



ISSN. 1690-074X

DEPOSITO LEGAL pp.2002-02ZU1289

REVENCYT RVF007

INDIZADA EN :

CATALOGO LATINDEX

CLASE

BASE DE DATOS REDECONOMIA

DIALNET

UNIVERSIDAD DEL ZULIA

NUCLEO COL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO GERENCIAL

REVISTA ARBITRADA FORMACIÓN GERENCIAL

REVISTA DE GERENCIA EN ÁREAS ECONÓMICAS

HUMANÍSTICAS Y TÉCNICAS



REVISTA
ARBITRADA
FORMACIÓN
GERENCIAL

AÑO 18, No.2
Noviembre 2019

Formación Gerencial, Año 18. N° 2, Noviembre 2019
ISSN 1690-074X

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LOS CENTROS PRIVADOS DE SALUD DEL MUNICIPIO SAN JUAN DEL CESAR

Soledad Zabaleta Montero*

Janeka López**

Maryori Manjarrez***

Recibido: Junio 2019

Aprobado: Octubre 2019

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la calidad de vida en el trabajo en los centros privados de salud. Metodológicamente el estudio fue de tipo analítico con un diseño de campo, no experimental, transeccional. La población se conformó por tres (03) empresas privadas de salud ubicadas en el municipio San Juan del Cesar Colombia, con un total de (37) empleados. Los datos se recabaron aplicando un instrumento tipo cuestionario bajo la escala de Likert, validado por (03) expertos en la materia, con una confiabilidad de 0,86 a través del coeficiente Alpha Cronbach. Los resultados determinaron que las empresas privadas de salud la calidad de vida en el trabajo se desarrolla en un nivel moderado. Finalmente se concluye que estas empresas no desarrollan en forma armónica los elementos que de manera directa benefician o afectan a los empleados.

Palabras clave: Calidad de vida, trabajo, empresas privadas.

* Magister Scientiarum en Educación, Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA). E-mail: smzabaleta@uniguajira.edu.co

** Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA). E-mail: jrlcontreras@uniguajira.edu.co

*** Magister en Gerencia de Proyectos e Investigación, Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA). E-mail: mmanjarres@uniguajira.edu.co

QUALITY OF LIFE AT WORK IN THE PRIVATE HEALTH CENTERS OF THE SAN JUAN DEL CESAR MUNICIPALITY

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the quality of life at work in private health centers. Methodologically, the study was of an analytical type with a field design, not experimental, transectional. The population was formed by three (03) private health companies located in the municipality of San Juan del Cesar Colombia, with a total of (37) employees. The data was collected by applying a questionnaire-type instrument under the Likert scale, validated by (03) experts in the field, with a reliability of 0.86 through the Alpha Cronbach coefficient. The results determined that private health companies' quality of life at work develops at a moderate level. Finally, it is concluded that these companies do not develop harmoniously the elements that directly benefit or affect employees.

Keywords: quality of life, work, private companies.

INTRODUCCIÓN

La tendencia actual de las organizaciones, es propiciar o crear ambientes laborales o de trabajo acorde para que los trabajadores se sientan motivados y satisfechos, lo que les permita alcanzar mayores habilidades y conocimientos para un mejor desempeño en el trabajo.

La gestión del talento humano se orienta hacia el logro de los objetivos organizacionales a través de un capital humano comprometido, motivado y satisfecho, con miras a lograr la sinergia entre los equipos de trabajo dentro de la empresa. En este sentido, uno de los aspectos fundamentales en la relación de trabajo es el referente a la calidad de vida en el trabajo otorgada al trabajador en retribución por el trabajo del mismo en la organización.

Si bien es importante hacer sentir satisfechas a las personas por su tiempo y esfuerzo dedicados a la organización, esto puede resultar insuficiente ante los cambios así como las exigencias de un entorno sumamente competitivo y voraz. De igual manera, la cotidianidad empresarial se ve afectada por problemas relacionados con el comportamiento de los trabajadores tales como el ausentismo, desempeño bajo y poco satisfactorio en la realización de sus funciones; lo cual deriva en una disminución de la productividad y por ende de las

ganancias de la organización, razón por la cual se busca evaluar la calidad de vida laboral.

Las organizaciones actualmente se encuentran inmersas en un mundo globalizado y competitivo; en este sentido es necesario que la alta gerencia implante mecanismos para que permitan cumplir con sus objetivos, tales como: planeamiento estratégico, tecnología de punta, políticas de personal, entre otros; logrando así disponer de una fuerza de trabajo motivada para lograr un desempeño del personal eficaz y eficiente y al mismo tiempo satisfacer las expectativas y aspiraciones de los mismos.

De allí la importancia de crear ambientes laborales más propicios y motivadores, con el propósito de satisfacer las necesidades de los trabajadores entre las cuales se pueden mencionar: condiciones de trabajos seguros e higiénicos, seguridad en el puesto, oportunidad de avanzar por méritos y sentir a la empresa como apoyo permanente de desarrollo integral, personal y familiar.

En relación a lo anterior, en el ámbito laboral se requiere elevar los estándares de calidad del empleo así como de las condiciones de trabajo para que la competitividad se base en el uso inteligente de los recursos disponibles para el ejercicio de las funciones. Dentro de ese contexto, el recurso humano juega un papel

fundamental y es allí donde radica uno de los mayores retos organizacionales; el cual consiste en lograr el pleno progreso de este activo, influir positivamente en su desempeño, fomentar su realización para finalmente optimizar la calidad de vida laboral; tanto dentro como fuera de la organización donde presta sus servicios y se desarrolla en forma integral.

En el marco actual, la modernidad ha obligado a las sociedades a adaptarse a los diversos patrones científicos/tecnológicos que con el devenir de la historia han marcado el desempeño de las organizaciones, proceso en el cual el conocimiento se une a la diversidad de instituciones e instancias de interacción del hombre. En este proceso de tecnificación del conocimiento se encuentra inmerso el talento humano, la tecnología, los procesos organizacionales y la diversidad de recursos con los cuales cuentan las empresas; los cuales han evolucionado con la finalidad de establecer pautas para medir la relación existente entre el conocimiento, la aplicación de este y su uso dentro de la organización como parte del aprendizaje.

Razón por la cual el talento humano es considerado como un activo fundamental en el manejo de los recursos empresariales, esta es la principal característica de una organización inteligente poseer un personal capacitado, incentivado y

motivado hacia el desempeño de un colectivo donde se promulgue el aprendizaje como factor de desempeño; lo cual fomenta la imaginación, sentimientos, experiencias, aspiraciones y deseos de progreso; es decir mejora la calidad de vida de los empleados así como el establecimiento de estándares que permitan medir el grado de satisfacción y comparar los estándares desarrollados versus los planificados.

Es así como la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante el desempeño de su actividad en ella, la misma comprende un conjunto de diversos factores tales como la satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salarios recibidos, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo, la organización, libertad de decidir, posibilidad de participar y establecer comunicaciones entre otros elementos característicos y propios de la gestión de talento humano dentro de una entidad.

Al respecto Casares (2007), señalan que el factor humano es causa generadora de productividad y por ello constituye el origen o motor de toda organización. Por cuanto el activo humano se considera un elemento primordial, decisivo en la

evolución, consolidación así como en el futuro de las organizaciones. El autor señala que desde hace tiempo, los entes productivos así como los prestadores de servicios han orientado sus acciones empresariales hacia el aumento tanto de la eficiencia como del rendimiento, al recurrir a la reingeniería en los procesos productivos, los controles permanentes en el uso de los materiales y los equipos de trabajo así como la implementación de tecnologías innovadoras para optimizar el desempeño de los procesos y/o la prestación de los servicios.

Para Chiavenato (2010), el talento humano constituye el principal activo de toda organización; de allí surge la necesidad de que éstas sean más conscientes, estén atentas hacia los empleados en los diversos procesos de socialización dentro de las empresas. Razón por la cual las organizaciones deben realizar inversiones en el talento humano para lograr la voluntad de participación de sus empleados y generar la formación necesaria para obtener el mejoramiento de sus funciones. Es decir, incentivar al desempeño de la conducta del empleado hacia acciones creadoras; en los cuales se pueda tomar en cuenta su deseo, autorrealización así como el cumplimiento de los deberes impuestos.

En ese mismo orden de ideas, las organizaciones deben orientar sus acciones hacia el talento humano, al ser considerado como un elemento crítico para operar y alcanzar el éxito. Por ello la variable calidad de vida en el trabajo constituye un factor relevante para todo ente, puesto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo como el estilo de gerencia, ambiente de trabajo agradable, autonomía para la toma de decisiones entre otros factores. Sin duda el perfeccionamiento oportuno de esta característica permite aumentar el desempeño del personal, en base a la satisfacción del talento humano que integra y se desempeñó en la organización (como ente social, productivo o prestador de servicios dentro de un entorno bajo condiciones de operatividad y complejidad.

Ante esa exposición y según el criterio de Chiavenato (2010), la calidad de vida en el trabajo se concibe como un concepto que conduce inevitablemente a interpretaciones subjetivas de toda índole, sin embargo se le asigna una relevante importancia al componente participación en el desempeño de la labor; esto se debe a que sin la presencia del mismo no es posible lograr los objetivos comunes y por ende una mayor efectividad en el desempeño del trabajo así como de la organización.

Es así como la calidad de vida en el trabajo se basa en cinco áreas, las cuales son: bienestar físico con conceptos como salud, seguridad física, bienestar material en relación a los ingresos, pertenencias, vivienda, transporte, bienestar social relaciones personales, amistades, familia, comunidad, bienestar de desempeño productividad, contribución, educación y bienestar emocional autoestima, mentalidad, inteligencia emocional, afinidad.

Para la Organización Mundial para la Salud (OMS, 2006) la calidad de vida en el trabajo se enuncia como la percepción de un individuo de su situación de vida; puesto que es un contexto de cultura así como de sistemas de valores en relación a los objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Es un concepto amplio operacionalizado en áreas o dominios: la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y su relación con las características más destacadas del medio ambiente en el cual se contextualiza la organización así como de los empleados.

La calidad de vida en el trabajo y el desempeño del personal encuentran fundamentos en los valores, el nivel de ingreso percibido, así como en las satisfacciones de orden laboral que conducen a las mejoras en los empleados, el grupo familiar o la comunidad; en un

momento y espacio específicos. Es decir, guarda relación en un sentido con mediciones estadísticas (establecer el nivel de calidad de vida en el trabajo de las poblaciones a través de la observación de datos específicos y cuantificables), así como también con una variable espiritual o emotiva establecida a partir de la actitud asumida por cada individuo o comunidad para enfrentar el fenómeno de la vida.

Sin duda alguna la calidad de vida en el trabajo fomenta el desempeño del personal, por ende se logra la satisfacción de las personas en la organización; con esto se destaca la colaboración, protección de la dignidad, la integridad y los valores personales dentro de ella; a su vez facilita eliminar aspectos distorsionados en los niveles de superioridad; lo cual destaca las actividades operacionales de la mejor manera con eficiencia y dedicación en el área laboral.

Dentro de esa perspectiva, las organizaciones de servicios, instituciones financieras, educativas, comerciales y franquicias, deben ejecutar esfuerzos importantes en la búsqueda de la adaptación de los modelos gerenciales y la aplicación de políticas de beneficios al personal; lo cual generalmente las obliga a modificar su misión, visión, y plan de acción. Por estas razones, el talento humano se motiva a modificar de forma continua su conocimiento, habilidades y capacidades; crear

nuevos valores para combinar los objetivos organizacionales con la filosofía de trabajo; estableciendo una adaptación a las exigencias de la nueva economía.

El planteamiento anterior sirve de base para el desempeño de las actividades en las tres empresas prestadoras del servicio de salud existentes en el municipio San Juan del Cesar del Departamento de La Guajira, las cuales dentro de su filosofía de gestión se plantean contar con un personal capacitado, calificado y orientado a brindar un óptimo servicio relacionado con la salud. La principal premisa organizacional es planificar y ejecutar estándares para el desempeño oportuno del talento humano, al considerarlo como un activo primordial en el arduo, continuo y medular proceso de prestación de servicio de salud a la colectividad.

Evidentemente la calidad de vida en el trabajo está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo; las cuales por definición se consideran como cualquier característica que puede tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad así como para la salud del trabajador. Una calidad de vida en el trabajo afectada por una gestión de unos factores psicosociales determinados supone considerar a dicha calidad de vida como dinámica en una organización

del trabajo. Este proceso no estático debe mantener, aumentar, mejorar el bienestar físico y psíquico del trabajador pues esto significa el aumento dentro de los niveles de rendimiento.

Para algunas personas evitar las condiciones de riesgo laboral supone un sacrificio, razón por la cual se orienta la conducta del talento humano hacia la seguridad y la salud equivale a vida laboral. Donde el desempeño de condiciones de trabajo, propiedades que pueden suponer riesgos desajustadas con relación a las capacidades de decisión personales para evitar el riesgo; más pronto que tarde supondrá sufrimiento. Sin embargo, desarrollar así como orientar las competencias a los estándares requeridos por las condiciones de trabajo, evitará la consecución de consecuencias negativas en la calidad de vida en el trabajo más aun dentro del marco de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

En este tipo de organizaciones la calidad de vida en el trabajo no sólo depende de los otros, también el talento humano se considera como sujeto activo y responsable; al utilizar en forma efectiva los equipos de trabajo, de protección personal, bioseguridad, entre otros y enseñar a los demás que existen metodologías seguras como oportunas. Es decir la entidad de salud se debe orientar al diseño de una organización del

trabajo en la cual predomine la participación de los trabajadores en relación a la realización de sus funciones, el enriquecimiento progresivo de los puestos de trabajo, la creación de motivadores intrínsecos y un liderazgo transformacional.

Es decir la calidad de vida en el trabajo no se debe visualizar en direcciones opuestas, sino una única orientación en la cual la meta a conseguir sea humanizar el lugar de trabajo dando respuestas a las necesidades de los trabajadores y de los beneficiarios del servicio. Esto consiste en reconocer que los puestos de trabajo, la organización así como la gestión organizacional pueden suponer riesgos para la salud del trabajador y por tanto se debe desarrollar una adecuada gestión de estos factores.

Dentro de ese orden de ideas, cabe destacar que en los actuales momentos de intenso estrés organizacional las empresas prestadoras de salud; quienes se encuentran en una situación poco balanceada, por tanto existen hallazgos de que la calidad de vida en el trabajo y las relaciones interpersonales entre sus empleados no se desarrollan en forma oportuna; las entrevistas preliminares con el personal (tanto operativo como administrativo) permitieron reconocer la presencia de diferencias en la escala de valores y la capacitación como estrategia de mejoramiento,

para lograr el óptimo desempeño de los empleados.

Además de lo anteriormente expuesto, dentro de la organización los empleados manifiestan que existe apego al desempeño de las funciones ejercidas por determinados empleados, quienes con un rendimiento poco satisfactorio logran escalar dentro de la organización; situación que se traduce en el descontento por parte de otros empleados a los cuales no se les reconoce en forma efectiva su actuación. Aunado a esto, se presenta un constante descontrol en el desempeño de las políticas salariales, lo cual acrecienta el malestar emocional en los empleados.

A su vez, parte del personal manifiesta que no se cumple en forma progresiva con la capacitación; razón por la cual no se logra eficiencia en los estándares pautados. Esta situación da origen al retraso en los beneficios derivados de la contratación. En efecto, las entrevistas preliminares permiten suponer que existe un descontento en el talento humano producto de un inapropiado fomento de la calidad de vida en el trabajo.

DESARROLLO

Calidad de vida en el trabajo.

La calidad de vida en el trabajo, es de gran importancia puesto que tiene derivaciones en aspecto

emocional del empleado; en las organizaciones si el factor humano no se encuentra satisfecho su desempeño no será el deseado por la empresa. Como bien es dicho, se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral, donde la finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados (además esto contribuye a la salud de la organización).

Los elementos de un programa típico comprenden aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad en el trabajo de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desempeño de habilidades, la reducción del estrés ocupacional y las relaciones entre empleados.

Como lo establece Chiavenato (2010: 89), esta variable representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante el desempeño de su actividad en ella. La misma comprende diversos factores (satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salarios recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir liberta de participar). Por su parte, Ivancevich (2010: 12), establece que

la calidad de vida en el trabajo es el concepto un tanto general que se refiere a varios aspectos de la experiencia de trabajo, factores como estilo de gerencia, supervisión, libertad, y autonomía para tomar decisiones en el puesto, entorno material grato, seguridad en el trabajo y tareas significativas.

Finalmente, Fernández (2009: 94), plantea que la calidad de vida en el trabajo representa el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desempeño como ser humano. En consecuencia, representa el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral en el cual los individuos realizan sus funciones en una determinada organización.

De acuerdo con lo antes expuesto y concluyendo en relación a la variable en estudio se establece que desde esta perspectiva se constituye en un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente tanto en la especialización como en la eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evolucionó, fue utilizando la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra

para alcanzar su objetivo de eficiencia. Existen factores estructurales que determinan las condiciones de vida laboral dentro de una organización, entre estos se encuentran: condiciones de trabajo, salud, remuneración, comunicación, relación jefe subordinado.

La educación es otro indicador que se refiere a todo lo que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados y cuyo propósito es preparar a la persona para la vida. Es decir para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. En este orden de ideas, siguiente los factores determinantes sobre la calidad de vida en el trabajo referida por los autores destacan la Remuneración como la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente de una relación de intercambio entre las personas y la organización.

Elementos del medio ambiente laboral.

Como lo señala, Cáceres (2007: 145), los elementos del medio ambiente laboral es el entorno en el cual una organización opera incluyendo aire, agua, tierra, recursos naturales, flora, fauna, seres vivos y sus interrelaciones (el entorno en este contexto se extiende desde el interior de la organización hasta el sistema global). Una parte

de este ámbito en que se halla el hombre es el medio ambiente del trabajo, cuando en él se produce desmejora en las condiciones ambientales puede dar lugar a enfermedades, siendo afectado el colectivo. En el ambiente de trabajo son varias las técnicas utilizadas en prevención, pero todas ellas están orientadas a la protección del trabajador.

En el mismo orden de ideas, Castillo (2011: 49), establece que los elementos del medio ambiente laboral lo integran las condiciones de seguridad e higiene que también forman parte del contexto de trabajo. Este tipo de circunstancias están reguladas por diversas leyes y convenios que hacen a la relación entre el empleador y el empleado. En este sentido, se establece que los elementos imprescindibles de este tipo que harán que en un trabajo existan las condiciones más óptimas son una correcta iluminación tanto natural como artificial, pues otorgará energía a los empleados; limpieza, plantas vivas que aporten oxígeno, muebles confortables y ergonómicos así como un colorido entorno para estimular la creatividad y la positividad.

Finalmente, para Vargas (2010: 55), lo relaciona con todos los elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral. Estos agentes

pueden influir de manera positiva o negativa (tanto en forma individual como colectiva). Generalmente estas condiciones no se mantienen en cuenta en el ámbito empresarial, sin embargo, en toda organización es preciso respetar principalmente la condición humana, debido a que ninguna entidad podría ser tal sin la presencia del hombre.

Partiendo de la conceptualización anterior se establece que el desempeño del medio ambiente laboral puede afectar a los hombres tanto dentro de la organización como fuera de ella, transfiriendo situaciones de trabajo al entorno familiar y social. Razón por la cual se deben ejecutar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo, las cuales deben ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores con la finalidad de ofrecer al empleado posibilidades reales de desarrollar su personalidad para servir a la sociedad.

En toda organización es preciso respetar principalmente la condición humana. Dado que ninguna compañía podría ser tal sin la presencia del hombre, sólo teniendo en cuenta primero al ser humano será posible atender todos los aspectos inherentes a la producción y a la productividad. En síntesis el hombre, la organización y el medio ambiente de trabajo se encuentran ampliamente relacionados entre sí y

conforman un todo en el cual cada uno es un elemento esencial en la interacción desarrollada dentro de la dinámica organizacional.

Salud e higiene en el trabajo.

Según Cáceres (2007: 148), se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo así como del ambiente físico donde se ejecutan. La Higiene en el trabajo está relacionada tanto con el diagnóstico como con la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y el ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, dirigido a la salud como a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Mientras que Castillo (2011: 53), señala que la Higiene en el trabajo por lo general cubre un contenido amplio y beneficioso tanto para la organización como para sus individuos; este debe orientarse a la ejecución de medidas que regulen las condiciones de salubridad en las cuales el empleados se encuentra inmerso (lo cual afecta su rendimiento y permanencia en la

organización), en función a los objetivos planificados.

Adicionalmente, debe integrar los servicios médicos adecuados, lo cual abarca (dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario). Estas facilidades deben incluir: exámenes médicos de admisión, cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por incomodidades profesionales, eliminación y control de áreas insalubres, registros médicos adecuados, supervisión en cuanto a higiene y salud, relaciones éticas de cooperación con la familia del empleado enfermo, utilización de hospitales de buena categoría así como exámenes médicos periódicos de revisión, entre otros).

Concluyendo con la conceptualización de Vargas (2010: 57), quien establece que es preciso señalar que la Higiene en el trabajo tiene como objetivos la eliminación, las causas de las enfermedades profesionales, reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos, así también prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones, aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo, con esto se puede lograr una adecuada educación a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos

existentes en la organización. Entre tanto, la empresa debe contar con mecanismos y herramientas de acción para desarrollar el bienestar laboral de cada uno de sus trabajadores, brindando así el confort y la calidad de vida tanto dentro como fuera de la empresa.

En base a lo anteriormente expuesto se establece que la Higiene en el trabajo se orienta a fortalecer la prevención en la organización. Donde los operantes de la misma tienen a su cargo transmitir normas y conocimientos a los grupos de trabajo (los cuales deben procurar motivar el respeto a las normas); con el fin de anticipar y corregir accidentes laborales relacionados directamente con la seguridad y la higiene. Prevenir riesgos asociados a las tareas diarias y rutinarias laborales habituales es muchas veces dificultoso. Las principales dificultades se relacionan con cambios de conducta, hábitos así como costumbres; además se debe concientizar que para prevenir se tiene como principal guía para efectivizar las acciones, las normas de higiene y seguridad dentro de las organizaciones a través de un personal capacitado.

Seguridad en el trabajo.

Como lo señala Cáceres (2007: 151), la seguridad en el trabajo se concibe como el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas

para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas. Un plan de seguridad en el trabajo implica, necesariamente, los siguientes requisitos:

a. La seguridad en sí, es una responsabilidad de línea y una función de staff frente su especialización.

b. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales preventivos.

c. La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción, las oficinas, los depósitos, entre otros.

d. El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo (lo cual requiere de un amplio proceso de dialogo).

Por su parte Castillo (2011: 57), establece que la seguridad en el trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización, entre otros importantes medios para el resguardo y bienestar

de los trabajadores en el área de trabajo. Así pues, mediante la aplicación de medidas técnicas.

Para concluir, Vargas (2010: 62), conceptualiza que la Salud Laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas; donde los empleados puedan desarrollar una actividad con dignidad y sea posible la participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad (lo cual se orienta a desarrollar una efectiva calidad de vida en el trabajo).

Por lo tanto y en función a los planteamientos de los autores se establece que la seguridad en el trabajo tiene por objeto la aplicación de medidas y el desempeño de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Donde el trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas obtienen una serie de aspectos positivos y favorables. No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde este se realice.

Programa de salud ocupacional.

El criterio de Cáceres (2007: 154), establece que la Programa de salud ocupacional es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas

involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo tanto seguro como saludable. También incluye protección a los compañeros de trabajo, familiares, empleadores, clientes, y otros que podan ser afectados por el ambiente de trabajo. La salud ocupacional, es eminentemente preventiva, esta se dirige a la fortaleza y bienestar del trabajador para evitar que éste se enferme o ausente de manera temporal o definitiva del puesto que desempeña en una organización.

En el mismo orden de ideas Castillo (2011: 61), la define como la ciencia y arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que pudieran ocasionar enfermedades, destruir tanto la salud como el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad. Se puede observar que el autor enfatiza en la prevención y control de los riesgos relacionados con el trabajo, para poder garantizar la integridad física y mental de los trabajadores.

Concluyendo con el señalamiento de Vargas (2010: 66), quien considera que entre los objetivos principales del programa de salud ocupacional se encuentran:

a. participación del empleado en cuanto a sugerencias en el programa de higiene y seguridad industrial,

b. eliminación de las causas de enfermedades profesionales,

c. reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de objetos físicos, d. prevención del empeoramiento de enfermedades o de lesiones.

Dentro de esta perspectiva y en base al planteamiento de los autores se establece que el desempeño del programa de salud ocupacional demanda una serie de lineamientos orientados al cumplimiento del conjunto de funciones y procedimientos eficaces para el logro tanto del bienestar laboral como del desempeño oportuno de las funciones de trabajo, entre las cuales se encuentran la creación, revisión y aprobación de las políticas de higiene y Seguridad en el trabajo (lo cual incluye la revisión y aprobación de los planes de seguridad así como la ejecución de inspecciones periódicas de seguridad tanto programadas como no programadas.

Todo con la finalidad de hacer investigaciones sobre los accidentes y recomendaciones preventivas (identificando las condiciones y hechos inseguros para aplicar los correctivos del caso). En este sentido, el empleado busca en la empresa que se le brinde posibilidades de progreso y que esta le asegure de manera efectiva el

realizar su trabajo en las condiciones físicas aceptables sobre el programa de salud ocupacional (las cuales garanticen su vida y salud sin exponerlos a riesgos ni enfermedades profesionales, totalmente evitables dentro de la organización). Sobre la base de estas ideas las probabilidades de riesgo de accidentes, pueden afectar la productividad, la eficiencia de la organización, el estado de ánimo de los trabajadores y la calidad de vida.

Planes de compensación.

El criterio de Juárez (2010: 76), señala que al hablar de compensaciones se incluyen los siguientes términos: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios (servicio de comedor, planes de retiro privados, entre otros.) e incentivos (premios, gratificaciones, otros.). La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite a la empresa tanto atraer como retener al recurso humano que necesita; mientras que a los empleados les da los medios para satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus dentro de la organización en la cual se desarrollan.

El autor Villegas (2011: 87), establece que los planes de compensación se conciben como la gratificación que los empleados

reciben a cambio de su labor, en cuanto la administración del departamento del personal garantiza la satisfacción de los empleados. Lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Orientando a encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción y la compensación.

Finalmente, Vega (2010: 101), determina que el término compensación se refiere a la combinación de sueldos, salarios y beneficios que un empleado recibe a cambio del trabajo. La compensación puede incluir los salarios más pagos de bonos, incentivos y beneficios; tales como la cobertura de atención de salud de grupo, seguro de incapacidad a corto plazo y contribuciones a una cuenta de ahorro para el retiro. Un plan de compensación a empleados refiere a todos los componentes la manera en que se paga la indemnización.

De lo anteriormente expuesto se establece que las personas reciben por su trabajo una parte importante denominada sueldo, incentivos y prestaciones. La otra parte de la compensación, corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones que este se realiza. La planificación del recurso humano, el reclutamiento, la selección, la ubicación, el desempeño, las

evaluaciones de desempeño y la planeación de la carrera profesional ayudan a coordinar los esfuerzos personales con las estrategias organizacionales formuladas y ejecutadas.

Política salarial.

Para Juárez (2010: 80), la Política Salarial es el conjunto de principios que ayudaran a la organización en lo que se refiere a la administración de remuneraciones. Toda política salarial es dinámica, porque tiene que ir cambiando, de acuerdo a las circunstancias que se pueden presentar dentro de las organizaciones involucradas en el proceso. Directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo, de acuerdo a los intereses y necesidades del entorno económico ampliamente cambiante.

En así como, Villegas (2011: 92), orienta que la aplicación de la política salarial se asocia con las determinaciones que tienen como finalidad distribuir equitativamente las cantidades asignadas para retribuir al personal, haciendo hincapié en la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación requerida para el desempeño eficiente de los diversos puestos de trabajo que se realizan en la organización.

Y por último, Vega (2010: 105), relaciona que la estructura organizacional es quien determina el

pago y los beneficios que recibirá cada empleado de acuerdo a la función que desempeñen dentro de la empresa. El objetivo principal de contar con un política salarial es ofrecer una remuneración equilibrada y constante a los empleados así como estimular a que realicen mucho mejor su trabajo. La gestión de recursos humanos establece este aspecto como básico para manejar el desempeño de la carrera de cada uno de los empleados, sin olvidar que esta política determina también los niveles de beneficios que obtendrá a lo largo de sus funciones dentro de la organización.

De lo anteriormente se establece que toda política salarial debe incluir las definiciones de las referencias para cada uno de los puestos de trabajos que componen el organigrama de la organización: Salario base, Horas extras, Bonos por productividad y antigüedad, Viáticos, dietas y gastos por transporte y Compensaciones no monetarias. Razón por la cual esta se plantea como objetivos: Cancelar a las personas las remuneraciones, Proporcionar una remuneración equitativa y constante a los empleados de acuerdo con sus obligaciones y responsabilidades asignadas, Motivar o estimular a los empleados para que logren mejorar su nivel de rendimiento, Alentar la contratación del personal calificado y una mayor productividad del mismo.

En síntesis, toda política salarial debe tomar en cuenta el sistema de recompensa al personal así como los beneficios sociales para captar a las personas más calificadas disponibles con el objeto de lograr la misión de la Institución, proporcionar una remuneración equitativa y constante a los empleados de acuerdo con sus obligaciones o responsabilidades asignadas, motivar a los empleados para que logren mejorar su nivel de rendimiento para finalmente alentar a la contratación del personal calificado que se oriente hacia una mayor productividad en los estándares organizacionales.

Programas sociales.

Como lo refiere Juárez (2010: 92), los programas sociales se establecen como la facilidad, comodidad, ventaja y servicio que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Donde es política de la empresa financiarlos en forma parcial o total. Por su parte, Villegas (2011: 97), señala que un programa social es una iniciativa destinada a mejorar las condiciones de vida de una población. Se entiende que un programa de este tipo está orientado a la totalidad de la sociedad (o al menos a un sector importante que tiene ciertas necesidades aún no satisfechas). Estos se orientan hacia una perspectiva paternalista y limitada, justificada por la

preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

En último orden, Vega (2010: 111), sostiene que los programas de beneficios sociales se consideran como una herramienta clave para aumentar el compromiso de los trabajadores en las empresas que buscan dinamizar y mejorar los resultados obtenidos. Así, además de motivar, retener talento e incrementar la productividad, la implantación de estos programas se transforma directamente en un aumento del poder adquisitivo para los empleados sin necesidad de que la empresa deba aumentar en un determinado porcentaje la escala salarial existente,

Partiendo de los enunciados de los autores se concluye que los programas de beneficios sociales son las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones derivadas de la relación laboral:

a. Los servicios de comedor de la empresa.

b. Los vales del almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación.

c. Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación.

d. Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacias, médico u odontólogo, debidamente documentados.

e. La provisión de útiles escolares para los hijos del trabajador

f. La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.

g. Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal.

h. El pago de gastos de sepelios de familiares a cargo del trabajador.

i. El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización.

j. Comodato de casa.

k. Seguros contra accidentes.

l. Seguros médicos paralelos al seguro social.

m. Servicios dentales.

n. Servicios accidentales.

Programa de carrera y vida.

El autor Juárez (2010: 1012), es un plan estructurado que abarca diversos aspectos: profesional, intelectual, social, familiar. Cada aspecto debe tener una meta específica, pues cada día se representan diferentes roles. Este modelo constituye en un estímulo hacia la meditación integradora de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias. Su desempeño brinda un marco de referencia para la toma de decisiones. Aunque no debe tomarse como algo rígido que limite las reacciones.

Mientras que Villegas (2011: 103), lo visualiza como un proceso pensado sistemáticamente al desempeño que se compone de metas y objetivos a lograr relacionados con el ámbito de estudio así como la vida cotidiana. Este plan debe estar integrado por:

1. Metas, objetivos, deseos bien definidos previo a hacer el plan

2. Creación de un sistema adecuado para llevar a cabo los elementos

3. Tomar en cuenta la necesidad de apoyo de acuerdo a los objetivos

4. Tomar precauciones y pensar en posibilidades y consecuencias de los actos y decisiones.

El diseñar un plan de vida y carrera tiene ventajas como el estar preparado para ciertas circunstancias y el seguir un camino pensado por el empleado. Además, este debe ser diseñado y ejecutado

en forma particular (lo cual se considera como una gran ventaja), mientras que su desventaja radica en el hecho de que puede llegar a limitar en ciertas circunstancias debido a que pueden frenar o cambiar el curso de acción a desarrollar en las organizaciones).

En último orden se presenta la conceptualización de Vega (2010: 114), donde la planificación de carrera y vida está diseñada para capacitar a las personas a concentrarse en los objetivos de carrera y vida y en cómo pueden hacer para lograrlo. Las actividades estructuradas conducen a la realización de inventarios de vida; discusiones de metas y la determinación de capacidades, capacitación adicional necesaria. El proceso de planeación de vida y carrera del dirigente, es dinámico y que gracias a su filosofía se adapta armónicamente a la realidad organizacional, permite que además de obtenerse los resultados de la organización, se obtengan los efectos personales del dirigente, tendientes a la autorrealización del individuo como ser integral.

De lo anteriormente expuesto se establece que el desempeño de los recursos humanos es un método efectivo para enfrentar varios de los desafíos que ponen a prueba la habilidad de las organizaciones modernas, donde la obsolescencia ocurre especialmente entre las

personas que han estado más tiempo al servicio de la organización. No suele originarse en el individuo, sino en su falta de respuestas y adaptación a las nuevas condiciones. El dilema de muchas organizaciones es particularmente difícil cuando se adopta una filosofía pasiva con respecto a la obsolescencia.

El objetivo básico del desempeño de gerentes es doble. El aspecto inmediato es elevar el nivel de efectividad, mejorando la realización de sus trabajos. Como resultado de este esfuerzo, se inicia el desempeño y se crea la oportunidad de estimar el potencial de futuro trabajo del individuo.

El objetivo a largo plazo es preparar a las personas con potencial reconocido tanto a avanzar como a asumir responsabilidades proporcionales a su capacidad. Existen variados beneficios, no directamente perseguidos, que resultan del desempeño de ejecutivos; el análisis de las necesidades origina la definición del trabajo y coopera a facilitar la planeación del personal.

En el proceso de planeación de carrera, se pueden distinguir 3 tipos de rutas de carrera, cuya utilización varía según el tamaño de la organización y la naturaleza de los cargos: La Ruta tradicional (donde el empleado avanza verticalmente hacia arriba a través de una línea definida de cargos). La Ruta de red

(cuando los diferentes puestos requieren habilidades semejantes, formar familias de puestos y el empleado se mueve en direcciones horizontales y verticales en forma alternativa, según cumpla con los requisitos.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolla de tipo analítico, con la intención de ubicar, recolectar y describir los principales atributos que se encuentran dentro del contexto objeto de estudio, el propósito es señalar el tipo de información que se necesita, así como el nivel de análisis que deberá realizar. La investigación es el proceso en el cual se establecen una serie de etapas o fases orientadas a la finalidad de analizar un determinado problema, situación o hecho en la realidad; tal como lo expresa la orientación de la actual investigación la cual tiene como finalidad analizar la calidad de vida en el trabajo y desempeño del personal en las empresas en los centros privados de salud del municipio San Juan del Cesar.

Rodríguez (2012), señala que la investigación analítica es un procedimiento complejo; centrado en establecer la comparación entre variables generadas. Además, se refiere a la proposición en las hipótesis planteadas por el investigador para su comprobación. Se asocia tanto a los datos

estadísticos como de control, para generar una hipótesis sobre un hecho ocurrido, o por ocurrir.

Mientras que para Méndez (2006), la investigación analítica se orienta hacia la búsqueda intencionada o soluciones a problemas científicos. Esta se basa en la investigación orientada a la descomposición en partes. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto estudiado para comprender su esencia; es decir ella consiste en analizar las definiciones relacionadas con un tema. Su objetivo es analizar un evento identificado sus posibles causas.

La investigación se establece que el estudio clasifica dentro del diseño no experimental, transeccional de campo; esto se debe a que la variable no se manipulará en forma deliberada, el instrumento de recolección de datos se aplicará en un único momento y en la fuente directa donde se desarrollan los hechos; es decir en las empresas prestadoras de salud existentes dentro de en el municipio San Juan del Cesar del Departamento de La Guajira

En el mismo orden de ideas Méndez (2006: 59), conceptualizan que el Diseño No Experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que hace es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, aunado a esto los autores señalan que la

subclasificación Diseños observaciones en un momento único en el tiempo, su propósito es describir variables y analizar su incidencia dentro de un determinado o establecido contexto.

Finalmente, Rodríguez (2012: 105), establece que los diseños de Investigación transeccional tienen como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Recolectando los datos en un solo momento. El mismo autor considera que dentro de esta clasificación se insertan los diseños de campo, los cuales se realizan observando el fenómeno en su ambiente natural, es decir donde y cuando se producen los hechos sin afectar las variables que integran el estudio.

En relación a la población de un estudio, se puede decir que es el universo de la investigación, también se refiere al conjunto de sujetos constituidos por características para delimitar los parámetros muestrales específicos, considerando los fenómenos o situaciones a investigar.

Es así como Méndez (2006: 70), la conceptualizan como el conjunto

Transeccionales miden de elementos que posee determinadas características o atributos relacionados con la situación que se estudia. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación, es decir la integran el conjunto de individuos de la misma clase. Finalmente, Gómez (2011: 98), define la población como el conjunto de unidades o elementos asociados a una característica en común y que guardan directa relación con el estudio.

En el caso de la actual investigación estas unidades se encuentran integradas por los 37 (treinta y siete) empleados que desarrollan actividades operacionales (enfermería) en las áreas de emergencia en los centros privados de salud. A continuación se presenta el cuadro 1, el cual contiene la conformación del censo poblacional a utilizar en la investigación.

Cuadro 1. Distribución del censo poblacional

No.	Empresa	Unidades Informantes
1	Clínica San Juan Bautista	10 empleados
2	Clínica Sociedad Medica Daza	12 empleados
3	Centro Médico Ary	15 empleados
Total unidades informantes		37 empleados

Fuente: Portal Salud Colombia (2016).

Las técnicas de investigación en lo referente a la recolección de datos, se definen como el conjunto de procedimientos que se utilizan para obtener datos significativos que permitan el logro de los objetivos propuestos, la adecuada selección de las mismas hace en gran medida el éxito del proceso de recolección de información significativa. Según Bavaresco (2006: 220), resulta ser un aspecto importante en el proceso de investigación, pues de ello depende la confiabilidad y validez del estudio; para lo cual hay que disponer de tiempo, dedicación y cuidado en su formulación y aplicación.

El mismo autor explica que la encuesta es una de las técnicas de recolección de datos más usada, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas y la misma se fundamenta en el cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. De igual manera este autor señala que el cuestionario es el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios con la finalidad de alcanzar los objetivos formulados.

El instrumento se creó y cimentó sobre la base de la variable en estudio, con un total de 33 ítems. El mismo fue diseñado bajo una escala tipo Likert con cinco (5) alternativas únicas de respuesta, las cuales

según Hernández, Fernández y otros (2010: 450), están direccionadas de menor a mayor dada la naturaleza de las posiciones.

Luego de la elaboración del instrumento para la recolección de datos de las unidades informantes, el mismo será sometido a un estudio técnico y estadístico para determinar su validez y confiabilidad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010: 450) la validación de un instrumento se refiere al grado en que este realmente mide la variable que se encuentra en estudio.

En relación a la validez del instrumento utilizado en la presente investigación, la misma se obtuvo a través de la evaluación por parte de tres (03) expertos en la materia de recursos humanos, pertenecientes al cuerpo de profesores de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Esta validación dio sus primeros resultados en relación a la formulación de los ítems que se plantearon en el instrumento, los cuales se analizaron para una mejor comprensión y aplicación de la prueba piloto (para determinar la confiabilidad). La validación del instrumento realizada por el panel de expertos, garantizo que:

- a) el instrumento guarda relación con los objetivos del estudio
- b) las preguntas están redactadas de forma clara
- c) no existe ambigüedad en la redacción, y

d) la secuencia es correcta.

Asimismo, para determinar la confiabilidad del instrumento, una vez validado el mismo se aplicó una prueba piloto a sujetos no pertenecientes a la población en estudio, pero con características similares por ser tomado del marco poblacional. Según Méndez (2006, p.196), la prueba piloto debe aplicarse a personas que tengan las mismas características de las personas de la población o muestra identificada. Esta aplicación previa permite hacer los ajustes necesarios a cada pregunta en su lenguaje, redacción y opciones que debe utilizarse.

En relación a esto, Hernández, Fernández y Baptista (2010: 483), señalan que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales; es decir, resultados constantes y coherentes. Mientras que Bavaresco (2006: 185), describe que la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de la puntuación obtenida por las mismas personas, cuando son examinadas en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios, también puede ser la capacidad del mismo instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez en condiciones tan parecidas como sea posible.

Una vez obtenida la validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos se procederá a su aplicación y posterior procesamiento de los datos obtenidos, siendo el análisis de estos un paso esencial en toda investigación, con la finalidad de generar los resultados del estudio. De acuerdo al autor Urbano (2006, p.245), el análisis de datos es un proceso por medio del cual se evidencia los registros estadísticos y cualidades de la data obtenida en la recolección de datos.

A juicio de Parra (2011: 87), el análisis de datos es un proceso por medio del cual se evidencian los registros estadísticos y cualidades de la data obtenida. Sin embargo esa información sólo es capaz de aportar las respuestas deseadas cuando se efectuó sobre ella un trabajo de análisis e interpretación.

En este sentido, el tratamiento estadístico de los datos y según el tipo de diseño de la investigación, se centrará en la determinación de las medidas de tendencia central para determinar los valores que permitirán analizar los resultados obtenidos para finalmente contrastarlos con la teoría. Formulando tablas de doble entrada que permitieron plasmar los resultados para ejecutar el análisis a través de dos razonamientos: el primero en función de las tendencias representativas de las categorías de respuesta por indicador, mientras

que el segundo se asocia con el promedio obtenido en cada una de las dimensiones y finalmente el desempeño de la variable.

RESULTADOS

Para la dimensión medio ambiente laboral, se establece que en el desarrollo del indicador salud e higiene en el trabajo el 51,35% y 40,54% de las unidades informantes señalan que es ejecutada siempre y casi siempre respectivamente; lo cual se establece como una tendencia positiva alta dentro de los centros privados de salud. En relación al indicador seguridad en el trabajo el 60,36% y 22,52% de las unidades informantes señalaron que se aplica siempre y casi siempre respectivamente; lo que equivale a una tendencia positiva alta. Para concluir se establece que el indicador programa de salud ocupacional se desarrolla como una tendencia positiva alta, las unidades informantes señalaron que se ejecuta en un 33.33% y 66.67% respectivamente.

El desarrollo del promedio o medio aritmética de los indicadores señala que: con una tendencia muy alta se formulan, ejecutan y evalúan los aspectos relacionados con la salud, seguridad y programas salud ocupacional dentro de las áreas de emergencia en los centros privados de salud (4.39, 4.33 y 4.43 respectivamente); esto se relaciona

con estrategias orientadas a desarrollar y preservar el equilibrio en las condiciones de salud bajo las cuales el personal desarrolla sus funciones. Finalmente se establece que la dimensión elementos del medio ambiente laboral se ejecuta bajo estándares planificados y controlados en un nivel muy alto (4.38).

Lo anteriormente expuesto, se basa en el desarrollo de las actividades organizacionales en la empresa; las cuales son ejecutadas dentro del entorno en el cual se opera; es decir el sector salud. Una parte de este ámbito, la desarrolla el hombre dentro del medio ambiente del trabajo, al fomentar la ejecución de acciones que orientan al empoderamiento y por consecuencia el logro de cónsonos equipos de trabajo orientados a formular, ejecutar, y proyectar las políticas orientadas a maximizar la higiene, seguridad y salud laboral del individuo dentro del espacio físico que ocupa para prestar al servicio de salud a la ciudadanía.

Este tipo de acciones se encuentran reguladas por diversas leyes y convenios que hacen a la relación entre el empleador y el empleado. En este sentido, se establece que las condiciones más óptimas son una correcta iluminación tanto natural como artificial, pues otorgará energía a los empleados; limpieza, plantas vivas que aporten oxígeno, muebles confortables y

ergonómicos, y colorido en el entorno para estimular la creatividad y la positividad. A su vez, el ambiente laboral debe estar ampliamente distribuido en cada uno de los recursos establecidos para el funcionamiento eficaz de las operaciones de cada uno de los empleados que integran la fuerza laboral dentro de la organización para establecer en forma coordinada el logro de los objetivos planificados para el desarrollo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Al respecto el autor Cáceres (2007), señala que la salud e higiene en el trabajo; se establece como un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad tanto física como mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo así como del ambiente donde se ejecutan. La higiene laboral está relacionada tanto con el diagnóstico como con la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y el ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, dirigido a la salud como a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Continuando con la exposición del autor Cáceres (2007), quien señala que la seguridad en el trabajo se

concibe como el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas. Dentro de las empresas privadas de salud, la seguridad en el trabajo conlleva a movilizar elementos para el entrenamiento así como la preparación en diversas áreas, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas.

En el mismo orden de ideas, para Cáceres (2007), el programa de salud ocupacional es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo tanto seguro como saludable. También incluye protección a los compañeros de trabajo, familiares, empleadores, clientes, y otros que podan ser afectados por el ambiente de trabajo.

Para finalizar se establece que dentro de las empresas privadas de salud, los elementos del medio

ambiente laboral es el entorno en el cual se opera; en condiciones controladas y con desarrollo positivo se ejecutan planes de: higiene, seguridad y salud laboral; en. Siendo necesario resaltar que en la empresa son variadas las técnicas utilizadas en el mantenimiento y preservación del medio ambiente laboral; siendo todas ellas están orientadas a la protección del trabajador.

En este sentido para la dimensión planes de compensación, se establece que: la política salarial aplicada en la empresa prestadora de salud es concebida en un nivel bajo por las unidades informantes, un 100% manifestó en las organizaciones no se desarrolla en forma efectiva como mecanismo para optimizar la calidad de vida en el trabajo. En el mismo orden de ideas los planes sociales poseen un nivel negativo de desarrollo; es decir en que nunca se planifican ni ejecutan planes sociales orientados a mejorar la calidad de vida de los empleados; esto se establece en base al 100% de opinión de las unidades informantes. Finalmente el indicador de plan de carrera y vida, se concluye que el señalamiento de las unidades informantes es que un 81,98% y 18,02% quienes determinan que nunca y casi nunca respectivamente se aplican estas estrategias en las empresas.

El desarrollo del promedio o media aritmética, señala que los

indicadores política salarial y planes sociales se ejecutan con un nivel muy bajo de presencia 1,00 para ambos. Mientras que el indicador plan de carrera y vida se desarrolla con un nivel bajo 1,18. Finalmente, la dimensión planes de compensación se despliega con un nivel muy bajo (1,06), lo que equivale a la no ejecución de planes para optimizar la compensación en los empleados.

La teoría formulada por Juárez (2010), establece que la política salarial es el conjunto de principios que ayudaran a la organización al desarrollo de la administración de remuneraciones. Esta debe ser dinámica, de acuerdo a las circunstancias que se pueden presentar dentro de las organizaciones involucradas en el proceso. Directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo, de acuerdo a los intereses y necesidades del entorno económico. Pero en las empresas privadas de salud, no se desarrolla, pues se limitan a ejecutar las disposiciones salariales emitidas por el Estado.

El mismo autor señala que los programas sociales se establecen como la facilidad, comodidad, ventaja y servicio que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Donde es política de la empresa financiarlos en forma parcial o total. Estos se orientan hacia una perspectiva paternalista y

limitada, justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes. Pero los resultados resumen la nula aplicación de programas sociales dentro de las empresas privadas de salud; pues estos no se desarrollan.

Finalmente los planes de carrera y vida, para Juárez (2010), abarcan diversos aspectos: profesional, intelectual, social, familiar. Cada aspecto debe tener una meta específica, pues cada día se representan diferentes roles. Este modelo constituye en un estímulo hacia la meditación integradora de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias. Su desarrollo brinda un marco de referencia para la toma de decisiones.

El diseñar un plan de vida y carrera tiene ventajas como el estar preparado para ciertas circunstancias y el seguir un camino pensado por el empleado. Además, este debe ser diseñado y ejecutado en forma particular (lo cual se considera como una gran ventaja), mientras que su desventaja radica en el hecho de que puede llegar a limitar en ciertas circunstancias debido a que pueden frenar o cambiar el curso de acción). Dentro de las empresas privadas de salud, los estos planes se desarrollan con muy

poca frecuencia; su aplicación se establece solo bajo determinadas condiciones.

Para culminar y centrar posición con el autor Fernández (2009: 94), quien plantea que la calidad de vida en el trabajo representa el grado en que la actividad laboral desarrollada por las personas se encuentra asociada a aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano. En consecuencia, representa el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral en el cual los individuos realizan sus funciones en una determinada organización.

CONCLUSIONES

La higiene laboral se presenta como el elemento más distintivo en la aplicación de la calidad de vida en el trabajo, esto se relaciona con el propósito y naturaleza organizacional, así como con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta.

Los empleados poseen el control y los desarrollan eficientemente sus funciones con la seguridad de preservar la salud y seguridad laboral; en función al logro de los objetivos orientados al crecimiento y desarrollo personal.

Se establece que los planes de compensación dentro de las empresas privadas de salud no se desarrollan oportunamente como parte de las estrategias que en las organizaciones se aplican para lograr la orientación hacia objetivos que satisfagan las necesidades del capital humano así como las de las entidades. Lo que se establece como un conjunto de lineamientos estandarizados para fomentar desarrollo, crecimiento y promulgación dentro del personal.

No se desarrollan en forma armónica los elementos que de manera directa benefician o afectan a los empleados, entre los cuales se encuentran: Política salarial, planes sociales así como los planes de carrera y vida. Esto se debe al origen del capital organizacional es decir es una empresa del Estado, que aplica los beneficios en forma general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bavaresco, A. (2006). Metodología de la Investigación. Ediciones Montealba, Caravas, Venezuela.
- Cáceres J. (2007). Estrategias para el Desempeño del Personal. México, DF.
- Castillo, W. (2011). Gestión Organizacional. Distrito Federal, México
- Chiavenato, I. (2010). Administración del Personal. Ediciones Pacífico. DF, México.
- Fernández, J. (2009). Talento Humano: Modelos y Competencias. Bogotá, Colombia.
- Gómez, M. (2011), Introducción a la metodología de la investigación científica. Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación. Ediciones McGrawhill. Distrito Federal, México.
- Ivancevich, F. (2010). Gestión del Capital Humano: Valores y Modelos. Ediciones Selección. Distrito Federal, México.
- Juárez, H. (2010). Gestión del Personal en las empresas modernas. Medellín, Colombia
- Méndez, N. (2006). La Investigación. Ediciones Aspira. Bogotá, Colombia.
- Parra, R. (2011). Método y conocimiento. Metodología de la investigación. Universidad Eafit. Colombia.
- Rodríguez, F. (2012). Metodología de la Investigación. Distrito Federal, México.
- Santa María, I. (2011). Estrategias Gerenciales y Administración de Personal. Bogotá, Colombia.

Ulrich, D. (2009). Administración de Recursos Humanos. Editorial Capital. Distrito Federal, México.

Vargas, O. (2010). Modelos Gerenciales en Gerencia de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia

Vega, J. (2010). Interdisciplinas en la Administración Organizacional. Quito, Ecuador.

Villegas, G. (2011). Administración de Talento Humano. Lima, Perú.

Urbano; C, Yuni, J. (2006). Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación. Buenos Aires, Argentina.