

ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL TIPO DE CONTRATACIÓN EN LA
SATISFACCION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL RAÚL
OREJUELA BUENO SEDE SAN VICENTE DE LA CIUDAD DE PALMIRA PARA
EL PERIODO 2017

ESTEFANIA ARIAS GIRALDO
LEIDY VANESSA SAAVEDRA CHAVEZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
2017

ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL TIPO DE CONTRATACIÓN EN LA
SATISFACCION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL RAÚL
OREJUELA BUENO SEDE SAN VICENTE DE LA CIUDAD DE PALMIRA PARA
EL PERIODO 2017

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESTEFANIA ARIAS GIRALDO
LEIDY VANESSA SAAVEDRA CHAVEZ

ASESOR: HOLBEIN GIRALDO PAREDES

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PALMIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
2017

Tabla de contenido

1.	TITULO	9
2.	INTRODUCCION	10
3.	ANTECEDENTES	12
4.	DESCRIPCION DEL PROBLEMA	15
5.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
5.1	Sistematización del problema	17
6.	JUSTIFICACION	18
7.	OBJETIVOS	20
7.1	Objetivo General	20
7.2	Objetivos Específicos	20
8.	MARCO CONTEXTUAL	21
8.1	Reseña Histórica	21
9.	MARCO CONCEPTUAL	25
9.1	Empresa Social del Estado	25
9.2	Carrera Administrativa	26
9.3	Contrato de Trabajo	26
9.4	Contrato Prestación de Servicios	26
9.5	Satisfacción Laboral	27
9.6	Usuario	27
9.7	Instituciones Prestadoras de Salud	27
10.	MARCO TEORICO	28
10.1	Contrato de trabajo	28
10.2	Contrato Psicológico	28
10.3	Contrato por Orden de Prestación de Servicios (OPS)	28
10.4	Contrato temporal, (ocasional, accidental o transitorio)	29
10.5	Satisfacción Laboral	29
10.6	Teorías	29
10.6.1	Teoría de los Factores de Herzberg	29

10.6.2	Teoría de las necesidades de Maslow;	31
10.6.3	La teoría de Erg de Alderfer	33
10.6.4	Teoría de la equidad del Dr. Stacey Adams.....	33
11.	MARCO JURICO	35
11.1	Ley 50 de 1990(diciembre 28).....	35
11.2	Decreto 1227 de 2005.....	37
11.3	Ley 50 de 1990	38
11.4	Ley 1438	43
12.	METODOLOGIA	44
12.1	Tipo de Investigación	44
12.2	Tipo de estudio.....	45
12.3	Población y muestra.....	45
12.3.1	Población,	45
12.3.2	Muestra	45
12.4	Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	46
12.4.1	Métodos	46
12.4.1.1	Cuantitativo	46
12.4.1.2	Cualitativo	47
12.5	Técnicas de Recolección de Información.....	47
12.5.1	Encuesta	47
13.	CAPITULO I.MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL RAÚLOREJUELA BUENO SEDE SAN VICENTE DE LA CIUDAD DE PALMIRA PARA EL PERIODO 2017	47
13.1	Breve historia del hospital Raúl Orejuela Bueno, sede San Vicente	48
13.2	Descripción actual del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente.....	48
13.2.1	Elementos que identifican la institución	49
13.2.2	Portafoliodeservicios	50
13.3	Marco legal vigente para contratación laboral en Colombia.....	54
13.3.1	Ley 489 de 1998	54
13.3.2	Ley 1438 de 2011	55

13.3.3	Ley 1474 de 2011	56
13.4	Tipo de contratación y vinculación laboral en el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017	56
13.4.1	Carrera Administrativa:	56
13.4.2	Planta Temporal:.....	57
13.4.3	Planta Fija: (De libre nombramiento y remoción)	58
13.4.4	Orden de Prestación de Servicios:.....	59
14.	CAPITULO II. CARACTERIZACION SOCIOECONOMICA.....	60
14.1	Caracterización Socioeconómica	60
14.2	Descripción Socioeconómica de la Encuesta.....	61
14.3	Resultados de las preguntas donde se relación contratación con nivel académico, cargo y rango salarial	72
14.4	Comparativo de resultados personal tomando en cuenta las variables relevantes.	74
15.	CAPITULO III. CÓMO INFLUYEN LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN, EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL RAÚL OREJUELA BUENO SEDE SAN VICENTE PARA EL PERIODO 2017.	77
15.1	Descripción General de la Encuesta	78
15.2	Resultados de preguntas en donde se relacionan las variables tipo de contratación y satisfacción laboral, del personal orden de prestación de servicios	111
15.3	Resultados de preguntas en donde se relacionan las variables tipo de contratación y satisfacción laboral, del personal de contratación directa.....	116
15.4	Comparativo de resultados personal contratado por orden de prestación de servicios y planta temporal.....	119
15.5	Inclusión del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de los resultados obtenidos atravez del instrumento de medición de la influencia del tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017	121
15.5.1	Aplicación de coeficiente Alfa de Cronbach al instrumento de investigación del análisis de la influencia del tipo de contratación en la satisfacción	

laboral de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017	122
16. CONCLUSIONES	123
17. RECOMENDACIONES	125
18. BIBLIOGRAFIA	126
19. ANEXOS	133

Lista de Graficas

Grafica 1. Genero	61
Grafica 2. Rango de Edad	62
Grafica 3. Antigüedad	63
Grafica 4. Tipo de Contratación	64
Grafica 5. Cargo.....	65
Grafica 6. Estado Civil	67
Grafica 7. Personas a Cargo.....	68
Grafica 8. Nivel Académico.....	69
Grafica 9. Rango Salarial	70
Grafica 10. Proceso al que Corresponde	71
Grafica 11. Información.....	78
Grafica 12. Información periódica	79
Grafica 13.Responsabilidades	80
Grafica 14. Apoyo y confianza	81
Grafica 15. Relaciones con compañeros	82
Grafica 16. Colaboración	83
Grafica 17.Labores a desempeñar.....	84
Grafica 18. Contribuye mi trabajo a mi proceso	85
Grafica 19. Información para realizar mi trabajo	86
Grafica 20. Recompensa	87
Grafica 21. Actividades lúdicas	88
Grafica 22. Satisfacción de ascenso y aprendizaje.....	89
Grafica 23.Experiencia laboral	90
Grafica 24. Título académico	91
Grafica 25. Puesto de trabajo	92
Grafica 26. Permanencia puesta de trabajo.....	93
Grafica 27. Ascenso.....	94

Grafica 28. Remuneración	95
Grafica 29. Salario	96
Grafica 30. Igualdad de contratación	97
Grafica 31. Igualdad de contratación	98
Grafica 32. Contratación	99
Grafica 33. Remuneración	100
Grafica 34. Incertidumbre e inestabilidad	101
Grafica 35. Sentido de pertenencia.....	102
Grafica 36. Contrato.....	103
Grafica 37. Esfuerzo extra	104
Grafica 38. Calidad de servicio	105
Grafica 39. Orgullo por la institución	106
Grafica 40. Beneficios sociales	107

Lista de Tablas

Tabla 1. Genero	61
Tabla 2. Rango de Edad	62
Tabla 3. Antigüedad	63
Tabla 4. Tipo de Contratación	64
Tabla 5. Cargo	66
Tabla 6. Estado Civil	67
Tabla 7. Personas a Cargo	68
Tabla 8. Nivel Académico	69
Tabla 9. Rango Salarial	70
Tabla 10. Proceso al que Corresponde	71
Tabla 14. Información	78
Tabla 15. Información periódica.....	79
Tabla 16. Responsabilidades.....	80
Tabla 17. Apoyo y confianza.....	81
Tabla 18. Relaciones con compañeros.....	82
Tabla 19. Colaboración.....	83
Tabla 20. Labores a desempeñar	84
Tabla 21. Contribuye mi trabajo a mi proceso	85
Tabla 22. Información para realizar mi trabajo.....	86
Tabla 23. Recompensa.....	87
Tabla 24. Actividades Lúdicas	88
Tabla 25. Satisfacción de ascenso y aprendizaje	89

Tabla 26. Experiencia laboral.....	90
Tabla 27. Título académico.....	91
Tabla 28. Puesto de trabajo.....	92
Tabla 29. Permanencia puesta de trabajo	93
Tabla 30. Ascenso	94
Tabla 31. Remuneración.....	95
Tabla 32. Salario.....	96
Tabla 33. Igualdad de contratación.....	97
Tabla 34. Igualdad de contratación.....	98
Tabla 35. Contratación.....	99
Tabla 36. Remuneración.....	100
Tabla 37. Incertidumbre e inestabilidad	101
Tabla 38. Sentido de pertenencia	102
Tabla 39. Contrato	103
Tabla 40. Esfuerzo extra.....	104
Tabla 41. Calidad de servicio.....	105
Tabla 42. Orgullo por la institución.....	106
Tabla 43. Beneficios sociales.....	107
Tabla 44. Continuidad laboral	108
Tabla 45. Transformación	109
Tabla 46. Recomendación su empresa	110
Tabla 47. Descripción de abreviaturas tabla 45.....	111
Tabla 48. Resultados orden prestación de servicios.....	112
Tabla 49. Descripción abreviaturas tabla 47.....	116
Tabla 50. Resultados contratación directa.....	117

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Hospital Raul Orejula Bueno	22
Ilustración 2. Hospital Raul Orejuela Bueno Sede San Vicente	24
Ilustración 3. Servicios	53

1. TITULO

ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL TIPO DE CONTRATACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL RAÚL OREJUELA BUENO SEDE SAN VICENTE DE LA CIUDAD DE PALMIRA PARA EL PERIODO 2017

2. INTRODUCCION

El propósito de este trabajo de investigación, es analizar cómo influye la forma de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno – sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017. Para lo cual se han planteado 3 capítulos en los cuales se espera alcanzar a abordar el estudio del problema planteado.

Al comienzo se enseñan de manera general los antecedentes de la satisfacción laboral y el gran impacto que tiene en la actualidad para las empresas, mencionando algunos conceptos emitidos por autores sobre el tema.

Posteriormente se encuentran conceptos básicos relacionados con el tema de investigación, además el marco jurídico legal de salud en Colombia y entidades prestadoras de servicios. Por otro lado, se presentan teorías relacionadas con las variables de estudio expuestas por teóricos con el fin de definir conceptos y tener bases teóricas para explicar el objeto de estudio.

Para cumplir dicho propósito se trianguló la investigación utilizando el método mixto (cualitativo y cuantitativo) buscando por medio de los datos estadísticos y/o específicos acerca de las características del tipo de contratación de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, con el fin de cruzar dicha información con los datos arrojados en la segunda parte de la investigación que analiza la percepción de los empleados de la institución acerca de las mismas características o variables; esto arroja resultados de tipo correlacional, vinculando ambas variables (contratación y satisfacción laboral), para lo anterior se han estructurado tres capítulos:

El primero se presenta al lector la reseña histórica del hospital Raúl Orejuela Bueno, además las modalidades de contratación del personal y se retoma el tema

de contratación legal vigente para la contratación en Colombia, además se destaca relevancia que tiene la entidad en la red de salud del departamento y de ahí la necesidad que sus empleados se encuentren satisfechos, ya que esto se refleja en un servicio de calidad.

En el segundo capítulo se cubrirá la caracterización socioeconómica del personal vinculado a la entidad, contextualizando el término caracterización e implementación del instrumento para identificar los elementos de que la conforman, la finalidad de dicho capítulo es dar a conocer las variables socioeconómicas que caracterizan en sí al personal de la institución, las características que posee la forma contractual por medio de la cual se encuentran vinculados y también se identifica el perfil de quienes integran cada uno de los puestos de trabajo frente a la preparación que tienen los individuos y el rango salarial que corresponde a cada uno.

Finalmente, en el capítulo tres se propone analizar la relación entre las formas de contratación y la satisfacción laboral de los empleados, dentro de este se evidencia que para ambos tipos de contratación existen factores que afectan tanto positiva como negativamente, como los son la estabilidad laboral, autorrealización, incentivos, junto con las conclusiones que arroja la investigación además se proponen una serie de recomendaciones en pro de una mejor satisfacción laboral de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno.

3. ANTECEDENTES

La satisfacción laboral es una variable de gran impacto en la actualidad para las empresas, puesto que se ha identificado que por medio de esta se logra una mayor productividad en la compañía, mejor servicio al cliente y como consecuencia trae mejores resultados para la misma.

Este concepto tiene sus principios en el siglo pasado (XIX), hay un esbozo de esta en 1911 por parte de Taylor en su estudio pionero sobre los trabajadores de *Bethehem Steel Company*, donde asume que la satisfacción del trabajo estaba relacionada con las ganancias del trabajo experto, la promoción, el pago de incentivos, la apreciación y las oportunidades de progreso.¹ Posterior a esto de manera más directa, Elton Mayo, se enfoca en la satisfacción laboral en el estudio realizado *Hawthome Studies* (1924 – 1933), donde identifica que las condiciones de trabajo afectan la satisfacción en el colaborador².

Sin embargo, no es hasta 1935 por parte de Hoppok, quien realiza las primeras investigaciones formales sobre Satisfacción Laboral, la cual cambio radicalmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. A causa de esto, el tema se volvió recurrente en el estudio del ambiente organizacional por el impacto en el funcionamiento en la organización y en la calidad de vida de los trabajadores.³

De acuerdo a lo anterior, es posible deducir que la Satisfacción Laboral influye en cuanto a que la actitud de una persona o de un grupo de personas puede afectar tanto de manera positiva como negativa los procesos y resultados de la organización ya que, de acuerdo a lo anterior, estos mismo llevaran a cabo las tareas asignadas de manera óptima o no.

¹TAYLOR. Estudio sobre los trabajadores de Bethehem Steel Company. Citado por: PEREZ, Pablo. Satisfacción Laboral: una revisión actual de la aplicación de satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador. p. 12.

²ELTON MAYO. Estudio realizado en Hawthome Studies (1924 – 1933). Citado por: Ibid. p. 12.

³ HOPPOK. Job Satisfacción. Citado por: GARCIA, Diosveni. Satisfacción Laboral, una aproximación teórica, en contribución a las Ciencias Sociales. Julio 2010.

Basados en la importancia aplicada al concepto en sí, es conveniente determinar que influencia puede tener el tipo de contratación en la satisfacción laboral, destacando que es una variable que puede comportarse positiva o negativamente para su sano desarrollo o simplemente no influir en ningún aspecto de este.

Los resultados arrojados en la investigación “Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional”, realizado en España, en la cual se concluyó que el tipo de contratación influye directamente con la calidad de vida de los trabajadores pertenecientes a las instituciones santandereanas. Esto básicamente en los resultados arrojados en la investigación donde se concluyó que las personas con un contrato indefinido (contrato estable) poseen condiciones laborales, se caracterizan por tener un mejor ambiente social de trabajo y tienen menos efectos colaterales producto de su actividad laboral; en cuanto a las personas con contrato fijo (inestable), tienen condiciones laborales menos favorables y por último para las personas que cuenta con un contrato temporal (inestable) se evidencia un mayor dominio de las políticas organizacionales.⁴

Por otro lado, en un estudio realizado a este mismo establecimiento, sobre “la satisfacción laboral en la actitud del trabajador del Hospital Raúl Orejuela Bueno”, por estudiantes de la especialidad de administración en salud de la Universidad Católica de Manizales, se dieron a conocer mediante un exhaustivo estudio de campo, algunos factores que repercuten en el comportamiento de los empleados de la institución, que aunque según los resultados de este, no insidia en el agrado por su labor puntualmente, ni genera un bajo rendimiento en el desempeño laboral; si se identificó que a causa de diversas políticas, entre estas el tipo de contratación, se presentaban actitudes de desapego por la organización, deshumanización de la prestación de los servicios y fallas en el servicio prestado a los usuarios de esta; puesto que se considera que los métodos de contratación del

⁴URIBE, Ana. GARRIDO, Johana. RODRIGUEZ, Ana. Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. No 33. mayo – agosto 2011. Colombia.

personal existente, generan cierto malestar tanto por su inestabilidad laboral como también por la desigualdad económica en la parte salarial.⁵

Sin embargo, observando el comportamiento histórico de la variable de la satisfacción laboral, se evidencio en una auditoría realizada por la contraloría del Valle del Cauca, aplicada al anterior Hospital San Vicente de Paul, el cual fue liquidado para darle paso al sano funcionamiento de actual Hospital operante, que el Hospital no contaba con políticas claras para el desarrollo del talento humano, el cual involucra entrenamiento, capacitaciones, así como tampoco existía un plan de incentivos, lo cual afectaba el cumplimiento de las funciones asignadas, desmejorando notoriamente la satisfacción laboral.⁶

⁵ERAZO, Jaisury. MARMOLEJO, Diana. RIVERA, Maria Fernanda. ZAPATA, Laura Paulina. Estudio de la sobre la satisfacción laboral en la actitud del trabajador del Hospital Raúl Orejuela Bueno Palmira – Valle del Cauca. Conclusiones.

⁶CONTRALORIA DEPARTAMENTA DEL VALLE DEL CAUCA. Auditoria con enfoque integral Hospital San Vicente de Paul de Palmira. 2010. CDVC-CACP No 5. p. 11.

4. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El HOSPITAL RAUL OREJUELA BUENO E.S.E sede San Vicente emplea dos tipos de contratación, la primera se denomina contratación directa la cual está regulada por el artículo 125 de la constitución política de Colombia, que establece: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan 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. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”⁷.

Además HOSPITAL RAUL OREJUEL BUENO- sede San Vicente tiene un número máximo de colaboradores que pueden ser contratados directamente, por este motivo se genera la segunda modalidad de contratación, que consiste en la prestación de servicios, el cual es de carácter civil y no laboral, por lo tanto no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado un contrato con vínculo laboral al no haber relación directa entre empleador y trabajador, por ello, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales.⁸A causa de la última modalidad se podría sugerir que ha generado diferentes consecuencias en el HOSPITAL RAUL OREJUEL BUENO- sede San Vicente entre las que cabe mencionar las más relevantes: inestabilidad laboral para algunos de sus colaboradores, rotación de personal, un

⁷CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. Artículo 125.

⁸EL EMPLEO.COM. Detalles del contrato de prestación de servicios. Abril de 2010.

servicio al cliente poco eficiente en algunos casos, discordia entre sus colaboradores, inconsistencias en la afiliación al régimen de seguridad social, poco sentido de pertenecía, dificultad para asumir normas, entre otras.

La satisfacción laboral influye directamente en el cambio de actitudes de las personas esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: la cantidad de usuarios que se atienden diariamente, la reducción del personal que conlleva al incremento de cargas laboral, cambio de directivos. Ahora un cambio positivo en la actitud del personal es el aumento de salarios, motivación de trabajadores por parte de la empresa. Por tal razón la satisfacción laboral y el comportamiento de las personas tiene una estrecha relación.

Es por esta razón que se reconoce la importancia, que las organizaciones centren principal atención y pongan esfuerzos para realizar un estudio y análisis de la satisfacción laboral al interior de sus procesos, y permita determinar y caracterizar los factores y/o elementos que están impactando de manera positiva y negativa, es así como se decide elaborar un análisis de la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno, sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, enfocado en la influencia que tiene el tipo de contratación en esta.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo influye el tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017?

5.1 Sistematización del problema

- ❖ ¿Cuáles modalidades de contratación del personal en el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017?
- ❖ ¿Cómo se encuentran caracterizado socio económicamente de los empleados del hospital Raúl orejuela bueno sede san Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017?
- ❖ ¿Cómo las diversas formas de contratación influyen tanto positiva como negativamente en la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sedes san Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017?

6. JUSTIFICACION

En el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira, se viene identificando un descontento por parte de los empleados tanto en la parte administrativa como asistencial, puesto que la forma de contratación de estos genera de algún modo cierto malestar ya que se sienten con desventajas económicas e inestabilidad laboral, lo anterior permite crear la hipótesis de que la satisfacción laboral se vea afectado por el tipo de contratación que tiene cada empleado dentro de la institución.

Por tal motivo, se decidió por parte del grupo de trabajo, conocer mediante una investigación de carácter cuantativo y cualitativo, donde se establecerá que impacto tiene realmente el tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados de la institución, y específicamente en cuál de los campos laborales del hospital se ve marcada su influencia.

La idea principal de enfocar el estudio del trabajo de grado en estas variables (satisfacción laboral y tipo de contratación), es dar pautas para que el departamento de gestión humana y oficina de Jurídica (encargados del tipo de contratación y pautas para la misma), evidencie la problemática existente en la organización mediante una investigación realizada dentro de la institución con el fin de darle soluciones a la misma, por medio de cambios o ajustes al tipo de contratación que esté afectando esta variable.

Identificando la problemática a nivel de satisfacción laboral por causas como son el tipo de contratación, se pretende proponer mejoras en su comportamiento y sus procesos donde se ve afectados implícitamente a causa de este.

O si por el contrario en caso que la variable tipo de contratación no sea la que en realidad genera este comportamiento en la satisfacción laboral, se podría aportar

de manera que esta sea descartada como problemática que influya en el sano
desarrollo del ambiente laboral.

7. OBJETIVOS

7.1 Objetivo General

Analizar cómo influye la forma de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del HOSPITAL RAÚL OREJUELA BUENO sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017.

7.2 Objetivos Específicos

- ❖ Establecer las modalidades de contratación del personal en el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017.
- ❖ Caracterizar socio económica de los empleados del hospital Raúl orejuela bueno sede san Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017.
- ❖ Determinar cómo las diversas formas de contratación influyen tanto positiva como negativamente en la satisfacción laboral del Hospital Raúl Orejuela Bueno sedes san Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017

8. MARCO CONTEXTUAL

La investigación se realizará en el hospital Raúl Orejuela Bueno – sede San Vicente, ubicado en el municipio de Palmira para el periodo 2017.

8.1 Reseña Histórica

La prestación de servicios de salud, inicia el 17 de julio de 1.963 con el nombre de CENTRO MATERNO INFANTIL, posteriormente se realizó una ampliación al centro con el apoyo de la Junta de Acción Comunal, lo que permitió ampliar sus servicios, fue bautizado entonces con el nombre de PUESTO DE SALUD NUESTRA SENORA DE LOURDES, ubicado desde ese entonces en un predio de 2.596 metros cuadrados, en la calle 36 N9 39-75, barrio la Emilia de la ciudad de Palmira. En el año de 1.976 se crea el PUESTO DE SALUD LA EMILIA, que depende administrativamente del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, que funcionaba con recursos que giraba la Secretaria Departamental, proveniente del situado fiscal, el Puesto de Salud comenzó, brindando los servicios de consulta externa, vacunación, control de crecimiento y desarrollo y control prenatal, en forma gratuita y en horarios programados, con un numero de 10 empleados entre médicos, enfermeras y promotoras de salud, se atendía un flujo promedio de 600 pacientes mensuales, en su gran mayoría gente de bajos recursos pertenecientes a los estratos socioeconómicos uno (1), dos (2), y tres (3) del Municipio de Palmira. Desde entonces se han realizado remodelaciones de la planta física con el apoyo de la Alcaldía y la Secretaria de Salud Municipal.

Ilustración 1. Hospital Raul Orejula Bueno



Fuente: Pagina web diario el país

En el año de 1.995, en concordancia con el Decreto 1876 de 1.994, a través del Acuerdo Municipal O37 que modifica el Acuerdo 071 de 1.994, el Honorable Concejo Municipal de Palmira, crea la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, Centro Hospital 24 Horas la Emilia, en forma de establecimiento público Descentralizado con Personería Jurídica, Patrimonio Propio y Autonomía Administrativa.

Para el 23 de octubre de este año, el servicio de Laboratorio clínico y Urgencias empieza a funcionar las 24 horas y se atienden los primeros partos.

En el año de 1.996, el Honorable Concejo Municipal, mediante el Acuerdo 136 del 20 de enero, modifica parcialmente el Acuerdo 037 de septiembre 14 de 1.995, cambiando la denominación a HOSPITAL RAUL OREJUELA, BUENO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, con domicilio en el barrio La Emilia de la ciudad de Palmira, esto se hace con el propósito de rendir un homenaje al DOCTOR RAUL OREJUELA BUENO, persona nativa del Municipio, destacado Líder en el campo político y primordialmente en el campo de la salud; para este año el Hospital tenía un flujo de 1.200 pacientes mensuales promedio.

Durante los años 1.998 y 1.999, época de la más profunda crisis de las instituciones Hospitalarias en todo el país, el Hospital Raúl Orejuela Bueno, Empresa Social del Estado, se constituyó en el pilar fundamental para evitar el colapso total del Sistema Local de Salud, teniendo en cuenta que el Hospital San Vicente de Paul, el Centro de mayor capacidad y casi en su totalidad en el

segundo semestre de 1.998 y en 1.999, funcioné entre un 30% y 50% de su capacidad histórica. Para este año el Hospital Raúl Orejuela Bueno tenía a su cargo ocho puestos de salud más la sede principal.

Entre los años 2.000 y 2.002 el Hospital Raúl Orejuela Bueno, apoyado en su Plataforma estratégica, define su Misión y Visión Institucional, permitiéndole idéntica su objetivo principal, LA PROMOCION DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD y así proyectarse como una Institución Líder en éste campo y direccionar toda su maquinaria para Hacer de Palmira una Ciudad Sana.

En reconocimiento a esta labor y en concordancia con la normatividad vigente, la Secretaria de Salud Municipal le hace entrega del Centro de Salud del Sesquicentenario y de los Puestos de Salud del Bolo San Isidro, Bolo Alizal, Bolo Barrionuevo, Juanchito, Delicias, Libertadores y La Torre, para que amplíe la cobertura de salud en estas zonas, situación que permite un crecimiento de las actividades en salud tanto en número como en tipo de servicios.

En el año 2.003 y continuando con su ampliación de cobertura, la alcaldía Municipal y la Secretaria de Salud Municipal le hacen entrega del Centro de Salud de San Pedro, más cinco (5) Centros de salud del área rural, en junio de este mismo año el Hospital San Vicente de Paul de acuerdo con instrucciones del Ministerio de la Protección Social, le hace entrega de quince (15) Puestos de Salud correspondiente a la zona Amaine y montañosa. Así las cosas, en este año El Hospital Raúl Orejuela Bueno, alcanza una cobertura aproximada del 70% del nivel uno del Municipio de Palmira. El 30 de octubre por medio del DECRETO No. 218 "POR EL CUAL SE SUPRIME LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, DEL ORDEN MUNICIPAL Y SE ORDENA SU LIQUIDACIÓN" El Alcalde del municipio de Palmira - Valle del Cauca, en ejercicio de las facultades Constitucionales y Legales, en especial las que confiere el numeral 4º del artículo 315 de la Constitución Política de Colombia y el Acuerdo

municipal Número 017 del 30 de septiembre de 2013, desde este momento el Hospital Raúl Orejuela Bueno toma la administración de antiguo hospital san Vicente de Paul, en la actualidad brinda los servicios de baja, media , alta complejidad atendiendo la población perteneciente al régimen subsidiado y contributivo de Emssanar, régimen subsidiado de Cafesalud, fuerzas militares entre otros convenios realizados para garantizar servicio de salud de calidad a los habitantes del municipio de Palmira y otros municipio cercanos como Pradera, Cerrito, Ginebra, Guacari, Florida.

Ilustración 2. Hospital Raul Orejuela Bueno Sede San Vicente



Fuente: Página web politika

9. MARCO CONCEPTUAL

9.1 Empresa Social del Estado

El artículo 194 de la Ley 100 de 1993 reza” La prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o por las entidades territoriales, se hará principalmente a través de las empresas sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la ley o por las asambleas o concejos, según el caso, sometidas al régimen jurídico previsto en este capítulo”

Artículo 195 de la ley 100”” Las empresas sociales de salud se someterán al siguiente régimen jurídico: Ver art. 2, Decreto Nacional 1919 de 2002.

1. El nombre deberá mencionar siempre la expresión "empresa social del Estado".
2. El objeto debe ser la prestación de los servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado o como parte del servicio público de seguridad social.
3. La junta o consejo directivo estará integrada de la misma forma dispuesta en el artículo 19 de la Ley 10 de 1990.
4. El director o representante legal será designado según lo dispone el artículo 192 de la presente ley.
5. Las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo IV de la Ley 10 de 1990.
6. En materia contractual se regirá por el derecho privado, pero podrá discrecionalmente utilizar las cláusulas exorbitantes previstas en el estatuto general de contratación de la administración pública.

7. El régimen presupuestal será el que se prevea, en función de su especialidad, en la ley orgánica de presupuesto, de forma que se adopte un régimen de presupuesto con base en el sistema de reembolso contra prestación de servicios, en los términos previstos en la presente ley.
8. Por tratarse de una entidad pública podrá recibir transferencias directas de los presupuestos de la Nación o de las entidades territoriales.
9. Para efectos de tributos nacionales, se someterán al régimen previsto para los establecimientos públicos”⁹.

9.2 Carrera Administrativa

La carrera administrativa es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública.¹⁰

9.3 Contrato de Trabajo

Según el código sustantivo de trabajo: "El Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito)".

9.4 Contrato Prestación de Servicios

Es de carácter civil y no laboral, por lo tanto, no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado un contrato con vínculo laboral al no haber relación directa entre empleador y trabajador, por ello, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales.¹¹

⁹COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993 (diciembre 23). Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá, 1982. no. 35949. 50

¹⁰ GONZALEZ, Efrén. Carrera administrativa nombramientos En: Revista virtual ámbito jurídico 4 de abril de 2013.

¹¹ELEMPLEO.COM Detalles del contrato de prestación de servicios [En línea] (7de abril 2010)

9.5 Satisfacción Laboral

Es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo (Locke, 1976, 1984)¹²

9.6 Usuario

Dicho de una persona: Que tiene derecho de usar de una cosa ajena con cierta limitación.¹³

9.7 Instituciones Prestadoras de Salud

Son funciones de las instituciones prestadoras de servicios de salud prestar los servicios en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios dentro de los parámetros y principios señalados en la presente ley.

Las instituciones prestadoras de servicios deben tener como principios básicos la calidad y la eficiencia, y tendrán autonomía administrativa, técnica y financiera. Además, propenderán por la libre concurrencia en sus acciones, proveyendo información oportuna, suficiente y veraz a los usuarios, y evitando el abuso de posición dominante en el sistema. Están prohibidos todos los acuerdos o convenios entre instituciones prestadoras de servicios de salud, entre asociaciones o sociedades científicas, y de profesionales o auxiliares del sector salud, o al interior de cualquiera de los anteriores, que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la libre competencia dentro del mercado de servicios de salud, o impedir, restringir o interrumpir la prestación de los servicios de salud.¹⁴

¹²SALGADO Jesús, REMESEIRO Carlos, IGLESIS Mar[En línea]. Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme. España Psicothema, 1996. Vol. 8, nº 2, 329-335p

¹³Real academia de la lengua española.

¹⁴Constitución política de Colombia.

10. MARCO TEORICO

10.1 Contrato de trabajo

“Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario)”¹⁵

10.2 Contrato Psicológico

“En las relaciones de trabajo, el contrato psicológico está constituido por las creencias y expectativas tácitas que forman trabajador y empleador respecto de las obligaciones mutuas en dicha relación de trabajo. Cuando una persona se vincula a una organización en calidad de trabajador, se establece entre él y la empresa una serie de acuerdos sobre las condiciones de dicha relación de trabajo en aspectos como horarios, funciones, compensaciones económicas, uso de uniformes, etc., lo que constituye su contrato jurídico; pero más allá de estos factores, en las personas que establecen el acuerdo, surgen una serie de creencias y expectativas acerca de la relación, en aspectos como ascensos, trato interpersonal, estabilidad laboral, formación, apoyo en momentos de crisis, etc., constituyendo estas últimas el contrato psicológico”¹⁶

10.3 Contrato por Orden de Prestación de Servicios (OPS)

“un contrato de prestación de servicios es la actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la

¹⁵ANDI. PASS. 1.2 Contratación: Marco Legal Laboral y de la Seguridad Social 2013. Contrato de trabajo. p.9.

¹⁶VESGA. Juan. Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. EN: Universidad de San Buenaventura seccional, Cali (Colombia). 2011.

subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.”¹⁷

10.4 Contrato temporal, (ocasional, accidental o transitorio)

“Se define como aquel contrato que se firma para desarrollar o ejecutar una actividad ocasional y que no hace parte del giro ordinario de los negocios del empleador, es decir, una actividad extraordinaria.”¹⁸

10.5 Satisfacción Laboral

“La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo”.¹⁹

“Robbins (1996)¹² también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.²⁰

10.6 Teorías

10.6.1 Teoría de los Factores de Herzberg

Esta teoría está compuesta por dos factores:

¹⁷Magistrado Ponente HERNANDO HERRERA VERGARA Corte Constitucional. Sentencia C-154/97.

¹⁸GERENCIE.COM. Contrato de trabajo temporal. I

¹⁹HANNOUN. Georgina. Satisfacción Laboral. Capítulo 4. Satisfacción laboral. Concepto General. Universidad Nacional de Cuyo de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración. 2011. pág. 15.

²⁰Robbins, S.P. y Coulter, M. “Administración”. Prentice Hall Hispanoamericana, México 1996. Pág.181.

Factores higiénicos: Se refieren a las condiciones que rodean a las personas en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para motivar a los empleados. sin embargo, los factores higiénicos tienen muy limitada capacidad para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre la conducta no lograr elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero, si son precarios, provocan insatisfacción, por lo que se les llama factores de insatisfacción, comprenden:

- ❖ Condiciones de trabajo y bienestar.
- ❖ Políticas de la organización y administración
- ❖ Relaciones con el supervisor.
- ❖ Competencia técnica del supervisor
- ❖ Salario y remuneración
- ❖ Seguridad en el puesto
- ❖ Relaciones con los colegas.

Factores motivacionales: Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones relacionadas con este; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El termino motivación comprende sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción. Por eso se les denomina factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprende:

- ❖ Delegación de responsabilidades
- ❖ Libertad para decidir cómo realizar un trabajo
- ❖ Posibilidades de ascenso
- ❖ Utilización plena de las habilidades personales
- ❖ Formulación de objetivos y evaluación relacionadas con estos
- ❖ Simplificación del puesto (por quien lo desempeña)
- ❖ Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o vertical)

10.6.2 Teoría de las necesidades de Maslow;

“La “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Las categorías expuestas por Maslow son:

- ❖ Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- ❖ Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

- ❖ Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.
- ❖ Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.
- ❖ Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.²¹

²¹ MASLOW. Teoría de las necesidades. Citado por: QUINTERO, Jose. Teoría de las necesidades de Maslow. p. 1.

10.6.3 La teoría de Erg de Alderfer

“Basada también en las necesidades, la teoría de Clayton Alderfer difiere de la teoría de Maslow en tres aspectos básicos. Primero, la teoría reduce las cinco categorías de Maslow a tres: necesidades de existencia, el deseo por tener bienestar físico y material; necesidades de relación, el deseo de satisfacer las relaciones interpersonales; necesidades de crecimiento, el deseo por un crecimiento y desarrollo personal continuos. De ahí su denominación de teoría de ERG, primeras letras de *existence needs, related needs y growth needs*. Segundo, mientras la teoría de Maslow sostiene que el individuo avanza hacia arriba en la jerarquía de necesidades, la teoría ERG hace hincapié en un componente especial de frustración – regresión. Una necesidad de nivel inferior ya satisfecha se puede activar cuando una necesidad de nivel superior no puede satisfacerse. De esta manera, si una persona continuamente se siente frustrada en su intento por satisfacer las necesidades de crecimiento, las necesidades de relación pueden nuevamente surgir como motivadores claves. Tercero, la teoría de ERG sostiene que se pueden activar más de una necesidad al mismo tiempo.”

10.6.4 Teoría de la equidad del Dr. Stacey Adams

“Según esta teoría, la principal fuerza motivadora es la lucha por lo que se considera justo. Trata de explicar las relaciones entre los individuos y los grupos, y los efectos que sobre dichas relaciones puede tener la desigualdad percibida.

Adams (1963-1965) al diseñar esta teoría afirma que las personas tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, y, además, con el de otras personas dentro de su empresa y en la sociedad.

La teoría especifica las condiciones bajo las que un empleado percibirá que los beneficios del puesto son justos. Los componentes del modelo son: «insumos», «resultados», «persona comparable» y «equidad-desigualdad».

El insumo es algo de valor que el empleado percibe contribuye al puesto, como la educación, experiencia, habilidades, esfuerzo, horas trabajadas, herramientas, equipo utilizado. Un resultado es algo de valor que los empleados perciben que obtienen, tal como pagos, prestaciones, símbolos de status, reconocimiento, realización, participación. De modo que un empleado juzga la justicia de los resultados, comparando sus insumos con el resultado/insumo de las personas comparables. La persona comparable puede ser de la misma empresa, de otra, o el empleado anterior.

Si la relación insumos-resultados del empleado es igual a la razón de insumos resultados de personas comparables, se percibe equidad. Pero, si percibe que no son iguales, percibirá un estado de desigualdad.

Las Reacciones a la Desigualdad son muy variadas. La desigualdad es fuente de insatisfacción laboral, y actúa impulsando para que la persona restablezca la equidad. La reacción emocional a la sobrecompensación es probablemente un sentimiento de culpa, pero, frente a la su compensación, es probable que surjan sentimientos de ira hacia la organización.”²²

²²ATALAYA, Maria Clotilde. Satisfacción laboral y productividad. Teoría de la equidad. Revista de Psicología. Año III No 5. septiembre 1999.

11.MARCO JURICO

En COLOMBIA, la contratación de personal en las entidades de salud oficial está regulado por la ley 100, libro segundo, ley 1438 de 2011, DECRETO 1227 DE 2005(abril 21) por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, LEY 50 DE 1990 (diciembre 28) por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones y el Código sustantivo de trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

11.1 Ley 50 de 1990(diciembre 28)

Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

Artículo 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. Modificado por el art. 3, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, 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 el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Texto anterior:

Artículo 34. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, 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 el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.²³

²³COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código sustantivo del trabajo (5 agosto 1950). Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá, 1982. no.27.407.

11.2 Decreto 1227 de 2005

T I T U L O I ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Capítulo I

Empleos de carácter temporal

Artículo 1°. Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 2°. El régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley.

Artículo 3°. El nombramiento en un empleo de carácter temporal se efectuará teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Para el análisis del perfil y de las

competencias requeridas, la entidad deberá consultar las convocatorias que le suministre la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Cuando, excepcionalmente, no existan listas de elegibles vigentes que permitan la provisión del empleo temporal, la entidad realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, de acuerdo con el procedimiento que establezca cada entidad.

El ingreso a empleos de carácter temporal no genera el retiro de la lista de elegibles ni derechos de carrera.

Artículo 4°. El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. Sin embargo, antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad discrecional, podrá declarar la insubsistencia del nombramiento.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.²⁴

11.3 Ley 50 de 1990

Artículo 10. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 23. Elementos esenciales:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

²⁴COLOMBIA. PRESIDENTE REPUBLICA DE REPÚBLICA. DECRETO 1227 DE 2005(25 abril 2005). Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá, 45890 de abril 25 de 2005

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Artículo 2o. El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada. *El inciso 2 del artículo 2 de la presente Ley declarado inexecutable Sentencia C 665 de 1998 Corte Constitucional.*

Artículo 3o. El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 4 del Decreto-ley 2351 de 1965, quedará así: Artículo 46. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato,

con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Artículo 4o. El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 51. Suspensión. El Contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede

reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la ley.

Artículo 5o. El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 6o del Decreto-ley 2351 de 1965, quedará así: Artículo 61. Terminación del contrato.

1. Contrato de trabajo termina:

- a. Por muerte del trabajador;
- b. Por mutuo consentimiento;
- c. Por expiración del plazo fijo pactado;
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o de esta ley;
- i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses.

El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Artículo 60. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8o del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

Artículo 64. Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

- 1) En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.
- 2) En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.
- 3) En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.
- 4) En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:
 - a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;
 - b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;
 - c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los

- cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
- d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.²⁵

11.4 Ley 1438

Artículo 1020. Matrículas de residentes. EL Ministerio de la Protección Social y el Ministerio de Educación Nacional establecerán las pautas para la supervisión coordinada a las instituciones de educación superior en lo referente al costo de las matrículas de los residentes de programas de especialización clínica.

Artículo 1030. Contratación del personal misional permanente. El personal misional permanente de las Instituciones públicas Prestadoras de Salud no podrá estar vinculado mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. PARÁGRAFO TRANSITORIO. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (10) de julio de dos mil trece (2013).²⁶

²⁵COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA LEY 50 28 DE DICIEMBRE 1990. Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá.

²⁶COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA LEY 1438 19 DE ENERO DE 2011, Documento en [línea], disponible en:
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf

12.METODOLOGIA

12.1 Tipo de Investigación

La investigación de la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se desarrolló por medio de un método de triangulación metodológica, puesto que será utilizado el método mixto (cualitativo y cuantativo), para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, esta metodología se realiza para asegurar que se toma una aproximación más comprensiva en la solución del problema de investigación.²⁷

Con lo anterior, lo que se quiso fue realizar la investigación de tal manera que tanto los datos estadísticos como los datos subjetivos arrojados por las encuestas individuales se soportaran unas con las otras, inicialmente se logró identificar la cantidad de personal con determinado tipo de contratación, los cuales se dividieron en dos grupos: contratación directa (contrato temporal, contrato fijo, carrera administrativa) y orden de prestación de servicios; de igual manera se identificó los rangos salariales dentro de la institución de acuerdo al nivel académico del personal y cargo que cada uno desempeña; esto en búsqueda de la construcción del método cuantativo, el cual arroja el análisis estadístico de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017.

En la segunda parte de la encuesta, se presentan una serie de preguntas de carácter subjetivo o de opinión personal, buscando identificar cual es el sentimiento o grado de satisfacción que tiene el personal de la institución respecto de su cargo, remuneración, y garantías presentadas según su tipo de contratación; con esto se construyó la segunda parte del método de triangulación, que equivale

²⁷ARIAS, Maria. La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. Revista Udea abril 1999.

al método cualitativo, donde se logró identificar la satisfacción de los empleados frente a las condiciones o características de contratación de la entidad.

Con los resultados que arroje la investigación, se pudo revisar la actitud y estado de ánimo que caracterizan a los colaboradores de acuerdo al tipo de contratación que les corresponde.

12.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio utilizado para el desarrollo de esta investigación se denomina investigación correlacional, la cual se caracteriza por relacionar dos variables o factores investigados, que para este caso es el tipo de contratación frente a la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la Ciudad de Palmira para el periodo 2017, cuyo objetivo es evidenciar cual es la relación y comportamiento existente uno frente al otro sin concluir que uno le trae consecuencias al otro.²⁸

12.3 Población y muestra

12.3.1 Población,

El Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira, cuenta con un aproximado de 365 empleados los cuales se dividen en 251 empleados contratados directamente por la institución (empleados de planta) y 114 empleados prestadores de servicios (empleados OPS).

12.3.2 Muestra

Para la investigación se tomó una muestra de 131 personas, las cuales se dividirán por cada dos encuestas de planta se tomará un empleado OPS, lo anterior se expresa numéricamente en 87 encuestas aplicadas al primer grupo y 44 encuestas aplicadas al segundo grupo.

La muestra fue obtenida de acuerdo a la siguiente ecuación:

²⁸SALKIND. NEIL. Métodos de Investigación. Diferentes tipos de investigación. Investigación correlacional. Prentice Hall. México 1999. p 12

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = total de la población

Z_{α} = nivel de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96.

p = proporción esperada. Generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

q = (1 – p)

d = precisión. Limite muestral, que cuando no se conoce su valor, se utiliza un valor que se encuentra entre el intervalo de 1% (0,001) y 9% (0,009), este queda a criterio del encuestador.

12.4 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

12.4.1 Métodos

El método utilizado para la investigación de la influencia del tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad Palmira para el periodo 2017 fue: Mixto, el cual está compuesto por los métodos cuantitativo y cualitativo.

12.4.1.1 Cuantitativo

El método permite identificar el impacto porcentual la satisfacción de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de

Palmira para el periodo 2017, frente a varios aspectos respecto de los puntos de vista de los empleados.

12.4.1.2 Cualitativo

Este método permite percibir de manera más subjetiva los resultados que se presentan en la población de estudio, lo que proporciona recursos para tener una mejor percepción de la situación actual.

12.5 Técnicas de Recolección de Información

Las técnicas que fueron utilizadas para desarrollar la investigación fueron:

12.5.1 Encuesta

El instrumento fue elaborado de medida, el cual se divide en dos partes, la primera parte se compone de nueve preguntas de elección única y 39 preguntas de escala numérica; en el primer grupo de preguntas se centran en información personal y laboral, en siguiente grupo de preguntas se relacionan preguntas de caracterización del puesto de trabajo, donde se buscará evidenciar la posición del empleado frente a su trabajo.

13.CAPITULO I.MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL RAÚLOREJUELA BUENO SEDE SAN VICENTE DE LA CIUDAD DE PALMIRA PARA EL PERIODO 2017

El objeto del presente capítulo es conocer de manera más concisa el inicio del HOSPITAL RAUL OREJUELA BUENO – sede SAN VICENTE, quienes fueron sus fundadores, como se desarrolló su evolución a través del tiempo y la importancia que representa para los habitantes del municipio de Palmira, a su vez conocerla

modalidad contractual vigente, los lineamientos de contratación de la entidad, los requerimientos que deben cumplir los empleados para el perfil y el cargo que aplica para cada modelo.

13.1 Breve historia del hospital Raúl Orejuela Bueno, sede San Vicente

Su historia data del año 1995, cuando fue creado mediante el Acuerdo No. 37 de 1995, expedido por el Honorable Concejo Municipal, con el nombre de Centro Hospital La Emilia. Su primer Gerente el Dr. Fernando Cárdenas Piedrahita, propuso la idea de cambiar el nombre por el de Raúl Orejuela Bueno, en un justo homenaje a quien es uno de los hijos más ilustres de Palmira, el médico Raúl Orejuela Bueno, quien en el sector salud de Colombia fue uno de sus principales actores, pasando por todos los cargos, desde Gerente del Hospital San Vicente de Paúl de Palmira hasta llegar a ser Ministro de Salud, entre muchos altos cargos del orden Nacional que desempeñó a gran satisfacción. Fue así como el Honorable Concejo Municipal, mediante Acuerdo No. 136 de 1997, cambió el nombre de Centro Hospital La Emilia, por el de Hospital Raúl Orejuela Bueno.

13.2 Descripción actual del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente

Es una Empresa Social del Estado con categoría especial de Entidad pública descentralizada del orden Municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa. Ofrecen atención integral en salud.

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, a través del mejoramiento continuo mantiene la calidad de los servicios para la satisfacción permanente del usuario aplicando los principios de equidad, justicia y universalidad que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad, centrados en la seguridad del paciente y fiel a su lema “Salud con Amor y Excelencia”. Con amor porque, se brinda calidez y afecto a sus usuarios y su familia, con el presupuesto de lo que se hace con amor, genera muy buenos resultados y todo sale bien. Y con excelencia, porque es de la única manera que se puede garantizar un impacto importante en la salud de la comunidad.

13.2.1 Elementos que identifican la institución

Misión

Somos una empresa social del estado, comprometida con la prestación de servicios de salud, con niveles de calidad, estándares de seguridad y responsabilidad social, basados en las premisas de la humanización, la innovación, la sostenibilidad financiera y la mejora continua, contando con el recurso humano idóneo, comprometido y capacitado en la atención centrada en la satisfacción de las necesidades de las personas, en el paciente y su familia trabajando por procesos.

Visión

En el 2020 el HROB será una institución líder, referente, en la prestación de los servicios de salud, centrado en el ser humano, comprometido con la comunidad y con la prestación de servicios seguros, de calidad, humanizados y basados en el usuario interno y externo.

Valores organizacionales

- ❖ Responsabilidad Social Institucional: Compromiso primordial de nuestra organización con la comunidad desprotegida, pobre y vulnerable del Municipio de Palmira, en la atención básica en salud, en la educación y capacitación de su población que contribuyan al bienestar y mejoramiento de las condiciones de vida.
- ❖ Honestidad e Integridad en la Prestación del Servicio: Garantizar a los usuarios, la calidad en la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral y continua de acuerdo con los estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional.
- ❖ Respeto y equidad para el cliente interno y externo: Prestación de servicios de igual calidad independientemente de la capacidad de pago, facilitando su acceso y oportunidad a la atención, valorando al usuario y al proveedor del

servicio como seres humanos integrales.

❖ El mejor servicio de salud por encima de todo: Es el fundamento principal y razón de ser de nuestra Institución, donde adquirimos la responsabilidad y el compromiso de ofrecerle a la comunidad un servicio de alta calidad, oportuno y eficiente, que permita la satisfacción de las necesidades de los usuarios cumpliendo con el objetivo principal de SGSSS.

Principios Organizacionales

❖ Calidad: Incluye aspectos relacionados con el contenido técnico - científico en la atención efectiva, oportuna, personalizada y humanizada del servicio en un ambiente adecuado, que permita satisfacer las necesidades y expectativas del Cliente Interno y Externo.

❖ Eficiencia: Lograr el máximo provecho de los recursos técnicos, materiales, humanos y financieros necesarios para la consecución de un resultado positivo en la prestación del servicio.

❖ Eficacia: Prestar atención oportuna y asertiva en el momento requerido.

❖ Compromiso: Participación responsable individual y en equipo, necesarias para un alto desempeño que permita el logro de los objetivos organizacionales y el mejoramiento de los procesos.

❖ **Liderazgo:** Alta dirección que fomenta la democracia participativa en todos los niveles de gestión que contribuye al logro de la Misión Institucional y por ende al desarrollo de la organización.²⁹

13.2.2 Portafoliodeservicios

Programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad a cargo del Hospital Raúl Orejuela Bueno en todas nuestras sedes

²⁹HOSPITAL RAUL OREJUELA presentación [En línea]
<http://www.hrob.gov.co/index.php/nosotros/quienes-somos> consultado [febrero 23 de 2017]

Adoptamos las normas técnicas contenidas en la Resolución 412 del 2000, para nuestros programas de Promoción y Prevención

- ❖ Actividades de protección específica
- ❖ Actividades detección temprana
- ❖ Atención de enfermedades de interés en salud pública
- ❖ Procedimientos menores
- ❖ Consulta médica general

- ❖ Consulta odontológica y de higiene oral

Ecografías

Ecografías Obstétricas Por vía Pélvica trans-abdominal o trans-vaginal

Servicios de imagenología

Contamos con servicio de Imágenes Diagnosticas de nivel I y II con profesionales altamente calificados para la prestación del servicio.

- ❖ Mamografías
- ❖ Endoscopias Digestivas
- ❖ Tomografías 24 horas

El hospital Raúl Orejuela Bueno cuenta con equipos de tecnología de punta en cada una de las áreas funcionales, con controles de calidad internos y externos que permiten la evaluación constante de sus procesos, asegurando así mejores resultados basados en la exactitud y precisión y posibilitar un diagnóstico certero, confiable y de calidad para el usuario.

También cuenta con convenios con proveedores de tecnología e insumos de alto prestigio y reconocida calidad, también dispone del apoyo del Laboratorio de la Red Departamental de salud, como laboratorio de referencia y contra referencia en pruebas diagnósticas de Salud pública y evaluación directa e indirecta de desempeño.

Hematología, química clínica, hormonas, electrolitos, microbiología, inmunología, parasitología, microscopia, pruebas especiales, coagulación, centro transfusional.

Servicios de mediana complejidad

El Hospital se encuentra habilitado para la prestación de atención en salud de mediana complejidad a la población palmirana y su zona de influencia; tales como municipios de Pradera, Florida, Candelaria, Cerrito, convirtiéndose en la única institución pública para este nivel de atención en salud en la ciudad.

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| ❖ Cirugía General adultos | ❖ Cirugía oftalmológica |
| ❖ Cirugía General pediátrica | ❖ Cirugía otorrinolaringología |
| ❖ Cirugía ginecológica | ❖ Cirugía de urología |
| ❖ Cirugía de ortopedia | ❖ Cirugía dermatológica |

Consulta de:

- ❖ Cardiología(adulto y pediátrica)
- ❖ medicina general
- ❖ medicina familiar
- ❖ Ginecología
- ❖ Oftalmología
- ❖ Otorrinolaringología
- ❖ Ortopedia y Traumatología
- ❖ Pediatría
- ❖ Urología
- ❖ anestesiología
- ❖ psicología
- ❖ Trabajo Social

Cuenta con servicios de:

Ilustración 3. Servicios



Fuente: Pagina Hospital Raúl Orejuela Bueno

- ❖ Referencia y Contra referencia
- ❖ Ambulancia Medicalizada

Procedimientos cardiología

- ❖ Ecocardiograma Transesofagico
- ❖ Ecocardiograma modo m. bidimensional y Doppler color
- ❖ Electrocardiografía dinámica de 24 horas Holter
- ❖ Ecocardiograma stress con ejercicio o farmacológico
- ❖ Monitoreo de presión arterial por 24 horas, en pacientes ambulatorio- mapa
- ❖ Prueba ergometrica o test de ejercicio- prueba de esfuerzo
- ❖ Ecocardiograma pediátrico
- ❖ Consulta especializada en cardiología

Otros Servicios

- ❖ Urgencias atención las 24 horas, nuestra sede SAN VICENTE además ginecoobstetricia, cirugía, y consulta prioritaria de lunes a sábado 12 horas
- ❖ Atención medica permanente las 24 horas Sede

- ❖ Alianzas Estratégicas
- ❖ Unidad de cuidados intensivos

Unidad de cuidado intensivo con capacidad de 7 camas y de cuidado intermedio de 5 camas para adulto, con manejo de manejo coronario, medicina interna.

- ❖ Unidad Renal
 - ✓ Hemodiálisis
 - ✓ Diálisis peritoneal automatizada (APD)
 - ✓ Diálisis peritoneal ambulatoria
 - ✓ Continua (CAPD)
 - ✓ Programa de predialisis
 - ✓ Consulta médica especializada en nefrología³⁰

13.3 Marco legal vigente para contratación laboral en Colombia

Legislación sobre la calidad del servicio de salud La contratación laboral en Colombia

13.3.1 Ley 489 de 1998

El Objeto de la presente Ley es regular el ejercicio de la función administrativa, determinando la estructura y definiendo los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

El ámbito de aplicación de esta Ley es aplicar a todos los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público y de la Administración Pública y a los servidores públicos que por mandato constitucional o legal tengan a su cargo la titularidad y el ejercicio de funciones administrativas, prestación de servicios públicos o provisión de obras y bienes públicos y, en lo pertinente, a los particulares cuando cumplan funciones administrativas. “esto nos indica que la

³⁰HOSPITAL RAUL OREJUELA BUENO. Portafolio de servicios [En línea] <http://www.hrob.gov.co/index.php/portafolio-de-servicios> consultado [febrero 23 de 2017]

aplicación de esta ley está determinada tanto a funcionarios públicos como a particulares que prestan sus servicios en el sector oficial en cargos administrativos”

13.3.2 Ley 1438 de 2011

Artículo 1°. Objeto de la ley.

Esta ley tiene como objeto el fortalecimiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, a través de un modelo de prestación del servicio público en salud que en el marco de la estrategia Atención Primaria en Salud permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable, que brinde servicios de mayor calidad, incluyente y equitativo, donde el centro y objetivo de todos los esfuerzos sean los residentes en el país.

Se incluyen disposiciones para establecer la unificación del Plan de Beneficios para todos los residentes, la universalidad del aseguramiento y la garantía de portabilidad o prestación de los beneficios en cualquier lugar del país, en un marco de sostenibilidad financiera.

Institucional hará una evaluación integral del Sistema General de Seguridad Social en Salud con base en estos indicadores. Cuando esta evaluación muestre que los resultados en salud deficientes, el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia Nacional de Salud evaluarán y determinarán las medidas a seguir.³¹” esta ley es un amparo para los ciudadanos al momento de acceder al sistema general de seguridad social sin barreras, ya que tiene una especial cobertura en todo el territorio, y corresponde a las EPS ser garantes y veedores de la prestación del servicio a todos sus afiliados.

³¹http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1474_2011.html CONSULTADO 02 MARZO DE 2017

13.3.3 Ley 1474 de 2011

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.

ARTÍCULO 1o. INHABILIDAD PARA CONTRATAR DE QUIENES INCURRAN EN ACTOS DE CORRUPCIÓN. “esta ley modifica el artículo 8o de la Ley 80 de 1993 quedará así:

Las personas naturales que hayan sido declaradas responsables judicialmente por la comisión de delitos contra la Administración Pública cuya pena sea privativa de la libertad o que afecten el patrimonio del Estado o quienes hayan sido condenados por delitos relacionados con la pertenencia, promoción o financiación de grupos ilegales, delitos de lesa humanidad, narcotráfico en Colombia o en el exterior, o soborno transnacional, con excepción de delitos culposos.

Esta inhabilidad se extenderá a las sociedades en las que sean socias tales personas, a sus matrices y a sus subordinadas, con excepción de las sociedades anónimas abiertas.

La inhabilidad prevista en este literal se extenderá por un término de veinte (20) años.³² esta ley es el denominado estatuto anticorrupción esta ley fue implementada con el fin de salvaguardar los dineros del erario público y regular las conductas y buen comportamiento de los funcionarios públicos”.

13.4 Tipo de contratación y vinculación laboral en el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017

13.4.1 Carrera Administrativa:

Los empleos de carrera administrativa son los que ofrecen mayor seguridad y estabilidad al trabajador y limitan en mayor grado la libertad del empleador para vincular y retirar al empleado. El ingreso de un empleado a la carrera está

³²http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-324178_archivo_pdf_ley_1474.pdf
CONSULTADO 02 MARZO DE 2017

supeditado únicamente al cumplimiento de los requisitos contenidos en la Constitución y en el estatuto especial que la regula, y su permanencia en ella sólo debe estar condicionada a la idoneidad del empleado, al cumplimiento de las funciones de modo eficiente y eficaz y al logro de la mejor prestación del servicio público. No puede entonces el empleador separar al trabajador de su cargo por razones distintas a la calificación insatisfactoria de su desempeño laboral, la violación del régimen disciplinario, o alguna de las demás causas previstas en la Constitución y la ley.³³

13.4.2 Planta Temporal:

Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.³⁴

Las condiciones para crear empleos de carácter temporal son:

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;

b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;

³³COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-540/98. Relatoría 1998.

³⁴COLOMBIA. FUNCION PUBLICA. Decreto 1083 de 2015. Libro 1. Parte 2, Título 1, Capítulo 1, Artículo 2.2.1.1.1 Definición.

d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-288de 2014.³⁵

13.4.3 Planta Fija: (De libre nombramiento y remoción)

La Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, autoriza al empleador para

³⁵COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 909 de 2004, septiembre 23. Estructura del empleo Público. Artículo 21. Empleos de carácter temporal.

reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.³⁶

13.4.4 Orden de Prestación de Servicios:

El contrato de prestación de servicios tiene por finalidad realizar actividades relacionadas con la administración de la entidad o el cumplimiento de sus funciones; su carácter es temporal; el contratista goza de autonomía e independencia para la ejecución de las prestaciones y puede celebrarse tanto con personas jurídicas como naturales, en este último caso, siempre y cuando las actividades contratadas no pueden cumplirse con personal de planta o cuando las labores requeridas exigen conocimientos especializados de los que no disponen los servidores de la entidad.³⁷

En síntesis este capítulo nos a contextualizado dentro del contexto del sector salud en Colombia, normatividad y específicamente el tipo de vinculación que tiene el Hospital, a continuación en el siguiente capítulo se realizara la caracterización socioeconómica de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno – sede san Vicente con el propósito de recopilar datos que permitirán obtener información de utilidad para la caracterización de los empleados, para lo cual se aplicó una encuesta que por su estructura aportarán datos relevantes relacionados con la formación profesional, cargo que ocupa dentro de la empresa, antigüedad, salario, estado civil etc. con el objetivo de establecer si existe relación entre una las variables mencionadas anteriormente y el tipo de vinculación

³⁶COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Op. Cit.

³⁷COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Sentencia C-614.

14. CAPITULO II. CARACTERIZACION SOCIOECONOMICA

En el presente capítulo se cubrirá la caracterización socioeconómica del personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se iniciará por contextualizar que es en si la caracterización socioeconómica, seguido de la descripción individual de cada una de las variables utilizadas para describir la misma, catalogando porcentualmente el personal que se encuentra ejerciendo las labores dentro de la institución

Con estas se busca identificar las condiciones generales de la población que compone la institución, así como también las características profesionales y personales de estas.

14.1 Caracterización Socioeconómica

Mediante esta se busca medir las condiciones socioeconómicas del personal que compone el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, en términos de ingresos salariales, responsabilidad y posición dentro de la compañía y nivel académico; así como también la identificación de características personales tales como edad, genero, estado civil y personas a cargo. Lo cual permitirá identificar el tipo de personal que compone la institución.

14.2 Descripción Socioeconómica de la Encuesta

❖ ¿A qué género pertenece?

Grafica 1. Genero

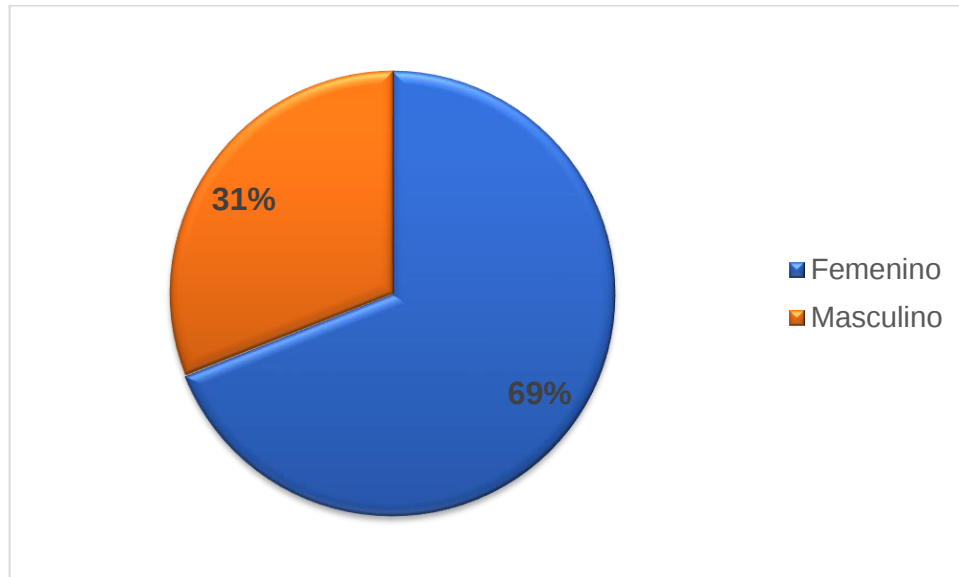


Tabla 1. Genero

	Numero de encuestados	Porcentaje
Femenino	91	69%
Masculino	40	31%
Total	131	100%

En esta pregunta se identifica que el personal con mayor participación dentro del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, corresponde a mujeres con un 69% de participación, lo cual deja al género masculino con una ocupación dentro de la institución del 31%, cifra muy por debajo del genero contrario, lo cual indica que la contratación dentro de esta tiene un direccionamiento al género predominante.

❖ ¿En qué rango de edad se encuentra?

Grafica 2. Rango de Edad

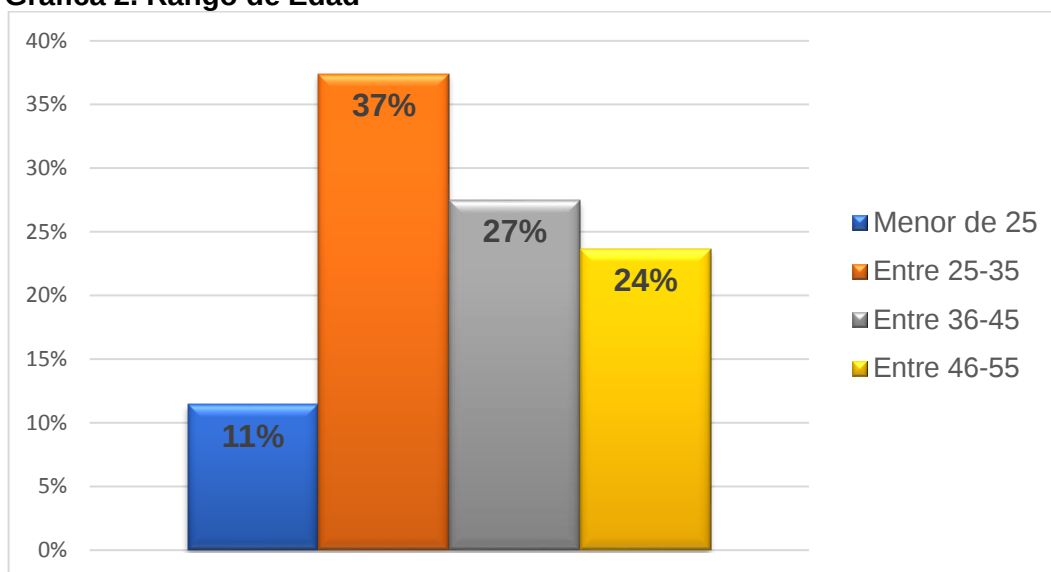


Tabla 2. Rango de Edad

	Número de encuestados	Porcentaje
Menor de 25	15	11%
Entre 25-35	49	37%
Entre 36-45	36	27%
Entre 46-55	31	24%
Total	131	100%

En cuanto a la información obtenida mediante esta pregunta, se identifica que la mayor parte del personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se encuentran en un rango de edad entre 25 a 35 años con un 37%, seguido de personas que se encuentran entre 36 a 45 años con un 27% y 46 a 55 años con un 24% de participación, lo que indica que los empleados que componen dicha institución, son personas de edad adulta en general lo cual se puede interpretar como personas con experiencia dentro de las labores que desempeñan.

❖ ¿Cuál es su tiempo de permanencia dentro de la institución?

Grafica 3. Antigüedad

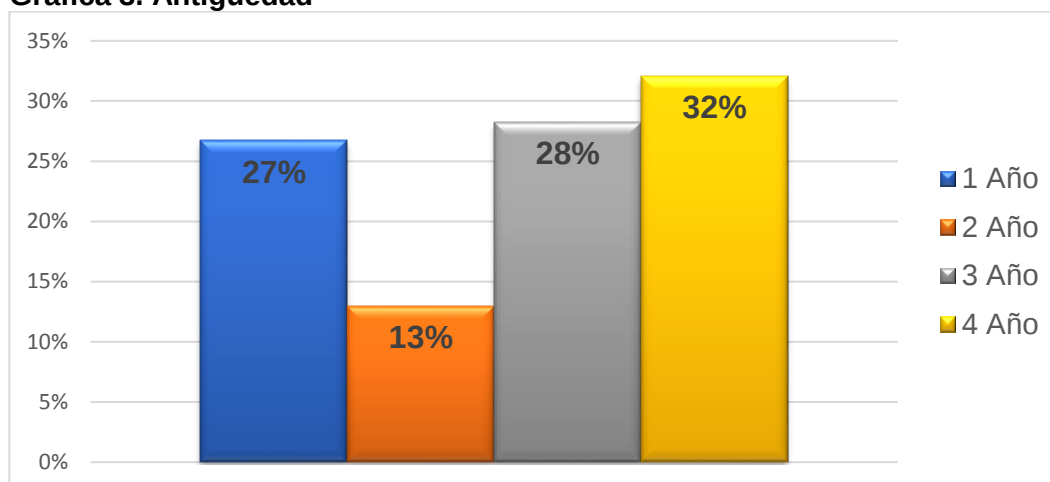


Tabla 3. Antigüedad

	Número de encuestados	Porcentaje
1 año	35	27%
2 año	17	13%
3 año	37	28%
4 año	42	32%
Total	131	100%

La información recogida en esta pregunta permite identificar que la mayoría del personal está en la institución hace cuatro años con un total de 32%, seguido del grupo de personas que ha estado en la misma durante tres años con un 28% y quienes apenas inician con un año o menos con un 27%; dichos resultados se pueden interpretar como que la empresa genera estabilidad en sus empleados, puesto que la mayor parte de la población cuenta con una antigüedad máxima en concordancia con la antigüedad de la institución como se denomina en la actualidad; por otro lado se percibe que el personal entre los dos años de antigüedad está muy por debajo de las demás, lo cual puede deberse a una baja en la contratación en el periodo que corresponde a dicha antigüedad, esta deducción se toma por encima de una posible rotación de personal, ya que el comportamiento de las demás antigüedades demuestran determinada estabilidad.

- ❖ ¿Cuál es el tipo de contratación por el cual se encuentra vinculado en la empresa?

Grafica 4. Tipo de Contratación

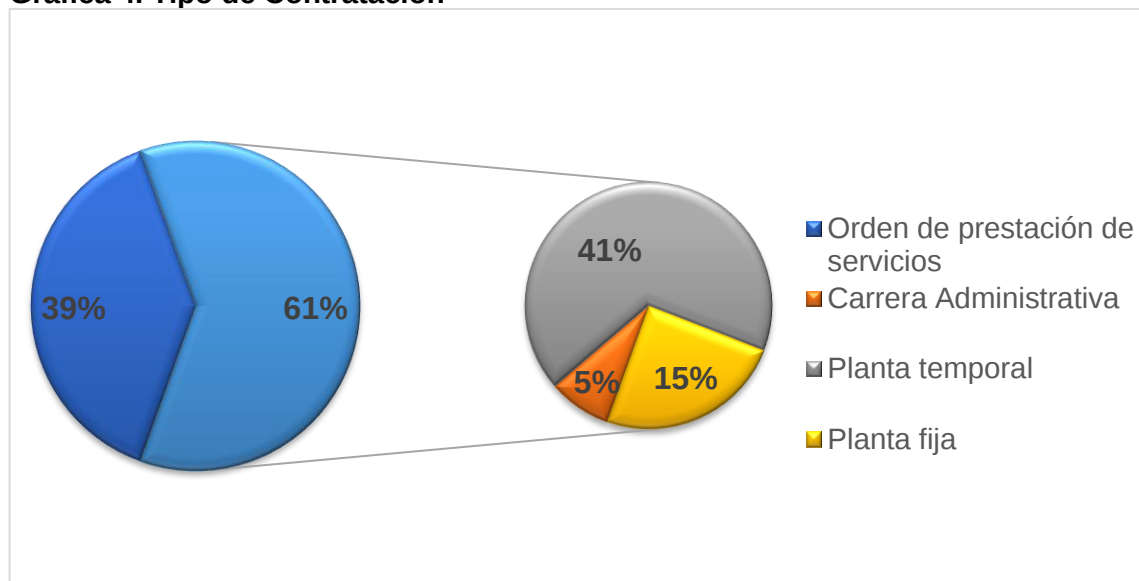


Tabla4. Tipo de Contratación

Tipo de contratación		Numero de encuestados	Porcentaje	Total
Orden de prestación de servicios		42	39%	39%
C. directa	Carrera Administrativa	9	5%	61%
	Planta temporal	60	41%	
	Planta fija	21	15%	
	Total	131	100%	

Teniendo en cuenta la información extraída de esta pregunta, se identifica que de la población que labora dentro del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, están contratados de manera directa por la institución con un 61% de participación, (este se subdividen a su vez en los siguientes tipos de contratación: Carrera Administrativa con un aporte a este grupo del 5%, planta temporal con un 41% y por ultimo planta fija con un 15% de participación), lo que permite que se identifique que aunque la mayoría del personal que integra la institución se encuentran contratados de manera directa

por la compañía, las condiciones no son estables para la mayoría de estos, ya que el 41% de este 61% están contratados de manera temporal; en cuanto el personal contratado por orden de prestación de servicios, se identifica que tiene una participación importante (39%) frente a los tipos de contratación que componen la contratación de manera directa; estos resultados en conjunto (OPS y planta temporal) pueden generar determinada incertidumbre por parte de los empleados que componen estos dos tipos de contratación específicamente respecto a la estabilidad de sus empleos.

❖ ¿Qué Cargo desempeña dentro de la institución?

Grafica 5. Cargo

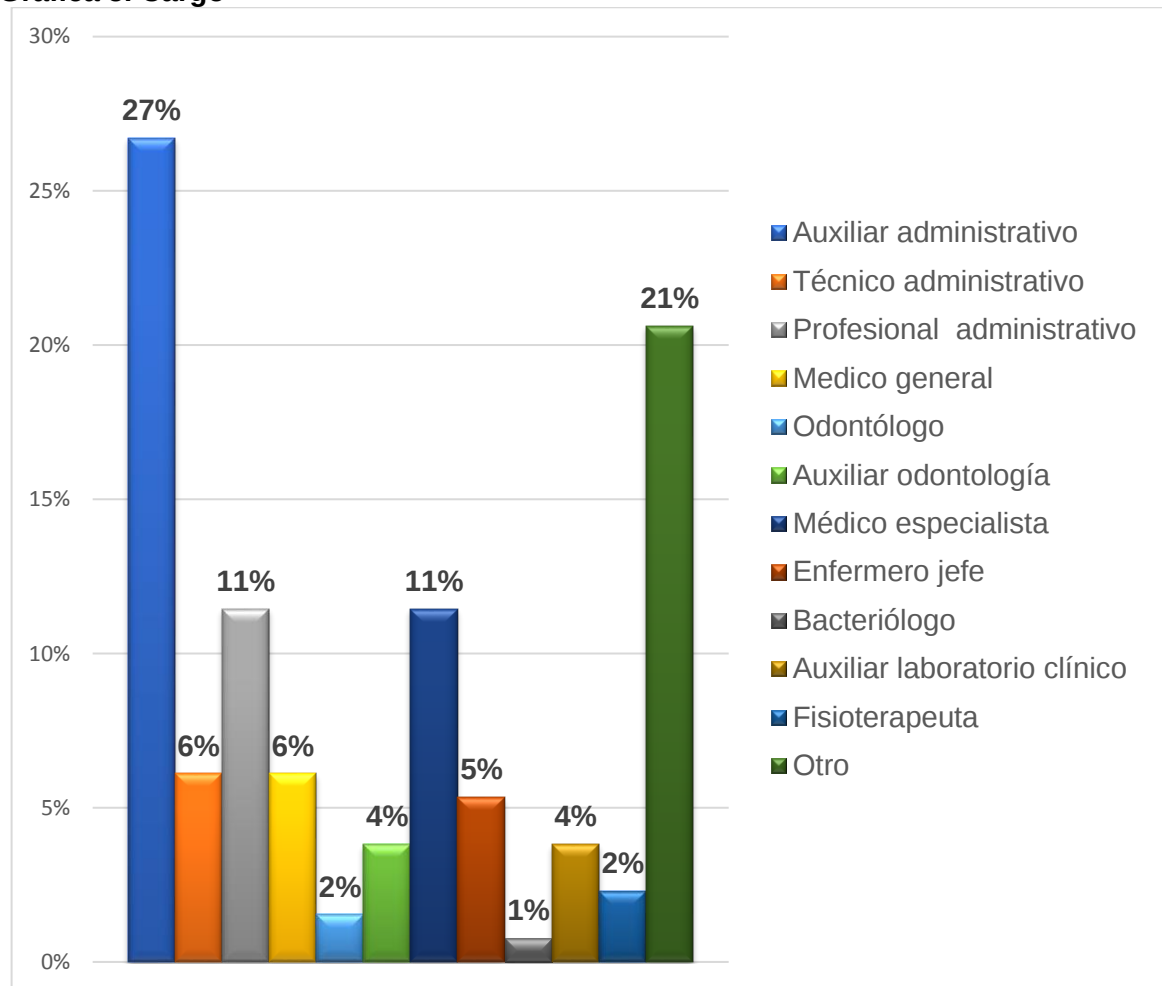


Tabla 5. Cargo

Permanencia dentro de la compañía	Número de encuestados	Porcentaje
Auxiliar administrativo	35	27%
Técnico administrativo	8	6%
Profesional administrativo	15	11%
Médico general	8	6%
Odontólogo	2	2%
Auxiliar odontología	5	4%
Médico especialista	15	11%
Enfermero jefe	7	5%
Bacteriólogo	1	1%
Auxiliar laboratorio clínico	5	4%
Fisioterapeuta	3	2%
Otro	27	21%
Total	131	100%

En la pregunta anterior se idéntica que la mayor parte del personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, está compuesto por personal administrativo con un 27% de auxiliares administrativos, 11% de profesionales administrativos y un 6% técnico administrativo, quienes sumados componen un 44% del total de la población encuestada, seguido por un 35% de quienes componen el personal de salud, quienes cuentan con una participación importante, aunque no es la más importante como se creería que debe ser dentro de institución como la analizada y por ultimo un 21% correspondiente a otras actividades tales como aseo, vigilancia, entre otras.

❖ ¿Cuál es su estado civil actualmente?

Grafica 6. Estado Civil

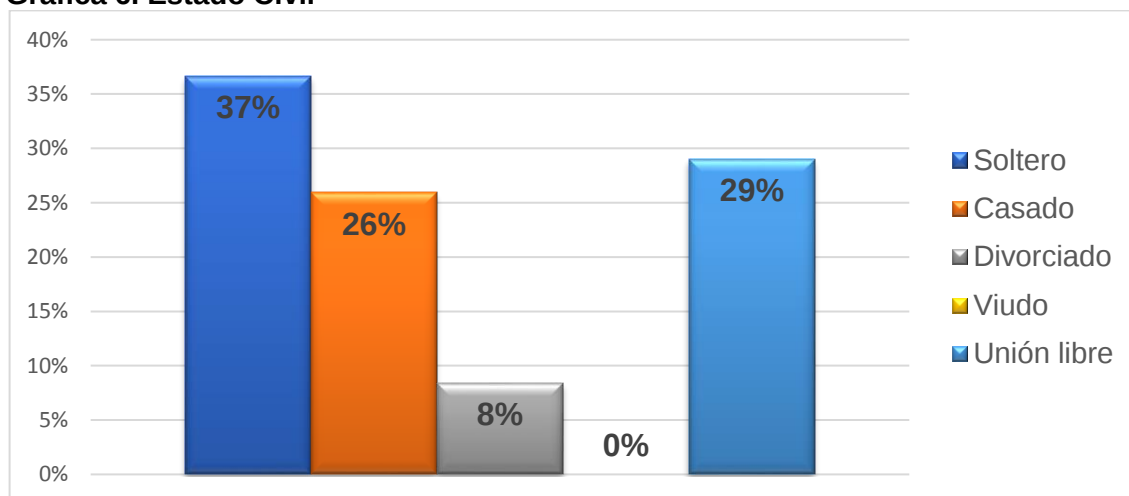


Tabla 6. Estado Civil

Estado Civil	Número de encuestados	Porcentaje
Soltero	48	37%
Casado	34	26%
Divorciado	11	8%
Viudo	0	0%
Unión libre	38	29%
Total	131	100%

La información arrojada por parte de esta pregunta, permite identificar que la mayor parte de la población encuestada se encuentra casada 26% o en unión libre 29%, variables que sumadas corresponden al 55% de la población, se toma esta información en conjunto puesto que ambas constituyen en esencia la unión de dos personas como pareja que viven dentro de la misma casa y que comparten su patrimonio, esto se puede interpretar como que el personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se encuentran definidos respecto a su vida sentimental, seguida con una participación importante de quienes se encuentran solteros con un 37%.

❖ ¿Cuántas personas tiene a cargo?

Grafica 7. Personas a Cargo

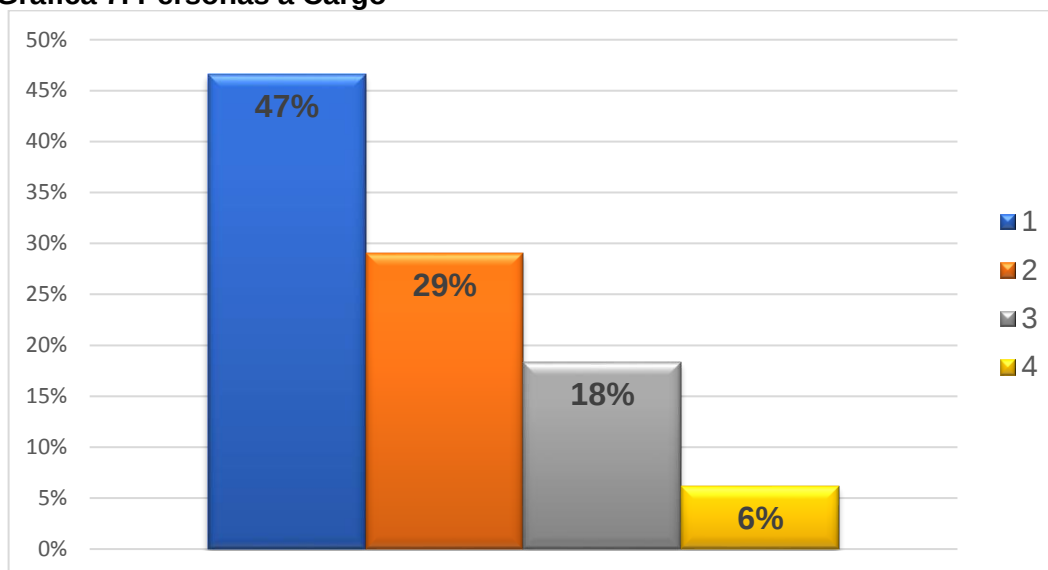


Tabla 7. Personas a Cargo

Personas a Cargo	Número de encuestados	Porcentaje
1	61	47%
2	38	29%
3	24	18%
4	8	6%
Total	131	100%

La información de esta pregunta arroja una importante participación de la población encuestada tienen a cargo tan solo una persona con una participación del 47% del total de encuestados, esta permite evidenciar la realidad de la actualidad, donde las familias cada vez son más pequeñas; seguido a su vez con un 29% de quienes tienen dos personas a cargo y quienes a su cargo tienen tres personas a cargo con una participación del 18%, que corresponde a familias numerosas.

❖ ¿Cuál es su nivel académico?

Grafica 8. Nivel Académico

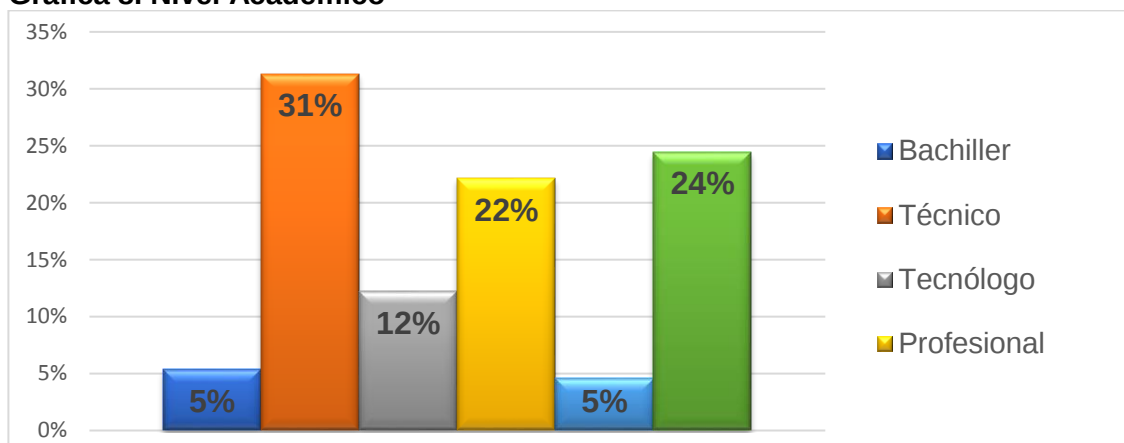


Tabla 8. Nivel Académico

Nivel Académico	Número de encuestados	Porcentaje
Bachiller	7	5%
Técnico	41	31%
Tecnólogo	16	12%
Profesional	29	22%
Profesional en formación	6	5%
Posgrado	32	24%
Total	131	100%

Teniendo en cuenta los resultados que la actual pregunta arroja, se identifica que existe una ventaja por parte de quienes tienen un título técnico dentro de la compañía con una participación del 31%, seguido de quienes poseen un posgrado con un 24% y quienes solo tienen un pregrado con un 22%, dichos resultados se pueden interpretar como que la mayor parte del personal que actualmente labora dentro del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, cuenta con un título, lo cual se puede interpretar como que la institución selecciona su personal enfocados en quienes poseen determinada especialización (estudio) para el desarrollo de las actividades dentro de la empresa que contrata.

❖ ¿Cuál es su rango salarial dentro de la institución HROB?

Grafica 9. Rango Salarial

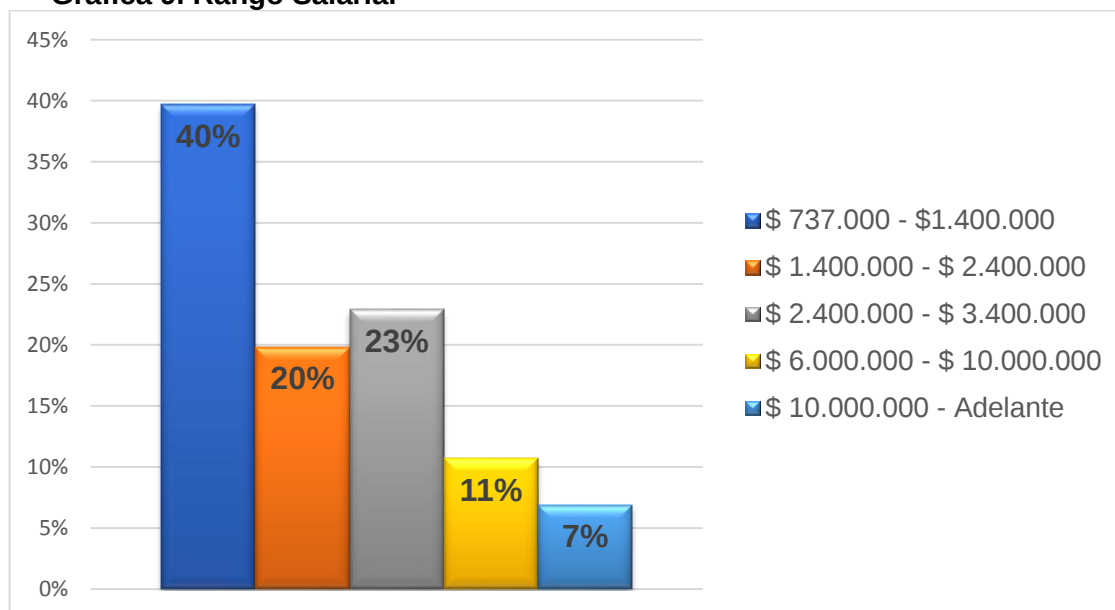


Tabla 9. Rango Salarial

	Número de encuestados	Porcentaje
\$ 737.000 - \$1.400.000	52	40%
\$ 1.400.000 - \$ 2.400.000	26	20%
\$ 2.400.000 - \$ 3.400.000	30	23%
\$ 6.000.000 - \$ 10.000.000	14	11%
\$ 10.000.000 - Adelante	9	7%
Total	131	100%

Según los resultados arrojados por la pregunta sobre el rango salarial dentro del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se evidencia que la mayor parte del personal de la institución se encuentra entre un rango salarial de 737.000 y 1.400.000 con una participación del 40% seguido de quienes ganan entre 2.400.000 y 3.400.000 con un 23% resultado muy similar a quienes están entre 1.400.000 y 2.400.000 con un 20%, con lo cual se concluye que la mayor parte de los empleados de la institución se encuentran en un cargo que les genera los salarios más bajos de esta.

❖ ¿A qué proceso corresponde usted?

Grafica 10. Proceso al que Corresponde

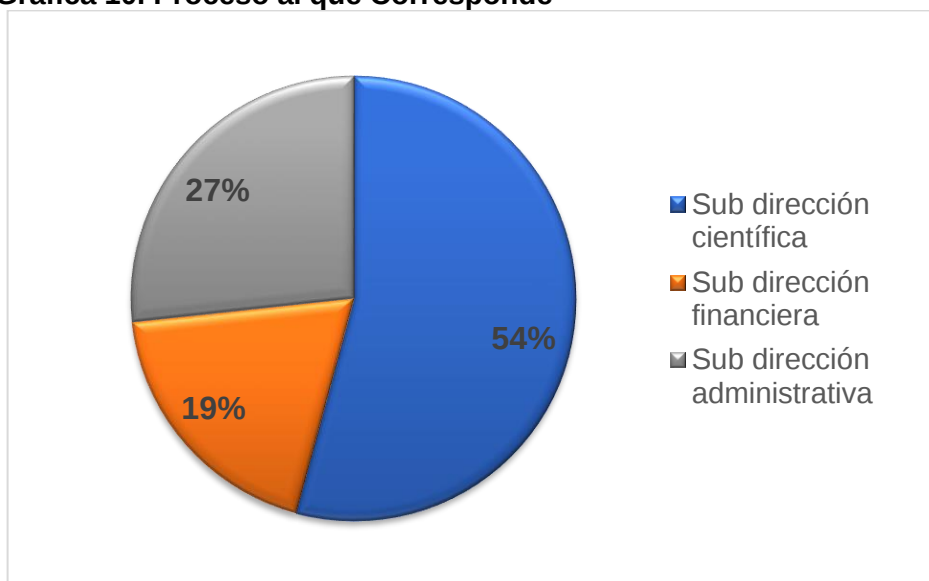


Tabla 10. Proceso al que Corresponde

	Numero de encuestados	Porcentaje
Sub dirección científica	71	54%
Sub dirección financiera	25	19%
Sub dirección administrativa	35	27%
Total	131	100%

Según los resultados arrojados por esta pregunta, arroja que el proceso de subdirección científica cuenta con la mayor cantidad de personal dentro de la institución con un 54% de participación, más de la mitad del grupo de la población encuestada, lo que indica que el personal principal dentro de la institución constituye a los profesionales de salud, que son quienes se encuentran dentro de este proceso en el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, seguido de la subdirección administrativa con una participación menor del 27%, lo que evidencia que este proceso es complementario a la actividad de la empresa, de igual manera la subdirección financiera la cual se presenta en un 19% de la institución, siendo esos dos, proceso de apoyo para la subdirección científica.

14.3 Resultados de las preguntas donde se relación contratación con nivel académico, cargo y rango salarial

A continuación, se presentarán las diversas variables que componen tanto el tipo de contratación de un empleado como las componen la satisfacción laboral dentro de la misma, el objetivo es contextualizar al lector sobre como estas variables ejercen determinada influencia una sobre la otra, además de evidenciar cual es la organización del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017 respecto a sus empleados de acuerdo al perfil profesional de quienes la componen, a continuación se especifica el resultado de las mismas de acuerdo a las variables expuestas.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, se identifica que el personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se encuentra repartido en los cargos, rango salarial, nivel académico y tipo de contratación, en cierta manera uniformemente, nos encontramos que quienes solo tienen un título de bachiller, se encuentran en su mayoría contratados por orden de prestación de servicios, con un salario entre \$737.000 y \$1.400.000, ocupando generalmente el cargo de auxiliar administrativo, sin embargo dentro de la institución quienes solo son bachilleres son un pequeño grupo en esta.

En cuanto a quienes tienen un título técnico son el grupo más extenso dentro de la compañía, con salarios no mayores a \$1.400.000 generalmente ocupando cargos de auxiliares de las diversas áreas de la institución, en cuanto al tipo de contratación se encuentran entre un contrato temporal y un contrato por orden de prestación de servicios, los cuales se pueden identificar como los menos favorables.

Por otro lado, estan quienes cuentan con un título como tecnólogos, un grupo más pequeño, sin embargo no tanto como el de quienes solo cuentan con un título de bachiller, en este grupo se encuentra distribuido entre los diversos tipos de

contratación, ocupando cargos de auxiliares en los diversos departamentos con una pequeña mejora salarial respecto a los anteriores oscilando entre un salario de \$1.400.000 y 2.400.000, sin embargo no muy diferente de quienes cuentan con un título técnico, puesto que técnicos y los tecnólogos ocupan cargos similares o incluso iguales dentro de la institución.

Respecto de quienes se encuentran en periodo de formación para optar por un título profesional, es un grupo reducido quienes son equiparables a los últimos dos grupos expuestos (técnicos y tecnólogos), estos también se encuentran distribuidos entre los diversos tipos de contratos, ocupando cargos como auxiliares generalmente administrativos, y su salario no supera \$1.400.000, mostrando lo anterior, que la institución ve estos tres tipos de profesionales de la misma manera, y de esta manera los ubica dentro de la misma y asigna su rango salarial de acuerdo a sus ocupaciones.

Se encuentra también quienes cuentan con un título profesional, estos están contratados en general por orden de prestación de servicios y planta temporal, se identifica que quienes son profesionales mejoran notablemente sus ingresos respecto de los anteriores, quienes se encuentran en un rango salarial entre \$ 2.400.000 y \$ 3.400.000, ocupando cargos de mayor relevancia y responsabilidad dentro de la institución como profesionales de la salud (médicos generales, fisioterapeutas, enfermeros, entre otros) y profesionales administrativos.

Por último, están quienes cuentan con un posgrado, dicho personal en su mayoría se encuentran contratados por orden de prestación de servicios, con salarios de \$ 3.400.000 en adelante, en general se encuentran ocupan cargos de alto mando ya sea en la parte administrativa o en cargos especiales tales como los de los médicos especialistas que son quienes generan ingresos mayores a \$ 6.000.000 de pesos mensuales dentro del hospital.

14.4 Comparativo de resultados personal tomando en cuenta las variables relevantes.

Tomando en cuenta la información anterior, se puede concluir que el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, no tiene discriminado el tipo de contratación respecto de las demás variables, sin embargo, si se identificó que el nivel académico es una variable determinante para ocupar un cargo y esta última es definitiva a su vez para la asignación del rango salarial, se puede decir que los empleados del hospital se encuentran catalogados en tres grupos profesionales:

En primer lugar están quienes cuentan con un bachiller, un título técnico o un título como tecnólogo, quienes se encuentran dentro de un mismo grupo, estos ocupan cargos como auxiliares en las diversas áreas de la institución con salarios que van desde \$737.000 hasta máximo \$2.400.000, indicando este último rango por una minoría que se encuentra entre técnicos, tecnólogos y profesionales en formación, este grupo se encuentra focalizado en dos tipos de contratación principalmente como lo son en primer lugar los de planta temporal y en segundo lugar los contratados por orden de prestación de servicios.

En el siguiente grupo encontramos a quienes cuentan con un título profesional, dentro de este grupo hay personas que se ganan desde 2.400.000 hasta 3.400.000, teniendo este mayores ventajas que el grupo anterior, de igual manera se encuentran ocupando cargos en su mayoría de mayor responsabilidad tales como profesionales de la salud (médicos generales, enfermeros, fisioterapeutas, entre otros) y profesionales de las áreas administrativas, en general, este grupo se encuentra contratado en la planta temporal o con contrato temporal.

Por último se encuentra el grupo de quienes cuentan con un posgrado, este grupo tiene una participación importante, el personal que pertenece a este grupo cuenta con salarios mayores a 3.400.000, ocupando cargos de alto mando en el área

administrativa y en su mayoría se compone de médicos especialistas que tienen ingresos por concepto de su labor prestada dentro de la institución superiores a \$6.000.000, el tipo de contratación que predomina en este grupo es el de orden de prestación de servicios, que está dirigido especialmente en este para los médicos especialistas, en un segundo lugar está el contrato a término fijo que se enfoca en los cargos superiores del área administrativa del hospital.

Según lo concluido para este capítulo, se puede evidencia que, en términos de generales, de acuerdo a lo que plantea el Dr. Adams en la teoría de la equidad, donde plantea que esta se considera cuando los empleados perciben que se les trata con justicia dentro de la empresa³⁸, la institución es equitativa con sus empleados respecto de la asignación salarial y laboral tomando en cuenta las habilidades profesionales con las que cuentan los empleados de esta, razón por la cual se deduce que respecto a estas dos variables, el personal de la institución se encuentra satisfecha en términos de la teoría anteriormente planteada; sin embargo el tipo de contratación es una variable que puede afectar en gran medida la satisfacción laboral dentro del hospital, tomando en cuenta la teoría de las necesidades planteada por Maslow, más específicamente en las necesidades de seguridad, donde se plantea la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección como necesidad que debe ser suplida para alcanzar la satisfacción³⁹, teniendo en cuenta esto, se observa que el tipo de contratación utilizada en gran mayoría por parte de la institución es de carácter temporal y poco vinculante con esta, como lo son el contrato temporal y el de orden de prestación de servicios, generando poca estabilidad en el personal, generando a su vez insatisfacción laboral.

Es así como finaliza este capítulo, el cual arroja datos relevantes para las conclusiones del estudio, a continuación se da paso a el capítulo tres su propósito

³⁸ATALAYA, Maria Clotilde. Satisfacción laboral y productividad. Teoría de la equidad. Revista de Psicología. Año III No 5. septiembre 1999.

³⁹MASLOW. Teoría de las necesidades. Citado por: QUINTERO, Jose. Teoría de las necesidades de Maslow. p. 1.

es exponer los resultados junto con el análisis de los mismos de las encuestas aplicadas, en las que se plantean preguntas cerradas con única respuesta, en las cuales se toman conceptos de las teorías base de la investigación, como lo son satisfacción, trato justo, relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, necesidades de crecimiento, autorrealización, contrato, seguridad, reconocimiento entre otros con el fin de establecer si existe relación entre el tipo de contratación y la satisfacción laboral.

**15. CAPITULO III. CÓMO INFLUYEN LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN,
EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL
HOSPITAL RAÚL OREJUELA BUENO SEDE SAN VICENTE PARA EL
PERIODO 2017.**

El propósito principal de último capítulo se pretende analizar si las formas de contratación de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno –sede san Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, influye en la satisfacción laboral de los mismos, detectar como se sienten las personas contratadas por Orden de prestación de servicios en referencia quienes se encuentran directamente por la empresa, y a su vez identificar los factores que inciden tanto positiva, como negativamente.

Para esto se tomaran los resultados de la encuesta que se aplicó a los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno –sede san Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, correspondiente a la contratación, estabilidad laboral, remuneración y satisfacción, inicialmente se presenta la encuesta con la descripción global aplicada la cual consta de 33 preguntas y posteriormente se analizara el resultado obtenido de forma individual en el personal con contratación directa y orden de prestación de servicios, en 20 preguntas específicas con el propósito de presentar de forma resumida en donde están inmersas las dos variables contratación y satisfacción laboral que son objeto de estudio en la presente investigación.

15.1 Descripción General de la Encuesta

- ❖ ¿Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma?

Grafica 11. Información

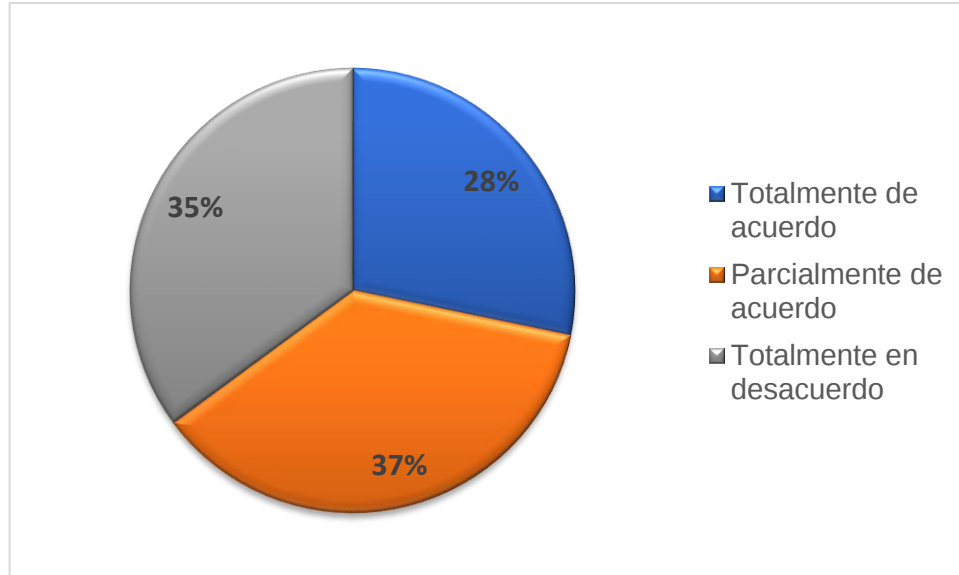


Tabla 11. Información

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	37	28%
Parcialmente de acuerdo	48	37%
Totalmente en desacuerdo	46	35%
Total	131	100%

En esta pregunta se puede observar que de manera sutil predomina la opción que indica que quienes integran la institución están parcialmente de acuerdo con que en su inducción fueron presentadas las políticas y objetivos de la misma con un 37% de las personas de acuerdo con la esta respuesta, seguido de un en desacuerdo total el cual equivale a un 35%, lo anterior responde a que las personas se encuentran desinformadas acerca de las variables anteriormente expuestas al momento de ingresar a laborar en la empresa.

- ❖ ¿La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente?

Grafica 12. Información periódica

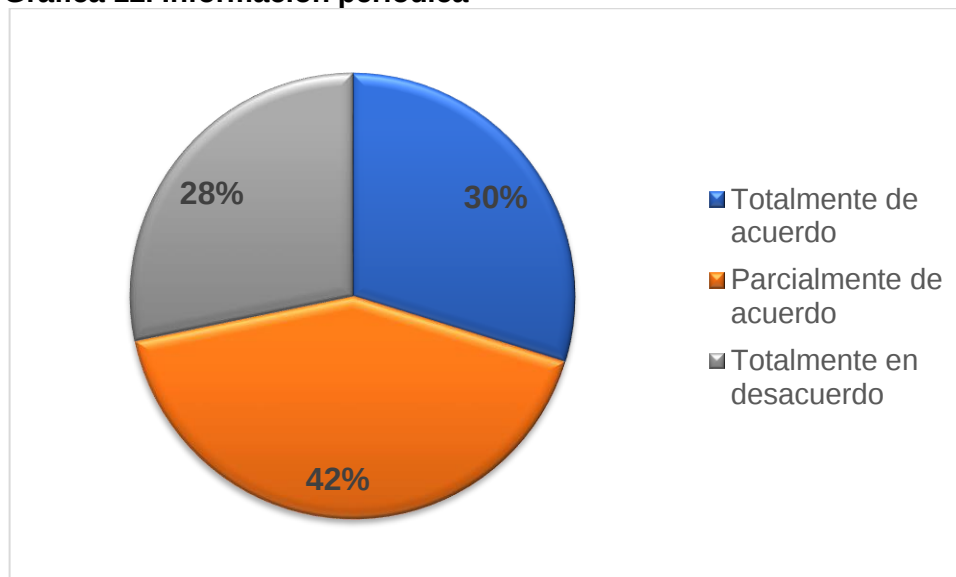


Tabla 12. Información periódica

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	39	30%
Parcialmente de acuerdo	55	42%
Totalmente en desacuerdo	37	28%
Total	131	100%

En el consolidado obtenido en la presente pregunta, se identifica que la mayoría de las personas (42%), consideran que la empresa les brinda información sobre los objetivos y políticas de la misma, sin embargo aunque esta información se suministra, no es del todo satisfactoria, lo que hace pensar o concluir que dicha información no se da suficientemente tendiendo a ser suficiente de acuerdo al segundo resultado más algo que corresponde a que se encuentran de acuerdo con que dicha información es suficiente según su criterio con un 30%.

- ❖ ¿Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo?

Grafica 13.Responsabilidades

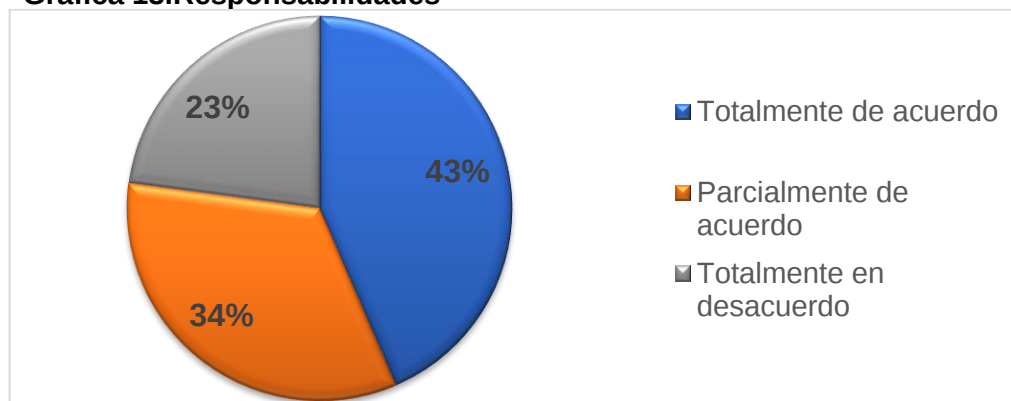


Tabla 13. Responsabilidades

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	57	44%
Parcialmente de acuerdo	44	34%
Totalmente en desacuerdo	30	23%
Total	131	100%

Según los resultados expuestos en esta pregunta se evidencia que existe una importante cantidad de personas (44%) que consideran que las personas que son delegadas claramente las responsabilidades al interior de la compañía, sin embargo hay una participación importante (34%) donde se puede deducir que aunque sienten que hay una distribución de responsabilidades esta no es tan clara o no está distribuida tan equitativamente, y por último en una participación mínima pero de igual manera importante (23%), las personas consideran que esa no es tan clara a la hora de ser repartida dentro de la institución.

Se puede deducir que los empleados que integran la institución, consideran en su gran mayoría que las responsabilidades dentro de la misma están delegadas de manera clara o medianamente clara, tomando en cuenta los dos resultados más representativos, los cuales se consideran importantes por el número tan importante y similar de personal de acuerdo con las respuestas.

- ❖ ¿Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores?

Grafica 14. Apoyo y confianza

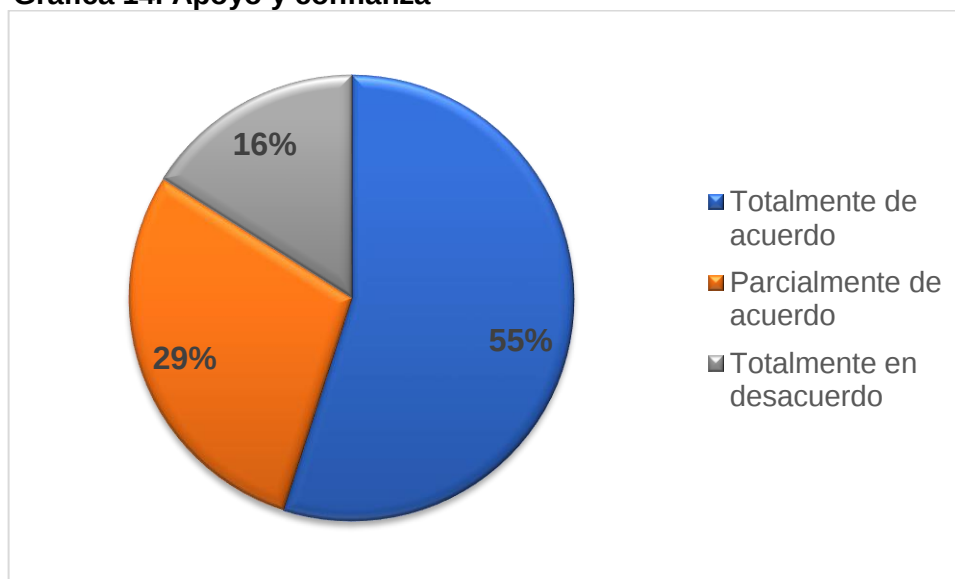


Tabla 14. Apoyo y confianza

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	72	55%
Parcialmente de acuerdo	38	29%
Totalmente en desacuerdo	21	16%
Total	131	100%

Tomando en cuenta los resultados de esta pregunta, es muy importante tomar en cuenta el número tan importante que representa la mayoría de quienes están de acuerdo con que se encuentran satisfechos con el apoyo y confianza brindado por los superiores para el desempeño de sus labores con una participación del 55% de los encuestados de acuerdo con esta, seguido de un 29% de quienes se encuentran parcialmente de acuerdo con dicha afirmación, lo cual se puede deducir que la mayoría de las personas sienten una compañía importante y confianza por parte de sus superiores dentro de la compañía.

❖ ¿Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo?

Grafica 15. Relaciones con compañeros

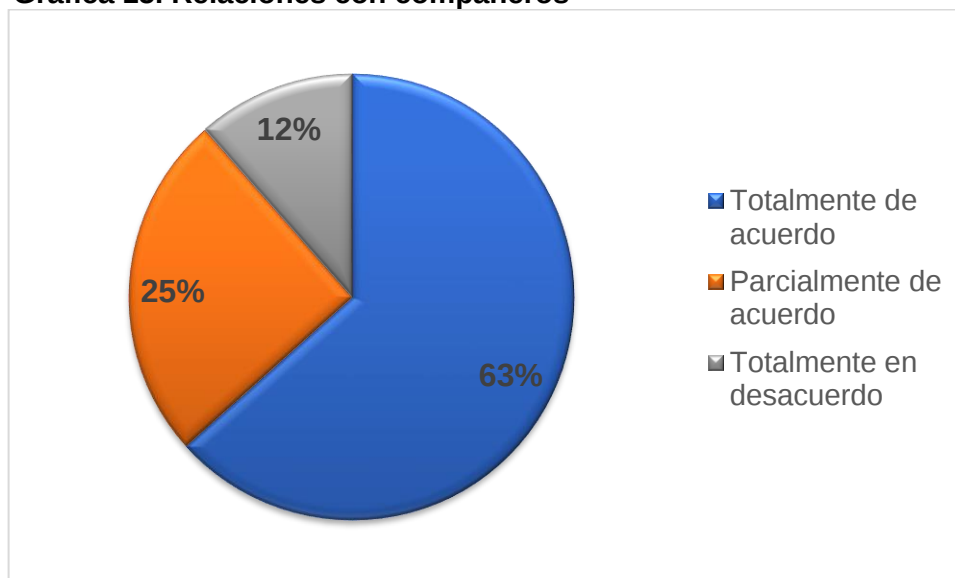


Tabla 15. Relaciones con compañeros

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	83	63%
Parcialmente de acuerdo	33	25%
Totalmente en desacuerdo	15	11%
Total	131	100%

En cuanto a los resultados obtenidos en esta pregunta, es evidente que las personas que integran la compañía, se sienten cómodos con los compañeros de trabajo que tienen en la actualidad (63%), resultado que genera determinada seguridad para concluir que existen lazos fraternales dentro de la compañía, conclusión que puede ser reforzada según los resultados arrojados donde los empleados indican que aunque no estén totalmente satisfechos con estos, si hay un grado de satisfacción sobre las relaciones existentes con los compañeros generando así pues que la investigación identifique que la compañía en cuanto al personal, cuenta con determinada satisfacción respecto de los demás compañeros. Y con una participación mínima del 11% del personal encuestado, que se encuentran totalmente insatisfechos con sus compañeros.

❖ ¿Existe colaboración entre los empleados de la empresa?

Grafica 16. Colaboración

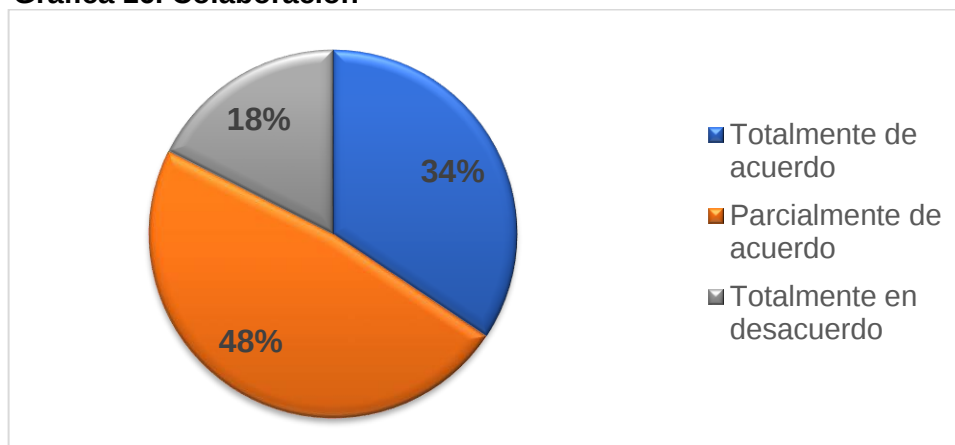


Tabla 16. Colaboración

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	45	34%
Parcialmente de acuerdo	63	48%
Totalmente en desacuerdo	23	18%
Total	131	100%

Aunque la participación más importante se encuentra concentrada en donde no están totalmente de acuerdo (48%) en cuanto a la colaboración de sus compañeros de trabajo, se puede deducir que este tiende a ser satisfactorio, puesto que la siguiente población de mayor representación responde que se encuentran de acuerdo con el grado de colaboración de sus compañeros con un 34%, generando esto una inclinación a que las personas se encuentran medianamente de acuerdo con que sus compañeros brindan colaboración a sus compañeros.

Lo anterior corresponde de manera sutil con las repuestas anteriores, donde los empleados identifican que existe una buena relación con sus compañeros, se dice que es sutil su congruencia puesto que, aunque en la gran mayoría se encuentran de acuerdo con las buenas relaciones, no se encuentra totalmente respaldado por parte de estos

- ❖ ¿Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar?

Grafica 17.Labores a desempeñar

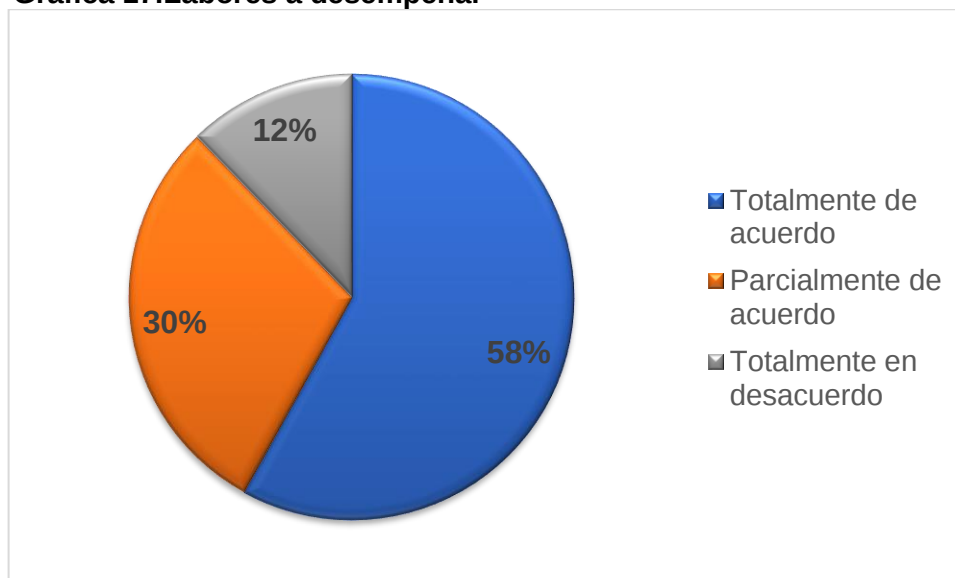


Tabla 17.Labores a desempeñar

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	76	58%
Parcialmente de acuerdo	39	30%
Totalmente en desacuerdo	16	12%
Total	131	100%

En cuanto a esta interrogante, se puede identificar claramente que las personas considera en un 58% que la empresa si les suministra suficiente información al ingresar respecto de las obligaciones y labores a desempeñar dentro de esta, con un apoyo de un 30% de quienes indican que aún no es suficiente, esta si les suministra información de su labores a desempeñar dentro de la institución; lo anterior puede indicar que las personas tienen total conocimiento de las labores a desempeñar en la empresa, lo que puede indicar que desde su ingreso son conscientes sobre la carga laboral que cada uno desempeña.

- ❖ ¿Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi proceso?

Grafica 18. Contribuye mi trabajo a mi proceso

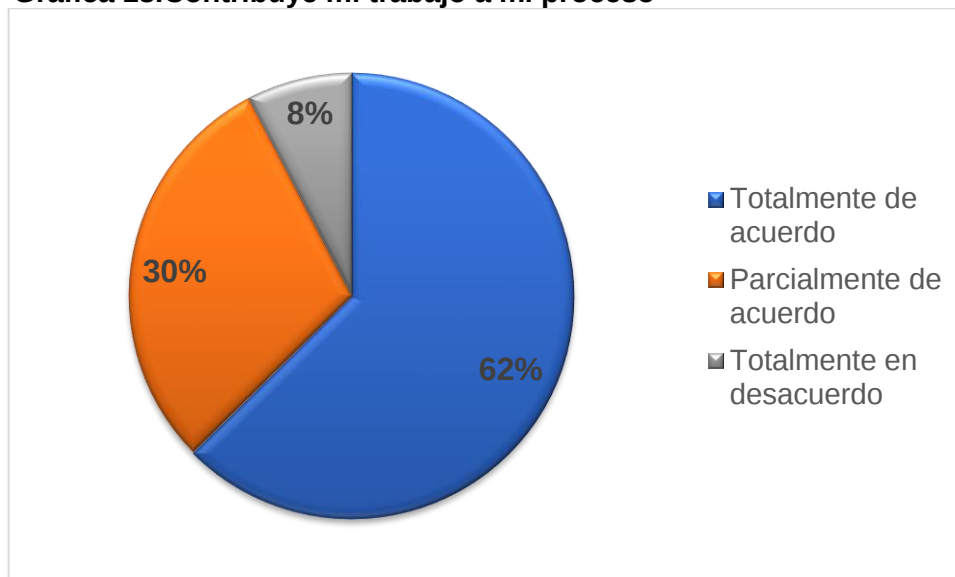


Tabla 18. Contribuye mi trabajo a mi proceso

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	82	63%
Parcialmente de acuerdo	39	30%
Totalmente en desacuerdo	10	8%
Total	131	100%

En cuanto al consolidado de las respuestas suministradas por los empleados encuestados, se identifica que en un 62% que conocen como su trabajo contribuye a los resultados de los procesos de la institución, soportado por un 30% de la población que indican que aún no conocen mucho la contribución que aporta su labor en esta, si conocen someramente sobre esta; lo anterior puede arrojar como resultado que estas personas son conscientes de la importancia y nivel de alcance que tiene su labor dentro de la compañía, haciéndolos más consientes al momento de desarrollar sus labores.

- ❖ ¿Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia?

Grafica 19. Información para realizar mi trabajo

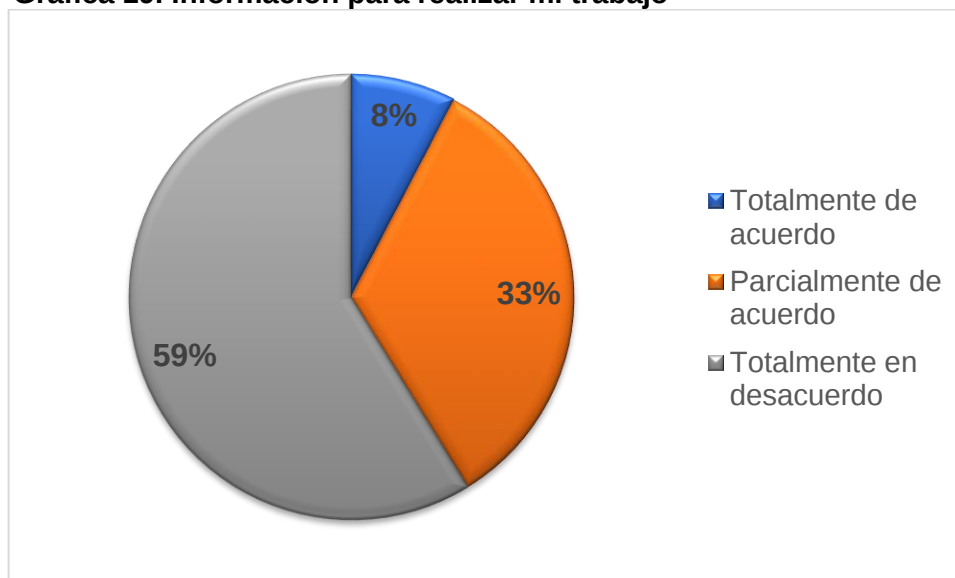


Tabla 19. Información para realizar mi trabajo

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	10	8%
Parcialmente de acuerdo	44	34%
Totalmente en desacuerdo	77	59%
Total	131	100%

De acuerdo a los resultados arrojados por esta pregunta, se identifica que las personas se encuentran insatisfechas con la información suministrada para el desarrollo de sus actividades con excelencia, con un 59% de participación y soportada la misma con un 34% donde las personas se encuentran parcialmente de acuerdo con la afirmación encuestada; según esto, las personas consideran en su mayoría que, con la información suministrada por parte de la compañía, ellos Pueden desarrollar sus labores de manera adecuada.

❖ ¿Recibe recompensa por el cumplimiento de metas?

Grafica 20. Recompensa

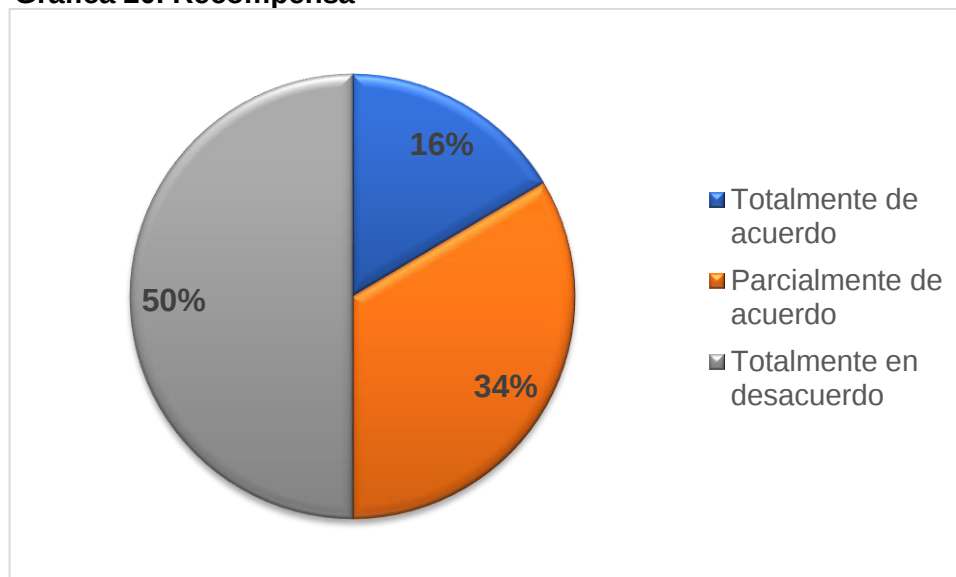


Tabla 20.Recompensa

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	26	16%
Parcialmente de acuerdo	53	34%
Totalmente en desacuerdo	52	50%
Total	131	100%

En la pregunta anterior, se identifica notablemente que la mayoría de los encuestados (50%) consideran que no reciben ningún tipo de recompensa por las metas alcanzadas dentro de la compañía, sin embargo el otro 50% se encuentra en un conjunto, aunque no se encuentren muy de acuerdo con esta afirmación, con una participación del 34% y un parcialmente de acuerdo con la misma con un totalmente de acuerdo 16%; sin embargo los resultados muestran claramente que la mayoría de las personas se sienten poco motivados frente al cumplimiento de las metas impuestas por la compañía propias de sus actividades.

- ❖ ¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión, sin discriminarle tipo de contratación?

Grafica 21. Actividades lúdicas

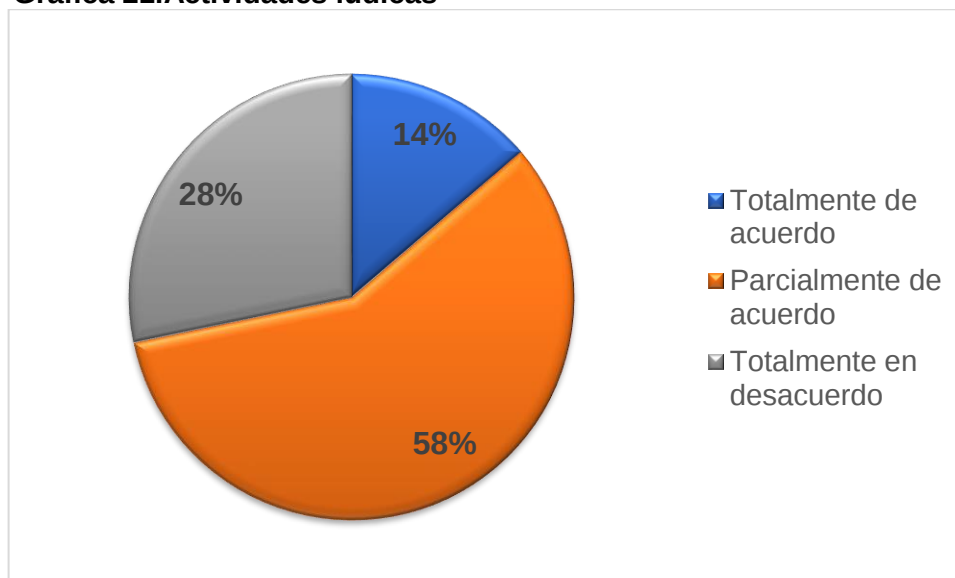


Tabla 21. Actividades Lúdicas

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	14%
Parcialmente de acuerdo	76	58%
Totalmente en desacuerdo	37	28%
Total	131	100%

En las respuestas consolidadas acerca de esta afirmación, la participación más importante (58%) se centra entre las personas que consideran que aunque la compañía realiza actividades de recreación y deporte, no son suficientes o por otro lado puede significar que aunque existan las suficientes actividades de este tipo, existe algún tipo de discriminación respecto al tipo de contratación, esta es soportada de manera negativa por un 28% de encuestados quienes indican estar en desacuerdo con la afirmación planteada en el punto 11.

- ❖ ¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de Ascensos y de aprendizaje?

Grafica 22. Satisfacción de ascenso y aprendizaje

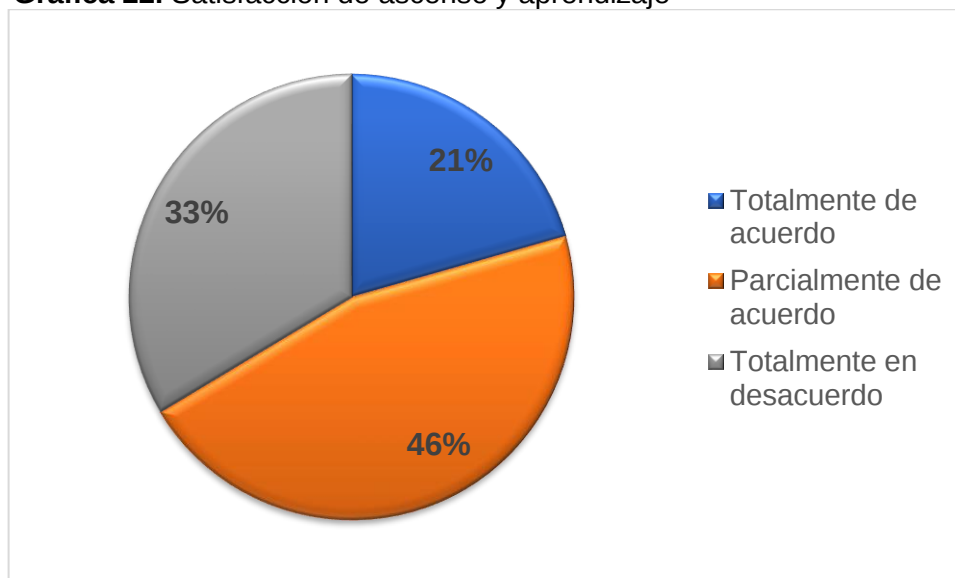


Tabla 22. Satisfacción de ascenso y aprendizaje

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	27	21%
Parcialmente de acuerdo	60	46%
Totalmente en desacuerdo	44	34%
Total	131	100%

Tomando en cuenta las respuestas suministradas en esta afirmación, se puede identificar que las personas no se encuentran totalmente de acuerdo con que su trabajo satisface las necesidades económicas, de ascenso y de aprendizaje, con un 46%, dicho resultado se soporta en el 33% de respuestas totalmente negativas donde las personas indican que su trabajo no influye en absoluto en las demás variables aquí planteadas; lo anterior se puede resumir en que las personas que laboran para esta institución, no consideran que su trabajo le genera un valor agregado a su vida.

- ❖ ¿El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee?

Grafica 23.Experiencia laboral

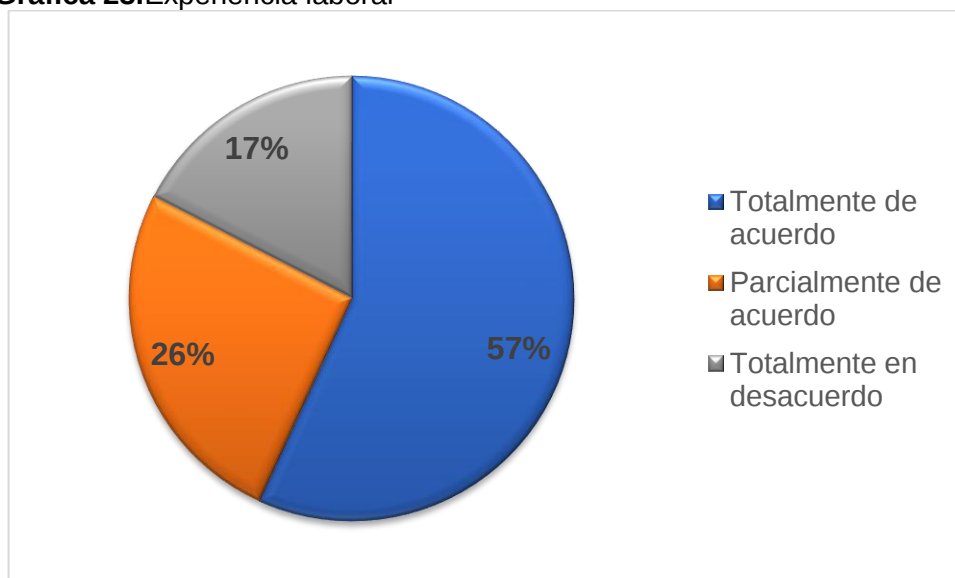


Tabla 23. Experiencia laboral

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	75	57%
Parcialmente de acuerdo	34	26%
Totalmente en desacuerdo	23	17%
Total	132	100%

Según los resultados extraídos de esta afirmación, donde los encuestados está de acuerdo en un 57% en que su cargo corresponde a la experiencia que han adquirido durante su vida laboral, resultado que se soporta con un 26% de las personas que indican que están de acuerdo con esta afirmación; lo anterior puede presentarse como una oportunidad para la empresa, puesto que, según esta concepción, las personas se encuentran capacitadas para el desarrollo idóneo de las actividades propias de su cargo.

❖ ¿Su puesto está en relación con su título académico?

Grafica 24. Título académico

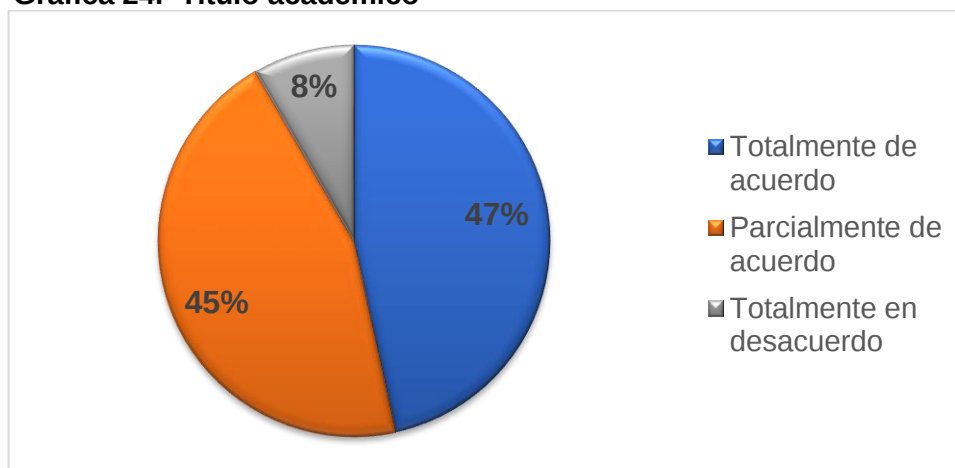


Tabla 24. Título académico

	Numero de encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	61	47%
Parcialmente de acuerdo	59	45%
Totalmente en desacuerdo	11	8%
Total	131	100%

Según el consolidado de la encuesta, sobre esta pregunta la mayor parte de la población encuestada (47%) indica que las labores que realiza tienen conexión o relación con su título académico, dicho resultado se soporta con el 45% de los encuestados que indican que tiene una relación que aunque puede no ser tan estrecha, existe alguna en menor o mediana medida; lo anterior permite deducir que las personas que ocupan un cargo dentro de la compañía es personal calificado para el desarrollo de las ocupaciones que en este se exige.

Teniendo en cuenta el consolidado de la pregunta anterior y esta, es de gran importancia indicar que el personal que compone la institución, es personal calificado y que posee experiencia al llegar a desempeñar su cargo dentro de la empresa.

- ❖ Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa

Grafica 25. Puesto de trabajo

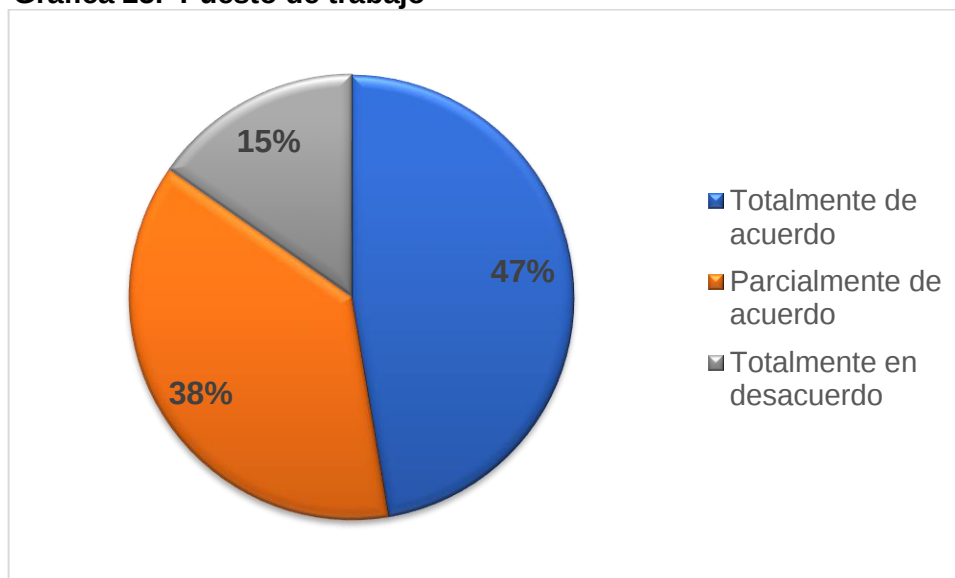


Tabla 25. Puesto de trabajo

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	62	47%
Parcialmente de acuerdo	49	37%
Totalmente en desacuerdo	20	15%
Total	131	100%

Según los resultados extraídos de esta pregunta, el 47% de la población encuestada está de acuerdo con que la empresa lo valora por el puesto de trabajo que ocupa, soportada este resultado por el 37% de la población que indica que están parcialmente de acuerdo con dicho reconocimiento por parte de la compañía; lo anterior puede significar que las personas se sienten reconocidas de manera significativa por parte de la compañía, lo cual puede ser un factor de motivación para los empleados que componen la compañía.

- ❖ ¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa?

Grafica 26. Permanencia puesta de trabajo

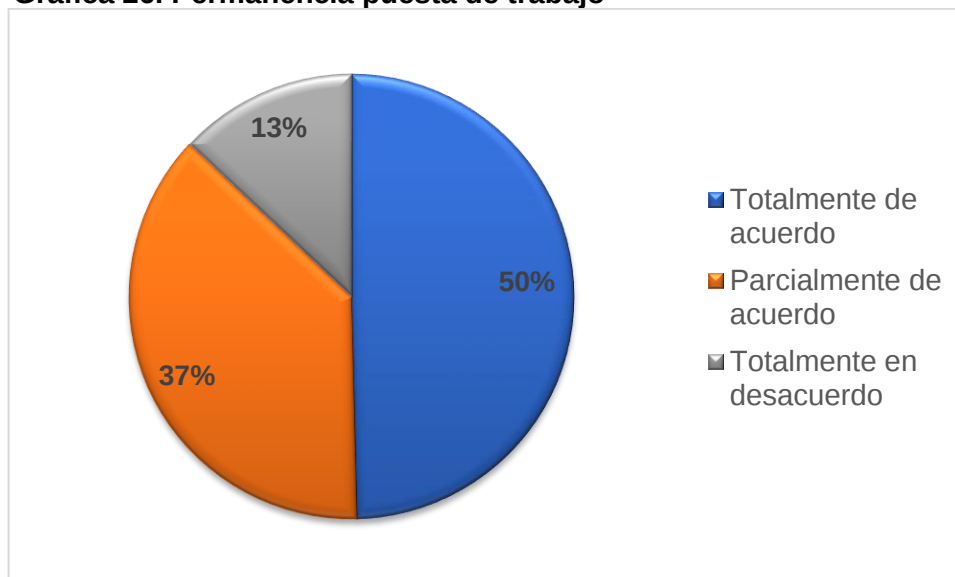


Tabla 26. Permanencia puesta de trabajo

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	65	50%
Parcialmente de acuerdo	49	37%
Totalmente en desacuerdo	17	13%
Total	131	100%

Según los resultados extraídos de esta afirmación, donde el 50% de las personas están de acuerdo con que desean continuar en sus puestos laborales, soportado por un 37% de la población que se encuentra parcialmente de acuerdo con esta; lo anterior puede indicar que el personal que ocupa los cargos de la compañía, se encuentran cómodos en los cargos que ejercen en el momento, lo cual puede indicar de igual manera que estas no le prestan gran importancia a un posible cambio de cargo dentro de la compañía.

❖ ¿Existe posibilidad de ascenso dentro de la empresa?

Grafica 27. Ascenso

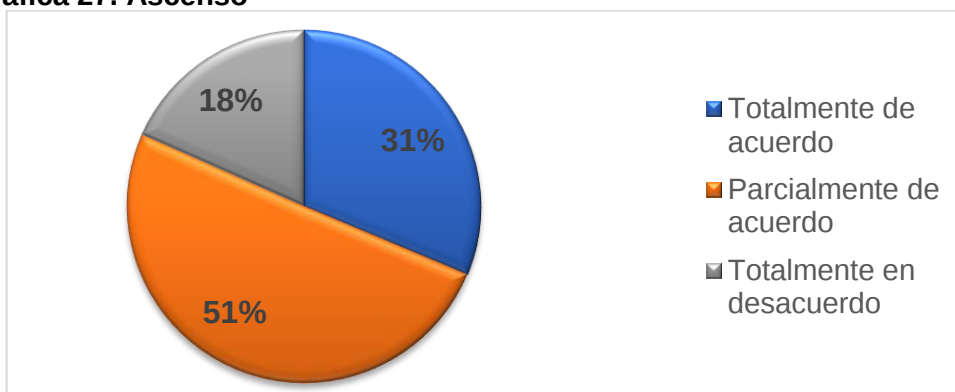


Tabla 27. Ascenso

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	41	31%
Parcialmente de acuerdo	66	50%
Totalmente en desacuerdo	24	18%
Total	131	100%

El resultado adquirido en esta pregunta hay un porcentaje de 31% que está de acuerdo en la posibilidad de ascenso en la compañía pero hay un alto porcentaje, un 68% el cual se divide en un 50% parcialmente de acuerdo y un 18% en total desacuerdo de un posible ascenso en la compañía, mostrando un malestar en las maneras que se producen los ascensos o que estos no se dan independientemente si es merecido o no por la labor desempeñada en el lugar de trabajo. Cabe anotar que la Figura de ascensos dentro de las empresas o plan carrera son un aliciente de motivación, ya que estos brindan la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la misma, y la ausencia de este tipo mecanismos de crecimiento influyen en que profesionales que aun estando comprometidos con su labor, con la institución, tomen la decisión marcharse de ella ya que llega un punto en el cual se estancan profesionalmente, además, el hecho de que el trabajador tenga posibilidades de desarrollo dentro de la empresa es otro factor importante, pues si existe la oportunidad de proyección y avance.

❖ ¿Considera que su trabajo está bien remunerado?

Grafica 28.Remuneración

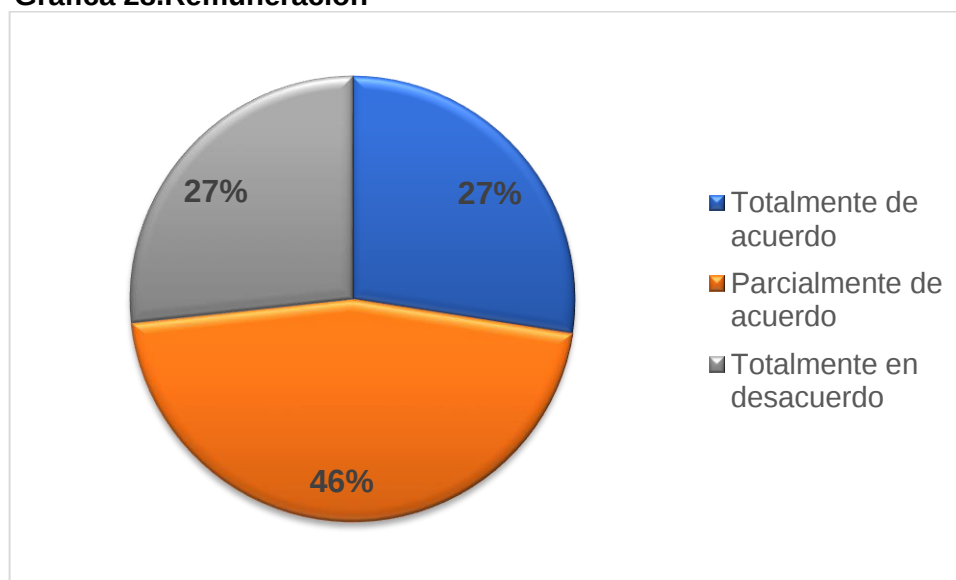


Tabla 28. Remuneración

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	36	27%
Parcialmente de acuerdo	60	46%
Totalmente en desacuerdo	35	27%
Total	131	100%

A esta afirmación hay una inconformidad frente a la remuneración dada por su labor, pero la cual no se expresa abiertamente ya que hay un 46% que está parcialmente de acuerdo, aquí se podría analizar que componentes subjetivos y sociales influyen en la imposibilidad de manifestar su desacuerdo y si el puesto de trabajo a cuál pertenecen también es un condicionante para no hacerlo. Hay un 27% que, si está en desacuerdo manifestando abiertamente su malestar al respecto, hablar del componente de satisfacción en cuanto a remuneración es algo personal debido a que juegan un rol importante las condiciones socioeconómicas de cada individuo, y la educación financiera del mismo.

- ❖ ¿Cree que su sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa?

Grafica 29.Salario

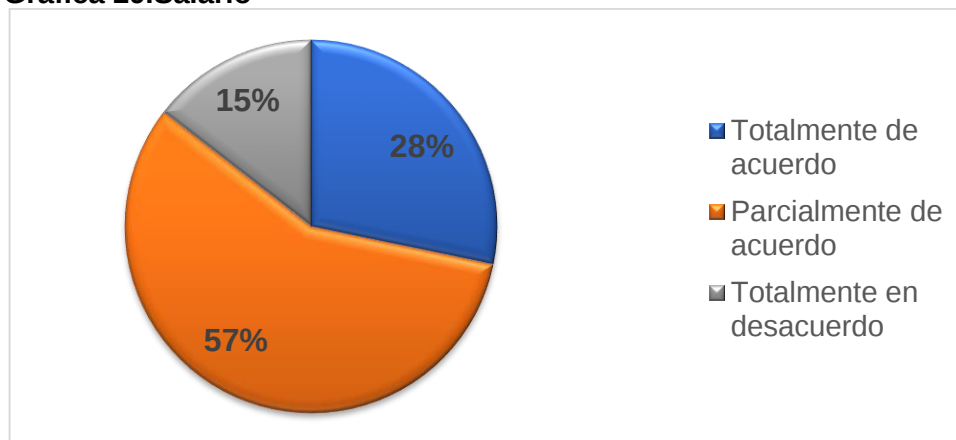


Tabla 29.Salario

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	37	28%
Parcialmente de acuerdo	75	57%
Totalmente en desacuerdo	19	15%
Total	131	100%

Hay un alto porcentaje, 57% que está parcialmente de acuerdo y un 28% que se encuentra totalmente de acuerdo, hay una sensación general en cuanto a que los sueldos no se encuentran en consonancia, con los de la empresa lo que puede llevar a generar la creencia que las condiciones entre los diferentes compañeros de trabajos, generando posiblemente un malestar general frente a los sueldos y una percepción de no estar bien remunerados. no son equitativas, recordemos que el sueldo hoy no es el causal de mayor motivación para un empleado, pero sigue siendo un factor de gran relevancia y entre mayor sea, así serán las posibilidades de que los empleados de la empresa desarrollen capacidades y destrezas que le brinde más beneficios y le aporte la posibilidad de crecer como profesional, y un 19% se encuentra totalmente de acuerdo el cual es un porcentaje bajo.

- ❖ ¿Considera que existe igualdad entre Contratistas y personal de planta fija y temporal en cuanto temporal en cuanto a la remuneración percibida dentro de su empresa?

Grafica 30. Igualdad de contratación

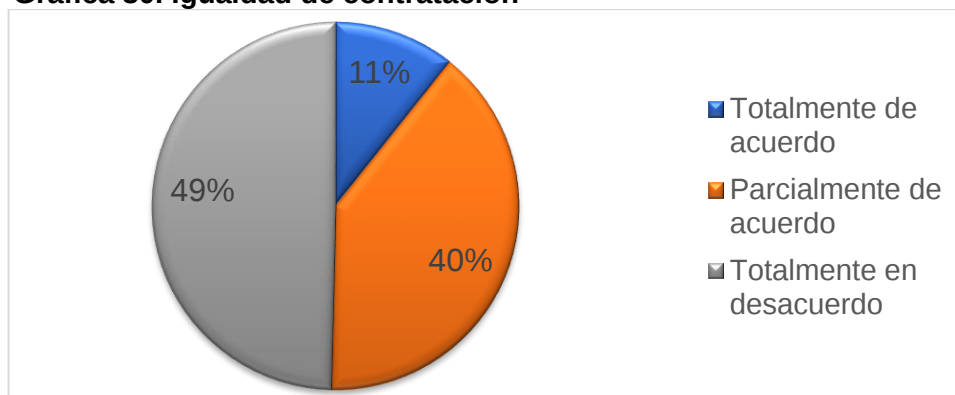


Tabla 30. Igualdad de contratación

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	14	11%
Parcialmente de acuerdo	52	40%
Totalmente en desacuerdo	65	50%
Total	131	100%

Dentro de esta respuesta se puede evidenciar una desigualdad generalizada en la percepción de remuneración económica encontrándose un 40% parcialmente en desacuerdo y un 50% totalmente en desacuerdo, y un porcentaje del 11% totalmente de acuerdo en cual es bajo. Hablar de igualdad en referencia a estos dos tipos de vinculación es ambiguo ya que ambos ofrecen tanto beneficios como desventajas, para una persona que se encuentre vinculado por orden de prestación de servicios puede generar agrado el manejo de su propio tiempo, pero no cuenta con los beneficios legales de quienes están con contratación directa como lo son la prima, vacaciones, cesantías, no obstante en el pago por el servicio prestado se incluye el porcentaje concerniente a los beneficios mencionados anteriormente, pero la forma en que se refleja en la economía de cada tipo de vinculación es diferente.

- ❖ ¿Considera usted que existe igualdad entre los tipos de contratación, a la hora de ocupar puestos de trabajo?

Grafica 31. Igualdad de contratación

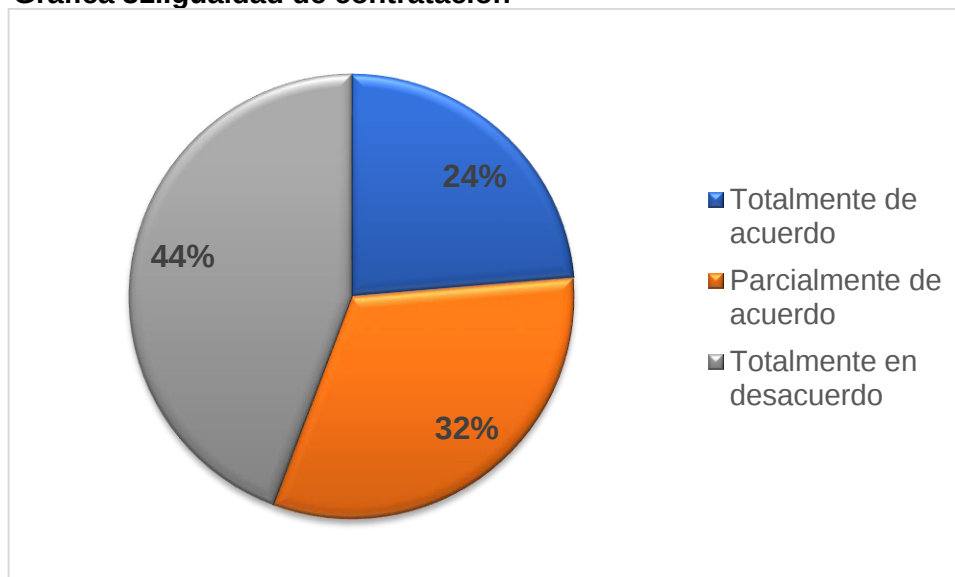


Tabla 31. Igualdad de contratación

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	31	24%
Parcialmente de acuerdo	42	32%
Totalmente en desacuerdo	58	44%
Total	131	100%

Los resultados que arroja esta pregunta nos enseña que un 24% se encuentra totalmente de acuerdo, 32% parcialmente de acuerdo y en un porcentaje mayor con 44% totalmente en desacuerdo, puede tener gran incidencia que en su mayoría quienes se encuentran en contratación directa son las personas con perfil asistencial(médicos, enfermeros, auxiliares enfermería, laboratorio, odontología, etc.) y cargos directivos misionales, mientras que los perfiles de vinculación por orden de servicios son en su gran mayoría administrativo y operativo en labores no misionales.

- ❖ ¿Se considera usted en desventaja, ante sus compañeros por su tipo de contratación?

Grafica 32. Contratación

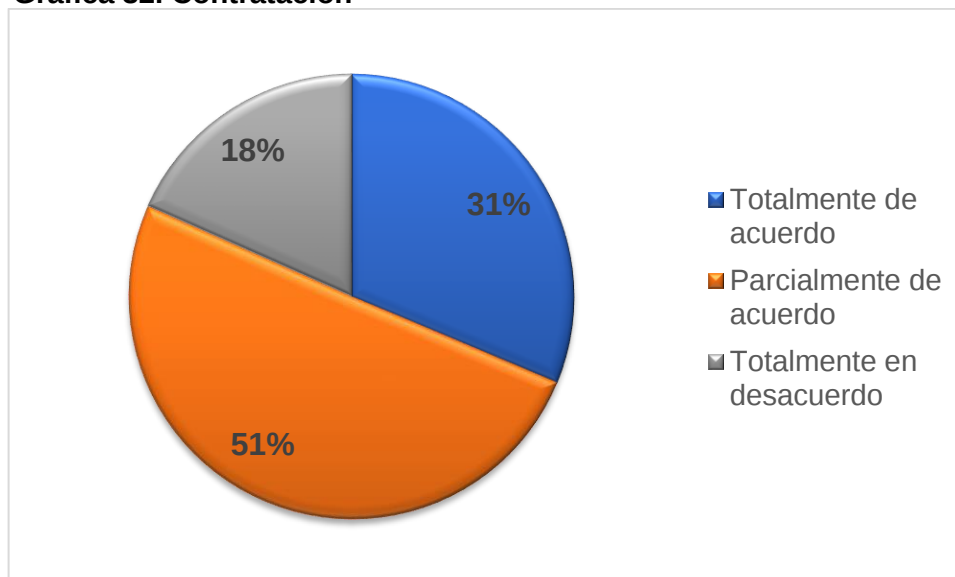


Tabla 32. Contratación

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	41	31%
Parcialmente de acuerdo	66	50%
Totalmente en desacuerdo	24	18%
Total	131	100%

Aquí se ve que hay una percepción general de desventaja por los diferentes tipos de contratación que maneja la compañía, ya que hay un 50% que está parcialmente de acuerdo y un 31% totalmente de acuerdo. Debido a que estos diferentes tipos de contrato generan diferentes tipos de estabilidad tanto económica como personal, lo cual hace que los trabajadores sientan que no tienen la misma seguridad laboral y estabilidad como la puede presentar otros tipos de contratación.

- ❖ ¿Considera que no se encuentra lo suficiente remunerado por su tipo de contratación?

Grafica 33.Remuneración

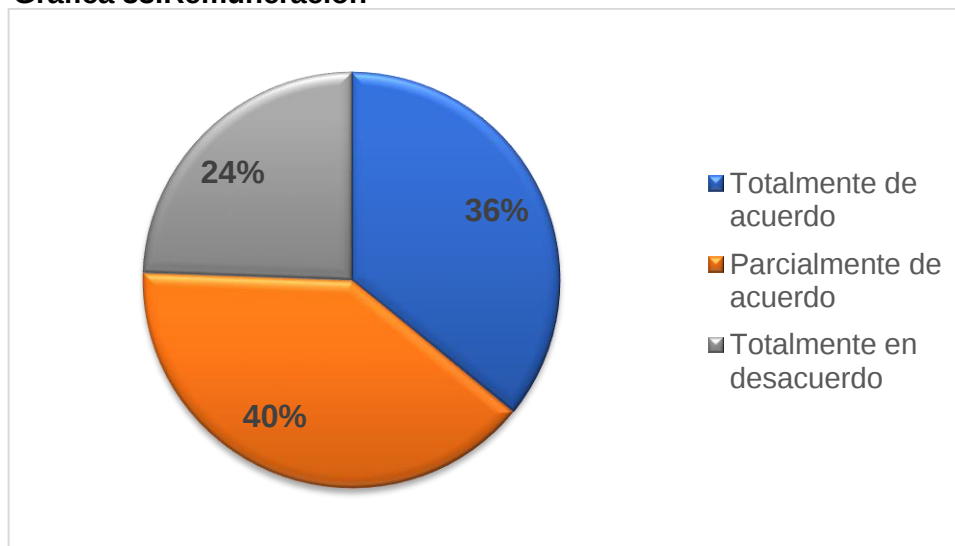


Tabla 33.Remuneración

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	47	36%
Parcialmente de acuerdo	52	40%
Totalmente en desacuerdo	32	24%
Total	131	100%

Se evidencia un descontento generalizado en cuanto a la percepción de remuneración, encontrándose un 36 % totalmente en desacuerdo, 40% parcialmente de acuerdo y 24% totalmente en desacuerdo en cuanto a su tipo de contratación, esto puede deberse a la radiografía hecha en referencia a los sueldos que ofrece el mercado, las personas pueden tener la percepción que la remuneración, no compensa lo que aportan tanto a la empresa, las jornadas, cargas y funciones laborales, la responsabilidad del puesto. En cuanto a quienes está vinculado por orden de prestación de servicios, ya que es el sueldo una forma de compensar el desarrollo profesional y las competencias de los colaboradores y están tiene más potencia cuando están bien remuneradas.

❖ ¿Genera incertidumbre e inestabilidad su contratación?

Grafica 34. Incertidumbre e inestabilidad

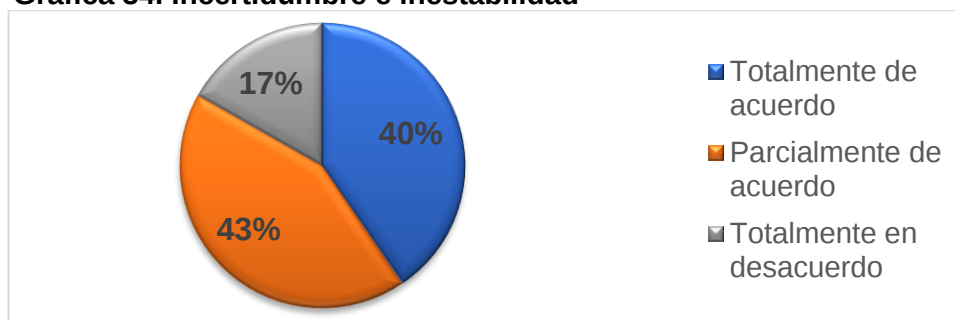


Tabla 34. Incertidumbre e inestabilidad

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	53	40%
Parcialmente de acuerdo	56	43%
Totalmente en desacuerdo	22	17%
Total	131	100%

En esta pregunta se evidencia que aunque en la mayor parte de empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede san Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se encuentra por vinculación directa y en una menor proporción vinculación por contrato orden de prestación de servicios, el 40% que manifiesta encontrarse totalmente de acuerdo, 43% parcialmente de acuerdo y 17% totalmente en desacuerdo, lo cual evidencia incertidumbre en los colaboradores, quienes tiene contrato a término fijo no sienten estabilidad y en menor proporción es la estabilidad que ofrece la vinculación de orden de servicios, esta percepción influye negativamente en el componente psicológico de las personas la incertidumbre puede convertirse en una importante causa de estrés, por no hablar de la falta de motivación ya que si el trabajador piensa que su situación es temporal en el hospital se puede reflejar en disminución del potencial, y realizar las funciones laborales bajo este tipo de aumentan las posibilidades equivocarse en los procedimientos de las tareas o verse afectado el rendimiento en que se haría en condiciones normales de que se pase algo por alto o que no se hagan todas las tareas que podrían realizarse en condiciones normales.

❖ ¿El tipo de contratación influye en su sentido de pertenecía?

Grafica 35. Sentido de pertenencia

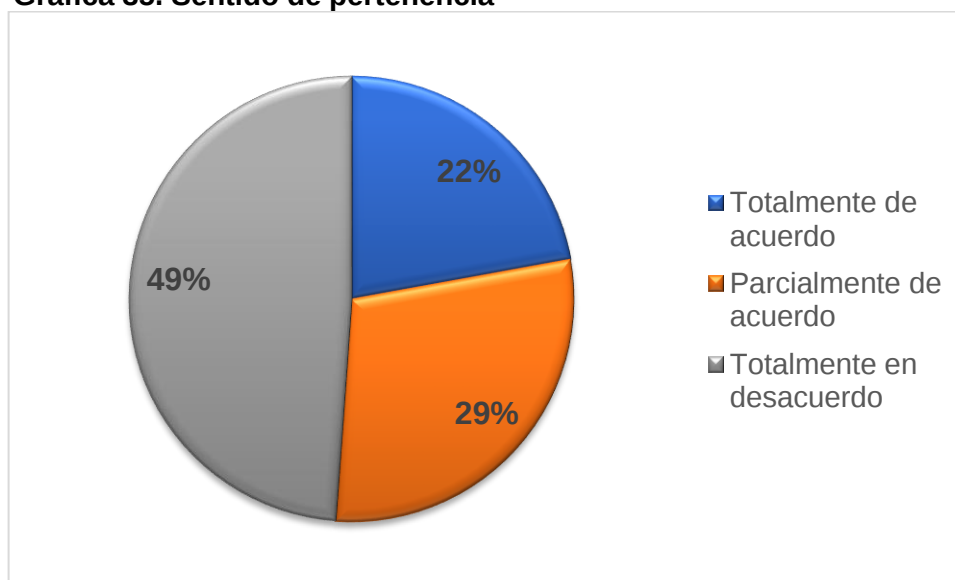


Tabla 35.Sentido de pertenencia

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	29	22%
Parcialmente de acuerdo	38	29%
Totalmente en desacuerdo	64	49%
Total	131	100%

Ante esta pregunta los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, manifiesta con un 49% estar totalmente en desacuerdo y 29 % parcialmente en desacuerdo el 22%, resultado que representa una fortaleza para la empresa, ya que el sentido de pertenencia influye en el desempeño del empleado y el funcionamiento de la misma, lo que a su vez contribuye a el logro de las tareas individuales y de los objetivos de ella y también se refleja en el ambiente laboral, el que se puede percibir agradable.

❖ ¿Es su contrato, la forma óptima para ejercer su labor?

Grafica 36. Contrato

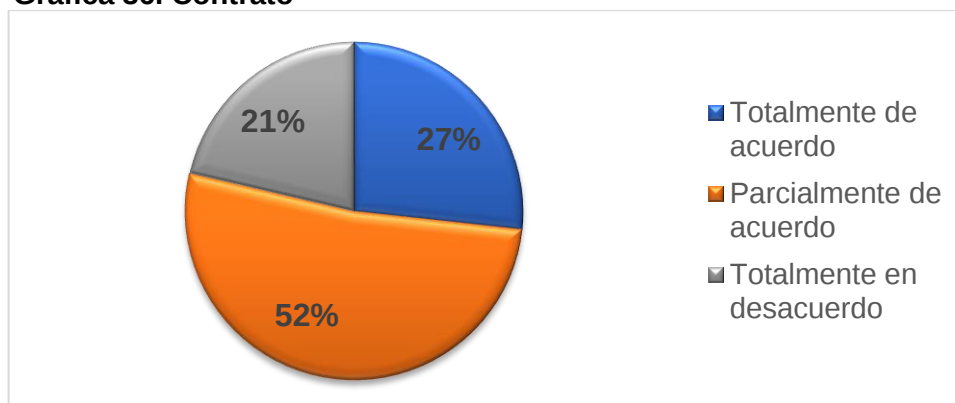


Tabla 36. Contrato

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	35	27%
Parcialmente de acuerdo	68	52%
Totalmente en desacuerdo	28	21%
Total	131	100%

El 27% de los empleados se encuentran totalmente de acuerdo, 52% parcialmente de acuerdo lo cual puede corresponder a las garantías laborales, tener acceso a caja de compensación familiar, y los beneficios que estas otorgan como subsidio familiar, subsidio de vivienda n el caso de este último quienes son contratistas y realizan aportes como independientes no gozan de este, además vacaciones y prima legal y extralegal. Un beneficio que tiene los contratista es el manejo de su tiempo en teoría así lo dice la norma, lo cual se ve aplicado en los profesionales, médicos, y especialistas quienes brindan su servicio en determinado horario, lo que les permite tener uno a más contratos con otras empresas, en cuanto al porcentaje de empleados que se encuentra en desacuerdo, podemos anotar que los elementos que conforman su contratación como lo son en el caso de quienes tiene contrato a término fijo, el cual no brinda mayor estabilidad, y generando incertidumbre.

- ❖ ¿Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo extra para satisfacer a mi cliente interno o externo?

Grafica 37. Esfuerzo extra

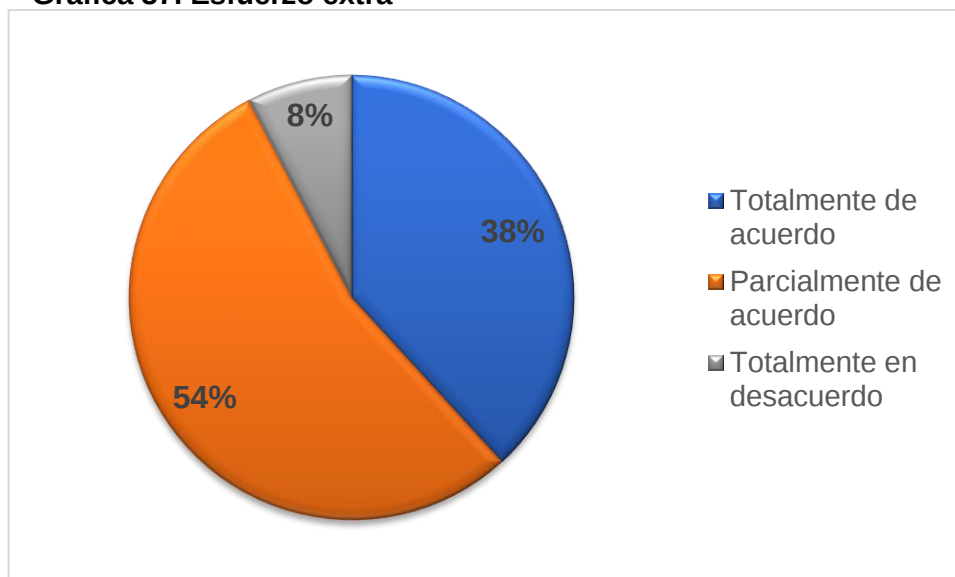


Tabla 37. Esfuerzo extra

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	50	38%
Parcialmente de acuerdo	71	54%
Totalmente en desacuerdo	10	8%
Total	131	100%

Estos resultados, tienen relación con los obtenidos en el punto 26 donde se pregunta, si influye el tipo de contratación en su sentido de pertenencia, lo cual confirma la fortaleza con la que cuenta el hospital en su recurso humano que es un factor fundamental para que una empresa sea competitiva, encontrándose un 38% totalmente de acuerdo, 54% parcialmente de acuerdo y 8% totalmente en desacuerdo, es evidente la dedicación y compromiso lo que resulta ser un valor extra.

- ❖ ¿He hablado a familiares y amigos sobre el servicio de calidad que presta el Hospital Raúl orejuela bueno sede san Vicente?

Grafica 38. Calidad de servicio

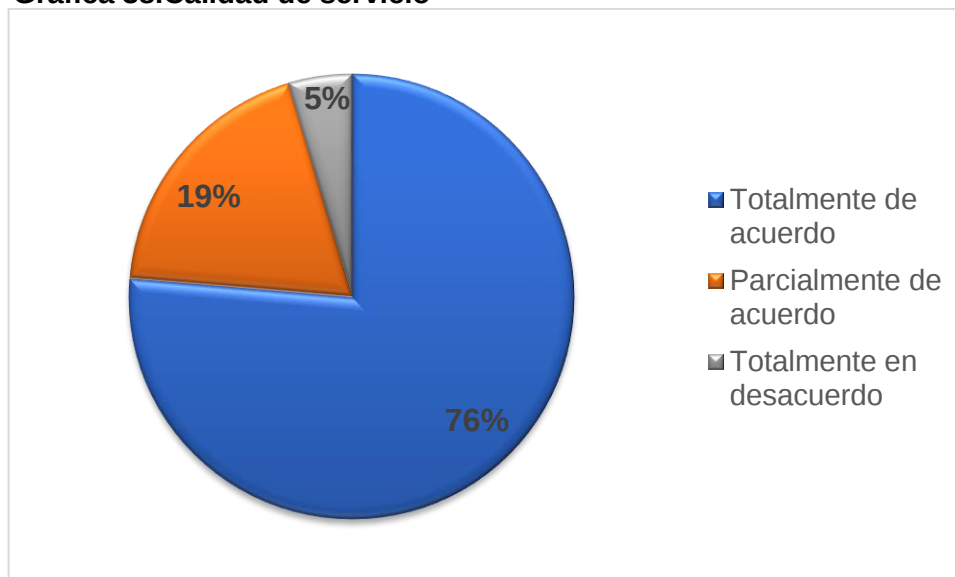


Tabla 38. Calidad de servicio

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	100	76%
Parcialmente de acuerdo	25	19%
Totalmente en desacuerdo	6	5%
Total	131	100%

En consecuencia, de lo anterior, los empleados hablan positivamente sobre la calidad de la prestación del servicio un 74% se encuentra totalmente de acuerdo, 18% parcialmente de acuerdo y con un porcentaje bajo del 3% totalmente en desacuerdo, expresarse de forma positiva denota sentido de pertenencia, amor y confianza, este sentimiento conlleva a recomendar la empresa a un amigo, familiar y connota un empleado orgulloso y comprometido con los objetivos de la misma.

- ❖ ¿Me siento orgulloso de trabajar para el Hospital Raúl orejuela Bueno sede San Vicente?

Grafica 39.Orgullo por la institución

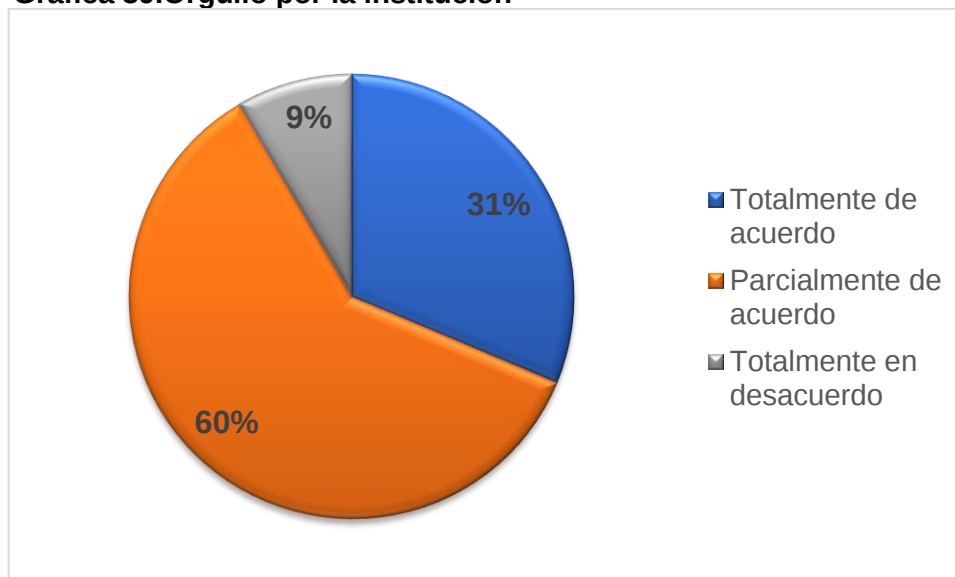


Tabla 39. Orgullo por la institución

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	41	31%
Parcialmente de acuerdo	79	60%
Totalmente en desacuerdo	11	8%
Total	131	100%

El 31% de los empleados se encuentra totalmente de acuerdo, el 60% parcialmente de acuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo, lo que connota orgullo, compromiso, y facilita que los colaboradores den lo mejor de sí en sus actividades, alcanzando así un alto desempeño en el cumplimiento de sus responsabilidades y por ende el crecimiento de esta.

- ❖ ¿Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece el Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente??

Grafica 40.Beneficios sociales

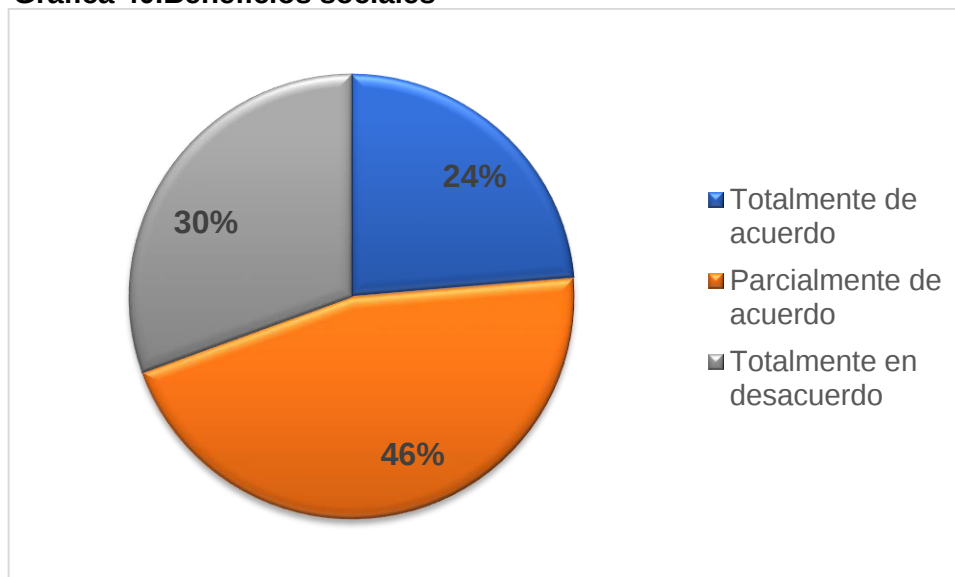


Tabla 40.Beneficios sociales

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	31	24%
Parcialmente de acuerdo	60	46%
Totalmente en desacuerdo	40	31%
Total	131	100%

Los resultados obtenidos en esta pregunta, evidencian la falta de programas de beneficios sociales para los empleados encontrándose un 24 totalmente de acuerdo, 46% parcialmente de acuerdo y 31% considera estar de acuerdo con los beneficios que otorga la empresa.

- ❖ ¿Pienso que Hospital Raúl orejuela Bueno sede san Vicente es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí?

Grafica 31. Continuidad laboral

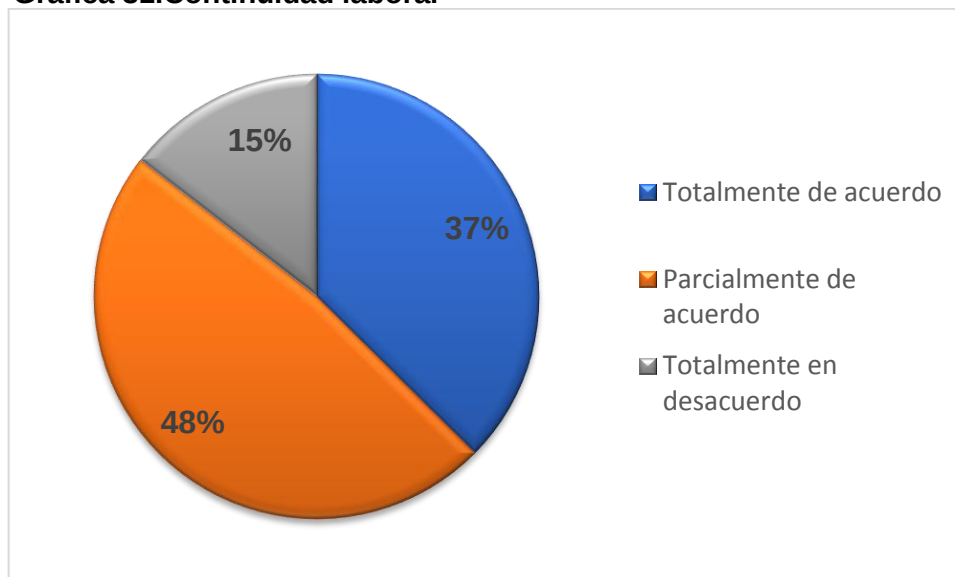


Tabla 41. Continuidad laboral

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	49	37%
Parcialmente de acuerdo	63	48%
Totalmente en desacuerdo	19	15%
Total	131	100%

En relación con la pregunta anterior, se evidencia en esta pregunta el deseo por continuar en la organización, se encuentran totalmente de acuerdo el 37% de satisfacción, parcialmente de acuerdo 48% y totalmente en desacuerdo 15%. Lo que evidencia el compromiso con la empresa y manifiestan el agrado de su experiencia laboral. Cuando se cuenta con personal que se siente orgulloso, demuestran un alto grado de compromiso al reducir el ausentismo y las llegadas tarde al trabajo.

- ❖ ¿Desde mi entrada a Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente, pienso que se ha ido transformando en un lugar mejor para trabajar?

Grafica 32.Transformación

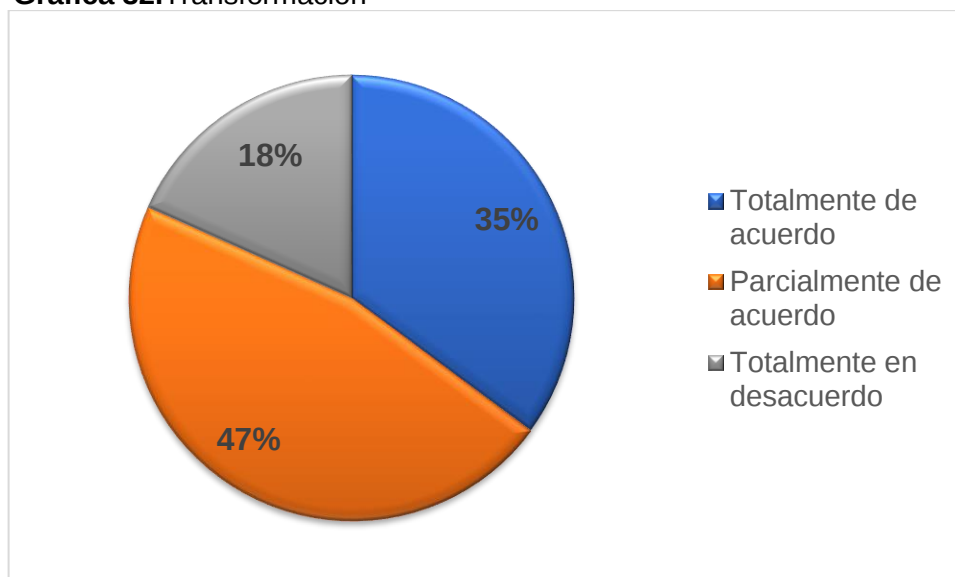


Tabla 42. Transformación

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	46	35%
Parcialmente de acuerdo	61	47%
Totalmente en desacuerdo	24	18%
Total	131	100%

Los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, han evidenciado la transformación y evolución desde su cambio de nivel I en atención a nivel II, encontrándose totalmente de acuerdo el 35%, 47% parcialmente de acuerdo y 18% totalmente en desacuerdo, para avanzar en los cambios se debieron realizar cambios administrativos, de proceso, procedimientos, planta física, permitiendo evolucionar y prestar un servicio de calidad tanto al cliente interno como externo, y estar en pro de mejora continua y lograr ser un lugar con las condiciones óptimas para ejercer su labor.

- ❖ ¿Recomiendo el Hospital Raúl orejuela Bueno sede san Vicente como un lugar donde trabajar?

Grafica 33. Recomienda su empresa

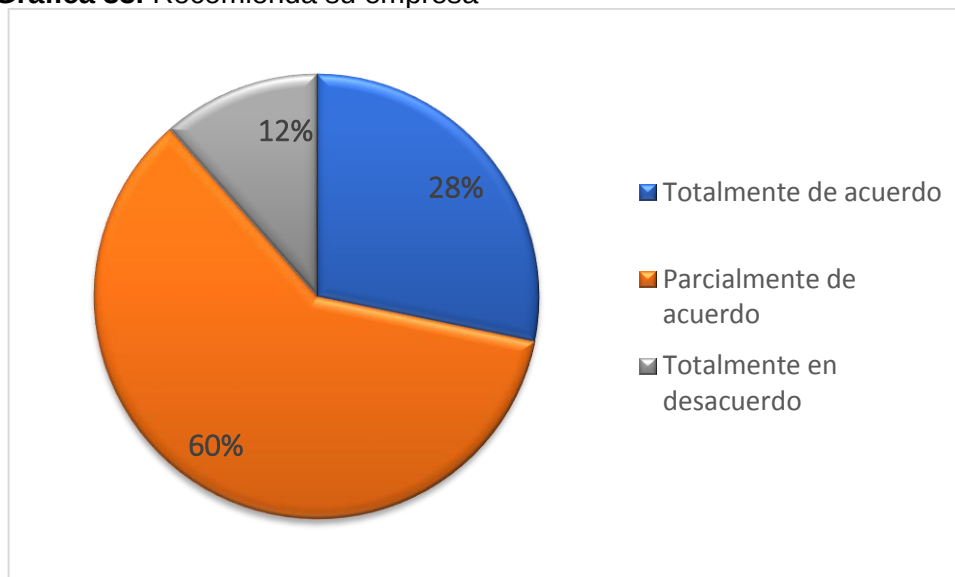


Tabla 43. Recomienda su empresa

	Numero de encuestados	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	37	28%
Parcialmente de acuerdo	79	60%
Totalmente en desacuerdo	15	11%
Total	131	100%

Encontrándose totalmente de acuerdo el 28% de los empleados, totalmente de acuerdo 60% que es más de la mitad de los encuestados y un 11% totalmente en desacuerdo, evidencia que en general hay algo de conformidad y aceptación entre estos para ejercer su labor, y lo recomiendan para trabajar.

15.2 Resultados de preguntas en donde se relacionan las variables tipo de contratación y satisfacción laboral, del personal orden de prestación de servicios

Entre factores que pueden incidir en la satisfacción laboral como lo planteo Frederick Herzberg destacan cinco factores como determinantes importantes de la satisfacción laboral: realización, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción, siendo los tres últimos de mayor importancia para un cambio de actitudes de mayor duración⁴⁰. Además encontramos el grado de autonomía en el puesto de trabajo o tarea a realizar, la relevancia que tiene la realización dentro de la empresa, retroalimentación del puesto de trabajo, sueldos, salarios, incentivos, ascensos, reconocimientos, condiciones óptimas de trabajo, buenas relaciones con compañeros. Se presenta la tabla de resultados continuación el análisis hecho a Los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira ante las siguientes preguntas.

Tabla 44. Descripción de abreviaturas tabla 45

TA	Totalmente de acuerdo
PA	Parcialmente de acuerdo
TD	Totalmente desacuerdo

⁴⁰HERZBER FREERICK, teoría de la motivación –higiene en publishing company pág. 71-91

Tabla 45. Resultados orden prestación de servicios

PREGUNTA	TA	PA	TD	Ttal	TA	PA	TD	Total
Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo	32	8	2	42	76%	19%	5%	100%
Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.	8	14	20	42	19%	33%	48%	100%
La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión, sin discriminar el tipo de contratación.	8	15	19	42	19%	36%	45%	100%
El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de Ascensos y de aprendizaje	12	20	10	42	29%	48%	24%	100%
Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa	23	16	3	42	55%	38%	7%	100%
Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa	31	4	7	42	74%	10%	17%	100%
Existe posibilidad de ascenso dentro de la empresa	8	11	23	42	19%	26%	55%	100%
Considera que su trabajo está bien remunerado	14	20	8	42	33%	48%	19%	100%
Cree que su sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa	18	11	13	42	43%	26%	31%	100%
Considera que existe igualdad entre Contratistas y personal de planta fija y temporal en cuanto a la remuneración percibida dentro de su empresa	4	15	23	42	10%	36%	55%	100%
Considera usted que existe igualdad entre los tipos de contratación, a la hora de ocupar puestos de trabajo	6	16	20	42	14%	38%	48%	100%
Se considera usted en desventaja, ante sus compañeros por su tipo de contratación	14	12	16	42	33%	29%	38%	100%
Considera que no se encuentra lo suficiente remunerado por su tipo de contratación	9	17	16	42	21%	40%	38%	100%
Genera incertidumbre e inestabilidad su contratación	22	6	14	42	52%	14%	33%	100%
El tipo de contratación influye en su sentido de pertenecía	22	10	10	42	52%	24%	24%	100%
Es su contrato, la forma óptima para ejercer su labor	15	13	14	42	36%	31%	33%	100%
Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo extra para satisfacer a mi cliente interno o externo	29	10	3	42	69%	24%	7%	100%
Me siento orgulloso de trabajar para el Hospital Raúl orejuela Bueno sede San Vicente	34	4	4	42	81%	10%	10%	100%
Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece el Hospital Raúl orejuela bueno	13	13	16	42	31%	31%	38%	100%

En general son buenas las relaciones con sus compañeros, lo cual resulta ser un factor que influye positivamente, dado que un trabajador que considera sentirse feliz, tiende a ser más productivo, lo cual resulta fundamental para mantener una buena relación tanto con sus compañeros de trabajo, jefes superiores y cliente externo, así como lo planteo Abraham Maslow en su teoría de las Necesidades de amor y pertenencia (sociales):” como seres sociales, las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja”⁴¹En las empresas donde los empleados manejan buenas relaciones se evidencia en el entorno laboral, haciendo más amena la jornada de trabajo. En cuanto a la recepción de recompensas por metas, se evidencia un descontento porque la empresa no cuenta con un sistema de recompensas o incentivos, lo cual resulta ser de gran importancia para mantener motivados, alineados y conseguir los objetivos, habría que decir también que un empleado que recibe recompensas por un aporte realizado o meta cumplida, siente que se le está premiando su esfuerzo y compromiso. Como se ha dicho no existe dentro del hospital Raúl Orejuela Bueno sede san Vicente de la ciudad de Palmira, un programa de incentivos, o recompensas intrínsecas o extrínsecas lo que conlleva a sentirse relativamente valorados en sus puestos de trabajo, en relación a ello no se satisface en su totalidad las necesidades de ego, autoestima, así mismo es un relevante para toda persona sentirse apreciado y valorado; por otra parte la empresa no cuenta con estrategias de ascenso o plan carrera influyendo negativamente en la necesidad de autorrealización, por otra parte la carencia de beneficios sociales, en la actualidad son diversas las posibilidades para aportar beneficios sociales como bonos de alimentación , ropa, cursos o seminarios, guardería infantil etc. Lo que se suma a las causales de descontento en los empleados, fidelidad.

⁴¹Naranjo Pereira, María Luisa, Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo en Revista educación [ON LINE], vol. 33, núm. 2, 2009, p. 153-170. Consultado [3 mayo de 2017].

Como lo plantea Alderfer en su teoría de existencia, Relación y Crecimiento (E.R.G.) el define este último como:” las necesidades de desarrollo personal, se satisfacen cuando la persona logra objetivos importantes para su proyecto vital, e incluyen el reconocimiento, la autoestima y la autorrealización.”⁴²

Por ello falta de recompensas está influyendo de forma negativa en la autorrealización motivación, porque tienen la sensación que este no satisface completamente sus necesidades económicas, generando cohibición en recreación, educación, cambio o adquisición de inmueble, etc. Se debe agregar que aunque la percepción que tienen del sueldo que reciben está en consonancia con las labores realizadas y lo que en la actualidad paga el mercado laboral, hay un porcentaje que manifiesta su descontento al sentir que la remuneración por su labor es justa y atractiva.

Se debe agregar que la percepción que tienen, por su tipo de vinculación los ubica en desventaja al momento de ocupar puestos de trabajo, esto radica en que los cargos de contratación directa son los que están alineados con los procesos misionales y los cargo de orden de prestación de servicios se han contratados por realización de actividad, lo que repercute en las necesidades de seguridad, por no brindar estabilidad , dado que no genera crecimiento por no ser la manera óptima de ejercer su trabajo, el porcentaje que manifiesta estar de acuerdo se le atribuye que este genera oportunidades laborales en simultaneo en otras empresas al no estar obligado a cumplir un horario si no la prestación de un servicio, permitiendo empleabilidad rápida a corto plazo; a causa de esto baja la motivación, y respaldo por no existir vinculación laboral directa pues al darse por cumplido el servicio se termina la relación entre empleado y la empresa y este no obtendrá pago de indemnización por parte de la misma, y en caso de las mujeres gestantes no tienen el beneficio de licencia de maternidad remunerada por parte del empleador Ante este panorama se supondría que las personas no desean permanecer dentro de la empresa y en sus puestos de trabajo y aún más sentirse orgulloso de

⁴²Ibíd.

pertenecer a él, pero manifiestan lo contrario en cuanto a la permanencia no se apartan de la actualidad laboral el cual día a día es más agresivo y son menos las oportunidades.

15.3 Resultados de preguntas en donde se relacionan las variables tipo de contratación y satisfacción laboral, del personal de contratación directa.

El siguiente punto trata de la satisfacción laboral de los empleados de contratación directa, a continuación, se presenta la tabla con los resultados obtenidos, y un análisis general de la percepción que tienen al respecto.

Tabla 46. Descripción abreviaturas tabla 47

TA	Totalmente de acuerdo
PA	Parcialmente de acuerdo
TD	Totalmente desacuerdo

Tabla 47. Resultados contratación directa

PREGUNTA	TA	PA	TD	Ttal	TA	PA	TD	Total
Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo	51	25	13	89	57%	28%	15%	100%
Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.	18	39	32	89	20%	44%	36%	100%
La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión, sin discriminar el tipo de contratación.	10	61	18	89	11%	69%	20%	100%
El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de Ascensos y de aprendizaje	15	40	34	89	17%	45%	38%	100%
Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa	7	33	49	89	8%	37%	55%	100%
Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa	37	32	20	89	42%	36%	23%	100%
Existe posibilidad de ascenso dentro de la empresa	13	37	39	89	15%	42%	44%	100%
Considera que su trabajo está bien remunerado	22	40	27	89	25%	45%	30%	100%
Cree que su sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa	19	64	6	89	21%	72%	7%	100%
Considera que existe igualdad entre Contratistas y personal de planta fija y temporal en cuanto a la remuneración percibida dentro de su empresa	10	37	42	89	11%	42%	47%	100%
Considera usted que existe igualdad entre los tipos de contratación, a la hora de ocupar puestos de trabajo	25	26	38	89	28%	29%	43%	100%
Se considera usted en desventaja, ante sus compañeros por su tipo de contratación	27	54	8	89	30%	61%	9%	100%
Considera que no se encuentra lo suficiente remunerado por su tipo de contratación	38	35	16	89	43%	39%	18%	100%
Genera incertidumbre e inestabilidad su contratación	31	50	8	89	35%	56%	9%	100%
El tipo de contratación influye en su sentido de pertenecía	7	28	54	89	8%	31%	61%	100%
Es su contrato, la forma óptima para ejercer su labor	20	55	14	89	22%	62%	16%	100%
Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo extra para satisfacer a mi cliente interno o externo	42	40	7	89	47%	45%	8%	100%
Me siento orgulloso de trabajar para el Hospital Raúl orejuela Bueno sede San Vicente	7	75	7	89	8%	84%	8%	100%
Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece el Hospital Raúl orejuela bueno	18	47	24	89	20%	53%	27%	100%

Con respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo, se evidencia un alto nivel de aceptación, lo que ratifica la fortaleza con que cuenta la empresa, dado que esta satisfacción aporta a mantener un buen clima laboral; permitiendo que disfruten de su puesto de trabajo disminuyendo los índices de deserción.

Acerca de la obtención de recompensas por parte de la empresa hay un alto índice de descontento, por no contar con programas de incentivos o reconocimiento en público; además se evidencia que se está discriminado por tipo de contratación en este caso beneficiando a quienes tienen este tipo de contratación, con la realización de actividades recreativas. En relación con satisfacción dentro del puesto de trabajo los resultados obtenidos ponen en evidencia la insatisfacción de necesidades económicas de ascenso, porque no encuentran la oportunidad de crecer profesionalmente. En cuanto a la remuneración recibida, parecen encontrarse lo suficientemente remunerados sumándose a las fortalezas sabiendo que es el salario parte fundamental de las relaciones de intercambio entre el empleado y el empleador; de este modo sienten que el tiempo, compromiso y dedicación es reciproco lo cual se manifiesta en el resultado final del producto.

Con respecto a la estabilidad laboral, aunque se encuentran contratados directamente por la empresa un gran porcentaje tiene contratación a término fijo, lo cual influye negativamente en la psicología del trabajador generando estrés, incertidumbre, desmotivación originando déficit de sentido de pertenencia; conviene subrayar que los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente cuentan con sentido de pertenencia y amor por la institución, asumiendo con compromiso sus labores. Como se ha dicho el contrato a término fijo no ofrece estabilidad laboral pero este factor también puede influir de forma positiva aumentando el compromiso con las actividades, en busca de una prórroga del contrato ya que es mediante el resultado del desempeño de su labor que se consigue. Por lo que se refiere a los beneficios sociales, hay aceptación con los cuales gozan como lo son los convenios de docencia con entidades de educación

superior, tasas especiales en créditos con entidades financieras, subsidio de lentes y etc.

Finalmente expresan sentirse orgullosos de su lugar de trabajo, lo que apunta a que fácilmente se pueden lograr los objetivos de la organización al hacer las cosas bien, y encontrarse alineado con la empresa.

15.4 Comparativo de resultados personal contratado por orden de prestación de servicios y planta temporal.

Como resultado de la investigación realizada, a través de la aplicación de encuesta, se infiere que los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, para ambos tipos de contratación coinciden en la percepción en lo que se refiere a la ausencia de sistemas incentivos, recompensas, como lo son pagos de bonos extras, promociones; que probablemente ayudan a potenciar las expectativas, compromiso y obtención de resultados favorables además en cuanto se refiere a la carencia de beneficios sociales los cuales contribuyen a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. Con respecto al compromiso con la institución y disposición a realizar un esfuerzo extra por esta se evidencia el compromiso en pro de la empresa, es importante citar lo que afirma Herzberg en su teoría en cuanto a la realización personal, “la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que se es objeto por parte de la gerencia, y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo, entre otros. Herzberg sostuvo que, si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en el empleado un elevado nivel de motivación, estimulándolo así a un desempeño superior”⁴³

⁴³Manso Pinto Juan F. El legado de Frederick Irving Herzberg E revista Universidad EAFIT No. 128.abril 2002.

Por el contrario se difiere en cuanto a los tipo de contratación partiendo de la percepción de quienes se encuentran vinculados atreves de orden de prestación de servicios, consideran sentirse excluidos en las actividades lúdicas, deportivas y recreación en general al igual que los beneficios sociales y existen barrera de acceso a los convenios con entidades de educación superior al igual que con entidades financieras; y la estabilidad laboral la cual resulta ser de gran relevancia hay que mencionar además que la opinión en cuanto a si es la forma óptima de ejercer su labor se encuentra un porcentaje relevante de desacuerdo al respecto para concluir se expresa que no existe un contrato mejor que otro, solo que cada uno tiene sus ventajas y desventajas las cuales dependiendo de cada persona y su condición socio económica puede ajustarse mejor.

Finalmente termina el desarrollo del capítulo 3 en el cual se logró abordar el estudio de las variables propuestas, tomadas a partir del marco teórico de la investigación y recopilación de datos a través de los cuales se realizó el análisis a sobre la satisfacción laboral y además se estableció la relación que tiene con el tipo contratación.

15.5 Inclusión del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de los resultados obtenidos a través del instrumento de medición de la influencia del tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017

El coeficiente alfa de Cronbach, es utilizado para medir la fiabilidad de un instrumento de medida mediante un conjunto de ítems que se espera midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La validez del instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide lo que este pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna se mide mediante el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad del alfa de Cronbach asume que los ítems miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuando más cerca se encuentre el alfa (α) a 1, es mayor la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Tomando en cuenta el concepto aportado por Huh, Delorme & Reid (2006), es fiable un instrumento de medida cuando α es mayor 0.6 para investigaciones exploratorias, como es el caso; se aplica el coeficiente alfa de Cronbach para el instrumento de medición usado en la investigación (encuesta escala tipo Likert), lo que nos ayudara a verificar y tener certeza sobre los resultados y conclusiones obtenidos.⁴⁴

⁴⁴ Frias Navarro, Dolores. Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. 2011. <https://www.uv.es/friasnav/>.

15.5.1 Aplicación de coeficiente Alfa de Cronbach al instrumento de investigación del análisis de la influencia del tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

$$\alpha = \frac{131}{131 - 1} \left(\frac{9,513329419}{1,007692308} \right)$$

$$\alpha = 0,63369627$$

Según los resultados obtenidos, y tomando en cuenta la valoración aportada específicamente por parte de Huh, Delorme & Reid (2006), se estima que de acuerdo a lo anterior, el instrumento de medición utilizado en la investigación (encuesta escala tipo Likert), para desarrollar el análisis de la influencia del tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, cuenta con una fiabilidad aceptable tomando en cuenta el tipo de investigación.

16. CONCLUSIONES

❖ Se estableció la importancia del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira, la red de servicios de salud pública departamental y la significancia que tiene en pro de la una mejor calidad vida de los habitantes del municipio de Palmira y sus alrededores; así mismo para las eps tanto del régimen subsidiado como contributivo y otros regímenes especiales, garantizando la prestación de servicios de salud del nivel I Y II de complejidad. Por otro lado, hay que mencionar el aporte que realizan a los estudiantes en formación de instituciones de educación superior o programas de salud acreditados mediante los convenios de docencia servicio Además la evolución que ha presentado tanto en planta física, procesos y equipamiento desde su creación a la actualidad.

❖ Según la información de caracterización socioeconómica, se logró identificar que dentro de la institución predomina dos modelos de contratación que generan inseguridad e insatisfacción por parte de los empleados, basándose en la teoría de las necesidades de Maslow, básicamente en el escalafón de las necesidades de seguridad, donde se plantea que la estabilidad y la seguridad es determinante para la satisfacción laboral de los empleados, puesto que en su gran mayoría el personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017, se encuentran contratados ya sea por orden de prestación de servicios o bajo la figura de contrato temporal o como ellos lo denomina planta temporal; se dice que dicho modelo genera inseguridad e insatisfacción puesto que son modelos de contratos que en cierta parte desobligan a la institución frente a determinada “estabilidad” para con sus empleados; por otro lado se evidencio que el hospital se enfoca en contratar personal preparado para las labores que desempeñara dentro de la institución, así también clasifican los cargos y a su vez los rangos salariales, lo que hace pensar que de acuerdo a lo planteado por el Dr. Adams en la teoría de la equidad, que sugiere que existe satisfacción laboral cuando los empleados sienten que son tratados de manera

justa, que ocupan un cargo según sus habilidades y/o preparación y q de igual manera reciben una remuneración de acuerdo a esta.

❖ Se identificaron los factores que influyen tanto positiva como negativamente, en la satisfacción laboral debido a la modalidad contractual, y la influencia que representan en la motivación, satisfacción de necesidades fisiológicas, seguridad, sociales estima y autorrealización además el impacto que tiene la estabilidad laboral en el empleado y su familia. Al identificar los factores se pueden implementar soluciones que contribuyan a unas mejores condiciones laborales e impulsen el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

17.RECOMENDACIONES

Conforme a las variables estudiadas y analizadas en referencia a la influencia que tienen los tipos de contratación laboral en la satisfacción laboral de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno sede San Vicente de la ciudad de Palmira para el periodo 2017 se pueden generar recomendaciones que pueden ayudar a mejorar la satisfacción en los, entre las recomendaciones se tiene:

- ❖ Teniendo en cuenta la bibliografía estudiada, es recomendable que la institución presta más atención a las ventajas que debe prestar a su personal, acto que traerá directamente como consecuencia una mejora en el desarrollo de las actividades laborales asignadas al personal, teniendo a su vez como buenos resultados al termino de los mismo, y a su vez tendrán personal satisfecho y feliz dentro del Hospital, desarrollando las actividades con gran empeño.
- ❖ Es importante fomentar espacios de interacción social entre los trabajadores sin discriminar el tipo de contratación laboral que se tenga, según lo expresa McClellan en su teoría es necesario para cada persona pertenecer a un grupo, lo cual ayudara a fortalecer los lazos de amistad y compañerismo.
- ❖ Se recomienda la evaluación de tipos de contratación que genere mayores beneficios a los empleados, buscando su bienestar y mejorar su calidad de vida, no solo salarialmente, si no también generando estabilidad dentro de la institución para los mismos; se considera que la manera de asignar los cargos de acuerdo al nivel académico es idóneo, puesto que así se genera determinada equidad y justicia para el personal.
- ❖ Implementar estrategias de ascenso o al momento de existir una vacante realizar un proceso de reclutamiento interno brindando de esta manera la posibilidad de crecer profesionalmente a un empleado posibilitando el crecimiento profesional y logro al mérito lo cual será un agente motivacional en los empleados generando la necesidad de capacitación, actualización de conocimientos.

18. BIBLIOGRAFIA

ANDI. PASS. 1.2 Contratación: Marco Legal Laboral y de la Seguridad Social 2013. Contrato de trabajo. p.9. Disponible en: <http://www.andi.com.co/es/GAI/GuiInv/VisEst/MLSS/Paginas/ConTra.aspx>

ARIAS, Maria. La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. Revista Udea abril 1999. Disponible en: <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf>

ATALAYA, María Clotilde. Satisfacción laboral y productividad. Teoría de la equidad. Revista de Psicología. Año III No 5. Septiembre 1999

BONILLO-MUÑOZ, D.NIETO-GONZÁLEZ, F. La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. En Revista iberoamericana de relaciones laborales 2002 Pag 190-200 Disponible en <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/166/275>

BUITRAGO, Jessica. GONZÁLEZ, Juliana. ÁVILA, Freddy. Trabajo de la estructura organizacional del Hospital Raúl Orejuela Bueno, Sena CAB, 25 octubre de 2011 Pág. 1-11

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 909 de 2004, septiembre 23. Estructura del empleo Público. Artículo 21. Empleos de carácter temporal. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código sustantivo del trabajo (5 agosto 1950). Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá, 1982. no.27.407

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993 (diciembre 23). Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá, 1982. no. 35949. 50. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Sentencia C-614. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39804>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-540/98. Relatoría 1998. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-540-98.htm>

COLOMBIA. FUNCION PUBLICA. Decreto 1083 de 2015. Libro 1. Parte 2, Titulo 1, Capitulo 1, Articulo 2.2.1.1.1 Definición. Disponible en: <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/02/DECRETO-1083-DE-2015-COMPLETO-UNICO-REGLAMENTARIO-DE-FUNCI%C3%93N-PUBLICA.pdf>

COLOMBIA. PRESIDENTE REPUBLICA DE REPÚBLICA. DECRETO 1227 DE 2005 (25 abril 2005). Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá, 45890 de abril 25 de 2005. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA LEY 1438 19 DE ENERO DE 2011, Documento. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA LEY 50 28 DE DICIEMBRE 1990. Por la cual se establece la ley de derechos de autor. Diario oficial. Bogotá. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. Artículo 125. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_p_r004.html#125

CONTRALORIA DEPARTAMENTA DEL VALLE DEL CAUCA. Auditoria con enfoque integral Hospital San Vicente de Paul de Palmira. 2010. CDVC-CACP No 5. p. 11. Disponible en: www.contraloriavalledelcauca.gov.co/descargar.php?id=4182

ELEMPLEO.COM. Detalles del contrato de prestación de servicios (7 de abril 2010) Disponible en: <http://www.elempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/detalles-del-contrato-de-prestacion-de-servicios-3802>

ELTON MAYO. Estudio realizado en Hawthome Studies (1924 – 1933). Citado por: Ibid. p. 12.

Erazo-Dávila, J. Marmolejo-Reyes, D. Rivera Calderon, M. Zapata-Montoya, L. Estudio de la sobre la satisfacción laboral en la actitud del trabajador del Hospital Raúl Orejuela Bueno Palmira – Valle del Cauca. Conclusiones. 2015. Pag 85. Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1079/Jaisury%20Erazo%20Davila.pdf?sequence=1>

Frias Navarro, Dolores. Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. 2011. <https://www.uv.es/friasnav/>.

GARCÍA-RAMOS, M. LUJÁN-LÓPEZ, M. MARTÍNEZ-CORONA,M. Satisfacción laboral del personal de salud. En Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social 2007 Pag 63-72 Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>

Garcia-Viamontes. D, Satisfacción Laboral, una aproximación teórica Contribuciones a las Ciencias Sociales, Centro Universitario Municipal “Haydée

Santamaría Cuadrado”, julio 2010. Disponible en:
www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm

GERENCIE.COM. Contrato de trabajo temporal. Disponible en:
<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-temporal.html>

González-Rodríguez, E. Carrera administrativa nombramientos En: Revista virtual ámbito jurídico 4 de abril de 2013, disponible en:
<https://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/Administrativo-y-Contratacion/noti-130404-04-carrera-administrativa-y-nombramientos-provisionales>

HANNOUN. Georgina. Satisfacción Laboral. Capítulo 4. Satisfacción laboral. Concepto General. Universidad Nacional de Cuyo de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración. 2011. pág. 15. Disponible en:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

HERNÁNDEZ-GÓMEZ, R. VELASCO-DUBON, R. JIMÉNEZ S. La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños Dr. Carlos Sáenz Herrera. En Revista Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social 2000 Disponible en
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=s140912592000000100005&script=sci_arttext

HERZBER FREERICK, teoría de la motivación –higiene en publishing company
pág. 71-91

HOPPOK. Job Satisfacción. Citado por: GARCIA, Diosveni. Satisfacción Laboral, HOSPITAL RAUL OREJUELA BUENO. Portafolio de servicios[En línea]
<http://www.hrob.gov.co/index.php/portafolio-de-servicios> consultado [febrero 23 de 2017]

HOSPITAL RAUL OREJUELA presentación [En línea]
<http://www.hrob.gov.co/index.php/nosotros/quienes-somos> consultado [febrero 23 de 2017]

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-324178_archivo_pdf_ley_1474.pdf consultado [02 marzo de 2017]

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1474_2011.html consulta do [02 marzo de 2017]

Magistrado Ponente HERNANDO HERRERA VERGARA Corte Constitucional. Sentencia C-154/97. Disponible en:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-154-97.htm>

MANSO-PINTO Juan. El legado de Frederick Irving Herzberg E revista Universidad EAFIT No. 128.abril 2002 Disponible en
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/viewFile/849/757>

MASLOW. Teoría de las necesidades. Citado por: QUINTERO, Jose. Teoría de las necesidades de Maslow. p. 1.

NARANJO-PEREIRA, María. Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo en Revista educación [en línea], vol. 33, núm. 2. 2009. Pag. 153-170. Disponible en:
http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40376383/44012058010.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494273513&Signature=HsNrSqlNvyJgL%2F0NOigrS0QiCg8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DRedalyc.MOTIVACION_PERSPECTIVAS_TEORICAS.pdf

Oviedo Heidi Celina, Campo-Arias Adalberto, Metodología de investigación y lectura crítica de estudios Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach

.En: Revista Colombiana de Psiquiatría [ON LINE] 2005 vol. XXXIV / No. 4
Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>

Perez-Vidal P, Satisfacción Laboral: una revisión actual de la aplicación de satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador. Universidad Abierta Interamericana. Facultad de psicología y relaciones humanas. Maestría en psicología organización y gerencial. 2011. Pag 12. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

QUINTERO, Jose. Teoría de las necesidades de Maslow. p. 1. Disponible en: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com.co/2011/05/figura-1.html>

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA.disponible en: <http://dle.rae.es/?id=bBsqKPc>

Robbins, S.P. y Coulter, M. “Administración”. Prentice Hall Hispanoamericana, México 1996. Pág.181.

SALGADO, Jesús. REMESEIRO, Carlos. IGLESIS, Mar. Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme. España Psicothema, 1996. Vol. 8, No 2, 329-335p. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>

SALKIND. NEIL. Métodos de Investigación. Diferentes tipos de investigación. Investigación correlacional. Prentice Hall. México 1999. p 12. Disponible en: https://books.google.com.co/books?id=3uIW0vVD63wC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

una aproximación teórica, en contribución a las Ciencias Sociales. Julio 2010.

Uribe-Rodríguez, A. Garrido-Pinzón, J. Rodriguez, A. Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. No 33. mayo –

agosto 2011. Colombia. Disponible en:
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/download/14/28>

VESGA. Juan. Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. EN: Universidad de San Buenaventura seccional, Cali (Colombia). 2011. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012

YAÑEZ-GALLARDO R., ARENAS-CARMONA, M. RIPOLL-NOVALES M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. En Revista Scielo 2010 Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext

19. ANEXOS



UNIVERSIDAD DEL VALLE –SEDE PALMIRA

El objetivo de esta encuesta es determinar si existe influencia del tipo de contratación en la satisfacción laboral de los empleados del hospital Raúl Orejuela Bueno-sede San Vicente para el periodo 2017, agradecemos su compromiso y responsabilidad en las respuestas

Le recordamos que este estudio es confidencial. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente académicos y estadísticos.

FECHA DE APLICACIÓN: _____

GENERO: Femenino ____
Masculino ____

1. Edad

- ☐ Menor de 25 años
- ☐ Entre 25-35 años
- ☐ Entre 36-45
- ☐ Entre 46-55
- ☐ 56 en adelante

2. Tiempo de trabajo en la empresa

- ☐ 1 años
 - ☐ 2 años
 - ☐ 3 años
 - ☐ 4 o más
- ¿Cuántos? _____

3. Tipo de contratación

- ☐ Carrera administrativa
- ☐ Planta temporal
- ☐ Planta fija
- ☐ Orden prestación de servicios

4. En base a la respuesta anterior indique si es:

- ☐ Auxiliar administrativo
- ☐ Técnico administrativo
- ☐ Profesional administrativo
- ☐ Médico general
- ☐ Odontólogo
- ☐ Auxiliar odontología
- ☐ Médico especialista
- ☐ Enfermero jefe
- ☐ Bacterióloga
- ☐ Auxiliar laboratorio clínico
- ☐ Fisioterapeuta
- ☐ Otro

5. Estado civil

- ☐ Soltero
- ☐ Casado
- ☐ Divorciado
- ☐ Viudo
- ☐ Unión libre

6. Número de personas a cargo

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4 en adelante

7. Nivel académico

- ☐ Bachiller

- ☐ Técnico
- ☐ Tecnólogo
- ☐ Profesional
- ☐ Profesional en formación
- ☐ Posgrado

8. Rango salarial mensual

- ☐ \$ 737.000 - \$ 1.400.000
- ☐ \$ 1.400.000 - \$ 2.400.000
- ☐ \$ 2.400.000 - \$ 3.400.000
- ☐ \$ 3.400.000 - \$ 6.000.000
- ☐ \$ 6.000.000 - \$ 10.000.000
- ☐ \$ 10.000.000 - en adelante

9. Proceso al cual corresponde

- ☐ Subdirección científica
- ☐ Subdirección financiera
- ☐ Subdirección administrativa

Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente el número que mejor identifica su posición.

Calificación puntuación definitivamente

Totalmente de acuerdo	1
Parcialmente de acuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	3

No	PREGUNTAS	1	2	3
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma			
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente			
3	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo			
4	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores			
5	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo			
6	Existe colaboración entre los empleados de la empresa			
8	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.			
9	Conozco como mi trabajo contribuye a conseguir los resultados de mi proceso			
10	Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia			
11	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.			
12	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión, sin discriminar el tipo de contratación.			
13	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de Ascensos y de aprendizaje.			
14	El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee			
15	Su puesto está en relación con su título académico			
16	Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa			
17	Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa			
18	Existe posibilidad de ascenso dentro de la empresa			
19	Considera que su trabajo está bien remunerado			
20	Cree que su sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa			
21	Considera que existe igualdad entre Contratistas y personal de planta fija y temporal en cuanto a la remuneración percibida dentro de su empresa			
22	Considera usted que existe igualdad entre los tipos de contratación, a la hora de ocupar puestos de trabajo			
23	Se considera usted en desventaja, ante sus compañeros por su tipo de contratación			
24	Considera que no se encuentra lo suficiente remunerado por su tipo de contratación			
25	Genera incertidumbre e inestabilidad su contratación			
26	El tipo de contratación influye en su sentido de pertenecía			
27	Es su contrato, la forma óptima para ejercer su labor			

28	Estoy dispuesto a realizar un esfuerzo extra para satisfacer a mi cliente interno o externo.			
29	He hablado a familiares y amigos sobre el servicio de calidad que presta el Hospital Raúl orejuela bueno sede san Vicente.			
30	Me siento orgulloso de trabajar para el Hospital Raúl orejuela Bueno sede san Vicente			
31	Estoy satisfecho con los beneficios sociales que me ofrece el Hospital Raúl orejuela Bueno			
32	Pienso que Hospital Raúl orejuela Bueno sede san Vicente es un buen lugar para trabajar y me gustaría continuar trabajando aquí			
33	Desde mi entrada a Hospital Raúl orejuela Bueno sede san Vicente, pienso que se ha ido transformando en un lugar mejor para trabajar			
34	Recomiendo el Hospital Raúl orejuela Bueno sede san Vicente como un lugar donde trabajar			