

1- Ficha de identificación

Facultad: Ciencias sociales y humanas		Colectivo Docente 1. Janice Domínguez 2. Nicolás Álvarez 3. Rocio González 4. Deiry Martelo 5. Daniela Guardo	Asignatura 1. Trabajo Social Laboral 2. Seminario de actualidad 3. Actores Emergentes, Derecho a la Participación 4. Prácticas Formativas III 5. Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho Interno
Programa: Trabajo Social			
Semestre: VIII	Periodo académico: 2023 - 01		
Docente Orientador del seminario			
Janice Domínguez Machado			
Título del PAT Colectivo			
Proceso de intervención del trabajo social laboral asociado al respeto de los derechos humanos de los trabajadores en la clínica de salud mental cemic (centro de educación médica e intervención clínica) Cartagena, Colombia.			
Núcleo Problémico			
Proceso de intervención del Trabajo Social orientado al respeto de los Derechos Humanos			
Línea de Investigación			
Derechos Humanos			

2- Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT)

Resumen

La gestión de talento humano es el proceso de atraer, incorporar y mantener al personal de una empresa, para brindar un espacio laboral positivo a los trabajadores. Por otra parte, el trabajo social es aquella profesión que se encarga en promover el cambio y desarrollo social mediante la intervención comunitaria, sobre situaciones directas que afectan a los individuos a través de la denigración de los derechos fundamentales y DDHH en un lugar. Es por ello que, por medio de la batuta de los Derechos humanos, los profesionales del T.S buscan crear rutas de acción para disminuir los hechos victimizantes que impiden el respeto de los derechos humanos. En el caso de la clínica CEMIC en Cartagena, la gestión del talento humano ha reflejado acciones que incumplen con el buen funcionamiento de la garantía y protección de los derechos humanos de los trabajadores de esta entidad. Es por ello que, resulta importante analizar desde el rol de profesionales de Trabajo social cómo afecta esta situación directamente a los trabajadores de la entidad y sus funciones. Para esto, se realizará un análisis de documentos, páginas web, y de ser posible entrevistas. Todo lo anterior, luego de evidenciar casos de irregularidades e información escasa sobre la problemática en RRHH dentro de la institución de salud.

En este caso se traerá a colación la necesidad de analizar la intervención de los trabajadores sociales en un contexto de garantía de DDHH hacia los trabajadores de la clínica de salud mental CEMIC, la cual se encarga del cuidado de la sanidad mental de la sociedad cartagenera por medio de “procesos de recuperación de la armonía” en compañía de profesionales de disciplinas relacionadas con el bienestar humano. Dado que, a pesar de que en la página principal de la institución de salud se comenta que están comprometidos al

buen trato a sus trabajadores y pacientes y que en sitios web laborales (como indeed.com) reflejan buenas calificaciones, es un hecho que los derechos humanos están siendo vulnerados e ignorados por quienes tienen el deber de velar por un ambiente laboral sano y social de derecho.

Finalmente podemos concluir que no se tiene en cuenta el bienestar social laboral en esta clínica de salud mental, así mismo recalamos la importancia de esta investigación la cual es adquirir y promocionar conocimientos para comprobar que si se están violando los derechos fundamentales de los trabajadores, de igual manera se evidencia que uno de los mayores retos a los que se han tenido que enfrentar los trabajadores de esta clínica es que al no funcionar de forma adecuada la oficina de recursos Humanos o básicamente no contar con una, la vulneración de los derechos humanos es mucho más clara y repercute tanto en los empleados de la clínica como a los pacientes en general.

Palabras claves: Trabajo social, Intervención, Derechos Humanos, Salud Mental.

Keywords: Social work, Intervention, Human Rights, Mental Health.

Antecedentes

El Trabajo Social en recursos humanos responde a que la formación de este profesional se convierte en un elemento al que se le facilita brindar aportes no sólo en el logro de la satisfacción misma de trabajar y llenar necesidades de subsistencia, sino también a complementar otros elementos esenciales en la actividad, como "El logro de una

satisfacción personal y grupal en las tareas, el aumento de la producción y de la productividad' en la empresa, y en términos generales, el alcance de un mejor bienestar social de los conjuntos humanos involucrados en una actividad empresarial". (Valverde: 1990)

De cualquier forma, el Trabajador Social se ocupa, desde una perspectiva sistémica, unión, de los asuntos o problemas que acontecen a las personas en su interacción con el medio físico y social, que obstaculizan la satisfacción de sus necesidades y su desarrollo, procurando que identifiquen y utilicen los recursos potenciales que poseen. Ahora bien, el profesional debe tener presente y saber los diversos sistemas de recursos en que las personas se desarrollan.

En este artículo interesa resaltar el Trabajo Social en el área de Talento Humano por cuanto nos ofrece una serie de oportunidades en el desarrollo del campo profesional, además de permitir desarrollar programas orientados al trabajador en la satisfacción de sus necesidades de tener un mejor rendimiento del factor humano en la organización; cumpliendo así con los objetivos institucionales de una empresa. No obstante la intervención en esta área de recursos humanos no deja de ser un reto para el (la) profesional, por lo que se requiere tener una actitud abierta al trabajo en equipo, permeable, creativa, facilidad para negociar y por consiguiente establecer una comunicación asertiva con superiores, Jefaturas y funcionarios(as), identificación con los objetivos institucionales, habilidad para motivar y principalmente una visión clara de toda la labor que puede realizar en el área de los Recursos Humanos.

Los aportes que puede brindar Trabajo Social en este campo se consideran innumerables, los cuales se ven enriquecidos con la participación de profesionales en otras disciplinas, que en forma conjunta alcanza una visión integral y más cercana a la realidad de los funcionarios (as), brindando mayor solidez a las decisiones que se tomen, como por ejemplo la selección de oferentes, la ejecución de actividades de capacitación y la intervención en situaciones críticas a nivel individual o grupal.

Un primer trabajo corresponde a Pedraza (2020), quien en su artículo “Por qué es importante ser un trabajador social” para la Corporación universitaria Republicana. En este artículo la autora plasma la importancia que tiene el trabajador social en las sociedades actuales, con el fin de comprender su papel, y la forma en que actúa en los distintos sectores de la sociedad. La autora realiza una descripción de algunos términos de utiliza Ezequiel Ander-Egg, en su libro “El manual del trabajador social”, la seguridad social, es aquella protección que proporciona el Estado a los ciudadanos con el fin de asegurarlos contra riesgos o calamidades sociales, lo que comprende los auxilios a los que tiene derecho el trabajador y que deben ser proporcionados por el Estado en forma de seguros y subsidios.

Este artículo se relaciona con el trabajo investigativo, ya que aborda una serie de temáticas importantes como lo es la Seguridad social, el trabajador social que se desempeña en esta área debe inferir todo lo relacionado con la seguridad social, las garantías que esta comprende y cómo actúa sobre la población que labora. Además, debe tener un amplio conocimiento sobre los derechos humanos de segunda generación, donde está enmarcada la seguridad social.

Otro antecedente referente al tema de investigación lo realiza la facultad de Trabajo social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, la cual en su artículo titulado “Trabajo social Área Laboral” se enfatiza en que el Trabajador social dentro de la empresa, cumple 3 roles: Primero, ser un apoyo psicosocial para los individuos o trabajadores que se encuentran sujetos a la organización o empresa; Segundo participar en la creación, gestión y mejora de las realizaciones sociales de la empresa y tercero, el trabajador social tiene un rol de favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas sociales y humanos que se dan al interior de la empresa.

Por lo tanto, la similitud que tiene este artículo con la temática abordada en la presente investigación es que define los roles que tiene el trabajador social en los ámbitos organizaciones como una clínica, puesto que el trabajador social, además de ser un soporte para los pacientes es un soporte para los individuos que integran las actividades laborales, como enfermeras, médicos, personal de limpieza, asistentes, etc., desempeñando así los roles de los que se habla en el artículo, ser un apoyo psicosocial, creador de realizaciones sociales y mejorar la toma de decisiones sobre los problemas humanos que se dan en la organización.

Como tercer antecedente de la investigación tenemos a Esther Raya Diez, quien es profesora de la Universidad de la Rioja, en su trabajo investigativo llamado “Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: Vías para el emprendimiento” donde Raya define a relación que tiene el Trabajo social con la empresa, y en donde se afirma que el trabajador social dentro de los espacios laborales su actuación va dirigida a los trabajadores como al área de Recursos humanos, con el fin de dar apoyo al desarrollo y bienestar del trabajador.

La autora realiza una cita del Grupo de Trabajadores Sociales de Empresa del Colegio Profesional de Trabajo Social de Madrid, donde describe el objetivo y funciones del trabajo social laboral como:

“Favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares, a través de las gestiones internas y externas oportunas para conseguir el equilibrio de los intereses de la empresa, para un dar un mejor servicio a la empresa y a la sociedad” lo que tiene relación con la temática abordada en la medida que plasma los intereses que tiene el trabajo social con la empresa, o sea, centrarse en aquellos aspectos laborales, sociales, personales, etc. Que permitan un equilibrio dentro de la organización misma.

Descripción del problema

El Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas “Norberto Quirno” (CEMIC) es una Asociación Civil sin fines de lucro, entidad de bien público y universitaria, Nació en 1958 a partir de la visión innovadora del Dr. Norberto Quirno y de un grupo de discípulos comprometidos, que quisieron mejorar la medicina argentina, esta visión ha convertido a esta Institución en líder y referente en el área de la salud. El centro hospitalario cuenta con contratación con el estado, y todos los regímenes de atención lo cual garantizan la atención de todos los usuarios sin importar el nivel socio económico. Su ubicación en una zona preferencial y agradable de Cartagena como lo son sus playas, lo cual le da excelente visión en el mercado, contratación con proveedores idóneos y suficientes para la adquisición de medicamentos y toma de exámenes de laboratorio lo que le dan un manejo integral al

usuario y liderazgo y control del mercado actual en salud mental. CEMIC tiene por objetivo brindar siempre la mejor atención integral y con calidad, contando con un amplio equipo de profesionales de distintas especialidades: psiquiatras, terapeutas físicos, trabajadores sociales, psicólogos, terapeutas ocupacionales y terapeutas en adicciones; cada uno de ellos con las mejores cualidades humanas y un compromiso ético con tu bienestar.

Se misiona en recuperar el equilibrio mental de los seres humanos y evitar o mitigar el sufrimiento de aquellos que padecen enfermedades psiquiátricas o psicológicas, prevenir la incidencia de estas enfermedades mediante la promoción del concepto de salud mental en la comunidad. Y, por otro lado, se visiona como una organización líder que participa en el crecimiento psicológico de los miembros de la comunidad con el fin de lograr su desarrollo integral, armónico y en equilibrio.

A lo largo de sus más de 50 años de vida, ha desarrollado su misión basándose en sus objetivos fundacionales: la docencia universitaria y la investigación para mejorar la asistencia médica, siempre en un clima de trabajo creativo, con actitud de crecimiento, de superación y de eficiencia.

El compromiso con estos objetivos y el reconocimiento nacional e internacional han motivado el apoyo de diversos sectores de la sociedad, empresas, instituciones y benefactores.

En CEMIC (Centro de educación médica e intervención clínica) Cartagena de Indias, Colombia se viene presentando una problemática verídica, en la cual se ve evidenciado como son vulnerados los derechos humanos (DD. HH) a los trabajadores de esta, según los datos obtenidos podemos afirmar que no se da buen funcionamiento de las oficinas de

talento humano que, aunque no parezca si hace presencia en el centro de educación, pero no cumplen con sus funciones correspondientes.

Las funciones de la gestión humana son: Presentar, coordinar, organizar y ejecutar programas de selección, promoción y bienestar social del equipo de trabajo. Coordinar y responder por el pago de sueldos y liquidación cuando corresponda. Teniendo en cuenta el funcionamiento de las oficinas de talento humano dado a que no tiene en cuenta el funcionamiento los derechos de los trabajadores de la clínica CEMIC y lo cuales se le ven vulnerados he ignorados, y en toda entidad debe estar en funcionamiento esta área de forma obligatoria para garantizar protección de los derechos de los trabajadores, pero persisten con dificultades en diferentes áreas laborales y no han logrado un buen nivel de funcionamiento familiar, social o laboral.

La ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, brinda el acompañamiento a los/las trabajadoras que está teniendo en cuenta sus necesidades laborales.

En función con Trabajador Social y sus DD HH somos facilitadores en las relaciones entre los trabajadores y la IPS como lo vemos analizado anteriormente, por ende, tenemos como responsabilidad tener seguro que el trabajador esté orientado a lograr tener la calidad de vida laboral correspondiente y que desde el primer momento le brindaron en el compromiso, para así poder lograr y llevar a cabo aspectos que impactan de forma positiva en la productividad y desarrollo de la IPS.

Por lo anterior, a través de esta investigación buscamos, las principales acciones de intervención que desarrollan desde los derechos humanos con los trabajadores de la clínica Cemic.

Las funciones a desempeñar fueron: Terapia grupal, individual y familiar ; dando apoyo y continuidad a las familias para que participen del proceso de cambio, seguimiento telefónico y evolución del proceso de intervención, manejo de plataforma Zeus, evoluciones grupales, familiares y individuales

Justificación

La gestión de talento humano se hace necesaria dentro de las organizaciones ya que está direccionada al personal que presta su servicio en aras de encontrar una estabilidad, un bienestar y la garantía de sus derechos, como también la realización de sus deberes. Chiavenato (2009), afirma que “la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”, esto indica que la gestión en mención está presente en todo el ciclo vital de un empleado desde su elección para entrar a la empresa hasta su finalización de labores, ya sea por retiro forzoso, por retiro voluntario o por haber cumplido con el tiempo estipulado por la ley para retirarse de las actividades como trabajador y empezar a recibir una pensión.

Ahora bien, el proceso de intervención del trabajo social laboral está relacionado con el respeto de los derechos humanos de los trabajadores. El trabajo social laboral se enfoca en

promover y proteger los derechos laborales de los individuos en el ámbito laboral, y se basa en principios fundamentales de justicia social, igualdad de oportunidades y dignidad humana.

Seguidamente la Promoción de la justicia social, en El trabajo social laboral busca abordar las desigualdades y las injusticias en el ámbito laboral. A través de su proceso de intervención, se busca garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales justas, quitar salarios dignos, jornadas de trabajo adecuadas, seguridad y salud ocupacional, y protección contra la discriminación y el acoso laboral. Como también lo es la protección de la dignidad humana: El trabajo social laboral reconoce la importancia de la dignidad humana en el ámbito laboral. Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica personal. El proceso de intervención del trabajo social laboral busca prevenir y abordar situaciones de violencia, explotación, abuso o trato degradante en el entorno laboral. Como también se incluye el Empoderamiento de los trabajadores; El trabajo social laboral se centra en el empoderamiento de los trabajadores, brindándoles herramientas y recursos para que puedan ejercer y defender sus derechos laborales. A través de su proceso de intervención, se promueve la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con sus condiciones laborales y se les apoya en la resolución de conflictos y la negociación colectiva.

Dicho de tal manera la Promoción de políticas y legislación laboral justa; El trabajo social laboral desempeña un papel fundamental en la promoción de políticas y legislación laboral justa y protectora de los derechos humanos de los trabajadores. A través de su proceso de

intervención, los trabajadores sociales laborales pueden participar en la formulación e implementación de políticas públicas que promuevan la equidad y la justicia en el ámbito laboral, así como en la defensa de los derechos laborales en el marco legal existente.

En resumen, el proceso de intervención del trabajo social laboral se justifica en el respeto de los derechos humanos de los trabajadores debido a su enfoque en la justicia social, la protección de la dignidad humana, el empoderamiento de los trabajadores, la sensibilización y educación, y la promoción de políticas y legislación laboral justa. En este orden de ideas es necesario analizar las dinámicas internas de la clínica CIMAC para comprender entonces cómo se llevan a cabo los procesos administrativos que competen al talento humano dentro de la organización y de este modo determinar si existen algunos aspectos que interrumpan los procesos naturales de los colaboradores, ya que todos estos aspectos forman parte de la actividad profesional de los trabajadores sociales, de forma que no sólo es necesario conocer su problemática sino también atender sus dificultades y necesidades, a través de la integración social que componen sus derechos.

Objetivos

Objetivo general

Cuales son la problemática desde los DDHH a partir de la gestión del talento humano, que se han identificado en los trabajadores que laboran en la clínica Cemic de Cartagena de Indias

Objetivos específicos

1. Establecer cuáles son las situaciones que conllevan a la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores en la clínica CEMIC.
2. Analizar cuáles son las normas que posee la clínica sobre la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores.
3. Proponer una ruta de acción desde el desarrollo humano y los DDHH a partir de la gestión de talento humano, a los trabajadores de la clínica Cemic de Cartagena de Indias Colombia, para su satisfacción y rendimiento laboral.

Marco Teórico

En este punto algunos conceptos y también recorreremos la historia de algunos de ellos, por ello, es esencial hablar inicialmente acerca de los derechos universales que todas las personas tenemos, los cuales nacen y se vuelven inherentes a nosotros dado a La Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento en donde se establece los derechos humanos básicos que deben ser protegidos y promovidos por todos los estados y todas las personas. Por otro lado, el trabajo social podría utilizar este marco teórico para guiar su práctica en la clínica Cemic, promoviendo la igualdad de acceso a la atención médica y la protección contra la discriminación también explicaremos sobre la promoción de gestión de los derechos humanos dentro de las empresas.

El trabajo social, como disciplina orientada a la promoción del bienestar social, debe incorporar un enfoque de derechos humanos en su práctica, lo que implica no solo reconocer los derechos de los trabajadores, sino también empoderarlos para que hagan valer esos derechos y participen en la toma de decisiones que afectan su bienestar.

En cuanto a los derechos fundamentales de los pacientes se encuentran la vida, a la salud, a la integridad física, a la dignidad, a la libertad, a la información, a la identidad, a la intimidad, a la confidencialidad, al consentimiento informado, a la verdad, a una muerte digna y otros.

Garay, O. (2017). Expresa que “El paciente tiene derecho a recibir información sobre su persona registrada en su historial médico y a estar totalmente informado sobre su salud, inclusive los aspectos médicos de su condición. Sin embargo, la información contenida en el historial del paciente sobre una tercera persona, no debe ser entregada a éste sin el consentimiento de dicha persona”.

Cabe resaltar que, los trabajadores sociales deben actuar en todo momento en concordancia con los principios éticos que rigen su profesión, incluyendo el respeto a la dignidad y los derechos humanos de todas las personas, la promoción de la justicia social y la igualdad, y la defensa de la diversidad cultural y la inclusión.

Por otro lado, Mendoza, M. (2021). Habla que “La terapia grupal e individual y familiar; dando apoyo y continuidad a las familias para que participen del proceso de cambio, seguimiento telefónico y evolución del proceso de intervención, manejo, son funciones que debe desempeñar el profesional de trabajo social.”

La clínica CEMIC es una organización con más de 20 años de trayectoria, dedicada al cuidado de la salud mental y al bienestar de las personas y comunidades, especialmente a

los procesos para conservar o recuperar la armonía, mitigando el sufrimiento de las personas que padecen algún desequilibrio emocional.

CEMIC es líder brindando herramientas para que los individuos exploren el verdadero significado de la salud y el bienestar mental; creando espacios seguros y fomentando el respeto, para brindar una alta calidad de servicio. CEMIC es la única unidad de salud mental en Bolívar que cuenta con una sala de última generación en terapias y procedimientos no invasivos, además de la tecnología y el personal idóneo para ofrecer estos servicios. (Ayola, 2021).

La tecnología ha abierto una nueva frontera en el apoyo a la salud mental brindando al público, los médicos e investigadores, nuevas formas de acceder a la ayuda, monitorear el progreso y aumentar la comprensión del bienestar mental.

En la clínica Cemic dos de los procedimientos más importantes son el neurobiofeedback y la terapia magnética transcraneal. “Las personas que consultan se sienten más tranquilas sabiendo que existen este tipo de intervenciones disponibles”, agrega “Ayola”

De igual manera, es importante conocer las normativas que rigen los derechos y deberes de los trabajadores en Colombia a partir de nuestra Constitución Política, dado que, para nuestra investigación es sustancial, teniendo en cuenta que estas son directrices que determinan la visión de nuestra investigación:

- Capítulo I. De los derechos Fundamentales. Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Como colombianos y regidos por nuestra Constitución Política, tenemos como derecho que nuestra área de trabajo se encuentre en condiciones dignas y justas, sin aceptar menos que esto.

- Capítulo II. De los Derechos sociales, Económicos y Culturales. Artículo 53: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; o necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Estos derechos deben ser garantizados por el Estado de manera oportuna.

- Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Como trabajadores sociales que orientan a la mejora de las capacidades de los trabajadores en las empresas y organizaciones, nos encontramos respaldados por el artículo 54, ya que además de ser una de nuestras funciones, la constitución da como medida brindar capacitación y formación a los trabajadores en caso requerido

- Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

En la influencia de la empresa en los derechos humanos vemos evidenciado que la empresa no es sólo responsable de aplicar la normativa financiera, laboral o medioambiental pertinente, sino que también es responsable de cualquier impacto que pueda conllevar su actividad en los derechos humanos de determinados stakeholders que son aquellas personas que influyen en las actividades empresariales, especialmente en aquellos países donde los estándares legales de protección son deficientes por otro lado La empresa puede generar un impacto directo en los derechos humanos de sus stakeholders en todas aquellas acciones relacionadas con su actividad principal , el diálogo con los mismos es fundamental para construir una estrategia de responsabilidad en derechos humanos

Constitucionalmente, todos los trabajadores y colaboradores como miembros de las organizaciones y empresas deben ser parte de toda gestión de estas y tenerlos en cuenta.

Conclusión

El presente trabajo se desarrolló con el propósito de conocer e identificar las principales problemáticas de DD.HH. de los trabajadores vinculados a la Clínica Cemic de Cartagena de Indias. Una vez identificadas tales problemáticas, el paso a seguir es establecer cuáles son esas situaciones que conllevan a la vulneración de los derechos humanos de dichos trabajadores; analizar las normas que posee la clínica sobre la protección de los derechos fundamentales de sus empleados, y; proponer una ruta de acción para los trabajadores con el fin de obtener la garantía de sus derechos y lograr su rendimiento laboral.

Una vez ejecutada la labor investigativa planteada en este trabajo, encontramos como resultado que existe un claro desconocimiento de los derechos humanos y de los derechos fundamentales de los trabajadores de la Clínica de Salud Mental CEMIC, específicamente el derecho al trabajo en condiciones dignas. Este desconocimiento o vulneración, se materializa mayormente en la falta de pago de la remuneración o salario de los empleados de la clínica en mención.

Lo anterior, va en contravía de lo señalado en el artículo 23 de la declaración universal de los derechos humanos en concordancia con los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, los cuales protegen y garantizan el derecho al trabajo y que el mismo sea prestado en condiciones dignas y a obtener una remuneración justa por ese trabajo; y en el caso concreto, no se están garantizando las condiciones dignas y justas a los trabajadores. Esto impacta directamente en la problemática de vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores de la clínica CEMIC y su bienestar social laboral, ya que afecta su calidad de vida y la de sus familias. Situación que trae repercusiones negativas y graves en las necesidades de los trabajadores, afectando en gran medida el principio de la dignidad humana y el mínimo vital y móvil que requieren todas las personas para su diario vivir y procurar el sostenimiento propio y de sus hogares. Es decir, por vía directa se está afectando a los trabajadores y por vía indirecta a sus familias, como quiera que las mismas en gran porcentaje dependen de los ingresos provenientes del contrato de trabajo que tienen con la clínica.

Dicho lo anterior, evidenciamos una carencia de normatividad en la clínica Cemic para la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores; pues, ante esta

clara vulneración, no existe una puesta en marcha de acciones por parte de la clínica Cemic, con las cuales se busque garantizar, proteger y restituir los derechos de sus empleados. La falencia en el área de recursos humanos y en los pagos de salarios, representa una mayor problemática a futuro tanto para los trabajadores como para la Clínica CEMIT. Ya que, como consecuencia de estas problemáticas, podrían presentarse denuncias masivas y de gran significancia, dejando en desempleo a los profesionales del área de la salud y vacíos en la atención brindada a los pacientes por parte de la clínica. Por ello, es importante reconocer que, desde el área de recursos humanos, se debe dar mejora a la situación y replantear las funciones de ésta, pues deben ser encaminadas al bienestar social de todos.

Como profesionales de trabajo social en el área de gestión de talento humano, además de reconocer los derechos y deberes de los trabajadores, es importante potencializar a estos para que puedan tener la facultad de toma de decisión que influya en su bienestar. Así mismo, como ya se dijo, la falta de garantías o respaldo por parte del área de gestión de talento humano a sus trabajadores, determina una falencia mayor. Teniendo en cuenta que esta área es la que debe encargarse de que estas problemáticas no se presenten, ya que la satisfacción de las necesidades de los trabajadores es esencial dentro de la organización para que ésta pueda dar paso a una buena atención y se pueda crear un buen ambiente laboral. Si los trabajadores no se encuentran en condiciones adecuadas y dignas, la atención brindada hacia los pacientes se verá afectada consecuentemente.

Por otro lado, el presente proyecto investigativo se encuentra en su fase inicial de rastreo, en donde se realizó una búsqueda de antecedentes para determinar si en la Clínica CEMIC existe alguna vulneración de derechos hacia sus trabajadores. A partir de esto,

pudimos encontrar la falencia desde el área de recursos humanos de la clínica y en el pago de los sueldos de los trabajadores. Cabe resaltar, que se continuará con el desarrollo del proyecto investigativo, con el fin de analizar la problemática e intervenir en esta.

Bibliografía

Clínica CEMIC. (S.F) Quienes somos. <https://www.cemic.care/nosotros/>

Raya, E. Caparrós, N. Carbonero, D. (2018). Derechos humanos y Trabajo Social: vinculaciones conceptuales y prácticas. Trabajo Social Global.

Abascal, Elena y Grande Alfonso (2005), Análisis de encuestas. ESIC Editorial. ISBN: 9788473564205. Arenas, Alberto y Berner, Heidi (2010), Presupuesto por resultados y la consolidación y control de gestión del Gobierno Central. Santiago Chile: Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Recuperado en: <https://bit.ly/2Mzv5Hy>.

Bohlander, George (2003), Administración de recursos humanos. Madrid; España: International Thomson Editore. Belkys, Suárez (2011). Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 4, No 7, enero-junio,2011: 91-102. Universidad de Carabobo. ISSN: 1856-9099. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006>.

Bravo, Sierra (1988), Técnicas de investigación Social. Teoría y Ejercicios. Paraninfo, Madrid. 306
Calderón, García., Naranjo, Javier. Álvarez, Carlos (2010), La Gestión Humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. Informe de Estudio, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.

Carbajal, Sandra (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. Estudios Gerenciales, vol. 27, núm. 118, enero, marzo, 2011, pp. 67-84 Universidad ICESI Cali, Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2002), Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Practice Hill. Recuperado en: <https://bit.ly/2lC4XAm>

Chiavenato, Idalberto (2002), Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Practice Hill.

Garay, O. E. (2016). Protección de los derechos de los pacientes en el ámbito sanitario. En J. Pérez (Ed.), Derecho y salud: Perspectivas actuales (pp. 87-104). Ciudad de México: Editorial Jurídica.

Ley 1438 de 2011. Por la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

WebinaRS (2014). Cursos de RSE, RSE, RSE y Crisis, Sostenibilidad, Sustentabilidad " la gestión de derechos humanos, una asignatura pendiente para las empresas"

García, J. (2015). Desarrollo del liderazgo en el ámbito de la salud: experiencias de la Clínica CEMIC. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 8(1), 73-92.