

TRABAJO DE GRADO

EVALUACION DE LA AFECTACION PSICOLOGICA EN LOS TRABAJADORES PROVISIONALES DE LA E.S.E. TIERRADENTRO DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL CONCURSO DE MERITOS

Estudiante

Clara Lorena Knudson Campo

Docente Tutor

Fabian Diaz

Maestría en Administración de Empresas de Salud

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Universidad EAN

Popayán, Cauca Colombia

Enero 2019

Tabla de contenido

MARCO TEÓRICO.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
MARCO METODOLÓGICO	17
Metodología de teoría fundamentada	17
Metodología de transferencia de conocimientos y transferencia de tecnologías	18
Investigación aplicada a la resolución de problemas locales	19
PROPUESTA DE SOLUCIÓN	22
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES.....	31

MARCO TEÓRICO

Mecanismos legales de provisión de empleos de carrera administrativa

La provisión de empleos de carrera administrativa es el conjunto de mecanismos existentes para asignar las vacancias ya sea de carácter definitivo o temporal.

En Colombia a largo de su historia los legisladores han optado por generar diferentes leyes sobre carrera administrativa atendiendo los principios comunes y derechos comunes de la Constitución Política de Colombia que en su Artículo 125, estableció que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera exceptuando los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

La legalidad de los procesos de selección, el cumplimiento de los requisitos fijados para el cumplimiento de los requisitos para desempeño del empleo correspondiente, la selección imparcial a través del mérito, las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral con el estado están consagrados en la CPC

La legislación en Colombia adopta una serie de medidas para hacer realidad la provisión de empleos de carrera administrativa desde 1938 y existe la formalidad dentro del marco legal que se ha promovido desde el Senado de la Republica, podemos entonces mencionar algunos componentes de la legislación colombiana frente al tema en cuestión:

La Ley 443 de 1998 en su Artículo 24° dice que La Escuela Superior de Administración Pública, directamente o mediante contratación con entidades especializadas, podrá realizar concursos generales para proveer empleos de carrera administrativa, de las entidades de los órdenes nacional y territorial previamente definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Ley 909 de 2004 en su Artículo 6° dice Cambio de naturaleza de los empleos. El empleado de carrera administrativa cuyo cargo sea declarado de libre nombramiento y remoción, deberá ser trasladado a otro de carrera que tenga funciones afines y remuneración igual o superior a las del empleo que desempeña, si existiere vacante en la respectiva planta de personal; en caso contrario, continuará desempeñando el mismo cargo y conservará los derechos de carrera mientras permanezca en él.

Hacen parte del marco jurídico en Colombia para los cargos de Carrera Administrativa la Ley 1033 de 2006, el Decreto 760 DE 2005, el Decreto 4500 de 2005 por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 por medio

del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 413 de 2016, compila el Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 el Acuerdo 159 DE 2011 CNSC Por el cual se reglamenta la conformación, organización y uso de las Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de Elegibles para las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa a las que se le aplica la ley 909 de 2004, entre otras.

Selección, ingreso, asenso de empleado carrera administrativa

La Comisión Nacional del Servicio Civil es la encargada de establecer los reglamentos, lineamientos generales de los procesos de selección para la provisión de los cargos de carrera administrativa, así como acreditar las entidades que realizan dicha selección y establece las tarifas para ello y elabora las convocatorias para el desempeño de empleos públicos de carrera como lo establezca la ley. La Comisión es un ente autónomo, del orden Nacional, independiente de las ramas del poder público, con personería jurídica propia, autonomía administrativa y recursos propios.

Son funciones de la CNSC la de administración de las actividades inherentes a la selección de los empleados de carrera, la administración del sistema de información de la carrera administrativa y el diseño del sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de

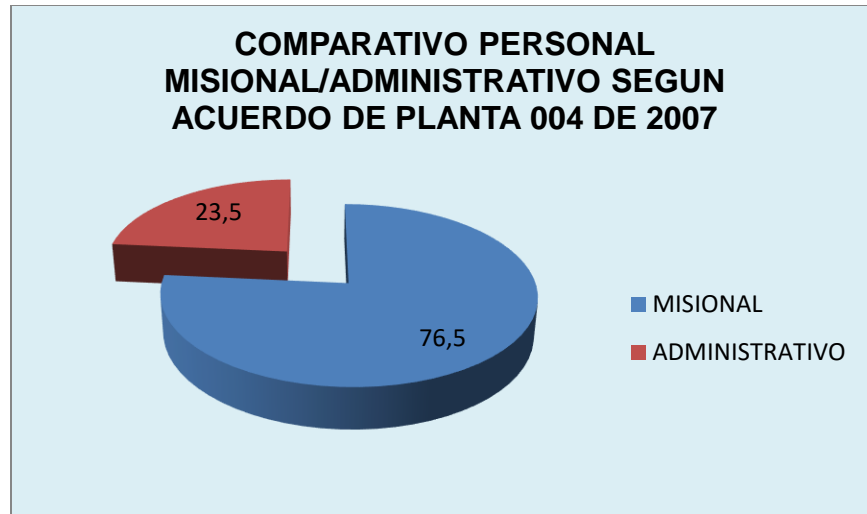
carrera, que será adoptado por las entidades que conforman el sistema general de carrera. La selección se lleva a cabo a través de universidades e instituciones de educación superior acreditadas ante la Comisión para tales fines, además la realiza las actividades de vigilancia en los procesos de selección; es la entidad más representativa del ordenamiento jurídico nacional en la provisión de empleos de carrera.

La provisión de los empleos de carrera en el nivel nacional no ha correspondido normalmente al uso de procesos de selección ordinarios previstos en la legislación, sino, ante todo hasta 1997, a través de provisiones transitorias. De una parte, los ingresos extraordinarios decretados por el legislador hasta 1992 y que favorecían a los empleados que durante cierto tiempo hubieren desempeñado los cargos de carrera y cumplieran los requisitos fijados para el empleo, permitió el ingreso de la mayor parte de los empleados que hoy ostentan derechos de carrera. Hernández (2006).

En el país un gran número de ingresos definitivos a carrera administrativa se ha realizado con procesos de inscripciones extraordinarias, que solo exige el cumplimiento de requisitos mínimos señalados para el empleo eximiéndolos de la superación del concurso de méritos. Así, pues, la existencia de un sin número de empleos provistos con carácter provisional y los encargos temporales que se tornaron indefinidos evidencian que estas formas de provisión excepcional de cargos públicos constituyen una figura de frecuente aplicación en las entidades públicas y entes gubernamentales.

Contexto de la ESE Tierradentro en cuanto a la situación laboral de su planta de personal.

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO TIERRADENTRO ESE, creada mediante Acuerdo 003 del 16 de abril de 2007, conformada por dos sedes La sede N° 01 en el municipio de Páez, es el Hospital San Vicente de Paul de Belalcázar, y la Sede N° 02 del municipio de Inzá es el Hospital Luis Adriano Pérez de la zona urbana y que determinó la estructura interna, la cual se planteó de la siguiente manera: un gerente de periodo fijo y elegido mediante concurso de méritos, un profesional universitario de libre nombramiento y remoción coordinador administrativo, dos auxiliares administrativos de carrera administrativa encargados del manejo de información estadística y archivo de historias clínicas uno por cada punto de atención, un auxiliar administrativo encargado de almacén, dos profesionales universitarios de libre nombramiento y remoción coordinadores asistenciales de la ESE, seis profesionales de servicio social obligatorio de periodo fijo (2 médicos, 2 enfermeros y 2 odontólogos), uno por cada punto de atención y cuatro auxiliares del área de la salud de carrera administrativa asignando dos a Inzá y dos a Páez.



Fuente: Elaboración propia

El Directivo de la ESE en cumplimiento del marco legal tomó la decisión de iniciar el proceso de selección de personal para ocupar las vacantes existentes en la entidad, al identificar la anomalía que se venía presentando, aun cuando era una situación que llevaba más de diez años sin resolver.

Continuando con la responsabilidad de mando de la alta gerencia, se iniciaron los procesos de elección y selección de personal para las vacantes teniendo en cuenta principios de imparcialidad con el fin de mostrar transparencia en estos procesos y además se formalizaron procesos de información y comunicación para que todos los clientes internos y personal externo interesado en acceder a los puestos de carrera administrativa tuvieran la mayor información, lo que permitirá tener claridad en formas de acceder a dichos cargo, esto con el fin de limitar o

controlar factores laborales que pudieran afectar el ambiente de trabajo.

En este proceso los dotes de liderazgo aunado a la autoridad formal que le confiere el estatus de “Gerente”, le permitió efectuar una integración entre las necesidades individuales de personal en cuanto a estabilidad laboral y superación personal y los objetivos de la organización en lo relacionado al cumplimiento de las normas y la eficiencia de talentos humano en los procesos de ventas de servicios en salud como objeto misional de la ESE.

En este sentido los directivos adhiriendo a legislación laboral y los procesos establecidos por la Comisión del Servicio Civil estableció las normas de actuación para la selección y elección de personal que cubrirá las vacantes de carrera administrativa, aspectos que permitirán tener control sobre el proceso e identificar áreas conflictivas como la actitud y respuesta a los requerimientos y cubrimiento de las necesidades de la ESE, teniendo en cuenta el poder cumplir con los objetivos y metas propuesta en el Plan de Gestión Gerencial y a las necesidades de los usuarios de la misma, así pues que de la organización cumplió con "La labor de dirección consiste en llevar a la práctica las decisiones con la máxima eficacia y según las condiciones previstas, es decir, con el máximo éxito y al menor coste posible. La dirección debe crear las condiciones necesarias para la utilización óptima de todos los recursos de que disponga la empresa, esto es, mano de obra, métodos y materiales." La gerencia actuó en uso de sus facultades legales.

Mecanismo formal para la provisión de los empleos de carrera administrativa.

La gerencia de la ESE en el año 2016 inició el proceso de selección para las vacantes de carrera administrativa que de acuerdo a la normatividad laboral en Colombia debió realizar los concursos para la asignación de las vacantes existentes desde su creación en el año 2007 y que en ese momento fueron asignadas a personal como cargos provisionales, en el año 2019 se encuentra la selección en la etapa final, lo que induce a que por desconocimiento de la legislación del personal lo induce a asumir determinados comportamientos que inciden en la actividad de la organización, su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, su eficiencia, eficacia y efectividad, el impacto social, y el desempeño general de la Entidad.

Es así como esta Entidad al igual que muchas a nivel nacional, de las cuales no se tienen datos estadísticos, venía haciendo uso de incorporación extraordinaria de personal, a través de provisiones transitorias de las vacantes desde 2007 y no a través del concurso de méritos como lo ordena la ley.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Mecanismos reales de provisión de empleos de carrera

En Colombia los mecanismos a la aplicación y el acatamiento de los mandatos de selección objetiva previstos por el legislador ha correspondido por regla general a vías de excepción, tanto para el ingreso de carrera como para la provisión transitoria de este tipo de empleos. La mayor parte de los ingresos definitivos a carrera se han llevado a través de inscripciones extraordinarias que exigen a los interesados de la superación de los concursos de méritos; podemos decir que en Colombia se limita a mecanismos formales como lo ordena el marco jurídico pero le falta mucho para que se cumpla a cabalidad.

La estructura interna de la E.S.E Tierradentro es una estructura de poder vertical lo cual dificulta la comunicación y coordinación en la administración, dando paso a una “organización jerárquica, rígida, y al trabajo individual, la cual fragmenta el pensamiento y contribuyen a la rutinización del trabajo, además acentúan la presencia de controles administrativos y remuneran a sus empleados por su posición en la jerarquía de la organización.

Por otra parte, se observa que cuenta con dos grupos funcionales, el primero hace referencia a

la parte administrativa la cual se relaciona con el manejo de personal, el área financiera, los sistemas de información, recursos físicos y por último lo relacionado con la auditoría interna que se efectúa al área financiera.

En segundo lugar, se observa el grupo funcional asistencial o de prestación de servicios, el cual comprende la unidad de consulta externa y se divide en medicina, odontología y enfermería, por otro lado, se encuentra la unidad de urgencias, laboratorio clínico, unidad de transporte y el área de farmacia.

La planta de personal ha sido la misma desde su inicio y esta requiere ser modificada por una más flexible, que se adapte a las exigencias del Estado, los componentes contractuales y de apoyo a la gestión y que permita mejorar la comunicación en todos los niveles jerárquicos, además de dar continuidad a lo exigido en nuestra legislación frente a la asignación de las vacantes existentes en la actualidad.

En el año 2016 mediante Acuerdo CNCS-2016000001276 del 28 de Julio de 2016 Por el cual se “Convoca para el Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de las Empresas Sociales del Estado, objeto de la presente convocatoria. Convocatoria No. 426 de 2016, Convocatoria E.S.E, concertó con la Comisión Nacional de Servicio Civil la inclusión

dentro de las 5241 vacantes a proveer que se incluyeran las existentes en la ESE Tierradentro y que se encontraban asignados como cargos provisionales que para la actualidad son: 4 auxiliares de enfermería y 3 auxiliares administrativos. Este proceso se encuentra en la etapa final y próximo a realizar los nombramientos definitivos de dichos cargos, que fueron asignados de acuerdo con la evaluación realizada por la Entidad competente, a personal que en la actualidad no se encuentra vinculado con la ESE, lo que ha generado malestar, caos, inconformidad y ambiente laboral hostil por las personas que tenían nombramientos provisionales.

La Convocatoria para el Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los 7 empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa de las Empresas Sociales del Estado, puso de manifiesto que las personas que participaron se expusieron a riesgos psicosociales relacionados con la estabilidad laboral.

Es bien sabido que en las últimas décadas, Colombia se ha visto enfrentado a grandes cambios en las prácticas y dinámicas que rigen la vida en el trabajo. El país se encuentra en un contexto de globalización y competitividad caracterizado por normatividad laboral que regula el que hacer en el trabajo, la presencia de tecnología avanzada y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible, ha generado vertiginosos cambios en el mercado laboral, en las condiciones de trabajo y en las dinámicas de la empresas del sector privado y público, lo que ha provocado nuevos riesgos que atentan contra la salud física, mental y emocional de los trabajadores

Existen múltiples factores que atentan contra la salud laboral como contratos precarios, formas de empleo sindical, intensificación del trabajo, trabajo por turno, rotación de empleados, entre otros factores que generan inseguridad laboral por ende miedo a pérdida del empleo que termina afectando el bienestar y calidad de vida del trabajador.

En este contexto se desarrollan las relaciones laborales de hoy día en Colombia, que se refleja en la región, al igual que en la Empresa Social del Estado Tierradentro ESE.

Es de gran relevancia el talento humano como el componente más significativo de cualquier organización, pero parecería que el estudio de estos riesgos es de poco interés para las mismas, infortunadamente la mayoría de directivos pasan por alto u ocultan dichos riesgos psicosociales derivados de procesos de selección y vinculación de personal, riesgo que se magnifican en el personal que lleva una trayectoria en la empresa, generado confianza, reconocimiento, desarrollo personal, percepción de seguridad laboral, competencias laborales derivadas de experiencias entre otros aspectos, pero que además hay que tener en cuenta el componente emocional relacionado con el clima laboral, así como aspectos familiares relacionados con rol del trabajador en la familia y su relación con el sostenimiento y bienestar del hogar. En este sentido los riesgos psicosociales que emergen cuando la estabilidad laboral del trabajador y/o trabajadora es puesta fortuitamente en incertidumbre cobran gran importancia por los efectos que causa en la salud, el clima laboral en la organización y sobre todo por los efectos en el estado psicosocial del empleado.

Por lo manifestado anteriormente y por la poca evidencia académica relacionada con la afectación psicosocial de los trabajadores y las trabajadoras que participaron en el proceso de selección del concurso de méritos establecido por la legislación laboral de Colombia, se hizo necesario abordar el tema desde una perspectiva holística basada en técnicas de investigación cualitativa que nos permitiera identificar algunos focos problemáticos desde el punto de vista práctico-organizacional que dieran cuenta de cómo el proceso de selección y vinculación laboral afecta el estado psicosocial de las personas que participan en dicha convocatoria.

Los equipos son grupos sociales con una complejidad añadida: la responsabilidad conjunta sobre un producto colectivo. Si la interacción entre las personas ya lleva implícito el riesgo del conflicto, mucho más riesgo tiene una relación que se basa en la interdependencia y la colaboración, y que requiere cierta unidad de criterio y de actuación. El líder deberá estar muy atento a los tonos de las conversaciones y hasta del lenguaje no verbal (gestos faciales y corporales) para detectar conflictos incipientes antes de que maduren y cristalicen. (Colomer, 2013, p.22)

Dadas las consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas. Se pretende establecer las consecuencias de los conflictos laborales, como riesgos psicosociales, en los trabajadores, así como en las empresas y terceros, para lo cual se realiza una aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas,

mayormente influenciadas desde la psicología; para después analizar el impacto en grupos que históricamente se encuentran discriminados laboralmente, finalizando con algunas recomendaciones. (Camacho & Mayorca, 2017, p. 159)

MARCO METODOLÓGICO

Metodología de teoría fundamentada

La teoría fundamentada (TF) es un diseño de investigación cualitativa, reconocido a nivel internacional, que ha sido utilizado para desarrollar teorías sobre fenómenos de salud relevantes. Sin embargo, en el ámbito de la enfermería española, la TF ha tenido escasa consideración. (Vivar, Arantzamendi, López, Gordo, 2010).

La investigación cualitativa, que tiene sus orígenes en las ciencias sociales, enfatiza el aspecto individual, holístico y dinámico de la experiencia humana y trata de capturar la comprensión del todo. Es decir, la investigación cualitativa permite comprender el mundo de la experiencia subjetiva desde el punto de vista de las personas que la viven. Así, este paradigma no se centra en la predicción y control de un fenómeno (estudio de variables), como un estudio cuantitativo pretendería, sino en la descripción sistemática de la experiencia cotidiana (estudio de las personas). (Vivar, Arantzamendi, López, Gordo, 2010)

Metodología de transferencia de conocimientos y transferencia de tecnologías

La Transferencia de Conocimiento y Tecnología (TCT) definida desde la perspectiva de los Sistemas de Innovación, comprende un conjunto de acciones en distintos niveles realizadas por diferentes instituciones de manera individual y agregada para el desarrollo, aprovechamiento, uso, modificación y la difusión de nuevas tecnologías e innovaciones, y que constituye el marco en el que los gobiernos aplican políticas para contribuir en los procesos de innovación.

La TCT requiere de un sistema de instituciones públicas y privadas interconectadas para crear, almacenar y transferir información, conocimientos, habilidades y competencias.

Usualmente la transferencia se hace con activos de Propiedad Intelectual a través de los siguientes procesos:

- Venta de derechos de activos de propiedad intelectual.
- Licenciamiento de los activos de propiedad intelectual.
- Joint ventures o acuerdos de colaboración.
- Generación nuevas empresas de base tecnológica (spin-off y start-up).

(COLCIENCIAS, 2019)

Investigación aplicada a la resolución de problemas locales

Los esquemas de gestión que promueven investigaciones orientadas a la solución de problemas tienen la virtud de crear las condiciones para un mejor aprovechamiento de los resultados y de generar mayores impactos socioeconómicos. Para promover investigaciones que tengan estas características se necesita un mayor esfuerzo de gestión y organización por parte de las agencias de política y gestión de ciencia y tecnología. Este mayor esfuerzo, sin embargo, redundará seguramente en una relación más fluida y provechosa entre las actividades de investigación y la sociedad que se beneficiará por sus resultados. Cuando la sociedad perciba que las investigaciones que se realizan tienen resultados que le brindan un mayor desarrollo y bienestar, se afirmarán las bases para proveer una mayor financiación a las actividades de investigación y desarrollo. (Abeledo, 2003)

Los esquemas de gestión que promueven investigaciones orientadas a la solución de problemas tienen la virtud de crear las condiciones para un mejor aprovechamiento de los resultados y de generar mayores impactos socioeconómicos. Para promover investigaciones que tengan estas características se necesita un mayor esfuerzo de gestión y organización por parte de las agencias de política y gestión de ciencia y tecnología. Los resultados, sin embargo, demuestran que este mayor esfuerzo organizativo conduce a una relación más fluida y provechosa entre las actividades de investigación y la sociedad que se beneficia por sus resultados. (Abeledo, 2003)

En la medida que la sociedad perciba que las investigaciones que se realizan tienen resultados que inciden en su desarrollo y bienestar, se afirmarán las bases para destinar mayores recursos públicos y privados para financiar actividades de investigación y desarrollo. Podremos, entonces, comenzar a hablar de un «contrato social» entre Ciencia y Sociedad, hoy inexistente en la mayoría de los países latinoamericanos. (Abeledo, 2003)

El enfoque de la investigación será cualitativo con un diseño de metodología fundamentada por cuanto busca indagar sobre las experiencias vividas, como frustración, fracaso, desconfianza, temor, incertidumbre en el personal que participo en el concurso de méritos, referente al proceso de selección y elección para provisión de empleos de carrera administrativa en la ESE Tierradentro.

Este tipo de estudios me permite comprender de forma integral el impacto social y psicológico derivado del proceso de elección y selección de personal por concurso de méritos como las consecuencias familiares, individuales, sociales y emocionales tales como son la frustración y el fracaso, entre, etc.

Es importante y significativo que a las personas que participan en los concursos de méritos, la Entidad les garantice las condiciones de igualdad en cuanto al conocimiento de los procesos legales y técnicos, que conozcan la normatividad vigente aplicada en el ámbito nacional, en que

consiste el proceso, sus fases o etapas y las competencias que deben tener.

Con la metodología fundamentada se pretende escuchar a los colaboradores de la organización en busca de darle solución al problema de la planta de personal, en cumplimiento de la legislación y para lo cual se establece un proceso dentro del marco jurídico Colombiano, que tiene un componente interno porque en la actualidad hay personas vinculadas a la empresa que participan en el concurso de méritos y un componente externo que está directamente relacionado con el personal que sin tener vinculación con la organización, aspira a concursar para acceder a dichos cargos y también tienen generadas unas expectativas laborales, económicos y sociales.

Por medio de la metodología fundamentada, se puede observar el comportamiento del personal vinculado provisionalmente, en la ESE que cuando se le impartía una orden, se evidenciaban gestos de desagrado, malestar y mala actitud para su ejecución.

Con la experiencia vivida en el Foro Europeo, se logró recopilar la información sobre el manejo del talento humano, su vinculación, el reconocimiento de sus derechos y los programas de Seguridad y Salud en el trabajo propuestos por la Mutua Universal que proporciono las herramientas para reestructurar la política de seguridad y salud en el trabajo que incluya como eje transversal la salud mental del trabajador y su familia como estrategia empresarial.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Los conocimientos adquiridos permiten tener una visión más clara, objetiva y a profundidad sobre el rol que desempeña el talento humano dentro de cualquier organización, que se debe tener en cuenta todos los aspectos que involucran su desempeño.

Como se puede observar el problema radica en la afectación de las condiciones psicosociales de los trabajadores a causa de su estabilidad laboral y como lo perciben, podemos considerar que aunque nuestra legislación, las consideraciones económicas de nuestro país, no permiten mejorar los derechos de los trabajadores, es pertinente de acuerdo a la experiencia vivida y a los conocimientos adquiridos que nos involucremos en generar un clima laboral que permita mantener una calidad de vida adecuada y que esto favorece a cualquier organización ya que si damos un trato digno, la comunicación es asertiva con todos los integrantes de la organización, la producción va a ser mejor, disminuyen las fugas, permisos, altas rotaciones de personal y mejora la calidad vida tanto para el trabajador como para su núcleo familiar.

Nos encontramos en un momento en donde las dinámicas laborales han evolucionado por las necesidades del mercado que ha llevado a las empresas a generar empleos con vinculaciones, inseguras, inestables, con sobrecargas que ocasionan al individuo y la familia una afectaciones que pueden ser muy importantes y deben ser tenidas en cuenta, siendo el recurso humano el

componente más significativo de las organizaciones el estudio de los riesgos psicológicos y sociales deben pasar a un primer plano.

Vale la pena considerar aspectos psicológicos y sociológicos utilizando el método cualitativo para proponer las recomendaciones desde un enfoque empresarial; es así pues que la experiencia de transferencia de conocimientos y en especial la relacionada con liderazgo y manejo de talento humano vivida durante la educación en el Foro Europeo brindo la oportunidad, para hacer ajustes en el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) implementado en la organización, para minimizar las afectaciones psicosociales del talento humano que presta los servicios a la misma.

Objetivos General

- Implementar una Política de salud mental dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo que incluya la valoración psicológica de los trabajadores nombrados en provisionalidad en la ESE Tierradentro.

Objetivos específicos:

- Incluir dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST la valoración por psicología a los trabajadores en provisionalidad de la ESE Tierradentro.
- Implementar plan de capacitaciones al recurso humano en legislación laboral para

concientizarlos sobre sus derechos y deberes dentro de la organización.

- Evaluar el Plan de capacitaciones impartida al personal.

El plan de capacitación de la ESE, que contenga actividades recreativas y lúdicas brindara a los colaboradores alternativas que le permitan estar capacitado para los diferentes retos que se presentan a lo largo de la actividad laboral y que estén asociados a su salud mental y la de su familia la cual haría parte fundamental de este proceso.

El Plan de capacitaciones es un mecanismo de formación que debe incluir las relaciones laborales de la organización, clima laboral, representación sindical y convenios colectivos, condiciones del empleo (tipo de contrato, salario y proyección laboral) entre otros.

El cronograma para el plan de capacitaciones que debe ser implementado en la ESE Tierradentro y que debe ser continuo ya que se identifica una rotación regular de personal que presta los servicios y que se vincula a través de distintos mecanismos a la entidad:

Capacitación	Modalidad/ Metodología	Periodo	Duración
Seguridad y Salud en el Trabajo	Taller vivencial	Mayo a Diciembre	8 Horas mensuales

Relaciones Laborales	Proceso de Inducción y reinducción del personal	2019/2020	16 Horas
Clima Laboral	Taller vivencial	Junio y Diciembre	8 Horas
Representación Sindical	Capacitación	Junio y Diciembre	4 Horas
Convenios	Taller	Junio	4Horas

Fuente: Elaboración propia

La propuesta de solución pretende que el personal que presta los servicios a la ESE conozca sus deberes y derechos dentro de la organización y que estos sean reconocidos para evitar trastornos psicológicos y sociales.

CONCLUSIONES

La transferencia de conocimientos para la solución de problemas me ha sido de un valor incalculable ya que, durante la semana presencial en el Foro Europeo, me dio la oportunidad de conocer experiencias exitosas en el manejo del talento humano como lo pude analizar en Osasunbidea, en donde se evidencio que el ofrecer condiciones laborales dignas permite mayor empoderamiento del trabajador, alcanzando metas con personas activas en un sistema de salud proactivo.

Los Principios Generales de Osasunbidea configuran una herramienta de transformación sanitaria y social que convierten la salud en una riqueza social:

- Transformación con los profesionales.
- Participación e implicación en estrategia.
- Liderazgo transformador.
- Gestión de personas: Condiciones laborales, información, comunicación, participación, liderazgo, reconocimiento.

La Mutua Universal con sus Guías de Gestión de Recurso Humano, centra mi atención para la solución del problema presentado en la ESE, dado que me hace reflexionar sobre los valores de Ética y Honestidad, selección de personal, plan de formación, escala salarial, incentivos, medidas

de motivación, conciliación de la vida laboral y familiar, clima laboral que son los aspectos que están íntimamente relacionados con el problema planteado. Esta transferencia de conocimientos ayuda a la mejora de los procesos establecidos en mi organización para hacerla más competitiva permitiéndome su implementación para la conducción óptima del talento humano.

El modelo de gestión propuesto por la Mutua Universal es un excelente aporte a la organización, por permitir mejorar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que ha brindado transferencia de conocimientos, que conducen a la reducción de siniestros laborales, incapacidades y el mejoramiento de las condiciones laborales de la ESE Tierradentro para con sus colaboradores.

El aprendizaje en el Foro Europeo permite hacer un análisis profundo de la orientación del talento humano en una organización ya que las diferentes teorías planteadas desde lo virtual hasta lo presencial contribuyen a identificar la importancia de cada individuo en las empresas.

Dámaso Molero, Director General de 3P Biopharmaceuticals, me permitió observar de cerca una Empresa cuya experiencia se basó en la perseverancia para poder contar con personal cualificado, generar confianza, compromiso y procesos de mejora continua que lo llevaron al éxito y se convirtió en una organización sólida con el aporte de cada integrante del equipo para el logro del objetivo propuesto.

La experiencia presencial en el Foro Europeo exhibió a la 3P Biopharmaceuticals que aparentemente se consideraba como “Modelo perfecto” por tener Transferencia de Tecnología por originarse en el Campus Universitario, con la participación de Autoridades, contaba con inversión privada, tenía libertad de gestión y además era una novedad, en su iniciación no realizó una selección de personal adecuadamente, solo le asignaban funciones a quienes espontáneamente presentaban su hoja de vida, situación que los llevo a generar unas expectativas muy altas para la organización que fracasó, pero esta organización se reinventó y empezó a considerar que las personas son lo más importante de la organización, llevándolos entonces a establecer un plan de selección de personal, garantizando para ellos cualificación y formación, generando responsabilidad y confianza, compromiso y estableciendo una mejora continua a través de la transferencia de tecnología y conocimientos, con estas mejoras la organización en la actualidad cuenta con un mercado en el ámbito internacional que la posiciona en como una Empresa con credibilidad en sus clientes y estable financieramente.

La representante legal del grupo SANNAS, narro como fue el crecimiento de la organización que partió de ser una empresa familiar, que con perseverancia, empoderamiento, amor, dedicación y capacitación al talento humano se convirtió en un Holding, que se ha posicionado en el mercado de Navarra y que goza de estabilidad financiera gracias al esfuerzo de todos.

Se evidenció que las anteriores administraciones de la Empresa, no realizaron el proceso de selección del personal oportunamente, la ESE fue creada desde abril de 2007, transcurrieron

más de diez años de haber proveído los siete cargos existentes como provisionales, dichas plazas que siendo vacantes por la condición de provisionalidad, creo en el personal que las ocupaba un sentimiento de inamovilidad, al dar inicio al proceso de selección de personal, dentro del marco jurídico colombiano genero inconformidad en dicho personal.

Durante el lapso que duro el proceso de selección de personal de la ESE, se presentaron comentarios por parte de las coordinadoras de los servicios asistenciales, ya que referían que el personal provisional, rumoraba la falta de legalidad para realizar el proceso de selección, que las plazas les correspondía por derecho propio o por presentar alguna enfermedad.

Otra situación que se evidencio fue la relacionada con el personal provisional administrativo, que manifestaba la inconformidad por haber cursado una carrera profesional y no tener derecho a un ascenso; debido a que consideraban que la remuneración económica no era proporcional a los servicios que prestaban a la institución, sumado a ello el mencionado concurso de méritos les generaba incertidumbre laboral, estrés, angustia, temor y se veía afectado todo el núcleo familiar porque muchas familias dependen económicamente de estos ingresos.

La Gerencia de la ESE, durante las visitas a los diferentes servicios de la Empresa estuvo atenta al lenguaje no verbal del talento humano y analizando la actitud en el desempeño de las funciones del personal vinculado provisionalmente, la que se evidenciaba en los gestos faciales y

corporales, logró detectar que se presentaba un conflicto dentro de la organización.

Implementar el plan de capacitación al recurso humano sobre relaciones laborales de la organización, clima laboral, representación sindical y convenios colectivos, condiciones del empleo (tipo de contrato, salario y proyección laboral), generará alternativas que le permiten estar capacitado para los diferentes retos que se presentan a lo largo de la actividad laboral y que estén asociados a su salud mental y la de su núcleo familiar.

Incluir dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST la valoración por psicología a los funcionarios de la ESE y su núcleo familiar le permitirá a la organización prevenir riesgos que atentan contra la salud física, mental y emocional de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Alta Gerencia, establecer mecanismos de vinculación de Talento Humano, oportunos y acordes a la legislación colombiana.

Se sugiere implementar y actualizar permanentemente el Plan de Capacitaciones buscando generar en los colaboradores herramientas técnicas con el fin de obtener como resultado la reducción de riesgos psicológicos y sociales.

Incluir estrategias en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan disminuir, prevenir y controlar, las causas de riesgos psicológicos y sociales.

La inducción y reinducción al talento humano debe ser de obligatorio cumplimiento, esta estará inmersa en el programa de Seguridad y Salud en el trabajo, contribuye a mejorar la salud psicológica y social de los trabajadores que se encuentran vinculados a la ESE Tierradentro.

Una vez llevado a cabo el Plan de Capacitaciones de la ESE Tierradentro, se recomienda evaluar el nivel de salud psicológica y social alcanzado entre los trabajadores vinculados a la Empresa, para con ello realizar planes de acción con los resultados obtenidos.

Se sugiere al área de Salud Ocupacional estar atento durante las rondas y actividades que realiza, busque identificar focos de afectación psicológica y social identificados en el lenguaje no verbal de los trabajadores vinculados a la ESE Tierradentro.

Es importante que la ESE defina un esquema de evaluación y seguimiento para el Programa de Capacitación, con el objetivo de monitorizar los avances obtenidos en busca de la mejora continua.

Se sugiere que el área de Salud Ocupacional, evalúe en sus rondas la adherencia de los trabajadores vinculados a la ESE, al Plan de Capacitaciones desarrollado.

BIBLIOGRAFÍA

Abeledo, Carlos R. (2003). Investigación orientada a la solución de problemas: Relevancia y desafíos para países en desarrollo. *Interciencia*, 28(10), 565. Recuperado en 22 de febrero de 2019, Recuperado de:

[http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442003001000001&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442003001000001&lng=es&tlng=es)

Busso, Carlos A. (2012). Relevancia de la investigación orientada a la solución de problemas en Argentina. *Phyton* (Buenos Aires), 81(1), 5-6. Recuperado en 22 de febrero de 2019, Recuperado de:

[http://www.scielo.org/ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-56572012000100001&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org/ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-56572012000100001&lng=es&tlng=es)

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. Recuperado de:

<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047pdf>

Colciencias (2019). Recuperado de:

<https://www.colciencias.gov.co/portafolio/innovacion/transferencia-conocimiento>

Colomer, J. (2013). Desarrollo de competencias directivas. Liderazgo. Recuperado de:

[file:///C:/Users/clok0/Downloads/DESAR%20COMP%20DIRECTIVAS%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/clok0/Downloads/DESAR%20COMP%20DIRECTIVAS%20(2).pdf)

Desarrollo de competencias directivas. Liderazgo - Aula Virtual. Recuperado de:

<https://cursospaises.campusvirtualesp.org/.../DESAR%20COMP%20DIRECTIVAS.pdf>

Hegel G. La fenomenología del espíritu. Fondo de Cultura Económica, México; 1966: 6.

Heidegger M. Introducción a la fenomenología de la religión. México: Fondo de Cultura Económica; 2006: 233-256.

Hernández, P. (2006). La provisión de empleos de carrera en Colombia : lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el sector público. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (36), 1-11.

Husserl E. Invitación a la fenomenología. Barcelona: Paidós; 1998: 13-23.

Martínez M. El comportamiento humano. 2ª Edición. México: Trillas; 1996: 167-169. Husserl. Op. cit., 10.

Romero, Rita, Arias Velandia, Nicolás, & Guzmán, Rosa Julia. (2006). El aprendizaje en la escuela: el lugar de la lectura y la escritura. Educación y Educadores, 9(1), 117-133. Retrieved January 23, 2019, Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942006000100008&lng=en&tlng=es.

Vivar, Cristina G.; Arantzamendi, María; López Dicastillo, Olga; Gordo Luis, Cristina. La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. Index de Enfermería [Index Enferm] (edición digital) 2010; 19(4). Disponible en Consultado el 21 de Marzo de 2011