de su trabajo aislado, indicando la importancia de la comunicación en el resultado del desempeño de las personas. Se estuvo de acuerdo en la creación de sindicatos dentro de la empresa, en búsqueda de estructuración de reglamentos y prácticas sociales, basadas en el principio de que se es más eficiente cuando se es tenido en cuenta.

Los conceptos anteriormente esbozados nos ayudan a entender la importancia de las dinámicas de las relaciones interpersonales presentadas en las ESE, tales como la motivación e incentivos recibidos, el clima laboral y las relaciones interpersonales desarrollados en la interacción entre el individuo y su contexto.

De aquí pudimos inferir que una de las necesidades básicas y principales del trabajador por ende se constituye el salario recibido como la contra prestación del servicio realizado, el cual se ve afectado en la medida del cumplimiento o de la satisfacción del mismo. Acorde al salario como necesidad básica, se encuentran también las necesidades

fisiológica como complemento, es decir la infraestructura física, la seguridad y los insumos otorgados a los trabajadores como herramientas para desarrollar adecuadamente las funciones contratadas, las cuales inciden directamente en la oportunidad y eficacia de la prestación de los servicios. La insatisfacción de estas necesidades generaría en los trabajadores lo que conocemos como falta de sentido de pertenencia, baja autoestima, malas relaciones interpersonales y el deseo de satisfacer estas sin importar el medio o lo primacía de los valores institucionales.

CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICOS

Tal como se mostró en la formulación del problema, es importante destacar que toda la metodología empleada pretende sustentar las formas de contratación laboral en la ESE, por tanto no se planteó una hipótesis, dado que toda la sustentación de las formas de contratación laboral en las Empresas Sociales del Estado de Colombia, que inciden en las relaciones interpersonales entre el personal asistencial y administrativo del HUC con sus directivas, se contrastó a la luz de las Teorías administrativas de Frederick Herzberg y Maslow.

La metodología para el desarrollo del trabajo se planteó en las siguientes fases:

Fase 1: se inició el proceso de investigación con la observación de las relaciones del personal asistencial y administrativo con la alta gerencia; en la cual se dimensionó el comportamiento de los vinculados laboralmente al HUC en su entorno psicolaboral, de manera individual y asociativa con la organización; observamos las diferentes formas de contratación o vinculación que se presentan en la ESE y como estas inciden en la calidad y en la prestación de los servicios ofertados por la institución, así como también las diferentes modalidades de remuneración percibidos, satisfacción y oportunidad de la misma; lo cual permitió describir las dinámicas de las relaciones colectivas. Seguido la recopilación de antecedentes o estudios técnicos relacionados con la problemática anteriormente descrita, en la cual recopilamos tesis de pregrado, tesis de maestrías, entre otros estudios realizados en el sector salud por funcionarios públicos, abogados, entre otros. Se recopilaron las teorías administrativas de autores reconocidos y normativos que permitieron conceptualizar los estudios adelantados, y sustentaron las incidencias que se presentaron en la investigación objeto de estudios.

Fase 2: se recopiló documentos propios de la ESE Hospital Universitario del Caribe suministrada por las oficinas de Gestión Humana, Desarrollo Estratégico y Subgerencia Administrativa y Financiera; los cuales permitieron contrastar la información en el marco del convenio desempeño 2015, plan de saneamientos fiscal y financiero presentado y aprobado por la Superintendencia Nacional de Salud a corte del 2015, y contratos de los terceros referenciados en las tablas de las diferentes formas de contratación que presenta la ESE, así como también la información reportada en el sistema de información SIHO, lo cual se contrastó con las teorías administrativas de Frederick Herzberg y Maslow permitiendo conocer la información necesaria para diagnosticar las dinámicas de las relaciones interpersonales existentes.

Fase 3: se inició el proceso de análisis de cada una de las fuentes de información recopilada, las cuales permitieron sustentar y evidenciar la problemática encontrada en el proceso de observación realizado por el equipo investigador, que debía no solo ser sustentada en teorías administrativas y normativas; por lo cual se procedió a realizar la recopilación de artículos de prensa a nivel local y nacional durante los años 2015 y 2016, que permitiera describir o exteriorizar de forma objetiva la problemática presentada en las diferentes formas de contratación laboral al interior de la ESE.

En los años 2015 - 2016, la alta gerencia de la ESE Hospital Universitario del Caribe constituida por la Dra. Elga Ehrhardt Gutiérrez (Gerente), y miembros principales de la junta directiva como : Dumek Turbay Ayala (Gobernador del departamento de Bolívar 2016-2020), y Manuel Vicente Duque Vásquez (Alcalde del distrito de Cartagena de Indias 2016-2020); se encontró inmersa en un proceso de control político, por miembros del partido Cambio Radical, en el cual se debatió la sostenibilidad financiera de la ESE Hospital Universitario del Caribe en el marco de las contrataciones civiles, comerciales y laborales; razones por las cuales la metodología objetivo de investigación se decide

encaminar en entrevistas realizadas por medios de comunicación a nivel local y nacional que pudiesen expresar las incidencias y problemáticas presentadas en el interior de la ESE de forma global y objetiva, ya que al usarse cualquier otro instrumento de medición de la incidencia laboral, habría estado sesgada o delimitada por la alta gerencia.

Por tanto se realizó una investigación de tipo descriptivo, basada en teorías ya existentes donde se dan alcance a las diferentes formas de contratación laboral en la ESE Hospital Universitario del Caribe en las relaciones del personal asistencial y administrativo con la organización.

La población comprendió a los vinculados por los diferentes modalidades de contratación laboral, prestación de servicios (OPS), funcionarios de planta, trabajadores de la empresa temporal de suministro de personal Konekta Temporal Ltda., y los diferentes agremiaciones sindicales de profesionales de la salud contratados directamente por la E.S.E Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena, a fin de dar cumplimiento a los objetivos de la presente investigación.

En otras palabras, desde el punto de vista cualitativo la investigación se apoyó en los factores de análisis identificados en el sistema de información SIHO y en el marco teórico. Desde el punto de vista cuantitativo se utilizaron para la exposición de los datos, los cuadros y graficas resultantes de la tabulación de la información obtenida.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y ANÁLISIS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de investigación enmarcado en las diferentes formas de contratación laboral en la ESE Hospital Universitario del Caribe y su incidencia con la alta gerencia; haciendo énfasis en el análisis de las diferentes formas de contratación laboral presentadas en la institución, las modalidades de remuneración, las dinámicas de las relaciones colectivas y factores críticos de perturbación de las relaciones entre el personal asistencial y administrativo con la organización.

En el análisis de estas variables usamos las diferentes fuentes de información citadas como fuente primaria, las cuales gozan de total veracidad, objetividad y transparencia en el proceso de la investigación; dado que son presentadas y publicadas ante organismos de control, inspección y vigilancia de las ESE del país, evitando de esta manera sesgar los resultados de la investigación.

De la misma manera analizamos las fuentes de información secundarias, las cuales son de conocimiento público, emitidas por medios de comunicación nacional y otras fuentes de investigación en el sector salud.

4.1. Análisis de las Diferentes Formas de Contratación Laboral

FORMAS DE CONTRATACION LABORAL ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE			
Identificacion	Objeto Social	No. Funcionarios vinculados	Clasificacion de Vinculacion
Konekta Temporal Ltda	Suministro de Personal Asistencial y Administrativos	455	Empresa de Servicios Temporales
Jomedical	Operador de Servicios de Endoscopia	10	Outsourcing
Cardiologos Integrados	Operador de Servicios de Cardiología	20	Outsourcing
Coesprosalud	Proceso de Auditoria Medica	10	Outsourcing
Patologos de Cartagena	Operador de Servicios de patologia	8	Outsourcing
Excomas	Cirugia Maxilofacial	5	Outsourcing
Operador UCI	Operador de Cuidados Intensivos e Intermedios	50	Outsourcing
OIC del Caribe	Imágenes Diagnosticas	17	Outsourcing
Coomultrare	Archivo Clinico	14	Outsourcing
Laboratorio Santa Lucia	Exámenes de Laboratorio Clinico	22	Outsourcing
Anesthesum	Anestesiologos	19	Sindicato Gremial
Asobocot	Ortopedas	15	Sindicato Gremial
Singremecar	Especialistas de Medicina Interna, Gastroenterologia, Neumologia, Endocrinologia, Reumatologia	21	Sindicato Gremial
Integralsalud	Oncologos	5	Sindicato Gremial
Asomed	Cirugia general, vascular, dermatologia, psiquiatria, neurologia, neurocirugia, otorrinolaringologia, alergologia, ginecologia, urologia	46	Sindicato Gremial
Promedical del Caribe	Operador de Hoteleria Hospitalaria	36	Outsourcing
Coosersacosta U.T	Proceso de Facturacion	47	Outsourcing
Coosersacosta U.T.A	Proceso de Admision	24	Outsourcing
Planta de cargos	Desarrollan funciones de Procesos Administrativos	39	Planta de Personal Directo ESE HUC
OPS	Desarrollan funciones de Procesos Administrativos	32	Prestacion de Servicios
TOTAL		895	Funcionarios

Tabla 1. *Formas de Contratación Laboral*

Fuente: Elaborado por el Grupo Investigador

Teniendo en cuenta la información presentada en la tabla 1, se puede evidenciar que la operación de la ESE Hospital Universitario del Caribe, en la actualidad funciona bajo estas modalidades de contratación laboral, lo cual se presenta desde la apertura de la prestación de servicios de la ESE Hospital Universitario del Caribe; año 2006.

Lo anterior está en contravía con lo contemplado en la Ley 1429 de 2010, la cual cita en su Artículo 63. “El personal requerido en toda institución o empresa para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.”

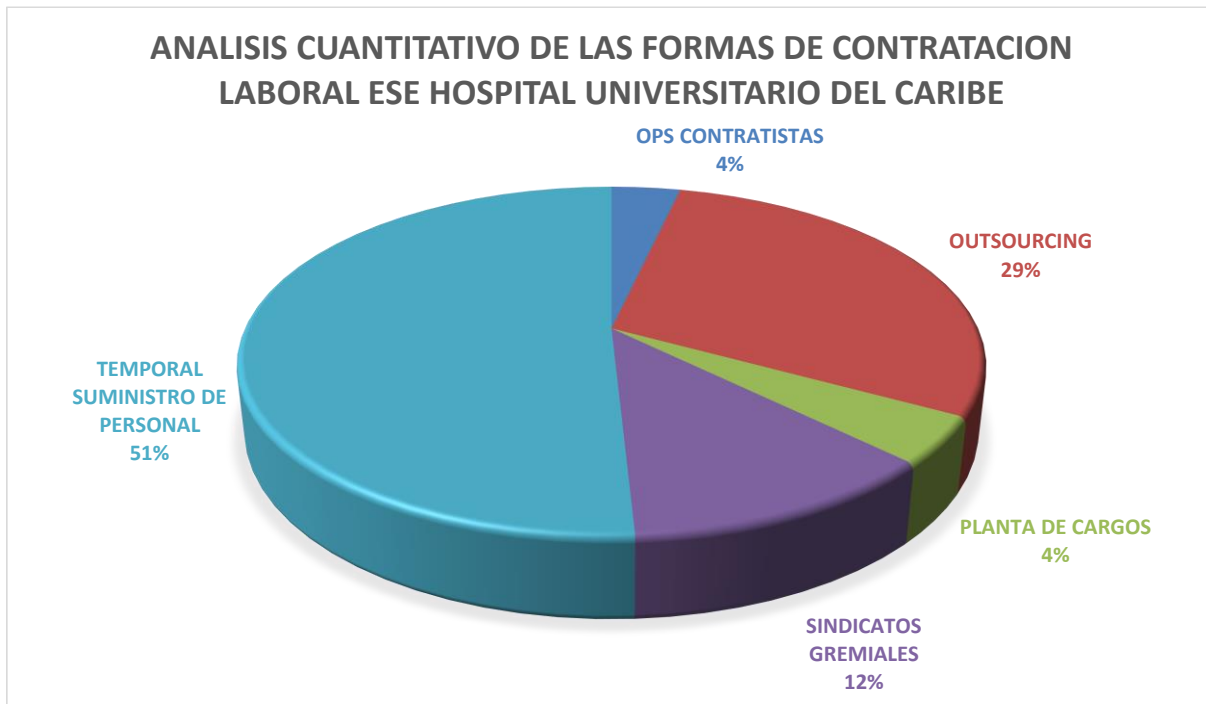
De la misma forma los cargos misionales permanentes de las empresas sociales del estado deben estar en planta de personal con las garantías y estabilidad que gozan los

funcionarios públicos y estas mismas garantías deben darse en la contratación laboral, donde también hay OPS, contratación por cooperativas de trabajo y agremiaciones sindicales diferente al empleado tercerizado, quien no tiene un vínculo laboral con la empresa usuaria; y no pueden hacer parte del sindicato de dicha empresa, por ende no les está permitido presentar pliego de peticiones bajo ninguna circunstancia.

De la misma manera se contempla violados principios mínimos fundamentales como:

- La igualdad de oportunidades para los trabajadores,
- Remuneración mínima vital, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo,
- Estabilidad en el empleo,
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales,
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales,
- Garantía a la seguridad social,
- La capacitación,
- El adiestramiento y
- El descanso necesario,
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad,
- Los contratos, acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores,
- Como es claro se le hace nulo su derecho a la libre asociación sindical, derecho establecido en la constitución política de Colombia como un derecho fundamental,
- Se violenta su derecho a la estabilidad laboral, ya que los trabajos para los que son contratados en su mayoría son por obra o labor contratada.

Así mismo, el Decreto 2025 de 2011 hace mención en su Artículo 1° a la intermediación laboral, la cual es propia de las empresas de servicios temporales, tal como se evidencia en la tabla 1., quien tiene por objeto social el suministro de personal asistencial y administrativo de la ESE Hospital Universitario del Caribe, siendo esta la que representa el mayor número de trabajadores vinculados mediante este tipo de contratación no permitida para las ESE, y en lo que se interpreta en los párrafos antes descrito.



Grafica 2. Análisis Cuantitativo de las Formas de Contratación Laboral
Fuente: Elaborado por el Grupo Investigador

De las diferentes formas de contratación laboral en la ESE Hospital Universitario del Caribe, podemos determinar que solo el 4% de los vinculados laboralmente corresponden a la planta de cargos, es decir están vinculados directamente con el hospital y gozan de los beneficios enmarcados en el Decreto Ley 1045 de 1978, los cuales desarrollan procesos administrativos.

Entre los Outsourcing y los sindicatos gremiales, conforman el 41% de la contratación, los cuales prestan servicios médicos especializados, como honorarios y desarrollo de procesos asistenciales; sin embargo, la contratación mediante la empresa de suministro de personal temporal se compone del 51% de la contratación, los cuales desarrollan procesos asistenciales y administrativos en la prestación de servicios de salud desarrollados por el hospital, tal como se identifican en la gráfica 1.

De todo lo anterior se puede determinar que el 92% de la contratación en la ESE Hospital Universitaria del Caribe, se encuentra tercerizado; en razón a que opera bajo contratos de riesgo compartido mediante aliados estratégicos que prestan sus principales servicios. Dichos Outsourcing, sindicatos gremiales y empresa de suministro de personal temporal, registran y pagan su propia nomina, lo cual no hacen parte de la relación contractual directa de la entidad.

4.2. Modalidades de Remuneración

MODALIDAD DE REMUNERACION						
Deducciones de Ley						
Tipo de Contratacion	Periodicidad de Pago	Salud	Pension	ARL	Fondo de Seguridad Pensional	Retencion en la Fuente
Outsourcing	Mensual	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.
Sindicato Gremial	Mensual	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G
OPS	Mensual	12,5%	16%	1%	0%	10% -11%
Temporal Suministro de Personal	Mensual	4%	4%	1%	0,03%	Según Ley en caso de aplicar
Planta de Cargos	Mensual	4,0%	4,0%	1,0%	0,03%	Según Ley en caso de aplicar

Tabla 2. Modalidad de Remuneración - Deducciones de Ley

Fuente: Elaborado por el Grupo Investigador

MODALIDAD DE REMUNERACION					
Prestaciones Sociales					
Tipo de Contratacion	Periodicidad de Pago	Pima de Servicios	Cesantias	Interes de Cesantias	Vacaciones
Outsourcing	Mensual	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.
Sindicato Gremial	Mensual	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G
OPS	Mensual	No Devenga	No Devenga	No Devenga	No Devenga
Temporal Suministro de Personal	Mensual	8,333%	8,333%	1%	4,17%
Planta de Cargos	Mensual	8,333%	8,333%	1%	4,17%

Tabla 3. *Modalidad de Remuneración – Prestaciones Sociales*

Fuente: Elaborado por el Grupo Investigador

Uno de los objetivos específicos de la presente investigación, fue identificar las distintas modalidades de remuneración del personal vinculado a la ESE Hospital Universitario del Caribe, mediante las diversas formas de contratación, por lo cual se procede a realizar análisis de las deducciones de ley y las prestaciones sociales, por lo cual inferimos que los outsourcing, sindicatos gremiales y la empresa de suministro de personal temporal por el tipo de razón social en la cual están enmarcados, la ESE Hospital Universitario del Caribe no asume las deducciones de ley de estos contratistas; sin embargo, lo anterior, no les exime a estos terceros de asumir el pago de seguridad social y retenciones por ley de sus trabajadores. Así mismo, todos los trabajadores dependientes - subordinados que están al servicio de un empleador deben afiliarse obligatoriamente al régimen de Seguridad Social en Salud, pensiones y riesgos profesionales conforme a la ley 100 de 1993.

El código sustantivo del trabajo regula la figura de los contratistas independientes, a quienes se les considera verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios y pueden ser personas naturales o jurídicas que contratan la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de la ESE HUC, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y

autonomía técnica y directiva. Lo importante de este tipo de contratación es que el hospital, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de este, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que la ESE HUC estipule con el contratista las garantías del caso o para que repitan contra él lo pagado a esos trabajadores. En igual sentido lo será con los subcontratistas.

Contrario a lo que ocurre con la planta de cargos, los cuales son funcionarios vinculados directamente por la ESE Hospital Universitario del Caribe, quien asume el pago de la seguridad social y prestaciones de ley.

MODALIDAD DE REMUNERACION					
Prestacion Social Funcion Publica					
Tipo de Contratacion	Periodicidad de Pago	Bonificacion por Servicios Prestados	Prima de Navidad	Bonificacion por Recreacion	Prima de Vacaciones
Outsourcing	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.	Responsable O.
Sindicato Gremial	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G	Responsable S.G
OPS	Mensual	No Devenga	No Devenga	No Devenga	No Devenga
Temporal Suministro de Personal	Mensual	Responsable TSP	Responsable TSP	Responsable TSP	Responsable TSP
Planta de Cargos	Mensual	<_2 smmlv- 50% Salario	100% Salario	(2) Dias Salario	50% Salario
		> 2 smmlv - 35% Salario	Anual-Diciembre	pagados en disfrute Vacaciones	pagados en disfrute Vacaciones
		año Servicio Cumplido	proporcional		

Tabla 4. Modalidad de Remuneración – Prestacion Social Función Pública

Fuente: Elaborado por el Grupo Investigador

Luego de analizar las diferentes modalidades de remuneración desde las prestaciones sociales, y deducciones de ley; finalizamos nuestra descripción con las prestaciones sociales función pública de las cuales gozan única y exclusivamente los funcionarios vinculados directamente a la planta de cargos de la ESE Hospital Universitario del Caribe. En ella podemos visualizar (4) tipo de beneficios laborales adicionales, los cuales son un

incentivo o estímulo que el estado les brinda a sus empleados. Estos tipos de beneficios se sustentan en el marco normativo de la función pública, así:

Bonificación por Servicios Prestados

La bonificación por servicios prestados se reconocerá y pagará al empleado público cada vez que cumpla un año continuo de labor en una misma entidad pública. (Decreto 2418, 2015).

Bonificación por Recreación

Se reconoce a los empleados públicos por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero (Decreto 1045, 1978).

Prima de Vacaciones

La prima de vacaciones es el auxilio económico que percibe el empleado, por valor de quince días de salario, con el fin de que disponga de más recursos para disfrutar de su período de descanso. Tienen derecho a percibir la prima de vacaciones los servidores que cumplan un año al servicio de la entidad y que vayan a empezar el disfrute de las vacaciones. Esta bonificación es adicional a la prestación social “vacaciones” que si disfrutaran todos los empleados de cualquier sector industrial, bien sea público o privado.

Prima de Navidad

La Prima de Navidad es una prestación social que consiste en el pago que realiza el empleador al servidor en la primera quincena del mes de diciembre de la suma equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año. Tiene derecho a percibir la Prima de Navidad todo empleado público o trabajador oficial por haber servido durante todo el año civil.

De cualquier forma, al analizar la tabla de prestación social de la función pública se visualiza las garantías y prebendas que gozan los funcionarios públicos vinculados a la planta de cargos de la ESE Hospital Universitario del Caribe, y de la cual no tienen acceso las otras diferentes formas de contratación laboral presentadas en la institución objeto de estudio.

Es reiterativo para la ESE Hospital Universitario del Caribe, bajo estas modalidades de contratación incidir en la falta de garantía que tienen los terceros que cumplen funciones misionales y administrativas, los cuales no están vinculados directamente con el hospital; mostrando una desventaja laboral, salarial, emocional; debido a que independiente de su profesión, ocupación o función desarrollada; todos están prestando un servicio en la misma institución, o infraestructura física de manera permanente y bajo las mismas condiciones y políticas institucionales, en cabeza de las directivas de la organización o la alta gerencia de la ESE HUC.

4.3. Análisis de Dinámica de la Relación Colectivas

La dinámica de las relaciones colectivas presentadas en la ESE Hospital Universitario del Caribe, se origina en la firma del contrato de prestación de servicios para las ops, outsourcing, agremiaciones sindicales y empresa temporal de suministro de personal asistencial y administrativo; y resolución de nombramiento para los funcionarios públicos, identificados como personal de la planta de cargos.

Esta dinámica se enmarca en la estructura organizacional representada por un organigrama que muestra las relaciones de autoridad, los canales y los grupos formales de trabajo, los departamentos o divisiones y las líneas de responsabilidad; además,

describe las relaciones internas, la división de mano de obra y el medio de coordinar la actividad dentro de la organización (Hodge, 2003, p. 34 y 18).

De igual manera se estructura con un conjunto de elementos relativos estables que determinan el tiempo y el espacio para formar una totalidad en el desarrollo del objeto social de la organización, estableciendo procesos y procedimientos que rigen las actividades.

Una de las teorías de la administración que explica con detalle la dinámica de las relaciones colectivas presentadas en la ESE Hospital Universitario del Caribe es la expuesta por Henry Fayol en su obra *Administración Industrial y General* (1950), la cual cita los siguientes principios:

- División del trabajo.
- Autoridad, responsabilidad y disciplina: ordenar para ser obedecido.
- Unidad de mando: una cabeza y un solo plan, centralización.
- Subordinación del interés particular por el interés general de la empresa.
- Remuneración del personal: pago a los empleados por los servicios prestados.
- Jerarquía: jefes superiores y jefes inferiores.
- Orden y equidad: justicia y benevolencia con los empleados.
- Estabilidad y unión del personal: el empleado necesita tiempo para aprender una función nueva y lograr el máximo rendimiento. Debe existir armonía entre los empleados.

La ESE Hospital Universitario del caribe es una entidad estatal, descentralizada, del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico para las empresas sociales del estado. Es

decir, las decisiones de estructuración organizacional son establecidas por la alta gerencia, así como las políticas institucionales de tipo administrativos, jurídicas y financieros; es decir esta delimita las relaciones colectivas de tipo contractual que se presentan en la ESE.

Vale la pena anotar, que la alta gerencia de la ESE Hospital Universitario del Caribe, está constituida por el Gobernador del departamento de Bolívar como presidente de la junta directiva, el señor Alcalde del distrito de la ciudad de Cartagena de Indias, D. T y C, miembros de las asociaciones científicas, miembros de la liga de usuarios, el Rector de la Universidad de Cartagena y funge como secretaria la Gerente del hospital.



Grafica 3. Organigrama ESE Hospital Universitario del Caribe
Fuente: Convenio Desempeño 2015

En el proceso de recolección de la información, se obtuvo el organigrama actual de la ESE Hospital Universitario del Caribe, y se pudo analizar que contempla una estructura de procesos para el personal vinculado a la planta de cargos como funcionarios públicos, los cuales desarrollan funciones de carácter directivo, jefes de oficina, y asesores desde el área administrativo como asistencial. Adicionalmente se evidenció que la única subgerencia que se encuentra subdividida por las áreas funcionales a su cargo es la Subgerencia Administrativa, la cual presenta las diversas oficinas o áreas que tiene a cargo, dentro de la cual se encuentran contratado personal por OPS, empresa de suministro temporal de personal, así como también outsourcing; que desarrollan actividades de administración, prestación de servicios y logística; según el acuerdo 003 de 2011.

Sin embargo, es claro que en la ESE Hospital Universitario del Caribe, no existe paralela alguna otra forma de jerarquía dentro de la institución; por lo cual es propio notar que el 96% de los vinculados por formas de contratación diferentes a los funcionarios públicos de la planta de cargo de la ESE HUC, dependen administrativa y funcionalmente de la directiva del hospital en el desarrollo de sus procesos y funciones, aun cuando ya se evidenció que estos:

- No tienen las mismas garantías laborales,
- No los rige la misma escala salarial
- No tienen acceso a los beneficios que otorga la función pública,
- Como tampoco pueden beneficiarse del pliego sindical, establecido y aprobado por la gerente.

Todo lo anterior se puede evidenciar en las tablas 2, 3 y 4; así como en los anexos 1, 2 y 3.

ANALISIS COMPARATIVO DE ESCALA SALARIAL DIFERENTES FORMAS DE CONTRATACION								
Nivel	Gerente Empresa Social del Estado	Subgerente de Apoyo	Subgerente Operativo	Jefe de Oficina / Coordinadores	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico Administrativo	Secretario
Planta de Cargos	\$ 8.338.932	\$ 6.453.191	\$ -	\$ 5.058.237	N/A	\$ 3.088.529	\$ 1.597.176	\$1.258.576
OPS	N/A	N/A	N/A	N/A	\$ 3.500.000 a \$ 3.962.584	\$ 2.400.000 a \$ 3.000.000	\$ 2.200.000 a \$ 2.392.212	N/A
Empresa Suministro Temporal	N/A	N/A	N/A	\$ 3.409.948 a \$ 3.409.948	\$ 2.954.132	\$ 1.963.944 a \$ 2.577.490	\$ 1.196.552 a \$ 1.786.173	\$ 1.380.307 a \$ 1.720.230

Tabla 5. *Comparativo de Escala Salarial*

Fuente: Equipo Investigador

En la tabla 5, se evidencian las variaciones de valores que paga la ESE Hospital Universitario del Caribe, por un trabajador con las mismas capacidades, formación académica y que desarrolla las mismas funciones permanentes que un vinculado directamente con el hospital; ahora bien, es necesario resaltar que los valores que paga la ESE HUC a cada uno de los terceros por los contratados, por OPS, outsourcing, agremiaciones sindicales y empresa de suministro temporal de trabajadores; incluyen los factores prestacionales y sociales que genera cada trabajador para cada una de su forma de contratación.

Es decir, los recursos percibidos por cada trabajador son menores a lo realmente estimado, esto se puede apreciar con mayor detalle en los anexos de escala salarial 1, 2 y 3.

Al realizar el análisis de la dinámica de las relaciones interpersonales de los vinculados laboralmente con la organización, se compara con la teoría administrativa de Frederick Herzberg; y enmarcan las incidencias antes mencionadas con los factores de higiene, planteado por el autor; en el cual los trabajadores vinculados mediante estas formas de contratación no se les garantiza las necesidades de pertenecer a una categoría o estructura jurídica dentro de la ESE Hospital Universitario del Caribe, teniendo en cuenta que en el organigrama suministrado por la oficina de Desarrollo estratégico, no se evidencian estos terceros o formas de contratación pertenecientes al desarrollo de procesos misionales.

Es claro, que las relaciones interpersonales a las cuales hace referencia Frederick Herzberg, se sustentan en relaciones cordiales entre los equipos de trabajo, lo cual no se presenta entre el personal administrativo y asistencial vinculado a la ESE con la alta gerencia; debido al inconformismo y a la desigualdad de condiciones laborales, bajo la cual están sujetos por su forma de contratación.

Las relaciones colectivas de los contratados en la ESE Hospital Universitario del Caribe, precisa y apoya su incidencia y sus principales factores de perturbación en distintas entrevistas emitidas por medios de comunicación a nivel local y nacional, en las cuales no solo se evidencia los factores causantes del deterioro de las relaciones interpersonales del personal asistencial y administrativo, sino también de los outsourcing y terceros con la alta gerencia de la ESE Hospital Universitario del Caribe, lo cual se puede visualizar más ampliamente en las noticias 1, 2 y 3.

Se evidencia una deteriorada relación laboral entre los funcionarios de las empresas contratistas y la alta gerencia del hospital, los cuales han llevado al cese de trabajo, plantones, marchas y huelga; los cuales exigen el pago oportuno de sus obligaciones salariales, y rechazan por completo la tercerización laboral por medio de la empresa de suministro temporal de trabajadores, teniendo en cuenta que a la fecha de la noticia (Junio 2015), no habían sido cancelados los salarios mensuales, ni primas laborales de (3) tres meses de trabajo realizado y adicional a esto el hospital fue catalogado con un indicador de alto riesgo financiero por la Superintendencia de Salud.

Es importante resaltar que el mecanismo de tercerización usado actualmente por la ESE Hospital Universitario del Caribe, no funciona como lo planteo inicialmente la norma, en el cual únicamente se contratarían personal de apoyo que realizaría trabajos

complementarios al objeto social; contrario a esto y como se evidencia en el anexo 3 de escala salarial de la empresa suministro temporal de trabajadores, el cual está contratado con la empresa Konekta Temporal Ltda., esta empresa respalda el contrato de empleados que desempeñan funciones administrativas y asistencial permanentes, que por el cargo y funciones ahí contempladas, son los requeridos por la Resolución 2003 del 2014 en la cual se establecen los cargos para la operación y funcionamiento de los hospitales públicos.

Adicional a esto, la empresa de suministro temporal de trabajadores funciona para la ESE Hospital Universitario del Caribe, como aliado estratégico; debido a que apalanca financieramente en el pago de los salarios de los trabajadores por él contratado hasta en (90) días según contrato firmado por las partes. Pero el contratista Konekta Temporal Ltda., contrajo una obligación por cobrar a la ESE HUC de (210) días; pese a que lo contratado es un pago a (90) días, lo cual conlleva a una carga financiera para el tercero, presentando una deuda salarial entre él y sus empleados de (3) meses; lo que resultó agravante es que debido al incumplimiento de las obligaciones contractuales de la ESE Hospital Universitario del Caribe con el Tercero Konekta Ltda., afectó directamente al personal tercerizado, quienes asumieron las consecuencias financieras que inciden en cada uno de ellos.

Teniendo en cuenta lo anterior notamos que lo descrito por Frederick Herzberg, el cual define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación como son los: logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivo; son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene: sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo, fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Con base a la teoría de Frederick Herzberg, no podemos medir el grado de insatisfacción de los trabajadores, sin embargo, podemos afirmar que se encuentran desmotivados por sus principales factores de incentivo, como lo son el salario oportuno y el pago de sus prestaciones sociales, y un ambiente cordial de trabajo.

Otro autor que apoya y critica la problemática presentada en la ESE Hospital Universitario del Caribe entre el personal asistencial y administrativo con la alta gerencia, es Maslow quien estaba más preocupado en aprender sobre qué hace a la gente más feliz y lo que se puede hacer para mejorar el desarrollo personal y la autorrealización. Como humanista, su idea es que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser. Para aspirar a las metas de autorrealización, antes han de cubrirse las necesidades anteriores como la alimentación, la seguridad, etc. Por ejemplo, solo nos preocupamos de temas relacionados con la autorrealización si estamos seguros que tenemos un trabajo estable, comida asegurada y unas amistades que nos aceptan.

Ahora teniendo en cuenta lo presentado en la ESE Hospital Universitario del Caribe con el personal asistencial y administrativos, no se han cubierto las necesidades más complejas, del orden de la seguridad y fisiología; lo que no permitirá tampoco satisfacer las necesidades más básicas como la de autorrealización o reconocimiento.

- **Noticia 1**

Trabajadores del HUC protestaron para exigir el pago de tres meses de salarios.

Para exigir el pago de tres meses de salario que les adeudan y rechazar la tercerización laboral, un grupo de trabajadores de la ESE Hospital Universitario del Caribe, HUC, protestaron durante la mañana de este martes con un plantón en las afueras del centro asistencial, en Zaragocilla.

“Contrario a lo que anunció el ministro de Salud hace dos meses, que este era el hospital de ejemplo para presentar al país, la semana pasada lo han catalogado con alto riesgo financiero y los trabajadores desde febrero no reciben salarios, no reciben las primas laborales y hoy ya están anunciadas las salidas del operador de aseo y del operador de vigilancia”, explicó Roberto Bustamante, manifestante.

Steven Hernández, líder sindical y quien lleva ocho años trabajando como enfermero en el centro asistencial, indicó que: “La falta de pago se da pese a haber recibido el HUC una partida por giro directo de parte del Ministerio de Salud y Protección Social por valor de \$2.600 millones de pesos la semana pasada”.

Los manifestantes se congregaron en las afueras del centro hospitalario y bloquearon por varios minutos la avenida El Consulado, para hacer sentir sus voces de protesta y solicitar que les sean cancelados los dineros que les adeudan. “A la mayoría de trabajadores que son madres cabezas de hogar les están siendo vulnerados sus derechos, ya vamos para cuatro meses sin recibir salario, además la tercerización laboral está afectando a los trabajadores del HUC”, indicó Hernández.

Tras la protesta, una comisión de los manifestantes se reunió con directivas del HUC, para llegar a un acuerdo sobre el pago de los salarios.

Además, los trabajadores del hospital solicitaron al ministro de Salud, Alejandro Gaviria Uribe, que “sostenga ahora lo que dijo durante una visita a Cartagena, en el sentido de que el HUC era uno de los mejores hospitales públicos del país, pues ni siquiera la principal entidad hospitalaria del departamento de Bolívar cancela los salarios a sus trabajadores.” (Http1, 2015)

- **Noticia 2**

Trabajadores del HUC siguen protesta por falta de pagos de salarios.

Los trabajadores del Hospital Universitario del Caribe continúan en jornadas de protesta escalonada para exigir el pago de tres meses de salarios que les adeudan. La atención a

pacientes no se ha suspendido en el centro asistencial, pero un grupo de empleados se reunió en una asamblea informativa afuera del HUC, durante la mañana de este lunes, como lo vienen haciendo desde la semana pasada.

Las manifestaciones se iniciaron desde el martes pasado, con el bloqueo de vías aledañas al hospital por parte de los empleados, muchos de los cuales tienen serios problemas económicos, debido a la falta de pago de sus sueldos. Desde entonces diariamente adelantan reuniones.

Por su parte, el HUC informó que la gerencia y las directivas continúan gestiones para el cobro de la cartera que adeudan las EPS al hospital. La gerente del Hospital Universitario del Caribe, Elga Ehrhardt Gutiérrez, se refirió a las declaraciones a medios de comunicación de la EPS Comfamiliar en las que esta entidad señala que su cartera actual no es representativa ni resuelve la actual problemática del Hospital.

“Lamentamos que para Comfamiliar esta deuda no sea representativa, pero para los empleados que hoy están en protesta porque se les adeudan 3 meses de salario, si lo es, más cuando la atención que brindan es diaria y no entienden por qué si todos los días se brindan servicio las EPS no corresponden pagando”, afirmó Ehrhardt Gutiérrez.

Según el HUC, la deuda actual de Comfamiliar a corte de 31 de mayo de 2015 es de \$13.910 millones, pero la EPS públicamente está reconociendo \$6.836 millones.

La gerente del HUC señaló que de 72 mil millones que las EPS adeudan HUC, los \$13.910 millones que debe Comfamiliar representan un 20% y que “el HUC no culpa a una entidad particular, solo ha dado a conocer a la opinión pública su estado financiero en el que Comfamiliar y otros aparecen como principales deudores y que cualquier interesado en conocer la información puede acercarse a revisarla”. (Http2, 2015)

- **Noticia 3**

Trabajadores del HUC protestan en la avenida El Consulado.

Ayer los trabajadores del Hospital Universitario del Caribe aseguraron que no trabajarían a partir de hoy si no les cancelaban los tres meses laborados que les debían. Aunque no todos se han acogido a esta medida, hoy empezaron una “jornada de protesta permanente”, según lo señaló su vocero Steven Hernández.

La jornada de protestas comenzó hoy con un bloqueo en la avenida El Consulado y demás calles aledañas al hospital. De esta manera, los trabajadores exigen el pago de un mínimo vital que les sirva para solventar la situación de carencia que tienen en sus hogares y el dinero del transporte y alimentación a su lugar de trabajo.

Como es de esperarse esta protesta en El Consulado, que se prolongó hasta las 10 de la mañana, generó congestión vehicular en la zona.

“Estaremos protestando todos los días hasta las 10 de la mañana ahí mismo hasta que solucionen el pago de los salarios. Ya nos remitimos al director Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, Horacio Cárcamo, para que se evalúe la creación de una Comisión de Verificación para que se den cuenta del incumplimiento por parte de la gerencia del hospital y la empresa tercerizadora, y para que se legalicen las manifestaciones”, dijo Hernández.

El vocero de los trabajadores sostuvo que ayer tuvieron una reunión con la gerente del Hospital Universitario del Caribe (HUC), Elga Ehrhardt Gutiérrez, quien les dijo que no hay dinero para solucionar el mínimo vital.

“En vista de que se trata de un mínimo vital, difícilmente podríamos influir en todos los trabajadores para que no se presenten las protestas. Le comunicamos a la gerente que se nos sale de las manos la situación y que esperamos una respuesta positiva, pero ella dijo que en caso de presentarse ausencias, se vería en la necesidad de buscar un reemplazo”, agregó.

Hernández dice tener conocimiento de dineros que han ingresado al Hospital y con los cuales se podría resolver la situación económica crítica de los empleados. “Ella dice que ahora no hay dinero, pero sabemos de unos 1.800 millones de pesos que entraron hace pocos días y con eso nos podría cancelar.” (Http3, 2015)

Evidenciado en la noticia anterior, persisten las mismas incidencias presentadas en noticias anteriores en la problemática entre el personal asistencial y administrativo, sin importar la forma de contratación por la cual estos se encuentren vinculados en sus funciones a la ESE Hospital Universitario del Caribe. Es persistente un vacío financiero en la institución, el cual conlleva a no poder suplir el mínimo vital del personal que prestó un servicio de salud y poder manifestar que aunque si se presentan ausencias de personal contratado para laborar, tendría la necesidad de buscar un remplazo. Cabe decir que el personal que se encuentra tercerizado, no tiene oportunidad de sindicalizarse y de esta forma tener garantizado el derecho a la protesta y al cese de funciones, porque se toman represalias de despidos lo que en palabras sencillas manifestó la gerente, se vería en la necesidad de buscar un reemplazo.

Ante estos antecedentes resulta absurdo pensar que se puede contratar a otros empleados por medio del tercero, y de esta manera incrementar mucho más la deuda ya adquirida, la cual ha conllevado a no poder satisfacer el mínimo vital de los actuales tercerizados; o en el peor de los casos contratar a un nuevo tercero (empresa) que traiga consigo sus empleados, y de la misma manera seguir incrementando mucho más la deuda, representada en el incumplimiento contractual.

- **Noticia 4**

Empleados administrativos de Hospital Universitario suspendieron actividades.

Un grupo de empleados administrativos del Hospital Universitario del Caribe suspendieron actividades laborales para manifestarse contra lo que consideran “incumplimiento” de las negociaciones sobre el pliego de solicitudes sindicales presentadas el pasado 25 de febrero a las directivas del centro asistencial.

“Somos trabajadores administrativos, de planta, que manejan cartera, que presentamos un pliego de peticiones el pasado 25 de febrero. Tocó presentar una acción de tutela y una denuncia ante el Ministerio del Trabajo para que el Hospital Universitario diera apertura a las mesas de negociación, pero han venido dilatando las negociaciones. A penas se han aprobado 18 puntos de los 40 que se presentaron”, sostuvo Erick Urueta, vocero del Sindicato de Trabajadores Públicos de la Salud, Sinterpusalud, adscritos al HUC.

Entre las exigencias de los trabajadores están las mejoras salariales. “A los empleados administrativos no se les ha efectuado aumento desde hace muchos años, sabemos la crisis que hay en el hospital, pero es que la nómina que se está solicitando que se aumente no cuesta más de 10 millones de pesos y sabemos que el hospital lo están desangrando son aquellas personas que han hecho una mala gestión y no la clase trabajadora”, explicó. “Aquí nunca habían presentado un pliego desde que se abrió el hospital, esta primera vez hay negativa, dilación para negociar con los trabajadores del Hospital Universitario. En más de dos ocasiones han aplazado las reuniones de la mesas de trabajo, lo que nosotros criticamos y cuestionamos es la dilación de la gerencia para atender al sindicato. Cómo es posible que hoy teníamos una reunión a las 8 de la mañana y son las 10 y no se han presentado los negociadores del hospital”, agregó Urueta.

Además del aumento salarial, los sindicalistas solicitan garantías para ejercer las “funciones sindicales, sin despidos y represalias”. “Los trabajadores del Hospital no tienen una oficina de bienestar social, los trabajadores del hospital son los menos nivelados salarialmente con respecto a los otros hospitales”.

Los empleados, alrededor de 20, suspendieron actividades durante la mañana de este lunes y esperaban ser escuchados por las directivas del centro hospitalario. La atención a los pacientes en el hospital se desarrollaba de forma habitual. (Http4)

En la noticia antes mencionada del 16 de mayo del 2016, se manifestó que los empleados administrativos de planta de la ESE Hospital Universitario del Caribe, se dieron al cese de actividades porque consideran incumplimiento de las negociaciones sobre el pliego de solicitudes sindicales; evidenciando de esta manera que la ESE ostenta actualmente empleados sindicalizados y con fuero sindical, el cual según la evidencia se da por exigencias en la creación del comité de Bienestar e incentivos y la nivelación salarial, pues aunque se les pague puntualmente sus salarios están muy por de bajos a los techos de las escalas salariales que se fijan por el gobierno nacional.

Partiendo de lo anterior, se creó el sindicato de trabajadores de planta de cargos mediante acta de fundación de fecha 19 de Enero de 2016, en el cual se reunieron un grupo de funcionarios públicos para conformar el sindicato de servidores públicos de las empresas sociales del estado y entes territoriales y departamentales del sector salud. A nivel nacional, departamental o municipal "SINSERPUSALUD", cuyos objetivos y fines de la nueva organización, se enmarca en estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referente a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa, procurar el acercamiento de los socios y familiares sobre la base de justicia, de mutuo respeto y subordinación a la ley, y a colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva y el incremento de la economía en general.

Teniendo en cuenta la última información presentada por la ESE Hospital Universitario del Caribe en el documento Convenio de Desempeño 2015, en lo relacionado con el

saneamiento de aportes patronales para los funcionarios de planta de la institución, se evidenció que la ESE HUC en virtud de su operación con aliados estratégicos en su nómina de planta tiene saneado y al día sus aportes patronales; de igual manera, hace referencia al pago de aportes a la seguridad social y parafiscal, a corte de Junio de 2015.

La Gerente de la ESE como representante legal y el Revisor Fiscal, expidieron certificación a corte 31 de diciembre de 2015, en la cual la ESE se encontraba al día en el pago de los aportes a la seguridad social y parafiscal.

De todo lo anterior se puede afirmar que a corte de 31 de diciembre de 2015 todos los funcionarios de la planta de cargos, se encontraron al día con los pagos de salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social y Parafiscales.

Al analizar la información del Convenio de Desempeño 2015 y la creación de un sindicato por parte de los funcionarios de planta de la ESE, no hay certeza de conformismo o de relaciones positivas entre trabajadores de planta y la Alta Gerencia, debido a que siendo los funcionarios de planta quienes están contratados directamente por el hospital y tiene en su haber todos los beneficios por ley, que los otros contratistas, empleados o terceros no tienen derecho; mostraron su malestar por la desigualdad salarial entre estos y los funcionarios públicos de otras entidades estatales.

Adicional a esto fue evidente la deteriorada relación interpersonal que existe entre la alta gerencia para con los funcionarios de planta, quienes solicitaron las garantías para ejercer las actividades sindicales sin que se tomen represalias de despidos injustificados, es decir, de antemano solicitaron se evitaran negativas como los despidos injustificados, que muy posiblemente se presentaron en situaciones similares anteriormente presentadas.

- **Noticia 5**

Empleados del área de radiología del HUC completan cuatro días en paro

Los empleados del operador que presta el servicio de diagnóstico por imágenes radiológicas para el Hospital Universitario del Caribe (HUC) completaron cuatro días de cese de actividades debido al no pago de sus salarios y a la falta de recursos para compra de insumos.

Según informó un trabajador de la empresa, en este momento no se están realizando radiografías, TAC, mamografías y ecografías doppler, entre otros exámenes, por lo que los pacientes tienen que ser remitidos a otros centros asistenciales para dichos procedimientos.

"A la empresa de radiología OIC del Caribe le adeudan aproximadamente 10 mil millones de pesos, que es lo equivalente a tres años de servicio, el hospital no abona nada. Se trata de unos 25 empleados, entre tecnólogos, enfermeras, médicos y el personal administrativo, a los que les deben sus salarios. Además la empresa no puede contratar por fuera del Hospital porque el contrato actual se lo impide", manifestó el empleado del operador, quien prefirió reservar su identidad.

"Desde la medianoche del viernes, si por ejemplo llega un paciente lesionado por accidente de tránsito que necesita una radiografía tienen que trasladarlo a otro centro asistencial (...) No hay dineros para los insumos necesarios", indicó el trabajador.

Desde la gerencia del Hospital Universitario del Caribe se informó que ante la situación se activó de inmediato un plan de contingencia y desde el mismo viernes hay disponibles ambulancias para el traslado de pacientes para realizar este tipo de exámenes en otros centros asistenciales. Elga Ehrhardt Gutiérrez, gerente de la entidad, ha explicado en reiteradas oportunidades que el dinero para pagar los compromisos del centro hospitalario permanece en manos de las EPS que no le pagan al HUC y que la cartera supera los \$72 mil millones.

Durante el último año, el HUC ha realizado todas las gestiones de cobro retroactivo y ha hecho varios llamados a las EPS para que paguen y así no afecten la prestación de servicios de salud. Debido a la crisis, recientemente el gobernador de Bolívar, Dumek Turbay, y el alcalde de Cartagena, Manuel Vicente Duque, se comprometieron a trabajar en conjunto para sacar adelante a este importante centro asistencial. (Http5, 2016)

A partir de la noticia presentada en el periódico El Universal de Cartagena, prensa local de alta circulación; por medio del cual se entrevistó a un trabajador del outsourcing OIC del Caribe, con el cual el hospital tiene tercerizado los servicios de imagenología, de la misma forma se logró entrevista con la alta gerencia del hospital, entre estos Gobernador actual, Alcalde actual y Elga Ehrhardt Gutiérrez, actual gerente de la ESE Hospital Universitario del Caribe.

Es necesario precisar que la periodicidad de pago de los outsourcing es mensual, condicionado al recaudo que realiza la ESE por la prestación de este servicio. En la entrevista que realizan al trabajador del outsourcing se evidencia la inconformidad laboral por parte de los empleados del tercero, debido a las dificultades en el pago oportuno de sus salarios, los cuales se originan de las obligaciones contractuales incumplidas por parte del hospital con sus contratistas.

En la noticia se pudo identificar no solo la afectación laboral que presentan los trabajadores del outsourcing con la alta gerencia, también se notó el impacto que genera la no prestación de los servicios de imagenología a los usuarios, quienes tiene que ser remitidos a otros centros asistenciales, incidiendo además en la desmejora en la calidad y oportunidad del servicio al usuario. Dentro de los empleados del outsourcing OIC del caribe se presentan empleados no solo del área administrativa sino también asistencial, los cuales a la fecha de la realización de la entrevista (Febrero, 2016) varío después del

inicio de la investigación realizada, ya que el número de empleados contratados por los outsourcing, terceros, OPS, empresa de suministro temporal de trabajadores fluctúa dependiendo la necesidad del servicio y del tiempo.

Elemento igual de importante, proveedores de insumos hospitalarios contratados por el tercero o contratado directamente por el HUC, quienes suspenden el suministro de material hospitalario, debido a la misma inoportunidad en el pago de sus facturas.

4.4. Análisis de los factores críticos de perturbación de las relaciones entre el personal asistencial y administrativo con la alta gerencia.

Al realizar los análisis de las diferentes formas de contratación laboral del personal asistencial y administrativo que enmarca a la ESE Hospital Universitario del Caribe y su incidencia en las relaciones interpersonales entre estos, no podemos dejar de lado los factores críticos de perturbación que se dieron en estos, los cuales se sustentan con algunas noticias por la prensa local y nacional, que resaltan la problemática reiterativa que se ha venido presentando desde el inicio de la investigación.

El primer factor crítico no solo para la ESE Hospital Universitario del Caribe, sino además para todo el sector salud es el flujo de los recursos financieros. En la trazabilidad histórica de las noticias presentadas en los análisis previos, los diferentes entrevistados han dejado claro que la ESE Hospital Universitario del Caribe, no recibe los recursos necesarios para sostener su funcionamiento, lo cual ha venido afectando hasta el punto de no poder suplir el mínimo vital de sus trabajadores, y por ende de sus contratistas.

Sigue siendo reiterativo el factor de crisis en la relación de los contratistas, trabajadores y en general funcionarios del hospital universitario del caribe; quienes sostienen en

entrevistas formales que la problemática presentada sigue siendo la inoportunidad en los pagos de los salarios o de la contraprestación por los servicios prestados en el caso de los especialistas y de los outsourcing. Así mismo se evidencia el descontento repetitivo de los trabajadores de la empresa de suministro de temporal quienes realizan plantones diarios protestando por la falta de salarios.

Aun cuando se menciona que las protestas son por la inoportunidad en el pago salarial acumulativo, se hace referencia además; que es el salario no solo la remuneración por las funciones desempeñadas, sino que además contempla un nivel de satisfacción en las necesidades básicas de los trabajadores, lo que les permite cubrir obligaciones primarias como la alimentación, ropa y calzado, vivienda digna, estudios y salud; lo cual se contempla en las teorías administrativa de Frederick Herzberg y Maslow.

Sin embargo, la percepción tenida de los trabajadores no solo es la inoportunidad en el pago, sino también la falta de voluntad de la alta gerencia por estudiar en forma general el porqué de la crisis que atraviesa el hospital, dado que como se ha evidenciado en noticias anteriores trabajadores y funcionarios desconocen la distribución del pago de los recursos recibidos en la ESE Hospital Universitario del Caribe; que si bien es cierto todos los meses percibe ingresos por la fuente de financiación directa del Ministerio de salud y la protección Social, como lo es el Giro Directo.

Frederick Herzberg, contempla en su teoría administrativa factores de higiene; como las condiciones de trabajo, salario y políticas y administración. Estas incidencias se resuelven no solo mediante técnicas de relaciones humanas sino mediante cambios en la estructura organizacional. La mejor forma de organización es aquella que busca optimizar la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales a través de los siguientes medios: estímulo, a la formación de grupos de trabajo estables y de la participación de

los trabajadores en la toma de decisiones; buena comunicación y supervisión clara; estructuras no burocráticas que funcionan más por la fijación de objetos que a través de la jerarquía de autoridad.

- **Noticia 6**

Trabajadores del HUC se unen a las protestas nacionales por crisis en la salud.

Estudiantes, docentes y trabajadores del Hospital Universitario del Caribe, se sumaron a las protestas con las que a nivel nacional culpan a las EPS de la crisis por la que atraviesa el sistema de salud del país.

A las afueras de las instalaciones del HUC, cerca de 200 personas alzaron su voz para buscar mejorar el sistema de salud de los colombianos y expresar que, según ellos, el Gobierno no está haciendo lo que es debido con los recursos del sistema.

Luis Gerardo Villota, residente de cirugía general del Hospital Universitario, aseguró que: “En este momento, alrededor de más de 300 instituciones en el país están protestando a manera de plantón en frente de las instituciones para hacernos ver y que el Ministerio (de Salud) conozca que en realidad los problemas del flujo de recursos del sistema están afectando a todas las instituciones hospitalarias a nivel nacional”.

Luis Gerardo expresó además, que “El Gobierno está favoreciendo a las empresas privadas que en este momento están consumiendo todo el capital y los recursos del sistema”.

Cerca de 300 instituciones en todo el país, se unieron a estas protestas para exigirle al Gobierno que salve los hospitales y defienda la salud de los colombianos cerrando las EPS. En Cartagena, el plantón se inició desde las 7:30 de la mañana y finalizó a las 8:30 sin causar congestión vehicular en las vías aledañas a las instalaciones del Hospital Universitario del Caribe, en el barrio Zaragocilla. (Http6. 2015)

- **Noticia 7**

Sin especialistas y con parálisis en cirugías, se encuentra el Hospital Universitario del Caribe.

El Hospital Universitario del Caribe, HUC, se encuentra en estos momentos con cierre temporal, debido a que los especialistas no están atendiendo y el área de cirugías no está operando.

Así lo dio a conocer a RCN Radio, María Emma Torrenegra, trabajadora y miembro de la Junta Directiva del Sindicato de trabajadores de ese centro de salud, quien manifestó que esta nueva situación agrava aún más la atención de los pacientes que al hospital son remitidos.

“Están suspendidos los servicios de consulta externa porque los especialistas pararon cirugías. Las enfermeras hacen asambleas permanentes todos los días de 7 de la mañana a 9 de la mañana y luego ingresan a los servicios. Es una situación bastante delicada”, expresó.

Dijo además la profesional de la salud, que el personal médico en general, siente que no hay voluntad ni compromiso real por parte de las directivas del hospital ni de las autoridades gubernamentales, para sacar de la crisis al Universitario.

“Parece que la Junta Directiva del Hospital y los gremios políticos, el Alcalde, no les interesara y eso me tiene bastante preocupada”, manifestó Torrenegra, quien señaló que solicitarán los miembros del sindicato de trabajadores del hospital una reunión con el gobernador Dumek Turbay para que éste le dé respuestas sobre lo que se está haciendo para salvar al HUC.

Sostuvo que hay temor que el hospital cierre definitivamente sus puertas. “Si no se llega a un acuerdo entre los especialistas y la gerencia, el Hospital podría ser posible que se llegara a un cierre o una intervención. Podría ser posible”, apuntó. (Http7, 2016)

- **Noticia 8**

Necesitamos insumos para salvar vidas": enfermeros del HUC.

Para exigir el respeto y la garantía de sus derechos profesionales, un grupo de enfermeros se plantó ayer frente a las instalaciones del Hospital Universitario del Caribe (HUC).

La carencia de insumos necesarios para atender de manera óptima a los pacientes y evitar el riesgo de contraer enfermedades, la sobrecarga laboral y el atraso en la entrega de dotación, fueron las principales causas de la protesta que se inició a las 7 de la mañana y se prevé continuar hoy y mañana.

“A nosotros no nos brindan insumos suficientes para prestar un buen servicio a los pacientes, puesto que no hay insumos como jeringas, soluciones, y en ocasiones ni tirillas para tomarles glucometría. Tampoco nos brindan garantías de seguridad para atenderlos, porque no nos dan mascarillas para pacientes con tuberculosis y a veces no hay guantes ni jabón para lavarnos las manos”, dijo una de las manifestantes.

Sobre la recarga laboral sostuvo que “estamos trabajando más horas de lo normal. Aparte de eso una enfermera se encarga de más de un servicio cuando debe haber una persona por servicio, pues cada uno tiene alrededor de 28 pacientes. Además no reemplazan a las compañeras que faltan por enfermedad, entonces también nos toca cubrir esos servicios”.

La integrante del denominado ejército blanco del HUC anotó que “tampoco nos dan dotación oportuna, ni de calidad. El año pasado, en el mes de mayo más o menos, nos dieron uniformes por última vez y a los tres o cuatro meses ya estaban en mal estado, sobre todo los zapatos. Se supone que anualmente deben entregarlos”.

¿Y el pliego de peticiones?

La vocera contó que el pasado viernes, los profesionales de enfermería, con apoyo de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (Anec) Seccional Bolívar, presentaron un pliego de peticiones al HUC.

“Allí les exponemos todas las quejas manifestadas en el plantón, pero no nos han respondido. Con anticipación, a través de la subgerencia habíamos tratado de acercarnos

a la gerencia y no fue posible. No nos están respetando como profesionales en el hospital, ya que muchas veces hemos intentado hablar con la gerente y no se ha podido. Incluso ponen a las enfermeras a hacer actividades que no son propias de nuestra profesión”.

La gerente (E) de la ESE Hospital Universitario del Caribe, Josefa María Aguilar Pallares, confirmó a El Universal que el pasado 24 de junio recibió de parte de Anec Seccional Bolívar, “un pliego de solicitudes que representa a las enfermeras que prestan sus servicios a la empresa Konekta Temporal y, en atención a esas solicitudes, la Gerencia convocó a una reunión para el próximo jueves 7 de julio, a las 8 de la mañana”.

Precisó que el propósito del encuentro es “revisar sus inquietudes y planteamientos con el representante legal de la empresa Konekta Temporal y representantes de Anec Seccional Bolívar, puesto que las enfermeras no son personal de planta del hospital, sino suministrado”.(Http8, 2016)

Otros factores críticos de perturbación entre las relaciones del personal asistencial y administrativos con la alta gerencia se suman la falta de insumos hospitalarios, sobrecarga laboral, dotación laboral y reemplazo de personal incapacitado.

Se analizó con detalle cada uno de los factores críticos de perturbación, así:

- Insumos hospitalarios, teniendo en cuenta que estos insumos fueron solicitados por el personal asistencial que labora de manera permanente y tercerizado por la empresa suministro temporal de trabajadores Konekta Ltda., estos deben ser entregados por la institución en la cual desempeñan las funciones para las cuales fueron contratados estos trabajadores, en este caso la ESE Hospital Universitario del Caribe; dado que los insumos hospitalarios hacen parte del desarrollo que requiere el hospital para su óptimo funcionamiento; ejemplo: jeringas, solución salina, tirillas de glucómetros, mascarillas de protección de pacientes aislados con enfermedades infectocontagiosa, guantes de silicona y jabón líquido o antibacterial. Por lo anterior es evidente que la

solicitud elevada por estos trabajadores ante la gerencia del hospital no corresponden a insumos laborales que deban ser otorgados por la empresa a la cual están vinculados (Konekta Temporal Ltda.); se hizo referencia a la falta de insumos hospitalarios que brindan la seguridad del paciente y del empleado asistencial.

Situación que no requiere un planteamiento o solicitud realizada ante un pliego de peticiones, ya que son elementos propios y principales para que el HUC desarrolle su objeto social.

- Sobrecarga laboral y reemplazo de personal incapacitado, ahora bien, aun cuando son dos factores críticos de perturbación identificados, un factor va de la mano del otro. Para nuestra investigación iniciamos con el reemplazo del personal incapacitado, elevando el factor crítico de perturbación al Ausentismo laboral generalizado en las diferentes formas de contratación que se presentan en la ESE HUC; debido a que las incapacidades presentadas por enfermedades general se deben a factores asociados a personal que trabaja en el sector salud y que está permanentemente expuesto a riesgos biológicos y aún más psicosociales.

Valido aclarar, que los ausentismo presentados por el personal asistencial y administrativos de la ESE HUC, el 100% de estos no son por incapacidades de enfermedad general, muchas de estos ausentismos se precisan por la falta de recursos económicos que tiene los empleados de la empresa temporal, para solventar el gasto de traslado hasta su lugar de trabajo, y en muchas ocasiones el de su alimentación en la institución y el de sus propias familias.

Estos ausentismos generan en el personal asistencial una sobrecarga laboral, evidenciada en trabajadores que se les dobla los turnos de trabajo, para cubrir estas ausencias y de esta manera no afectar la prestación del servicio a los usuarios.

- El último factor crítico de perturbación que se presenta es el relacionado con la Dotación y Calzado, el cual es responsable de entregar la empresa de suministro temporal de trabajadores Konekta Ltda., con el fin de cumplir con lo establecido en el código sustantivo del trabajo. Ahora bien, aun cuando el responsable directo de entregar y suministrar la dotación y calzado a sus empleados es Konekta Temporal Ltda., la ESE HUC es solidariamente responsable a que estas obligaciones se cumplan, y en su defecto a las consecuencias presentadas en el personal tercerizado, en la medida que estas obligaciones no se cumplan a satisfacción; o no se otorgue la dotación y calzado que brinde la seguridad necesaria para el personal asistencial que desarrolla actividades de alto riesgo biológico.

Retomando los factores críticos de perturbación entre el personal asistencial y administrativo y la alta gerencia, debemos anotar que es reiterativo la diferenciación existente entre el personal de la empresa de suministro de temporal y los funcionarios públicos de la planta de cargo; ya que ante la presentación del pliego de solicitudes, no es la ESE HUC quien decidió asumir el estudio de estas en primera instancias, sino que la direccionó al representante legal de la empresa Konekta Temporal Ltda., con el argumento de que estos empleados son suministrados; argumentos que quedan sin base normativa teniendo en cuenta el análisis antes mencionado.

Finalizando con el análisis de los factores críticos de perturbación entre el personal asistencial y administrativo con la alta gerencia de la ESE Hospital Universitario del Caribe, es concluyente que el principal factor en esta relaciones se remite a la falta de recursos para el pago de los salarios, de los cuales se derivan: la insatisfacción laboral, la falta de seguridad en el trabajo, la oportunidad y calidad en la prestación de los servicios ofertados por la institución, la falta de insumos hospitalarios, y la inestabilidad laboral,

física, financiera y social para cada uno de los trabajadores vinculados mediante las distintas formas de contratos laboral presentadas.

Esto se sustenta en la teorías administrativas de Frederick Herzberg y Maslow, quienes contemplan dentro de los factores, seguridad en el trabajo y la calidad de supervisión; teniendo en cuenta que además debe desarrollarse factores motivadores, que permita el desarrollo del trabajo, enmarcados en la responsabilidad, que logre avances significativos en el desarrollo de la misión desempeñada; que le permita alcanzar los reconocimientos, a bien forma individual o un reconocimiento empresarial.

Este fundamento es reforzado por lo planteado por Maslow, quien en su jerarquía de necesidades contempla la satisfacción de las necesidades primarias; como las necesidades fisiológicas y de seguridad, que le permita al trabajador lograr la asociación o la aceptación en las funciones desarrolladas hasta llegar a la autorrealización.

4.5. Incidencias de las formas de contratación laboral de la ESE HUC

En el presente análisis se permite mostrar las diferentes incidencias que presenta cada una de las diferentes formas de contratación laboral que se encontraron en la ESE Hospital Universitario del Caribe, de una forma detallada y concisa, así:

Incidencias en Análisis OPS	
Positivas	Negativas
No hay subordinación laboral	Inestabilidad laboral, el contrato está sujeto al tiempo de ejecución del servicio contratado
No tiene firmado cláusula de exclusividad en la prestación del servicio, le permite contratar con otras entidades	No se generan prestaciones sociales y parafiscales con cargo a la ESE, estas son asumidas en su totalidad por el contratista
La ESE brinda a las OPS el hardware, software e infraestructura física para el cumplimiento de lo contratado	Impuntualidad en el pago de los honorarios por los servicios prestados
Profesional altamente capacitado	Faltas de garantías laborales
	Imposibilidad de sindicalización, ya que su contrato no lo contempla
	no tiene derecho al disfrute de bonificación especial o incentivos de la función pública
	No tiene derecho a participar en el programa de capacitación y bienestar social

Tabla 6. *Incidencias en Análisis OPS*

Fuente: Equipo Investigador

Incidencias en Análisis Funcionarios Públicos	
Planta de Cargos	
Positivas	Negativas
Tienen derecho a sindicalizarse	Inoportunidad en el pago de salarios, y la prestaciones sociales
Gozan de los beneficios e incentivos de la función pública, como lo son: bonificación por servicios prestado, prima de navidad, prima de vacaciones, bonificación por recreación	Diferencias laborales en las diferentes formas de vinculación de los funcionarios públicos; los de libre nombramiento y remoción aducen a pocas garantías al acceder al programa de capacitación
Beneficio a la capacitación y al programa de bienestar social funcionarios por carrera administrativa	Incertidumbre ante posible intervención o cierre de la ESE
Tienen derecho a las prestaciones sociales y parafiscales con cargo a la ESE	Dificultades en los canales de comunicación con la alta gerencia
Profesionales altamente capacitados y calificados	Insatisfacción y desmotivación
Generalmente tienen garantía laboral	Diferencia en la escala salarial con otros funcionarios públicos a nivel nacional

Tabla 7. Incidencias en Análisis Funcionarios Públicos

Fuente: Equipo Investigador

Incidencia en Análisis Outsourcing y Sindicatos Gremiales	
Positivas	Negativas
Apalanca financieramente a la ESE, en la delegación de funciones	Tienen contratado el objeto principal y/o servicios principales de la ESE, generando participación en los ingresos directos de la ESE
No hay intervención del estado en la contratación de estos	No se generan prestaciones sociales y parafiscales con cargo a la ESE, estas son asumidas en su totalidad por el contratista
La ESE brinda a los contratistas el hardware, software e infraestructura física para el cumplimiento de lo contratado	Tienen firmado cláusula de exclusividad en la prestación de servicios, únicamente a pacientes de la ESE Hospital Universitario del Caribe
Profesional altamente capacitado	Faltas de garantías laborales
	Imposibilidad de sindicalización, ya que su contrato no lo contempla
	no tiene derecho al disfrute de bonificación especial o incentivos de la función pública
	No tiene derecho a participar en el programa de capacitación y bienestar social
	Incertidumbre ante posible intervención o cierre de la ESE
	Dificultades en los canales de comunicación con la alta gerencia
	Insatisfacción y desmotivación
	Impuntualidad en el pago de los honorarios por los servicios prestados
	Inestabilidad laboral, el contrato está sujeto al tiempo de ejecución del servicio contratado
	No cuentan con insumos y elementos de protección personal básicos para la generación del servicio, de forma segura

Tabla 8. Incidencias Análisis Outsourcing y Sindicatos Gremiales
Fuente: Equipo Investigador

Incidencias en Análisis Empresa Suministro Temporal de Trabajadores	
Positivas	Negativas
Apalanca financieramente a la ESE, en la delegación de funciones	Tienen contratado el objeto principal y/o servicios principales de la ESE, generando participación en los ingresos directos de la ESE
No hay intervención del estado en la contratación de estos	No se generan prestaciones sociales y parafiscales con cargo a la ESE, estas son asumidas en su totalidad por el contratista
La ESE brinda a los contratistas el hardware, software e infraestructura física para el cumplimiento de lo contratado	Tienen firmado cláusula de exclusividad en la prestación de servicios, únicamente a pacientes de la ESE Hospital Universitario del Caribe
Profesionales altamente capacitados y calificados	Faltas de garantías laborales
	Imposibilidad de sindicalización, ya que su contrato no lo contempla
	no tiene derecho al disfrute de bonificación especial o incentivos de la función pública
	No tiene derecho a participar en el programa de capacitación y bienestar social
	Incertidumbre ante posible intervención o cierre de la ESE
	Dificultades en los canales de comunicación con la alta gerencia
	Insatisfacción y desmotivación
	Impuntualidad en el pago de los salarios por los servicios prestados
	Inestabilidad laboral, el contrato está sujeto al tiempo de ejecución del servicio contratado
	Diferencia en la escala salarial respecto a los funcionarios públicos a nivel nacional
	Sobrecarga laboral, generado por ausentismo; llamado enfermedad general y falta de recursos económicos para acceder al servicio de transporte
	No cuentan con insumos y elementos de protección personal básicos para la generación del servicio, de forma segura

Tabla 9. Incidencias en Análisis Empresa Suministro Temporal

Fuente: Equipo Investigador

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de los análisis realizados se puede concluir lo siguiente:

La ESE Hospital Universitario del Caribe, presenta las siguientes formas de contratación laboral: OPS, Outsourcing, Sindicatos Gremiales, Planta de Cargo y Empresa de Suministro de Personal Temporal.

Solo el 4% del personal que labora en la ESE Hospital Universitario del Caribe se encuentra vinculado directamente por medio de la planta de cargos, con derecho a disfrutar los beneficios e incentivos de la función pública; el 96% restante se encuentran vinculados por intermediación laboral.

Durante el tiempo de investigación, el cual se adelantó desde el año 2015 al 2016; las relaciones interpersonales entre la alta gerencia y el personal asistencial y administrativo que labora en la ESE Hospital Universitario del Caribe, se vieron desmejoradas debido a la insatisfacción en las condiciones salariales, inoportunidad en el pago de la remuneración por los servicios prestados, y la falta de un programa de bienestar social de incentivos; indistinto a la forma de vinculación laboral con la cual son contratados.

La insatisfacción en las condiciones laborales, la inoportunidad en el pago de los servicios contratados y prestados por los terceros, mostró una incidencia negativa en la relación con los usuarios y los proveedores; quienes manifestaron la negativa en la venta de insumos y materiales médicos por la inoportunidad en el pago de sus facturas, por ende, produjo una disminución en la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

El no pago oportuno de salarios y el estar tercerizados son unas de las incidencias resaltadas por los trabajadores que cumplen funciones en la ESE Hospital Universitario del Caribe teniendo en cuenta que estos en su mayoría se encuentran desarrollando

actividades asistenciales y administrativas de carácter permanente; para lo cual la ley se expresó que deben ser vinculados directamente a la planta de cargo de la ESE Hospital Universitario del Caribe; dado que la intermediación laboral por medio de empresas de suministro temporal de trabajadores no está permitido.

Ahora bien en relación a la prohibición por parte del estado de que las ESE contraten personal asistencial por medio de empresas de suministro temporal, el mismo Gobierno Nacional a través del departamento administrativo de la función pública y teniendo en cuenta el Decreto 1227 de 2005, expidió la guía para establecer empleos temporales en las empresas sociales del estado; permitiéndoles a los representantes legales de las ESE la creación de una planta temporal de cargos, para el personal asistencial y administrativo que desarrollan funciones de apoyo a los procesos misionales de carácter temporal.

A la fecha de terminación de la presente investigación, la alta gerencia de la ESE Hospital Universitario del Caribe; no ha desarrollado el estudio de viabilidad para la unificación de la planta de cargos y la creación de la planta temporal de cargos; exponiéndose de esta manera a ser sancionada por el Grupo de Prevención, Vigilancia y Control del Ministerio del trabajo por trasgredir el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 que señala que las instituciones o empresas públicas o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con cooperativas o pre-cooperativas de trabajo asociado por cuanto estas se encuentran realizando actividades misionales, con lo que se configura el hecho de intermediación laboral en una o más de las conductas prohibidas por la legislación laboral colombiana, que establece multas de hasta cinco mil salarios mínimos legales mensuales vigentes.

5.2.Recomendaciones

Teniendo en cuenta que dentro de la identificación de las diferentes formas de contratación laboral de la ESE Hospital Universitario del Caribe, tuvo por incidencia la inoportunidad en el pago de los salarios y de las prestaciones sociales para los empleados tercerizados, contratistas, outsourcing y sindicatos gremiales; falta de insumos hospitalarios manifiesta en inestabilidad laboral, física y social; todo lo anterior consecuencia de la falta de flujo financiero para respaldar las obligaciones contraídas por la ESE. El grupo investigador realiza las siguientes recomendaciones:

- Propone que las directivas del hospital universitario del caribe contemplen adelantar los estudios técnicos pertinentes para dar cumplimiento al Decreto 1227 de 2005, en cuanto a que las plantas de personal, sean empleos de carácter temporal o transitorio en la prestación de servicios de salud, teniendo en cuenta la viabilidad y los ajustes presupuestales de la ESE.
- Realizar un estudio técnico – financiero del funcionamiento de la ESE, en el cual se establezca un sistema de costo institucional, en el cual se conozcan con detalle los costos y gastos que generan cada centro de servicios.
- Luego de la implementación del centro de costos, debería realizarse un estudio tarifario, en el cual se establezcan los valores a los cuales pueden ser ofertados los servicios de II y III nivel de complejidad ; teniendo en cuenta que el hospital debe trabajar con la red de centros asistenciales del departamento, los cuales deberían de atender el I nivel de complejidad, permitiendo la descongestión de los servicios de urgencias y observaciones de casos menores y darle prioridad a los casos de alta complejidad, especialidad de servicio y atención de la ESE Hospital Universitario del Caribe. Esto le permitiría a la ESE la optimización de los recursos y generar valor

agregado, mejorando su índice de oportunidad y calidad, y contribuyendo a la racionalización del gasto.

- Recuperar los servicios que se encuentran tercerizados a cargo de outsourcing; teniendo en cuenta que los únicos servicios que son propios de la institución ó que no se encuentran tercerizados son: los servicios de Urgencia y Cirugía. Generando por ende que los ingresos por esos servicios sean 100% de la institución; elevando solicitud de proyecto de donación de equipos médicos científicos al MPS, o proyectando la adquisición de estos por leasing financiero.
- Realizar estudio financiero detallado de cada uno de los clientes que representa mayor valor en las cuentas por cobrar, y se ajusten los contratos firmados por estos con la ESE Hospital Universitario del Caribe, teniendo en cuenta los valores facturados por la prestación de servicios vs el flujo de caja de cada Eps; permitiéndole controlar sus ingresos y su posible recaudo.
- Optimizar los canales de comunicación de la alta gerencia con los empleados vinculados mediante las distintas formas de contratación laboral presentadas en la ESE, de manera oportuna sin generar incertidumbre entre la población y en la cual se establezcan acuerdos viables, sin esperar que estos manifiesten su inconformismo, mediante ceses de actividades y/o plantones; lo cual termina por afectar la imagen institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aron, R., & Singh, J. V. (2005). Getting offshoring right. *Harvard Business Review*

Bernal Pedraza, Ferney (2011). Panorama de la contratación laboral médica en Colombia. *Revista Médico Legal*

Código sustantivo del trabajo. (2012)

Constitución Política de Colombia. (1991)

Chiavenato, Idalberto. (2001) Recursos humanos. Mac Graw Hill. Quinta Edición

Decreto 1876. (1994.)

Decreto 2025. (2011)

Decreto 2193. (2004)

Decreto 2418. (2015)

Decreto Ley 1045. (1978)

Decreto Ley 1567. (1998)

Decreto Reglamentario 1227. (2005)

El Costo Oculto del Outsourcing. (1996). *Revista gestión*. pp. 116 a 123

Giraldo Valencia, Giraldo. (2015). Contratación laboral en Colombia. Hospitalaria ACHC

Gottfredson, M., Puryear, R., & Phillips, s. (2005). Strategic sourcing from periphery to the core. *Harvard Bussines Review*.

Jonson y Scholes, g. (1997). Dirección estratégica. Prentice Hall

Ley 4ª. (1913)

Ley 909. (2004)

Ley 1429. (2010). Ley de formalización y generación de empleo

Luque Malat, Jorge Iván. Marín Narváez, Lía Marcela & Salcedo Toro, Giovanna. (2015). La tercerización/outsourcing como estrategia organizacional: revisión del estado del arte. Tesis MBA

Mosquera Becerra, Janeth. (2006). Relaciones laborales en el sector salud: el sistema general de seguridad social en salud de Colombia, el caso de la ciudad de Cali. MPS, Organización Panamericana de la Salud

Mercado Chavarriaga, Lina Andrea & Moreno Martínez, Mayra Alejandra. (2013). Caracterización del área de gestión del talento humano en la ESE hospital universitario del caribe. Tesis U de C

McIvor, R. (2008). What is the right outsourcing strategy for your process? *European Management Journal*, 26, 24–34

Moncada y Monsalvo, M. (2000). Implicaciones laborales del outsourcing. Pontificia Universidad Javeriana.

Valencia Manzano, Antonio José. Formas de contratación laboral, 21-36. <http://prestadores.minsalud.gov.co/siho/>

(Http). Apredeconomia. (2009, 11 noviembre). El sector público. En línea. Disponible en <https://aprendeconomia.wordpress.com/2009/11/11/3-el-sector-publico>

(Http1). Periódico El Universal de Cartagena. (2015, 16 junio). Trabajadores del huc protestaron para exigir el pago de tres meses de salario, En línea. Disponible en <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/trabajadores-del-huc-protestaron-para-exigir-el-pago-de-tres-meses-de-salarios-197096>

(Http2). Periódico El Universal de Cartagena. (2015, 22 junio). Trabajadores del huc siguen protesta por falta de pagos de salarios. En línea. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.co/salud/trabajadores-del-huc-siguen-protesta-por-falta-de-pagos-de-salarios-197633>

(Http3). Periódico El Universal de Cartagena. (2015, 16 julio). Trabajadores del huc protestan en la avenida el consulado. En línea. Disponible en:

<http://www.eluniversal.com.co/cartagena/trabajadores-del-huc-protestan-en-la-avenida-el-consulado-199964>

(Http4). Periódico El Universal de Cartagena. (2016, 16 febrero). Empleados del área de radiología del HUC completan cuatro días en paro. En línea. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.co/salud/empleados-del-area-de-radiologia-del-huc-completan-cuatro-dias-en-paro-219324>

(Http5). Periódico El Universal de Cartagena. (2016, 16 mayo). Empleados administrativos de hospital universitario suspendieron actividades. En línea. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/empleados-administrativos-de-hospital-universitario-suspendieron-actividades-226283>

(Http6). Periódico El Universal de Cartagena. (2015, 22 julio).trabajadores del huc se unen a las protestas nacionales por crisis en la salud. En línea. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/trabajadores-del-huc-se-unen-las-protestas-nacionales-por-crisis-en-la-salud-200523>

(Http7). RCN radio. (2016, 07 julio). Sin especialistas y con parálisis en cirugías se encuentra el hospital universitario del caribe. En línea. Obtenido de <http://www.rcnradio.com/locales/sin-especialistas-y-paralisis-en-cirugias-se-encuentra-el-hospital-universitario-del-caribe/>

(Http8). Periódico El Universal de Cartagena. (2016, 30 junio). Necesitamos insumos para salvar vidas enfermeros del huc. En línea. Obtenido de <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/necesitamos-insumos-para-salvar-vidas-enfermeros-del-huc-229298>

ANEXOS

ESCALA SALARIAL PLANTA DE CARGOS ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE				
Cargo	Perfil ocupacional	Nivel	Clasificación del Cargo	Asignación Basical Mensual
Gerente Empresa Social del Estado	Gerente Empresa Social del Estado	Directivo	Periodo Fijo	8.338.932
Subgerente de Apoyo	Subgerente Administrativo y Financiero	Directivo	Libre Nombramiento	6.453.191
Subgerente Operativo	Subgerente (Científico)	Directivo	Libre Nombramiento	-
Jefe de Oficina	Control Interno	Asesor	Periodo Fijo	5.058.237
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica o de Planeación o de Prensa o de Comunicaciones	Jurídica	Directivo	Libre Nombramiento	5.058.237
Profesional Universitario	Profesional Universitario	Profesional	Carrera	3.088.529
Técnico Administrativo	Almacenista	Tecnico	Carrera	1.597.176
Secretario	Secretario	Asistencial	Carrera	1.258.576

Anexo 1. *Escala Salarial Planta de Cargos*

Fuente: SIHO

ESCALA SALARIAL OPS		
NIVEL OPS	Valor Contratado	Forma de Pago
REVISOR FISCAL	5.309.000	Mensual
ASESOR GERENCIA	4.354.854	Mensual
ASESOR ESPECIALIZADO JURIDICO	3.962.584	Mensual
ASESOR ESPECIALIZADO PRESUPUESTO	3.962.584	Mensual
ASESOR FINANCIERO GERENCIA	3.700.000	Mensual
ASESOR ESPECIALIZADO JURIDICO	3.500.000	Mensual
ASESOR DE CALIDAD	3.000.000	Mensual
ASESOR ESPECIALIZADO INTERVENTORIA	2.800.000	Mensual
ASESOR PROFESIONAL	2.400.000	Mensual
ASESOR TECNOLOGO 1	2.392.212	Mensual
ASESOR TECNOLOGO 2	2.200.000	Mensual

Anexo 2. *Escala Salarial OPS*

Fuente: SIHO

Escala Salarial Empresa Suministro Temporal de Trabajadores

SERVICIOS MEDICOS	Asignacion Basica Mensual
MEDICOS GENERALES DE URGENCIA	5.559.255
MEDICOS GENERAL ONCOLOGIA	4.442.469
	10.001.724

SERVICIOS FARMACEUTICOS	Asignacion Basica Mensual
COORDINADOR SEVICIOS FARMACEUTICOS	3.409.948
COORDINADOR CENTRAL DE MEZCLAS	3.278.779
QUIMICOS FAEMACEUTICOS	2.900.975
AUXILIARES DE FARMACIA	1.720.230
	11.309.932

CALIDAD Y ATENCIÓN AL USUARIO	Asignacion Basica Mensual
P.U. TRABAJO SOCIAL	2.577.490
TECNOLOGA ADMINISTRATIVA CALIDAD	1.786.173
TECNICOS ATENCIÓN AL USUARIO	1.196.552
	5.560.215

SERVICIOS TERAPEUTICOS	Asignacion Basica Mensual
TERAPISTA RESPIRATORIA	3.258.081
NUTRICIONISTA	2.577.491
ENFERMERA APOYO EN NUTRICION	2.766.098
P.E BACTER/MEDIC TRANSFUCIONAL	2.937.321
P.U. BACTER/MEDIC TRANSFUCIONAL	1.963.944
AUX. DE LABORATOR MEDICINA TRANSFUCIONAL	1.411.146
ENFERMERA MEDICINA TRANSFUCIONAL	2.766.098
PSICOLOGOS	2.665.071
TERAPISTA FISICA	2.665.071
	23.010.321

SERVICIOS DE ENFERMERÍA	Asignacion Basica Mensual
ENFERMERO JEFE URGENCIA	3.258.081
ENFERMERO JEFE HOSPITALIZACIÓN	3.258.081
ENFERMERA JEFE CIRUGIA	3.853.880
ENFERMERA JEFE CIRUGIA MT	1.436.507
ENFERMERA JEFE ONCOLOGIA	2.785.205
ENFERMERA JEFE CONSULTA EXTERNA	2.785.205
ENFERMERA JEFE CLINICA DE HERIDAS	2.785.505
ENFERMERA JEFE PROGRAMACIÓN QUIRURGICA	2.785.205
ENFERMERAS JEFE APOYO ADMINISTRATIVO	2.768.394
AUX ENFERMERIA URGENCIA	1.644.127
AUX ENFERMERIA HOSPITALIZACION	1.644.127
AUX INFECTOLOGIA	1.627.685
AUX ENFERMERIA CIRUGIA PROGRAMADA	1.367.340
AUX ENFERMERIA CIRUGIA DE URGENCIA	1.627.685
AUXILIARES ENFERMERIA CONSULTA EXTERNA	1.367.340
AUX ENFERMERIA ONCOLOGIA	1.367.340
CAMILLEROS DE URGENCIA	1.537.849
CAMILLEROS HOSPITALIZACIÓN	1.452.524
CAMILLEROS DE CIRUGIA	1.253.435
AUXILIARES ENFERMERIA HOSPITALIZ 6 PISO	1.676.845
ENFERMERAS HOSPITALIZACION 6 PISO	3.322.529
CAMILLEROS HOSPITALIZAC 6 PISO	1.498.173
ENFERMERAS HOSPITALIZACION 7 PISO	3.322.529
AUXILIARES ENFERMERIA HOSPITALIZ 7 PISO	1.676.845
CAMILLEROS HOSPITALIZAC 6 PISO	1.498.173
	53.600.609

INSTRUMENTACIÓN QUIRURGICA CIRUGÍA	Asignacion Basica Mensual
COORDINADORA DE INSTRUMENTACIÓN	3.109.282
INSTRUMENTADORA QUIRURGICA CIRUG PROGRAM	2.577.491
INSTRUMENTADORAS QUIRURGICAS DE URGENCIAS	3.253.878
TECNICO PROG QUIRURGICA	1.561.891
TECNICO RAYOS X	1.303.863
P.U. APOYO ADMINISTRATIVO	2.562.376
AUXILIAR DE FARMACIA	1.720.230
	16.089.011
ADMINISTRATIVOS	Asignacion Basica Mensual
P.E. APOYOS ADMINISTRATIVOS	2.954.132
P.U. APOYO ADMINISTRATIVO	2.562.376
TECNOLOGO RECAUD, SISTEMA, CONTABILID, T	1.741.328
AUXILIARES APOYO ADMINISTRATIVO	1.369.037
MENSAJEROS	1.495.833
ASCENSORISTAS	1.068.564
AUXILIARES ADMINISTRATIVO 6 Y 7 PISO	1.380.307
AUXILIAR REVISOR FISCAL	3.610.000
	16.181.577
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	Asignacion Basica Mensual
COORDINADORA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	3.048.401
OPERARIA GESTION ADMINISTRATIVA	1.286.389
OPERARIAS DE ESTERILIZACIÓN	1.542.362
OPERARIA LAVADO DE MATERIALES	1.286.389
	7.163.541

Anexo 3. *Escala Salarial Empresa Suministro Temporal*

Fuente: SIHO



DIRECCIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ATENCIÓN PRIMARIA



Oportunidad en el reporte de información trimestral del año 2015 de que trata el Decreto 2193 de 2004
Indicador No. 11 del anexo 2 de la Resolución 710 de 2012, modificada por la Resolución 743 de 2013

Nota: Se considera que una ESE presentó oportunamente la información, si los cuatro informes trimestrales de 2015 de que trata el Decreto 2193 de 2004 de las ESE, fueron entregados oportunamente al Ministerio de Salud y Protección Social por parte de las Direcciones Territoriales de Salud

Departamento	Municipio	Nombre Institución	Nivel	Primer Trimestre		Segundo Trimestre		Tercer trimestre		Cuarto trimestre		Resultado Final de Cumplimiento
				Fecha de entrega	Oportunidad en el reporte	Fecha de entrega	Oportunidad en el reporte	Fecha de entrega	Oportunidad en el reporte	Fecha de entrega	Oportunidad en el reporte	
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	HOSPITAL PABLO VI BOSA ESE I NIVEL DE ATENCIÓN	1	05/06/2015	Oportuno	04/09/2015	Oportuno	07/12/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	Cumple
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	ESE HOSPITAL SIMON BOLIVAR III NIVEL	3	05/06/2015	Oportuno	04/09/2015	Oportuno	07/12/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	Cumple
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	HOSPITAL FONTIBON ESE	2	05/06/2015	Oportuno	04/09/2015	Oportuno	07/12/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	Cumple
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	HOSPITAL TUNJUELITO II NIVEL ESE	2	05/06/2015	Oportuno	04/09/2015	Oportuno	07/12/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	Cumple
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	ESE CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS ACOSTA	3	30/04/2015	Oportuno	28/07/2015	Oportuno	22/10/2015	Oportuno	05/02/2016	Oportuno	Cumple
Bogotá, D.C.	Bogotá, D.C.	ESE INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGIA	3	15/05/2015	Oportuno	12/08/2015	Oportuno	11/11/2015	Oportuno	18/02/2016	Oportuno	Cumple
Bolívar	ALTOS DEL ROSARIO	ESE CENTRO DE SALUD CON CAMAS MANUEL H ZABALETA G	1	24/08/2015	Extemporáneo	11/09/2015	Extemporáneo	07/12/2015	Oportuno		No entregado	No Cumple
Bolívar	CANTAGALLO	ESE CENTRO DE SALUD CON CAMAS CANTAGALLO	1	16/10/2015	Extemporáneo	01/12/2015	Extemporáneo	09/12/2015	Extemporáneo		No entregado	No Cumple
Bolívar	CARTAGENA	ESE CLINICA DE MATERNIDAD RAFAEL CALVO CASTAÑO	2	11/05/2015	Oportuno	11/08/2015	Oportuno	06/11/2015	Oportuno	05/02/2016	Oportuno	Cumple
Bolívar	CARTAGENA	ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE	3	01/06/2015	Oportuno	02/09/2015	Oportuno	20/11/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	Cumple
Bolívar	CICUCO	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE CICUCO	1	24/08/2015	Extemporáneo	23/10/2015	Extemporáneo	25/02/2016	Extemporáneo		No entregado	No Cumple
Bolívar	CORDOBA	ESE CENTRO DE SALUD CON CAMAS	1	01/06/2015	Oportuno	02/09/2015	Oportuno	01/12/2015	Oportuno		No entregado	No Cumple
Bolívar	EL CARMEN DE BOLIVAR	ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	2	15/05/2015	Oportuno	05/08/2015	Oportuno	11/11/2015	Oportuno	17/02/2016	Oportuno	Cumple
Bolívar	EL PEÑON	CENTRO DE SALUD CON CAMAS	1	09/06/2015	Oportuno	02/09/2015	Oportuno	04/12/2015	Oportuno		No entregado	No Cumple
Bolívar	HATILLO DE LOBA	ESE HOSPITAL DE HATILLO DE LOBA	1	01/06/2015	Oportuno	06/11/2015	Extemporáneo	04/01/2016	Extemporáneo		No entregado	No Cumple
Bolívar	MAGANGUÉ	ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA	2	01/06/2015	Oportuno	02/09/2015	Oportuno	20/11/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	Cumple
Bolívar	MONTECRISTO	ESE CENTRO DE SALUD CON CAMAS DE MONTECRISTO	1	27/11/2015	Extemporáneo	21/12/2015	Extemporáneo	02/03/2016	Extemporáneo	04/03/2016	Oportuno	No Cumple
Bolívar	PINILLOS	ESE HOSPITAL SAN NICOLAS DE TOLENTINO	1	02/07/2015	Extemporáneo	02/09/2015	Oportuno	07/12/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	No Cumple
Bolívar	SAN FERNANDO	E.S.E. HOSPITAL LOCAL SAN FERNANDO	1	13/05/2015	Oportuno	13/08/2015	Oportuno	01/12/2015	Oportuno	07/03/2016	Oportuno	Cumple
Bolívar	SIMITI	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA	2	01/06/2015	Oportuno	02/09/2015	Oportuno	30/11/2015	Oportuno		No entregado	No Cumple
Bolívar	TALANGUA NUEVO	ESE HOSPITAL LOCAL DE TALAIGUA NUEVO	1	09/06/2015	Oportuno	03/09/2015	Oportuno	30/11/2015	Oportuno		No entregado	No Cumple

Elaboro: Reviso: Aprobo:

Carrera 13 No.32-76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C

Teléfono: (57-1)3305000 - Línea gratuita: 018000952525 Fax: (57-1)3305050 - www.minsalud.gov.co

8

Anexo 4. Reporte Decreto 2193, ESE Hospital Universitario del Caribe

De esta figura podemos demostrar que la investigación soportada es real, veraz y actualizada, teniendo en cuenta que la ESE Hospital Universitario del Caribe, presento su información de manera oportuna ante el Ministerio de Salud y Protección Social.



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
NIT. 900 042 103-5

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Acuerdo 001 de 2006 y

CONSIDERANDO

Que mediante Acuerdo No 006 de 2006, la Junta directiva de la ESE Hospital Universitario del Caribe estableció la Planta de Cargos de la entidad, atendiendo su estructura Orgánica dada mediante el Acuerdo No 003 de 2006.

Que fundamentado en el Acuerdo No 001 de 2011 por el cual se impartió aprobación al Plan de Desarrollo Institucional 2011 – 2015 de la ESE Hospital Universitario del Caribe, la Junta Directiva de la ESE Hospital Universitario del Caribe, modificó el Acuerdo No 003 de 2006 mediante el cual se establece la estructura orgánica de la entidad, siendo necesario ajustar la planta de personal de la misma conforme a las necesidades de la nueva estructura y con base en el estudio técnico presentado por la Gerencia el cual explica y justifica la modificación a dicha planta de cargos.

Que los ajustes a la Planta de Cargos de la Entidad no implican indemnización alguna toda vez que no existen funcionarios en cargos de carrera administrativa, solo dos nombramientos en periodo de pruebas los cuales se conservan, así mismo se suprimen los cargos que vienen vacantes en la entidad, no se crean nuevos cargos, salvo el de Jefe de Oficina de Desarrollo Estratégico, y se suprime el de Jefe de Oficina de Planeación y el de las Subgerencias de Servicios que son fusionadas con otras tal como se determina en este Acuerdo.

En mérito de lo expuesto

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificar el Acuerdo No 006 de 2006 en el sentido de suprimir de la planta de cargos adoptada en el artículo primero del citado Acuerdo en cuanto a los siguientes cargos:

ong

wil

J

Barrio de Zaragoza Calle 29 N0 50-50

1

Anexo 5. Acuerdo 003- 2011

**E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE**

NIT 900 042 103-5

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salari	Asignación salarial
9	Directivo	Clínica	Area Funcional y de prestación de servicios	Subgerencia de Hospitalización	Subgerente	Profesional especializado	8	1	Sin situación de fondos	1	4.703.025,00
9	Directivo	Clínica	Area Funcional y de prestación de servicios	Subgerencia de enfermería y consulta externa	Subgerente	Profesional especializado	8	1	Sin situación de fondos	1	4.703.025,00
9	Directivo	Clínica	Area Funcional y de prestación de servicios	Subgerencia de apoyo diagnóstico	Subgerente	Profesional especializado	8	1	Sin situación de fondos	1	4.703.025,00
9	Directivo	Clínica	Area Funcional y de prestación de servicios	Subgerencia de apoyo Terapéutico	Subgerente	Profesional especializado	8	1	Sin situación de fondos	1	4.703.025,00

rkl

9

157



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE

NIT 900 042 103-5

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salari a	Asignación salarial
105	Jefe de Oficina	administrativa	dirección	Planeación	Jefe de Oficina	Jefe de Oficina	8	1	Con situación de Fondos	1	3,762,420.00
237	Profesional	administrativa	dirección	Planeación	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00
219	Profesional	administrativa	dirección	Planeación	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00
367	Técnico	administrativa	dirección	Control Interno	Técnico	Técnico	8	1	Con situación de Fondos	2	1,175,756.00
105	Jefe de Oficina	administrativa	dirección	Calidad	Jefe de Oficina	Jefe de Oficina	8	1	Con situación de Fondos	1	3,762,420.00
219	Profesional	administrativa	Área funcional y logística	Gestión Financiera	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00
367	Técnico	administrativa	Área funcional y logística	Gestión Financiera	Técnico	Técnico	8	1	Con situación de Fondos	2	1,175,756.00

156

WLP

9



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE

NET 000 042 103-9

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salari	Asignación salarial
367	Técnico	administrativa	Área funcional y logística	Gestión Financiera	Técnico	Técnico	8	1	Con situación de Fondos	2	1,175,756.00
219	Profesional	administrativa	Área funcional y logística	Unidad de Mercadeo y Comunicaciones	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00 823,028.00
314	Técnico de mantenimiento	administrativa	Área funcional y logística	Unidad de Recursos Físicos y servicios Básicos	Técnico de mantenimiento	Técnico de mantenimiento	8	1	Con situación de Fondos	2	
237	Profesional	clínica	Área funcional de prestación de servicios	Subgerencia de Hospitalización	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00
237	Profesional	clínica	Área funcional de prestación de servicios	Subgerencia de Cuidados Críticos	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00

NSJ

MHP

9

Barrio de Zaragoza Calle 29 N0 50-50



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
 NIT .900 042 103-0

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salari a	Asignación salarial
237	Profesional	clínica	Área funcional de prestación de servicios	Subgerencia Quirúrgica	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00 2,351,512.00
237	Profesional	clínica	Área funcional de prestación de servicios	Subgerencia de Apoyo Diagnostico	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	
237	Profesional	clínica	Área funcional de prestación de servicios	Subgerencia de Apoyo Terapéutico	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00
237	Profesional	clínica	Área funcional de prestación de servicios	Subgerencia de Investigación	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2,351,512.00

AS

rvr

f



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
NIT. 900 042 103-5

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salaria	Asignación salarial
219	Profesional	administrativa	direccion	oficina de calidad	Profesional Universitario	Profesional Universitario	8	1	Con situación de Fondos	1	2.351.512.00
								21			

ARTICULO SEGUNDO. Ajustese la escala salarial de la E.S.E Hospital universitario del Caribe de conformidad con la escala que actualmente rige para el Departamento de Bolívar, así:

Grado	NIVEL	salario
2	Directivo	7.122.209.12
1	Directivo	5.511.615.20
1	Asesor	4.320.196.00
1	Profesional	2.637.886.00
2	Técnico	1.364.134.00
1	Técnico	1.074.939.00
1	Asistencial	1.074.939.00

ARTICULO TERCERO. Crear el siguiente cargo adscrito a la Gerencia área de dirección:

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Asignación Salarial
105	Asesor	Administrativa	Dirección	Oficina de Desarrollo Estratégico	Jefe de oficina de Desarrollo estratégico	Profesional Especializado	8		Recursos propios	\$4.320.196.00

Barrio de Zaragocilla Calle 29 N0 50-50

6



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
NIT. 900 042 103-5

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salarial	Asignación salarial
90	Directivo	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia Médico	Subgerente Médico	Profesional Especializado	8	1	Sin situación de Fondos	1	5,511,615.00
90	Directivo	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia Quirúrgica	Subgerente Quirúrgico	Profesional Especializado	8	1	Sin situación de Fondos	1	5,511,615.00
90	Directivo	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de Enfermería	Subgerente de Enfermería	Profesional Especializado	8	1	Sin situación de Fondos	1	5,511,615.00
90	Directivo	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de Cuidado Crítico	Subgerente de Cuidado Crítico	Profesional Especializado	8	1	Sin situación de Fondos	1	5,511,615.00
90	Directivo	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico	Subgerente de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico	Profesional Especializado	8	1	Sin situación de Fondos	1	5,511,615.00
90	Directivo	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de Investigación y proyección social	Subgerente de Investigación y Proyección Social	Profesional Especializado	8	1	Sin situación de Fondos	1	5,511,615.00
105	Asesor	Administrativa	Dirección	Oficina Asesora de Control Interno	Jefe de la oficina de Control Interno	Profesional Especializado	8	1	Recursos propios	1	4,320,195.00
115	Asesor	Administrativa	Dirección	Oficina Asesora Jurídica	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Profesional Especializado	8	1	Recursos propios	1	4,320,195.00
105	Asesor	Administrativa	Dirección	Gerencia	Asesor de Despacho	Profesional Especializado	8	1	Recursos propios	1	4,320,195.00
105	Asesor	Administrativa	Dirección	Oficina de Desarrollo Estratégico	Jefe de oficina de Desarrollo Estratégico	Profesional Especializado	8	1	Recursos propios	1	4,320,195.00

Barrio de Zaragocilla Calle 29 N0 50-50

8



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
 NIT 900 042 103-9

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salaria	Asignación salarial
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00

Barrio de Zaragocilla Calle 29 N0 50-50



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
NIT. 900 042 103-5

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salaria	Asignación salarial
219	Profesional	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Profesional Universitario Administrativo	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
237	Profesional	Producción	Área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Profesional Universitario Área Salud	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
237	Profesional	Producción	Área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Profesional Universitario Área Salud	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
237	Profesional	Producción	Área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Profesional Universitario Área Salud	Profesional Universitario	8	1	Recursos propios	1	2.637.886.00
367	Técnico	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Técnico Administrativo	Técnico	8	1	Recursos propios	2	1.364.134.00
367	Técnico	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Técnico Administrativo	Técnico	8	1	Recursos propios	2	1.364.134.00
367	Técnico	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Técnico Administrativo	Técnico	8	1	Recursos propios	2	1.364.134.00
367	Técnico	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Técnico Administrativo	Técnico	8	1	Recursos propios	2	1.364.134.00
440	Asistencial	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1.074.939.00
440	Asistencial	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1.074.939.00
440	Asistencial	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1.074.939.00



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE
NIT. 900 042 103-5

ACUERDO No 003 -2011

Por medio del cual se modifica el Acuerdo No 006 de 2006 por el que establece la Planta de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario del Caribe.

Código	Nivel	Planta	Área	Ubicación	Cargo	Tipo	Número de horas semanales	Número de Cargos	Modalidad de Vinculación	Grado Salarial	Asignación salarial
440	Asistencial	Administrativa	Área de Apoyo Logístico	Subgerencia Administrativa	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1,074,939.00
440	Asistencial	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1,074,939.00
440	Asistencial	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1,074,939.00
440	Asistencial	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1,074,939.00
440	Asistencial	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1,074,939.00
440	Asistencial	Producción	área de prestación de Servicios	Subgerencia de servicios	Secretario	Técnico	8	1	Recursos propios	1	1,074,939.00
								39			

ARTICULO QUINTO. Autorizar al Gerente de la ESE Hospital Universitario para ajustar el manual de funciones, requisitos y competencias laborales de la entidad acorde con la estructura organizacional y la planta de cargos ajustada.

ARTICULO SEXTO. Autorizar al Gerente de la ESE Hospital Universitario del Caribe, para que realice las modificaciones presupuestales requeridas, necesaria para la implementación del presente Acuerdo, dentro del presupuesto de funcionamiento, gastos de nómina.

ARTICULO SEXTO. DEROGATORIAS Y VIGENCIA: El Presente Acuerdo deroga las disposiciones que le sean contraria y tendrá vigencia a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Cartagena de Indias a los 28 días del mes de junio de 2011.


ALBERTO BERNAL JIMENEZ
Presidente


WILMAN HERRERA CASTAÑO
Secretario

Barrio de Zaragoza Calle 29 N0 50-50

work x Recursos Humanos x

prestadores.minsalud.gov.co/SIHO/formularios/recursos humanos.aspx?pageTitle=Recursos%20Humanos&pageHlp=/SIHO/ayudas/formularios/recursos humanos.pdf

Excel Word Texta

RECURSOS HUMANOS

1300101781 ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE Año: 2015

Cargo	Perfil Ocupacional	Nivel	Tipo	Clasificación del Cargo	Inscrito	Aig. Básica Mensual del Cargo	Horas Día del Cargo	No Cargos Aprobados en el Plan del Cargo	No. Cargos Ocupados (31 Dic)	No. Vacantes	Costo Total Causado en el Año de los Cargos
Asesor	Asesor	ASESOR	APOYO	Libre Nombramiento		5.058.237	8	2	2	0	189.567.265
Gerente Empresa Social del Estado	Gerente Empresa Social del Estado	DIRECTIVO	APOYO	Periodo Fijo		8.338.932	8	1	1	0	156.258.844
Jefe de Oficina	Control Interno	DIRECTIVO	APOYO	Periodo Fijo		5.058.237	8	1	1	0	94.783.633
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica o de Planeación o de Prensa o de Comunicaciones	Jurídica	ASESOR	APOYO	Libre Nombramiento		5.058.237	8	1	1	0	94.783.633
Profesional Universitario	Profesional Universitario	PROFESIONAL	APOYO	Carrera	Nombramiento provisional	3.088.529	8	12	11	1	636.617.457
Profesional Universitario	Profesional Universitario	PROFESIONAL	APOYO	Carrera	Inscrito en carrera	3.088.529	8	3	3	0	173.622.943
Secretario	Secretario	ASISTENCIAL	APOYO	Carrera	Nombramiento provisional	1.258.576	8	8	8	0	188.670.329
Subgerente de Apoyo	Subgerente (Administrativo/Financiero)	DIRECTIVO	APOYO	Libre Nombramiento		6.453.191	8	1	1	0	120.922.939
Subgerente Operativo	Subgerente (Científico)	DIRECTIVO	OPERATIVO	Libre Nombramiento		0	8	6	6	0	0
Técnico Administrativo	Almacenista	TECNICO	APOYO	Carrera	Nombramiento provisional	1.597.176	8	1	1	0	29.928.639
Técnico Administrativo	Otro	TECNICO	APOYO	Carrera	Nombramiento provisional	1.597.176	8	3	3	0	89.785.913
TOTAL								39	38	1	1.774.941.595

Excel Word Texta

Anexo 6. Reporte SIHO 2193. Planta de cargos 2015

Necesitamos insumos para salvar vidas": enfermeros del HUC

MÓNICA MEZA ALTAMAR

@ElUniversalCtg

CARTAGENA

30 de Junio de 2016 12:00 am



Profesionales de enfermería se plantaron en la mañana de ayer frente al Hospital Universitario del Caribe (HUC). // ZENIA VALDELAMAR

Anexo 7. Necesitamos insumos para salvar vidas: enfermeros del HUC

Empleados administrativos de Hospital Universitario suspendieron actividades
EL UNIVERSAL
@ElUniversalCtg
Cartagena
16 de Mayo de 2016 10:53 am



Los empleados protestaron en la mañana de hoy para exigir la aprobación de su pliego de peticiones. // **FOTO: CORTESÍA**

Anexo 8. Empleados administrativos de HUC suspendieron actividades

Empleados del área de radiología del HUC completan cuatro días en paro
EL UNIVERSAL
@ElUniversalCtg
Cartagena
16 de Febrero de 2016 04:14 pm



Hospital Universitario del Caribe. // FOTO: ARCHIVO

Anexo 9. Empleados del área de radiología del HUC completan cuatro días en paro

Trabajadores del HUC se unen a las protestas nacionales por crisis en la salud

ROSA MAZA

@RosseMaza

CARTAGENA, COLOMBIA

22 de Julio de 2015 09:34 am



Anexo 10. Trabajadores del HUC se unen a protestas nacionales por crisis en salud

Trabajadores del HUC protestan en la avenida El Consulado

DANIELA BUELVAS

@elanidab

CARTAGENA

16 de Julio de 2015 09:02 am



Protesta de trabajadores del Hospital Universitario del Caribe en la avenida El Consulado. // ÓSCAR DÍAZ - EL UNIVERSAL

Anexo 11. Trabajadores del HUC protestan en la avenida El Consulado