



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN HOSPITALES PÚBLICOS DE SEGUNDO NIVEL COLOMBO-VENEZOLANOS.

Dr. Edison Perozo M. MSc. Hortencia R. URIANA M.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito identificar los factores de la calidad de vida en los Hospitales Públicos de segundo nivel Colombo-Venezolanos. Sustentada por los autores Lares (2009), Ivancevich (2010), Chiavenato (2008), Benavides (2009), Robbins y Coulter (2010), Herazo(2011), Brenden (2010), Gento (2009) entre otros. El estudio fue de tipo descriptivo, de campo, correlacional, bajo un diseño no experimental, transeccional-descriptivo. La población quedó conformada por el personal misional y administrativo de los Hospitales Públicos de Segundo Nivel del departamento de la Guajira Municipio Uribía, y municipio Guajira del estado Zulia Venezuela , para un total de sujetos de 59. Para la recolección de información se aplicó un cuestionario de treinta (30) ítems correspondientes al calidad de vida, el mismo fue estructurado bajo la modalidad tipo Likert con 5 alternativas de respuesta, fue validado por 5 expertos y determinada la confiabilidad a través de la fórmula Alpha de Cronbach arrojando un $\alpha = ,94$ y un $\alpha = ,96$ respectivamente, siendo altamente confiables para su aplicación.. Se concluye que los factores poco adecuados, y se recomienda dar a conocer los resultados a los miembros del sector salud, tanto en Colombia como en Venezuela, con el fin de generar las estrategias pertinentes.

Palabras clave: Factores de la Calidad de Vida



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

REFLEXIÓN INICIAL

En este contexto, se deben observar y analizar algunos procesos claves de la reforma del Estado en América Latina, tales como la descentralización y la participación, dentro del marco del sector salud y su funcionamiento. Se parte del hecho de que si bien cada uno ha experimentado un proceso particular de constitución de su Sistema de Salud, en la actualidad la mayoría de ellos se encuentra viviendo una profunda crisis con características similares y para enfrentarla se han implantado procesos de reforma y transformación del Estado.

Ahora bien, el concepto moderno de salud, plasmado en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la define en sentido amplio, incorporando el medio físico, así como las condiciones sociales y ambientales que la deterioran, en la práctica las políticas y programas de salud tienen un carácter predominantemente reactivo y curativo. Esto se evidencia en el énfasis dado a los programas médico-asistenciales sobre los de promoción y prevención que se diseñan y ejecutan en el marco de la política pública de salud.

Tal situación se constata con el conjunto de resultados insatisfactorios que hoy se observan en el área, pudiéndose inferir que el sector salud experimenta, en la actualidad, una profunda crisis que se proyecta en todos los ámbitos y niveles que él involucra; evidenciado en el desmejoramiento de la atención, calidad y cobertura de los servicios médico-asistenciales.

Aunado a este señalamiento, refiere Pérez (2013) los datos aportados sobre la crisis del sector referidos a la información epidemiológica sólo representan una parte del problema, por estar analizados sólo desde la óptica médica, y en algunos casos desde la perspectiva socio-antropológica, pero se conoce que un análisis integral debe incluir los componentes relacionados con la gestión y los problemas de gobernabilidad que en ella se generan.

En el mismo orden de ideas, en Venezuela la crisis actual del sector salud es entonces, evidencia y consecuencia de tal situación, lo que permite corroborar - como se indicó- que en el sector salud impera una concepción de la salud de carácter restringido considerando además que algunos Sistemas de Salud se han



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

caracterizado por ser altamente jerárquicos, burocratizados y medicalizados, los cuales exacerbaban la práctica de la medicina curativa costosa, de limitados resultados y iatrogénica.

Por tal motivo, se inicia un proceso de reforma y modernización del Estado con el objeto de implantar nuevas formas de organización y gestión de la administración pública para la superación de la crisis en el país, siendo el sector salud, objeto de reformas y modernización, destacando la implantación del proceso de descentralización, ya que buena parte de los problemas del sector salud se han relacionado con el modelo de gestión centralizado, y la promoción de la participación en salud como estrategias para enfrentar los problemas asociados a las influencias políticas, gremiales, falta de mecanismos de control, de suministros y recursos, entre otros.

Cabe destacar además, en la actualidad, algunos modelos de gestión como los Sistemas Locales de Salud (SILOS), las Microempresas de Servicios de Salud, las Fundaciones, y los Servicios Autónomos, entre otros, los cuales constituyen experiencias concretas dirigidas a mejorar la calidad de gestión de los servicios de salud, en el marco de los procesos de descentralización, participación y democratización de la salud en Venezuela, destacándose la aparición de nuevos actores y la redefinición de los espacios público-privado.

En atención a lo anterior, Colombia no escapa de las consideraciones anteriores a criterio de Herazo (2011) la salud resulta del bienestar individual y poblacional, así como de unas óptimas condiciones de vida (biológica, social, económica y política), es decir, de una vida con calidad. Por lo tanto, se requiere que la población disponga de unos factores condicionantes para la calidad de vida (según la Declaración de las Naciones Unidas, de 1954), como son: ingresos adecuados, trabajo y empleo permanente, capacidad para consumir y ahorrar, alimentación y excelente nutrición, servicios de salud preventivos y curativos, seguridad social, educación excelente, vivienda adecuada e higiénica, vestido apropiado, comunicaciones, transporte rápidos y oportunos, libertades políticas y religiosas, descanso y recreación. De este modo, lo que produce salud son las buenas condiciones de vida.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

En consecuencia y siguiendo con las referencia del autor precitado, la salud en Colombia presenta una evaluación negativa, debido a varias situaciones, entre las cuales algunas merecen unos breves comentarios: (a) la corrupción generalizada; (b) la injusticia e inequidad biológica, social, económica y política, lo cual ha generado los más altos índices de pobreza en el país, como los que presenta actualmente; (c) el considerar la prestación de servicios de salud como un negocio especulativo, que debe generar muchos ingresos y ganancias, y (d) la mentalidad curativa y no preventiva de empresarios, dirigentes, directivos y profesionales de la salud.

Las consideraciones anteriores, en el sistema de salud colombiano, generan estos escenarios, en las instituciones Públicas de Salud, donde los empleados se enfrentan continuamente a una variedad de situaciones laborales para satisfacer sus necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenecer a un grupo social, de auto estima y desarrollo profesional, tratando de mantener el equilibrio emocional durante cada una de las actividades que desarrolla para una organización. De allí que ésta interrelación influye en menor o mayor grado en la personalidad y en consecuencia, en su actitud y comportamiento como trabajador.

En tal sentido, las organizaciones modernas han asumido la responsabilidad de brindarles las mejores condiciones físicas, ambientales y sociales a sus trabajadores a fin de que alcance los más altos grados de desempeño laboral que permitan una integración empresa – trabajador, capaz de generar los mejores niveles en la calidad de vida; es por ello que los gerentes responsables de conducir estas organizaciones, buscan mecanismos para lograr que sus trabajadores se sientan satisfechos en este sentido, de manera que puedan optar por niveles óptimos en la calidad de vida.

Al respecto, Chiavenato (2008), define la calidad de vida, como la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, además incluyen los aspectos físicos, ambientales y psicológicos del sitio de trabajo, cabe decir que, intenta mejorar el grado en que los miembros de una organización serán capaces de satisfacer importantes necesidades personales.

.Así pues, la calidad de vida en el trabajo, busca el bienestar y desarrollo de los trabajadores, de la misma manera, la eficiencia organizacional, estos beneficios,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

permitirán a la organización orientar sus fuerzas, así como también, recursos que antes empleaban en enfrentar los problemas de los trabajadores, hacia actividades de mayor importancia para el logro de sus objetivos. Toda implementación implica en algunos casos, costos adicionales a la empresa, lo cual podría ser una limitante, pero en el futuro, al ganar eficiencia organizacional, estos serían cubiertos, y generaran ganancias a la compañía.

No obstante, es conveniente mencionar los múltiples factores que incluyen en la obtención de la calidad de vida; tales como: posibilidades de tener futuro en la organización, satisfacción con el trabajo ejecutado, reconocimiento de los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico-físico de trabajo, libertad de decidir, asimismo, posibilidades de participar.

Aunado a lo anterior, es importante destacar que dependiendo de la calidad de vida ofrecida por la empresa al trabajador, esta va a influir en el grado de satisfacción del mismo, los cuales son factores determinantes para lograr en los empleados, la forma de laborar de manera productiva, eficaz y eficiente, del mismo modo, alcanzar una satisfacción favorable con su puesto de trabajo y la organización.

¿Qué factores están presentes en la calidad de vida en los Hospitales Públicos de segundo nivel Colombo -Venezolanos?

BASAMENTOS TEÓRICOS

Factores de la calidad de vida

Los factores que se encuentran inmensos en la calidad de vida, pueden influir en menor o mayor escala, dependiendo de cómo lo maneje la organización, es por ello, que es importante, tenerlo en cuenta al momento de mejorar las condiciones de los empleados y su satisfacción laboral. Según Lares (2009), expresa que los factores de la calidad de vida, deben incluir diversos contextos, a fin de poder analizar el ambiente laboral del trabajador, desde perspectivas económicas, sociales, psicológicas y otras, y así obtener una visión global de la problemática



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

que incide en las interrelaciones, organización-trabajador, clasificándolos de la siguiente manera:

En este sentido, Branden (2010), considera que el conocimiento de los factores que influyen en la calidad de vida laboral resulta de extrema importancia para la institución pues el trabajo es una actividad humana individual y colectiva, que requiere de una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, entre otras), que los individuos desempeñan esperando en cambio compensaciones económicas y materiales, más también psicológicas y sociales, que contribuyan a satisfacer sus necesidades.

Participación

Para Ivancevich (2010) Se refiere al grado por medio del cual los miembros de las organizaciones, participan y controlan el proceso de toma de decisiones. El objetivo básico es que la participación y el control deben ser practicados por todos los sectores que configuran la empresa, sobre las bases de las responsabilidades asignadas a cada sector y bajo criterios pluralistas.

Por ende, la participación significa que los trabajadores y empleados de determinada organización se involucran en el proceso de toma de decisiones a diferentes niveles de la misma. Pero ese aspecto de involucrarse no significa que dichos miembros determinan la conducta de la empresa o institución. Ellos pueden incluir en los resultados de determinadas decisiones. En otras palabras, una parte de la organización tiene mayor poder y autoridad que otros sectores. Esa parte puede ser: dueños de los medios de producción, accionistas gerentes, miembros de partidos políticos, grupos religiosos, entre otros.

En ese sentido Benavides (2009), la organización determinan las políticas, planes, programas y otros aspectos de la misma, logrando así, la posibilidad de los trabajadores y empleados en tener suficiente poder para determinar los resultados de las empresas o instituciones. En síntesis, la participación no implica control a pesar de sus diversas manifestaciones e intensidad; por su parte el control si implica participación en todos los niveles del proceso de toma de decisiones dentro de las empresas, más la determinación de las políticas,



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
DOS MIL DIECISEIS



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

conductas y demás acciones de las mismas. Es por esa razón, el factor participación y control es crucial para categorizar la calidad de vida en el trabajo.

De las evidencias anteriores, y a criterio de la investigadora la participación y el control son indicadores que puede mejorar la calidad de vida en el trabajo y la aceptación de las decisiones, fomenta la motivación y la autoestima, incrementando las relaciones interpersonales de los trabajadores; razón por la cual se determinó la importancia de este factor para el referido estudio.

Equidad económica

Según Lares (2009) significa más que el salario básico, se identifica como una distribución equitativa en el ingreso y bienestar del trabajador siendo mayor el control económico sobre los recursos materiales como financieros. Este concepto debe ser tratado desde el punto de vista justo como equitativo de los ingresos percibidos en el trabajo. esto se debe a las diferencias entre los sueldos como otros beneficios recibidos por los ejecutivos así como los trabajadores de la empresas, los cuales eran aceptados en el pasado; pero en la actualidad esas grandes diferencias se consideran injustas, desde todo punto de vista.

En base a lo anterior, señala Herazo (2011) la equidad económica se valoriza para conceptualizar la calidad de vida en el ambiente laboral, la misma tiene que ver con las desigualdades manifestadas en el lugar de trabajo en materia de ingresos y beneficios adicionales percibidos por los actores del proceso de producción. En consecuencia la desigualdad puede acarrear sentimientos de justicia que tarde o temprano se revelaran.

Atendiendo a estas consideraciones; refiere la investigadora, un aspecto muy significativo para este estudio es el hecho de cómo mediante el indicador equidad económica los hospitales públicos de segundo nivel puedan determinar, si la distribución del ingreso de sus trabajadores, existe un equilibrio entre las funciones que ejercen y el sueldo percibido. Asimismo es importante destacar el rol que debe ejercer la institución al momento de establecer las escalas salariales, de manera tal, que el sueldo tenga equidad internas y externas.

Alineación en el trabajo



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Para Lares (2009), la alineación es analizada desde dos perspectivas fundamentales: desde la perspectiva del estudio de los procesos sociales y desde un análisis de los estados psicológicos del individuo, en función de sus relaciones laborales. Asimismo, la alineación del trabajo refleja un sentimiento de insatisfacción con el desarrollo profesional y de la carrera en las organizaciones. La alineación de las relaciones significativas, manifiestan un desagrado con las relaciones sociales en las cuales participa el individuo.

Por lo tanto refiere Benavides (2009) sobre la importancia que tiene la alineación entre las metas individuales con las organizacionales, la empresa debe desarrollar un clima agradable, fomentando así, relaciones sociales las cuales son importantes para todo ser humano y necesarias para desenvolverse en el ambiente laboral, porque de lo contrario puede acarrear, insatisfacción con los compañeros de trabajo, deseo de cambiar de organización, ausencia de compromiso organización, entre otros.

Asimismo, a criterio de la investigadora es posible plantear que aquel criterio de diferenciación será función del grado de adhesión a la norma de alineación de estos mismos individuos para el caso específico de este estudio, razón por la cual se consideró pertinente asumir este factor para evaluar la calidad de vida.

Ambiente físico

A pesar del desarrollo tecnológico y el mejoramiento de las condiciones de vida; las prácticas del proceso productivo en las sociedades industrializadas, así como también en aquellas que se categoriza en vías de desarrollo, han traído como consecuencias amenazas por parte del medio ambiente laboral, a la salud física y mental de los trabajadores.

Es por ello que para Gento (2009) en este aspecto, se evidencia la importancia de tratar de eliminar o controlar las causas que producen muertes, enfermedades y limitaciones físicas en la organización industrial. Aunado a esto la multiplicidad de químicos utilizados en la industria, ha agregado a los peligros que se suscitan en el lugar del trabajo, una nueva amenaza a la salud e higiene laboral.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

En sus investigaciones sobre el proceso laboral, Skinner (2002, citado por Torney 2011) argumenta que los costos que implica ignorar la relación entre los comportamientos organizacionales y problemas de salud, se reflejan en los altos índices de ausentismos, excesivo recargo en los costos producidos por enfermedades y accidentes laborales, baja productividad, altas primas de seguros médicos y otros síntomas similares.

En función de lo anterior, la investigadora considera que el ambiente físico constituye un factor importante a tener en cuenta al momento de evaluar la calidad de vida en un ambiente laboral, dado que su deterioro incide directamente en la productividad laboral del personal, así como en la eficiencia y eficacia con la que desempeña sus labores.

Satisfacción por el trabajo

Para Robbins y Coulter (2010) es considerada como un estado psicológico que presenta los individuos y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de metas y expectativas personales. Es algo que las personas experimentan y sienten.

En contraste con estas perspectivas, señala Gento (2009) se encuentra las llamadas teorías de proceso las cuales tienen por objetivo describir la interacción existente entre diversas variables relacionadas con la satisfacción en el trabajo. Las teorías de procesos ven a la satisfacción en el trabajo determinada por, no solamente la naturaleza del trabajo y su contexto, sino también por las necesidades, valores como expectativas que manifiestan los individuos en relación con su trabajo.

Dentro de ese orden de ideas, para la investigadora es importante referir que el salario va más allá, de lograr la satisfacción del trabajador, se ha valorizado aquellos aspectos que tienen que ver con su desempeño; lo cual ha traído como consecuencia la implantación de programas de seguridad social, los cuales propenden al mejoramiento del individuo en su salud aptitudes para el trabajo y un aspecto fundamental como lo es el desarrollo de carrera en la empresa donde se lleva a cabo las actividades laborales del trabajador.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Autoestima laboral

Para Lares (2009), cuando el trabajo estimula la autonomía, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de los logros; la auto-identificación en el trabajo es valorizada ampliamente y considerada como una condición significativa para mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral. Es así como se puede afirmar que el trabajo cumple un rol crucial en los componentes psicológicos, sociales y económicos que inciden en nuestras vidas, y consecuentemente cumple un papel importante en la formación de la autoestima e identidad.

Por estas razones, los psicólogos han propuesto que una buena calidad de vida en el trabajo no es solo seguridad y buen ambiente físico; sino también debe considerar el enriquecimiento del trabajo para que el mismo produzca en el trabajador sentimientos de auto-expresión, auto-valoración y desarrollo personal.

Por lo tanto, señala la investigadora que el componente autoestima del trabajador, se configura como dimensión psico-social que es importante considerar en la organización. La misma se define en función de los procesos de identificación organizacional, conocimiento acerca de si mismo dentro del ámbito de su trabajo.

RECORRIDO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

.Según lo reseña Chávez (2008), la tipificación de una investigación se establece de acuerdo con el tipo de problema que se desea solucionar, los objetivos que se pretendan lograr y la disponibilidad de recursos necesarios para la consecución de la meta propuesta. Para el caso de estudio, será de tipo descriptivo y de campo, por cuanto se partirá en determinar la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores.

Diseño de la Investigación

De acuerdo a lo planteado por Márquez (2009), el objeto del diseño es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

y su forma es la de una estrategia o plan general que determine las operaciones necesarias para hacerlo. De acuerdo con la naturaleza de la investigación, esta se define como no experimental, ya que el propósito fundamental es describir las variables calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores, sin alterar bajo ningún aspecto la manipulación en términos prácticos.

Población

La población según Tamayo y Tamayo (2010), es la totalidad del fenómeno a estudiar y donde las unidades de tal población poseen al menos una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación, mientras que la muestra descansa en el principio que las partes representan al todo y por tal refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo cual nos indica que es representativa. a continuación se presenta la conformación de la población en el siguiente cuadro.

Cuadro 1
Características de la Población

HOSPITALES NIVEL DOS COLOMBO-VENEZOLANOS	CANTIDAD DE EMPLEADOS
URIBIA - COLOMBIA	35
SAN RAFAEL DEL MOJAN - VENEZUELA	24
TOTAL	59

Fuente: Secretaria de Salud Departamento de la Guajira Colombiana(2014) Secretaria de Salud Alcaldía Guajira Venezolana (2014)

En tal sentido, es necesario concretar la técnica de recogida de datos, lo que implica, de acuerdo con Márquez (2009) una forma específica de emplear un instrumento y responde a la interrogante con qué, de tal manera En el caso de la presente investigación, los dos cuestionarios para medir las variables, quedaron estructurados de la siguiente manera: El primer instrumento, utilizado para medir la variable calidad de vida, quedó conformado por 30 ítems en su versión final. El segundo Instrumento, estuvo dispuesto para evaluar la variable satisfacción laboral, contiene 24 ítems en su última versión.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Tabla 1
Factores de la Calidad de Vida en el Trabajo

Categoría de Respuestas		Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Desviación Estándar	Promedio Indicador	Categoría
Indicador	Ítems	5		4		3		2		1				
		Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Participación	1 - 3	11	6.21	11	6.21	21	11.86	85	48.02	49	27.68	31.79	2.15	Poco Adecuado
Equidad Económica	4 - 6	9	5.08	10	5.65	18	10.17	80	45.20	60	33.90	32.55	2.03	Poco Adecuado
Alineación en el Trabajo	7 - 9	19	10.73	33	18.64	46	25.99	63	35.59	16	9.04	19.53	2.86	Med. Adecuado
Medio Ambiente Físico	10 - 12	15	8.47	9	5.08	11	6.21	84	47.46	58	32.77	33.84	2.09	Poco Adecuado
Satisfacción en el Trabajo	13 - 15	2	1.13	8	4.52	11	6.21	98	55.37	58	32.77	41.51	1.86	Poco Adecuado
Identidad y Autoestima Laboral	16 - 18	20	11.30	34	19.21	40	22.60	64	36.16	19	10.73	18.35	2.84	Med. Adecuado
TOTAL	1 - 18	54	7.63	63	8.90	96	13.56	312	44.07	183	25.85	108.03		
Promedio de la Dimensión		2.28												
Categoría de la Dimensión		Poco Adecuado												

En cuanto a la información expresada en la tabla 1, la mayoría de las respuestas dadas por los sujetos se encontraron en la alternativa Casi Nunca con una frecuencia de 312, que representa el 44.07% del total de las mismas. A continuación se señalaron las alternativas Nunca (25.85%), Algunas Veces (13.56%), Casi Siempre (8.90%), Siempre (7.63%); con un promedio ponderado de 2.28 ubicando a la dimensión en la categoría Poco Adecuado

En consecuencia los factores de calidad de vida, las cuales resultaron de acuerdo a la opinión de los sujetos de las instituciones objeto de estudio, como poco adecuado; producto del resultado de la valoración de los indicadores participación, equidad económica, medio ambiente físico, satisfacción en el trabajo, considerado en la categoría poco adecuada. Mientras que los indicadores alineación en el trabajo e identidad y autoestima laboral fueron ubicadas en la categoría medianamente adecuados.

Es importante destacar que estos resultados evidencian la percepción del personal de los hospitales de II nivel de los estados fronterizos como lo son el departamento de la Guajira colombiana y el estado Zulia. Al comparar estos



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

hallazgos con la teoría manejada por Lares (2009) quien expresa que estos factores se encuentran inmersos en la calidad de vida en el trabajo y puede influir en menor o mayor escala dependiendo de cómo lo maneje la organización. En este sentido, se evidencia una alta coincidencia por cuanto, existen unos factores que influyen positivamente como la alineación en el trabajo y la identidad y autoestima laboral.

No obstante, a criterio de la investigadora, se avala lo señalado por el autor citado entendiendo que tanto el personal del contexto colombiano como el venezolano asumen un comportamiento alineado en estas instituciones que atiende al sector salud, está en capacidad de alinearse sin la mayor complicación con la misión y visión organizacional.

CONCLUSIONES

Luego de presentado y discutido los resultados se procede a dar respuesta a los objetivos diseñados para este estudio por medio de las conclusiones.

Los factores de la calidad de vida en los hospitales públicos de segundo nivel colombo-venezolanos; se concluye que los mismos resultaron poco adecuados y caracterizados de la siguiente forma:

En cuanto a la alineación en el trabajo, el nivel de compromiso con las orientaciones de los está limitada por barreras personales.

La participación de los trabajadores está sujeta a los intereses de los directivos.

La equidad económica, no se corresponde con las expectativas del trabajador.

El ambiente físico no cumple con los seguimientos del cargo y las tareas que se desarrollan.

La satisfacción en el trabajo, queda sujeta al estado de ánimo y a la percepción del trabajador.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

La identidad y el autoestima son vulnerados por los factores externos como la política.

RECOMENDACIONES

Presentadas las conclusiones, se orientaran algunas recomendaciones que permitirán a las instituciones objeto de estudio atender lo siguiente:

Dar a conocer los resultados a los miembros del sector salud, tanto en Colombia como en Venezuela, con el fin de generar las estrategias pertinentes para atender las recomendaciones de interés.

Promover actividades de talleres, seminarios, cursos, mesas de trabajo sobre el personal de las instituciones de salud públicas en Colombia y Venezuela, por un tiempo de duración de 64 horas; cuyo propósito será hacer comprender la importancia de contar con un equipo de trabajo comprometido con la organización.

Desarrollar ciclos de conferencias sobre las actitudes sobre trabajos que requieren esfuerzo mental, durante 8 horas semanales, durante un mes; el propósito de la misma es proporcionar al personal herramientas y estrategias para abordar este tipo de trabajo.

Monitorear el desarrollo neto del personal luego de cumplidas las recomendaciones anteriores para determinar el comportamiento posterior a la capacitación.

Replicar en sus meses instrumentos para evaluar el comportamiento del personal en las instituciones objeto de estudio luego de conocidos los resultados y aplicadas las acciones preventivas y correctivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benavides, O (2009). Competencias y Competitividad. Diseño para las Organizaciones Latinoamericanas. Colombia: Mc Graw Hill.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

Branden, N. (2010). La Psicología de la autoestima. Editorial Paidós

Chávez, N (2008). Introducción a la investigación educativa. Editorial la columna. 3era. Edición.

Chiavenato, I (2008). Administración de recursos humanos. Editorial Mc

Gento, S. (2009). Gestión y Supervisión de centros educativos. Editorial EUNED. México.

Herazo, H. (2011). Educación para la salud. Arán Ediciones.

Ivancevich, J. (2010). Gestión Calidad y Competitividad. España: Mc Graw Hill.

Lares, A. (2009). Calidad de vida en el trabajo. Consultores y asociados Caracas – Venezuela,

Márquez, O. (2009) El proceso de la investigación en las ciencias sociales. Barinas, Venezuela. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Universitaria.

Pérez, S. (2013). La Gestión y la comunicación de crisis en el sector salud. Univ Pontifica Comillas

Robbins, S. y Coulter, T. (2010). Comportamiento organizacional. McGraw Hill. México

Tamayo y Tamayo, M. (2010). El proceso de la investigación. Editorial Limusa.

Torney, A. (2011). Guía de gestión y dirección de enfermería. Elsevier Health Sciences.