



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE RECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO

**CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO,
PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS**

Trabajo de grado para optar al Título de Licenciadas en Sociología del Desarrollo

Autor: Jimenez Génesis **C.I:** V- 21.310.793

Rojas Naile **C.I:** V- 19.632.891

Tutor: Dra. Maritza Arcila **C.I:** V- 8.141.294

Barinas, Febrero de 2020



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE RECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO

CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO,
PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS

Autor: Jimenez Génesis **C.I:** V- 21.310.793

Rojas Naile **C.I:** V- 19.632.891

Tutor: Dra. Maritza Arcila **C.I:** V- 8.141.294

Barinas, Febrero de 2020



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
SUBPROGRAMA SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO
ACTA

Hoy 28 del Mes de febrero del Año 2020, Período Lectivo 2019-II siendo las 1:00 pm reunidos en el Aula N° 0 de Barinas 0, de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" Barinas. Los profesores:

(Jurado Principal) Jose Sánchez C.I. V-13.279.529
(Jurado Principal) Angelina Yusti C.I. V-14.549.551
(Tutor) Dra. Maritza Arcila C.I. V-8.141.294

Para evaluar la Tesis de Grado Titulada **CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS**

Presentada como requisito para optar al título de Licenciado (a) en Sociología del Desarrollo por el (los) bachilleres: **Jimenez Génesis** C.I. V-21.310.793 y **Rojas Naile** C.I. V-19.632.891

El (la) tutor (a) dio apertura al acto refiriéndose a las "Normas" para la Presentación oral y escrita de la Tesis de Grado de los estudiantes de la carrera: Licenciatura en Sociología del Desarrollo. Seguidamente el (los) Bachiller (es) realizaron la exposición en un tiempo de 30 Minutos, puntualizando el Problema, Objetivos, los Aspectos Teóricos, Metodológicos, Análisis de la Información así como las Conclusiones y Recomendaciones de la Investigación realizada. Culminada la exposición se dio inicio al ciclo de preguntas y recomendaciones por parte del Jurado y las respuestas por parte del (los) Bachiller (res). Concluida la defensa el Jurado presenta la calificación obtenida por el (los) Bachiller (res) en el Subproyecto de Seminario de Tesis II Distribuida de la siguiente manera, en evaluación de (1 a 5) puntos:

MOMENTOS	EVALUADORES	NOTA	ACUMULADO
Evaluación Continua	Prof Seminario de Tesis II (20%)	5.00	1.00
	Tutor (a) (20%)	5.00	1.00
Defensa Pública	Jurado 1 (20%)	5.00	1.00
	Jurado 2 (20%)	5.00	1.00
	Tutor (20%)	5.00	1.00
	TOTAL (100%)	5.00	5.00

La nota definitiva del Subproyecto de Seminario de Tesis II es de 5.00 puntos, que en letra se escribe: CINCO

Observaciones:

Prof. (a)

Jose Sánchez
Jurado Principal

Prof. (a)

Maritza Arcila
Tutor (a)

Prof. (a)

Angelina Yusti
Jurado Principal

C.I. 14.549.551





REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

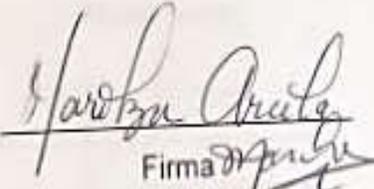
VICE RECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Maritza Arcila, titular de la cédula de identidad N° 8.141.294 en mi carácter de Tutora del Trabajo de Aplicación titulado: **CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por las bachilleres: Jiménez Génesis C.I: V- 21.310.793 y Rojas Naile. C.I: V- 19.632.891, para optar el Título de Licenciadas en Sociología del Desarrollo, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

Asimismo me comprometo como tutora, a estar presente en la defensa del Trabajo de Aplicación, en la fecha, hora y lugar que se establezca para tal fin.

En la ciudad de Barinas a los 30 días del mes de Enero de 2020


Firma

C.I. N° V-8.141.294

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso y a la Santísima Virgen María por el don de la vida, por permitirnos lograr este sueño que años atrás nos trazamos y hoy hemos logrado alcanzar el peldaño de ser profesionales.

A Nuestros Padres José Encarnación Rojas, Félida Gaitán, Marisela Arrieta y Clemente Jiménez, gracias por darnos la vida y apoyarnos de manera incondicional.

A Nuestros hermanos, Bartolo Rojas, Luis Rojas, Darla Arrieta, Lainiker Bescanza, Nayibe Bescanza, Belén Bescanza y Miguel Jiménez.

A mi novio Javier Ramírez, por estar siempre a mi lado brindando afecto y comprensión.

A mis abuelos Emilia Cassianni, Edilurga Jiménez y Clemente Jiménez. Gracias por ser esa base familiar de valores y principios.

A nuestros familiares: tíos, tías, primos, sobrinos ser nuestros pilares del día a día, por estar en todo momento apoyándonos, dándonos ánimos para que no desmayáramos. Les Amamos.

A nuestra tutora la Dra. Maritza Arcila. A los profesores Omar Castro, María Gabriela, Luis Jiménez, Jesús Ramírez, María Sanz, Evelin Colina, Mariangel, Maira Cobaría, Wuilton. Ustedes tienen ese don maravilloso de enseñar. Gracias por haber contribuido a lo largo de nuestra carrera.

A todas aquellas personas que fueron partícipes de nuestra vida universitaria: Edgardo Ibarra, Deivis Torres, Anny Castellanos, Giuseppa Rojas.

A nuestros amigos: Estefany Ruíz, Orlando Vargas, Luisa Guerrero, Irene Contreras, José Gregorio Vivas, Isaac Ramírez, Novis Álvarez, Kerlys Rivas, Cristina Bueno, Anthony Maita y Fátima Mogollón, quienes estuvieron siempre en cada momento de nuestras vidas apoyándonos.

Naile y Genesis

AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a Dios y a María Santísima, por habernos dado la vida, sabiduría, entendimiento, salud, fuerza y valor para culminar exitosamente esta meta, por guiarnos en nuestras vidas y en nuestro diario vivir. Gracias Padre Santo.

A nuestras familias y amigos por ese maravilloso apoyo y respaldo que nos brindaron durante toda nuestra carrera, no hay palabras para agradecer tanta instrucción y animo en esta transitar educativo.

A nuestra casa de estudios, Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ) Barinas, por abrirnos sus puertas y permitir lograr nuestros sueños de ser licenciadas en Sociología del Desarrollo.

Al Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario Municipio Barinas, por aceptarnos en sus instalaciones formarnos en el área de salud y en la interacción social con pacientes y colectividad en general.

A la Empresa Makro Comercializadora S.A. Por aceptarnos y complementar nuestra formación especializada.

Mil Gracias..... Naile y Genesis

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
LISTA DE CUADROS.....	9
LISTA DE GRÁFICOS.....	10
RESUMEN.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA.....	14
Planteamiento y formulación del problema.....	18
Objetivos dela investigación.....	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos.....	18
Justificación de la investigación.....	18
Alcances y delimitación.....	20
II MARCO TEÓRICO.....	21
Antecedentes de la investigación.....	21
Bases teóricas.....	26
Bases legales.....	38
Definición de términos básicos.....	39
Sistemas de variables.....	40
Operacionalización de las variables.....	41
III MARCO METODOLÓGICO.....	42
Naturaleza de la investigación.....	42
Tipo y Diseño de investigación.....	43
Población y muestra.....	44
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	46
Procesamiento y Análisis de los Datos.....	47
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48

Conclusiones generales del diagnóstico.....	65
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
Conclusiones.....	66
Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS	69
ANEXOS	73
A- Instrumento Aplicado.....	74
B- Validación.....	76
C- Confiabilidad.....	82

LISTA DE CUADROS

Cuadro	pp
1 Operacionalización de las variables.....	40
2 Población correspondiente al personal de enfermería perteneciente Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas.....	43
3 Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Indicador: Ingreso económico.....	48
4 Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Indicador: Empleo.....	49
5 Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Indicador: Salud.....	50
6 Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Indicador: Educación.....	51
7 Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Indicador: Vivienda y servicios.....	52
8 Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Políticas públicas.....	53
9 Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Indicador: Recursos.....	54
10 Resultados en la dimensión: Dimensiones de la calidad de vida. Bienestar emocional.....	55
11 Resultados en la dimensión: Dimensiones de la calidad de vida. Bienestar físico.....	56
12 Resultados en la dimensión: Dimensiones de la calidad de vida. Satisfacción laboral.....	57
13 Resultados en la dimensión: Condiciones de trabajo. Indicador: Seguridad.....	58
14 Resultados en la dimensión: Condiciones de trabajo. Indicador: Higiene.....	59
15 Resultados en la dimensión: Competencias. Indicador: Eficiencia.....	60
16 Resultados en la dimensión: Competencias. Indicador: Eficacia.....	61
17 Resultados en la dimensión: Competencias. Indicador: Ética.....	62
18 Resultados en la dimensión: Competencias. Compromiso laboral.....	63

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	pp
1 Indicador: Ingreso económico.....	48
2 Indicador: Empleo.....	49
3 Indicador: Salud.....	50
4 Indicador: Educación.....	51
5 Indicador: Vivienda y servicios.....	52
6 Indicador: Políticas públicas.....	53
7 Indicador: Recursos.....	54
8 Indicador: Bienestar emocional.....	55
9 Indicador: Bienestar físico.....	56
10 Indicador: Satisfacción laboral.....	57
11 Indicador: Seguridad.....	58
12 Indicador: Higiene.....	59
13 Indicador: Eficiencia.....	60
14 Indicador: Eficacia.....	61
15 Indicador: Ética.....	62
16 Indicador: Compromiso laboral.....	63



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE RECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO

CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO,
PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS

Autoras: Jimenez Génesis
Rojas Naile

Tutora: Dra. Maritza Arcila

Fecha: Febrero 2020

Resumen

El siguiente estudio centró su objetivo general en analizar la incidencia de la calidad de vida en el desempeño laboral del personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas. La investigación se fundamentó metodológicamente en el método cuantitativo, tipología de campo, diseño no experimental y de nivel descriptivo. La población fue conformada por diecisiete (17) enfermeras pertenecientes a la mencionada organización. Para la muestra se tomó una muestra tipo censo abarcando la totalidad de los individuos. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta. Asimismo, se aplicó un instrumento tipo cuestionario con dieciséis (16) preguntas de respuestas policotómicas (Siempre-Algunas Veces - Nunca), el cual fue validado a través de la técnica de juicios de expertos. Para su confiabilidad se utilizó la fórmula Alfa de Cronbach dando como resultado 0,82 alto. El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante la estadística descriptiva y los resultados se presentaron en cuadros y gráficos analizados-cuantitativamente. Entre las conclusiones se pudo evidenciar la existencia de factores que incluyen los económicos, sociales entre otros que afectan la calidad de vida de las trabajadoras del centro de salud. Todo ello repercute desde el punto de vista personal y profesional en el desempeño de sus funciones.

Palabras Claves: Calidad de vida - Desempeño Laboral - Personal de Enfermería.

INTRODUCCIÓN

En el momento histórico que se vive en Venezuela, tanto la calidad de vida de los trabajadores en lo personal como en lo profesional se encuentra inmerso en un proceso de cambios profundos, por lo que influye de manera directa en su desempeño laboral. Estas transformaciones emergen de la interacción de múltiples factores estructurales de orden económico, social, político, cultural y tecnológico, entre los que destacan la globalización, la reorganización flexible, la innovación tecnológica y también por motivos de orden más coyuntural, la llamada crisis transformacional que busca incluir en las tareas del sector público los parámetros del sector privado.

El sistema de salud no es ajeno a estos hechos y afectaciones, sino que los vive en toda su intensidad. En su conjunto, estas transformaciones tienen un múltiple impacto, con aspectos positivos y negativos, de fortalecimiento y de debilitación, de oportunidades de crecimiento y de desarrollo, pero también de amenazas y de riesgos de diverso orden. Sin embargo, los profesionales de la salud, entre los cuales se encuentran los profesionales de enfermería, son lo que tienen mayor riesgo de presentar una mala calidad de vida laboral, puesto que están más expuestos al estrés laboral, enfermedades y necesidades de protección, entre otras condiciones laborales adversas.

En este sentido, es de resaltar que el trabajo que realiza el personal de enfermería se caracteriza por el alto nivel de carga laboral, cambios de horario, burocracia, condiciones físicas desfavorables, pacientes cada vez más exigentes, que exigen un desempeño eficaz siendo la calidad de vida laboral percibida uno de los factores que debiera el estado favorecer. Por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluye todo el sistema personal, social y laboral del individuo, en toda una balanza, comparando los factores que más afectan para mejorar la calidad del trabajador

Desde esta óptica, al ser el trabajo un componente primordial y necesario de la vida social, en donde sentirse productivo es fundamental para el ser humano surge la necesidad de conocer como incide la calidad de vida en el desempeño laboral del personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas. En este contexto, nace en las investigadoras abordar el tema, profundizar en las variables, plantear el problema y responder a las respectivas interrogantes vinculadas al tópico tratado.

Por esta razón, se desarrolló una investigación de carácter descriptivo el cual se estructuró en cinco (5) capítulos, como se detallan a continuación:

Capítulo I: corresponde al Problema de Investigación, incluye el planteamiento del problema, objetivos, justificación, alcance y limitaciones.

Capítulo II: referido al Marco Teórico, antecedentes, bases teóricas, cuadro de operacionalización de variables y definición de términos.

Capítulo III: contiene los aspectos metodológicos, tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información.

Capítulo IV contiene el análisis e interpretación de los resultados y las conclusiones generales del diagnóstico.

Capítulo V las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se incluyen las referencias y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A nivel mundial ha sido tema de estudio la calidad de vida en el desempeño del trabajo que realiza el personal de los recintos hospitalarios, pues son diversas las situaciones y problemáticas laborales coincidentes con las identificadas en países de América Latina siendo entre ellas la inestabilidad en sus puestos de trabajo, deficientes condiciones en el ambiente laboral, limitaciones para disponer de equipos y materiales necesarios para el mejoramiento efectivo de la calidad de la atención, sobrecarga laboral derivada de la escasez de profesionales en áreas de salud, pocas retribuciones económicas y limitaciones para el desarrollo del profesional especializado.

No obstante, al abordarse esta temática con profesionales de la salud (enfermería), la calidad de vida en el trabajo debería estar enmarcada en los más altos estándares, debido a que si los mismos cuentan con la capacitación y los recursos necesarios para prevenir, minimizar y erradicar riesgos e impulsar acciones de autocuidado en todas las esferas del ser humano. Contraria a esta postura, se saben de elementos que no son del dominio de los profesionales que afecta de manera directa su calidad de vida y eficiente desempeño en sus labores habituales. Respecto a esto, Chiang y Krausse (2000) manifiestan que:

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos (p.2).

En relación con lo descrito en la cita, se puede inferir que el concepto de calidad de vida del personal de enfermería no solamente se limita a las

condiciones objetivas relacionadas con la remuneración económica, bienes materiales, sino que a estas se suman la percepción subjetiva de satisfacción laboral, identificación institucional, vocación de servicio, bienestar físico y los aspectos individuales como la personalidad, características psicológicas, sociales, culturales y cognitivas que de manera directa influye positiva o negativamente en el desempeño de sus funciones.

Desde esta óptica, Herrán (2014) explica “para el trabajador que desempeña su labor en una cadena, el significado de su trabajo supone, además, de una oportunidad de autorrealización tiene un componente humano y trascendencia social” (p.32), lo que implica una visión panorámica de la importancia de su profesión en la sociedad. En tal sentido, el ejercicio profesional en la mayoría ocasiones depende de una motivación intrínseca también sujeta a estímulos extrínsecos formando un todo integrado, que en el campo del servicio de la salud pública engloba elementos que van desde las herramientas básicas para salvar vidas hasta la valoración económica justa por el trabajo realizado.

En Venezuela el gobierno actual ha creado algunas condiciones y políticas para brindar al personal de salud una calidad de vida laboral óptima que les permita desempeñar satisfactoriamente sus funciones. Sin embargo, los esfuerzos no han conseguido los impactos esperados, dado que el país atraviesa por una crisis económica sin precedentes que afecta los diferentes estratos de profesionales y la sociedad en general. Esto se evidencia en un alto índice de devaluación monetaria, inflación en los precios en los diferentes rubros, escasez de productos, entre otros. Todo ello, repercute en la calidad de vida de todos los habitantes del país y en el caso que aquí ocupa los profesionales de enfermería. Ante esta postura, Lohman (2015) afirma que:

Las autoridades nacionales no han asegurado que medicamentos e insumos médicos esenciales estén disponibles en el sistema de atención de salud pública, mientras que las restricciones cambiarias y los controles de precios impuestos por el gobierno obstaculizan la

posibilidad de que estos sean suministrados por empresas farmacéuticas afectando de manera directa la labor del personal de salud en los distintos centros hospitalarios (p. 2).

En relación con lo descrito en la cita, no es sorprendente que esta situación este provocado un profundo malestar entre el personal de este gremio, pues aunado la falta de condiciones para desarrollar una labor eficiente en la prestación de un servicio preventivo y curativo a la comunidad en general, se derivan otros aspectos que afectan el sentir físico y psicológico de los responsables del servicio de salud a la sociedad.

En ese mismo orden de ideas, los centros de salud del estado Barinas no escapan a esta realidad, específicamente en el Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario de la parroquia El Carmen, municipio Barinas, donde se ha evidenciado situaciones que cuestionan la calidad de vida laboral del personal de enfermería que allí ejercen funciones. Reflejándose este problema como los indicadores de tal situación donde se consideran la pérdida del entusiasmo, posturas individualistas y poco comunicativas del personal, sumado al pesimismo ante las actividades diarias del trabajo desarrollado.

Es de resaltar, que entre las posibles causas del problema se vislumbran las precarias condiciones laborales caracterizadas por los escasos insumos y medicamentos, para la debida atención a pacientes que lo requieran, además de la relaciones insatisfactorias con los pacientes, la sobre carga laboral, deterioro en el área de trabajo, Intermittencia y baja calidad en la prestación de los servicios básicos (agua, luz y aseo urbano) en el sector donde se encuentra ubicado el centro de salud, poca armonía laboral entre compañeros y las autoridades de la institución. Asimismo, existe una constante lucha para adquirir los alimentos para su familia, y al señalar sus ingresos salariales no abarcan para cubrir sus necesidades básicas, lo que atenta con su equilibrio emocional y conduce a buscar trabajos anexos desligados a su campo laboral.

Lo hasta ahora descrito, trae como posibles consecuencias en el personal de enfermería, manifestaciones de impotencia para poder ejercer la medicina curativa, desmotivación a la hora de prestar el servicio de salud, ausencia de compromiso con los pacientes respaldado en la falta de equipos e instrumentos adecuados a la atención solicitada. La exposición al comportamiento inadecuado de las personas que atienden en muchos casos genera en el personal de salud, baja autoestima y resistencia al cambio, pues les cuesta adaptarse al sitio de trabajo, ausentismo laboral, malas relaciones interpersonales. Todo esto confluye en la conformación de subgrupos por las posturas contrarias haciéndose presente la apatía, depresión, ansiedad, poca concentración, cansancio físico y emocional, estrés personal y ocupacional.

En relación a lo expuesto, se afirma que la carencia de calidad de vida del personal de enfermería, referente a su desempeño laboral, en el Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, por lo antes descrito puede suscitarse en un futuro, comportamientos hostiles interpersonales, y actitudes apáticas con los pacientes y descuido de su área laboral. A lo que se sugiere controlar este pronóstico, mediante la inquietud de realizar una investigación encaminada a analizar la calidad de vida en el desempeño laboral del personal de enfermería del Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario.

En base a lo antes planteado, se formulan las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las condiciones laborales presentes en el personal de enfermería del Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario?, ¿Qué elementos inciden en el efectivo desempeño de las funciones del personal de enfermería en el Consultorio Popular Tipo III?, ¿Cuál es la relación entre calidad de vida y el efectivo desempeño de las funciones del personal de enfermería pertenecientes al Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario del municipio Barinas?.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar la incidencia de la calidad de vida en el desempeño laboral del personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas.

Objetivos Específicos

Identificar las condiciones laborales que prevalecen en el personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas.

Describir los elementos que inciden en el efectivo desempeño de las funciones del personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas.

Determinar la relación entre calidad de vida y el desempeño efectivo de las funciones del personal de enfermería pertenecientes al Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario del municipio Barinas.

Justificación de la Investigación

La calidad de vida dentro del entorno laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que el trabajador experimenta como consecuencia de su adecuación a realidades correspondientes a la función que desempeña y a su contexto, es decir, el grado en que la actividad laboral que una persona realiza organizadamente para contribuir a su más completo desarrollo como ser humano y profesional. Es muy importante tener en cuenta que ese grado está vinculado a la visión de cada persona. De allí que en el entorno de la salud pública que se ofrece a la sociedad se cimienta en bases que enmarcan la satisfacción de las necesidades personales y profesionales del personal que labora en estos recintos.

Por lo tanto, dentro del ejercicio del personal de enfermería la calidad de vida implica una integralidad de aspectos. Desde esta perspectiva, es un factor obligante ya sea de la institución pública o privada responder a las necesidades de los empleados mediante el desarrollo de mecanismos para que puedan compartir plenamente en la toma de las decisiones que diseñan sus vidas en el trabajo. Es imperante, que la calidad de vida en el desempeño de sus funciones en el personal de la salud objeto de estudio deben valorarse desde diversos enfoques, no solo desde lo económico, sino desde lo vocacional y emocional de los individuos.

Por tanto, la relevancia que reviste del presente estudio se centra en brindar un valioso y novedoso aporte científico que vincula la calidad de vida laboral en el campo de la salud pública y la afectación de esta variable en el desempeño efectivo del personal de enfermería de los centros vinculados a este servicio. Por lo tanto, desde el punto de vista formativo brindará aportes teóricos y conceptuales sobre el uso de los preceptos básicos calidad de vida y desempeño laboral. En lo metodológico, se contará con una nueva obra intelectual que pueda ser consultada por otros investigadores que estudien las mismas variables en otros contextos.

De igual forma, en una óptica práctica se determinarán los factores que condicionan la calidad de vida en el trabajo en los sujetos estudiados. Finalmente se beneficiarán médicos, enfermeros y demás personas que hagan vida laboral en el centro de salud. Finalmente, el presente estudio se circunscribe en la línea de investigación: sociedad y comunidad establecida en la licenciatura de sociología del desarrollo ofrecida en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ núcleo Barinas.

Alcances y Limitaciones

Los alcances son las proyecciones que pudiera tener el estudio, para qué, para quién, debe estar en relación con los objetivos y los resultados. En este particular, el interés de las investigadoras por el manejo de las variables de estudio en el trabajo de investigación tiene entre sus alcances indagar sobre la calidad de vida laboral que prevalece en los médicos y enfermeros adscritos al Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario. De igual manera, identificar los elementos que inciden en el desempeño eficiente de los profesionales mencionados.

En lo referente a las limitaciones a lo largo del desarrollo de la investigación se visualizó en la etapa de recolección de la información, debido a los esquemas individuales del personal de enfermería seleccionado lo que retardó el tiempo de emisión de las respuestas del instrumento aplicado.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

A continuación se presenta el marco de referencias teóricas que sustenta la presente investigación, el cual, de acuerdo con el Manual para la Elaboración y Presentación de Trabajos de Grados UNELLEZ (2013), es definido como: “El compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base para la indagación por realizar” (p. 51). En el caso que aquí ocupa, se hizo mención de algunos trabajos de investigación cuyas variables de estudio se corresponden con el presente trabajo, así como también se trae a colación una serie de conceptualizaciones cuyo propósito fundamental es sustentar la obra intelectual.

Antecedentes de Investigación

Los trabajos aquí analizados representan estudios investigativos previos al presente, resultan ser a criterio de las autoras, los más destacados en relación a la temática tratada y tienen por objeto fundamental fundamentar el estudio presentado, a través de la descripción de las obras adelantadas por los siguientes autores:

En primer lugar, **Granero (2017)** elaboró un trabajo doctoral denominado Calidad de vida laboral de las enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora. Presentado ante la Universidad de Barcelona España. El objetivo general se centró en evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea. Asimismo, se utilizó una metodología mixta, que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras de la provincia de Barcelona, en disposición

activa de trabajo entre junio de 2014 y enero de 2015. La técnica de muestreo fue de conveniencia.

Entre las conclusiones se derivó que la aplicación de las medidas de contención del gasto sanitario en el contexto de crisis ha tenido un impacto negativo en las condiciones de trabajo de las enfermeras. De igual forma, en el contexto general, las enfermeras percibieron que en los últimos años su calidad de vida laboral había disminuido. Para mejorarla propusieron cambiar aspectos deficitarios del trabajo. Estos aspectos principalmente estuvieron relacionados con la regulación (retribución, carga y tiempo de trabajo, calidad de contratación, conciliación) y con el desarrollo (autonomía, participación, desarrollo profesional, promoción, apoyo, reconocimiento).

En relación con el citado antecedente, se coloca de manifiesto la existencia de diversos factores que afectan la calidad de vida del personal de enfermería de los distintos centros hospitalarios. En este sentido, el factor económico, de crecimiento profesional y estabilidad social representan indicadores vinculados a la satisfacción laboral afectando de manera directa el desempeño efectivo del empleado de este sector. Destaca también elementos motivacionales intrínsecos como la vocación de servicio colectivo de manera dispuesta. De allí se perfila esta obra intelectual como un basamento teórico conceptual que respalda la investigación desarrollada.

Por su parte, **Llagas (2017)** realizó un estudio para optar al grado Magíster en gestión de los servicios de la salud, denominado Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015, presentado ante la Universidad Cesar Vallejo en Lima Perú. El propósito de este se enfocó determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015. Es de resaltar que el método Hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue Sustantiva, nivel de investigación

descriptivo correlacional. El diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal con enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología. La técnica utilizada fue la encuesta y la observación, el instrumento fue un cuestionario tipo Likert, con respecto a la motivación 19 preguntas y desempeño laboral de 31 preguntas.

Entre los resultados se pudo determinar que la motivación es el eje central del ejercicio personal y profesional, dado que involucra la presencia de alguna necesidad en particular elemental, la cual puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando la persona está motivada, considera que aquello que lo entusiasma es imprescindible o beneficioso; consecuentemente, la motivación es el lazo que hace posible en la persona una acción concreta con miras en satisfacer una necesidad. Este aporte brindado por el antecedente permite dilucidar que el entusiasmo y motivación es el motor que mueve a los trabajadores en cualquier sector laboral.

De igual manera, **Salazar (2016)** desarrolló un estudio de maestría titulado: Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado. El cual fue presentado ante la Universidad de Carabobo en Valencia Estado Carabobo, cuyo objetivo general se centró en determinar la relación que existe entre el Desempeño laboral de las enfermeras de cuidado directo en sus factores: acciones técnicas, acciones administrativas y acciones ética legal y su relación con la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado del Instituto Oncológico “Dr. Miguel Pérez Carreño de la ciudad de Valencia estado Carabobo.

Metodológicamente el diseño de la investigación fue descriptiva, correlacional cuantitativa, de corte transversal. La población estuvo conformada por ciento seis (106) enfermeras de cuidado directo de las cuales se estudió una muestra de veintisiete (27) enfermeras (os) que laboran en las áreas de hospitalización. La

recolección de la información se realizó a través de dos instrumentos tipo cuestionario estructurado de cincuenta y dos (52) ítems. La confiabilidad del instrumento se obtuvo con la prueba de Alfa Crombach obteniendo como resultado 0,82 Alto. Para la correlación de factores y variables se utilizó el Coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos demostraron que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los factores y sus variables en estudio.

Es importante destacar, esta investigación guarda relación con la presente, por cuanto realiza un análisis exhaustivo sobre el desempeño laboral de las enfermeras en sus funciones. Es de resaltar que la obra analizada persiguió brindar aportes determinantes en el trabajo que desarrollan los sujetos en el contexto hospitalario, lo que brindan aristas y nuevas rutas para tratar una de las variables en estudio. En este sentido, el desempeño laboral se cimenta en diversos aspectos que van desde el profesionalismo que posean los enfermeros hasta la calidad de vida dentro de los recintos de salud donde ejercen sus labores.

En el mismo orden y dirección, **Sarmiento (2015)** elaboró una investigación para optar al grado de licenciado en sociología denominada Calidad de vida en Médicos en Formación de Posgrado, divulgado en la Universidad de Oriente, Venezuela. El estudio fue de carácter descriptivo, en el que se recopila y cuestiona la evidencia general relacionada con la calidad de vida en los médicos residentes en formación de posgrado. La información obtenida en cinco bases de datos, realizada durante cuatro meses en 2014, resalta en su mayoría decenas de trabajos que subrayan la condición de afectación de la calidad de vida en residentes y personal de salud en términos de burnout.

El énfasis del deterioro en la calidad de vida se enfoca en los síntomas de desgaste profesional que impactan negativamente en su salud y sensación subjetiva de satisfacción personal. Aunque la mayoría de escalas de calidad de vida se han enfocado en los pacientes, algunas de ellas podrían ser aplicadas en

residentes para evaluar sus condiciones de aprendizaje y de trabajo a fin de ponerse en armonía con los objetivos de la legislación, la ética y la universal aspiración de salud. Se estima necesaria una reconsideración basada en criterios éticos, de salud y de psicología organizacional que beneficien al médico en formación y que redunden en la calidad de la atención en salud.

El antecedente revisado representa para el proyecto de investigación un punto de partida para el futuro desarrollo del mismo. Vale resaltar, que esta postura respalda teóricamente el estudio, pues hace énfasis en los aspectos externos tales como: lo económico, cultural, psicosocial y físico, los cuales afectan al personal médico y de enfermería de las organizaciones; y lo más intrínseco de este personal que va desde sus emociones hasta su propio bienestar, abarcando la calidad de vida de estos profesionales.

Finalmente, **Quintana (2014)** culminó una investigación titulada Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo-México. Presentado ante la Universidad de Concepción en Chile. Su objetivo general se enfocó en conocer la Calidad de Vida en el Trabajo del Personal de Enfermería de la Secretaría de Salud Pública de Hermosillo, Sonora, México del primer, segundo y tercer nivel de atención y las características biosociodemográficas y factores del trabajo con las que se relaciona. Los conceptos de CVT adaptados por González, Hidalgo, Salazar y Preciado, dieron sustento a este estudio.

La metodología utilizada se estableció en un tipo de diseño cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. La población incluyó a Personal de enfermería: enfermeras(o) profesionales y no profesionales. La muestra fue probabilística, estratificada por nivel de atención y categoría de enfermeras, considerando un error del 5% y un 10% de pérdida, el tamaño fue de 345 personas. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario para conocer las variables biosociodemográficas y los factores del trabajo del personal de

enfermería elaborado ex-profeso para este estudio y el instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo “CVT – GOHISALO” validado en población mexicana, con Alpha de Cronbach para esta investigación de 0.957. El análisis estadístico se realizó a través de software SPSS versión 15. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial.

Los resultados mostraron nivel medio de calidad, excepto el desarrollo personal del trabajador que fue evaluado como bajo. Según nivel de atención de salud se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre. Respecto a Satisfacción por el trabajo 53% y 40.3% del personal de primer y segundo nivel respectivamente, tienen alta satisfacción por el trabajo, mientras que 60.2% de los que laboran en el segundo nivel de atención evalúan su satisfacción laboral como baja ($p \leq 0.001$).

El citado antecedente coloca de manifiesto la importancia de la calidad de vida en el trabajo, pues enmarca una diversidad de elementos que repercuten de manera positiva o negativa en el sentir del personal de enfermería de los centros de salud. Cabe destacar, que las condiciones económicas, el clima laboral y la valoración a los mismos como profesionales por parte de la colectividad juegan un papel trascendental en su satisfacción laboral. De allí la relevancia del estudio en el momento histórico que vive la nación. Por tanto el estudio se relaciona de manera directa con el desarrollado por las autoras, sirviendo de base investigativa para otros estudios que consideren las mismas variables, mostrando resultados contundentes avizorando detalles determinantes en tiempos de crisis.

Bases Teóricas

De acuerdo a UNELLEZ (2013), las bases teóricas, son consideradas como “Una serie de temas que tienen relación directa con las variables investigadas” (p.

53). Dicho en otras palabras, se trata de un compendio de definiciones traídas a colación con el objeto de sustentar teóricamente la investigación desarrollada. Por lo tanto, a continuación, se desarrollarán las posturas de diferentes autores atendiendo a las variables de estudio.

Calidad de Vida

La calidad de vida es un concepto que inicialmente provino de las ciencias de la salud y luego se extendió a la sociología y la psicología. Esta incursión interdisciplinaria del concepto desplazó otros términos anteriormente usados, y más difíciles de medir tales como “felicidad” o simplemente “bienestar”. Tanto en los conceptos antiguos como en el de calidad de vida, se alude a varios niveles de generalización, entre los que se incluye la sociedad, la economía del país, la economía individual, la comunidad en que se desenvuelve y aspectos del individuo tales como dimensión física, mental y relacional.

En el campo de la sociología la calidad de vida implica una integralidad de aspectos. Desde esta perspectiva, González, Hidalgo y Guadalupe (2007) expresan que “Es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso persona” (p.6), es decir, la organización responde a las necesidades de los empleados mediante el desarrollo de mecanismos para que puedan compartir plenamente en la toma de las decisiones que diseñan sus vidas en el trabajo. Es importante destacar, que la Calidad de Vida del personal de la salud objeto de estudio se abordarán desde los cinco elementos: Bienestar físico, bienestar material, Bienestar social y cultural y bienestar económico.

Elementos que inciden en la calidad de vida

Para Álvarez (2014) existen distintos elementos que inciden en la calidad de vida de los individuos entre los que se pueden citar: El ingreso económico,

empleo, salud, educación, vivienda, paz, servicios, aire limpio, seguridad, políticas públicas, tiempo libre, recursos naturales y su preservación. Siendo estos los de valor fundamental que impulsan de manera positiva el bienestar integral de los seres humanos pertenecientes a una nación. No obstante, también se determinan los factores que perjudican la calidad de vida de las personas denotándose: la inestabilidad social, guerras, inseguridad y crisis económica.

Los citados aspectos son evaluados por Organizaciones que evalúan la calidad de vida resaltando la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Es importante destacar, la existencia de algunos indicadores para valorar la calidad de vida en el trabajo que incluyan diferentes factores de estrés laboral presentes en el área de enfermería y precisar la vulnerabilidad a los mismos, autoestima y satisfacción del persona; contribuye eficazmente al monitoreo necesario para mantener y promover un clima laboral satisfactorio, con importantes resultados no sólo para el trabajador sino muy especialmente para la atención de excelencia a los pacientes.

Dimensiones de la calidad de vida

La calidad de vida en la actualidad puede medirse según un conjunto de dimensiones e indicadores propuestos por Schalock y Verdugo (2010) los cuales se presentan a continuación: Dimensión: Bienestar emocional. Indicadores: Alegría, Auto concepto y Ausencia de estrés. Dimensión: Relaciones interpersonales. Indicador: Interacciones, relaciones de amistad y apoyo. Dimensión: Bienestar material. Indicadores: Estado financiero, empleo y vivienda. Dimensión: Desarrollo personal. Indicadores: Educación, competencia personal y realización.

Dimensión: Bienestar físico. Indicador: Atención sanitaria, estado de salud, actividades de la vida diaria y ocio. Dimensión: Autodeterminación. Indicadores: Autonomía, control personal, metas y valores personales, elecciones. Dimensión: Inclusión social. Indicadores: Integración y participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos sociales. Dimensión: Derechos. Indicadores: Legales, humanos (dignidad y respeto). Cabe agregar, 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).

Satisfacción Laboral

En el ámbito de la enfermería, como en otras profesiones, hay una amplia variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, tales como el entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, la promoción, entre otros. Por ello, para su estudio y análisis deben contemplarse los abordajes multidimensionales. En tal sentido, Loke (1990) define la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” (p.62). Es un estado dinámico que siguiendo a Maslow el ser humano raramente alcanza un grado de plenitud, excepto en breves periodos de tiempo.

De tal modo, que tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Asimismo, la satisfacción laboral constituye una preocupación para los directores de enfermería, pues existe una correlación entre insatisfacción laboral y absentismo laboral, que se ha demostrado que la insatisfacción laboral se correlaciona con el absentismo laboral. Los profesionales de Enfermería, en general, se suelen mostrar satisfechos con los aspectos intrínsecos de su trabajo, en concreto con la atención que prestan a sus pacientes. Por el contrario factores como falta de autonomía y control trabajo generan respuestas similares a

situaciones de estrés excesivo. Hay situaciones laborales que llegan a producir a los trabajadores estrés y el denominado síndrome de Burnout.

Este término guarda relación con la insatisfacción laboral, ya que cuando una persona está quemada, se puede esperar que la satisfacción con el trabajo sea baja. La Enfermería es una de las profesiones que presenta altos niveles de estrés laboral, pues se encuentran en contacto directo con el sufrimiento, el dolor y la muerte, son proveedoras de cuidados a personas enfermas, escasa autonomía en las tareas, conflicto y sobrecarga de rol. Por tanto, debe existir la vocación de servicio, humanidad, solidaridad y pasión por lo que hacen, pues su presencia y efectivo desempeño es necesario para la colectividad.

Condiciones del medio ambiente de trabajo

Como factor fundamental, las condiciones laborales del personal médico y enfermería en los centros de salud han evolucionado a través del tiempo gracias a la globalización, proceso que mantiene a los individuos conectados e informados sobre todos los cambios y avances que las nuevas tecnologías han traído consigo, generando grandes impactos en lo que a salud, seguridad y organización del trabajo se refiere. De igual forma, se enmarcan como un elemento fundamental debido a que existen desde que el trabajo fue un hecho social, un intercambio entre la prestación de un servicio por un salario.

Al respecto, Cortés (2007) explica que: “las condiciones laborales como las prestaciones y contraprestaciones que derivan del contrato de trabajo, entre las que se encuentran la seguridad e higiene del trabajo” (p.62), por tanto, hoy en día las condiciones laborales van más allá de eso, tomando en cuenta desde el ambiente de trabajo hasta los riesgos y enfermedades a los que los trabajadores están expuestos.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral ha sido definido como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. De igual forma, Balderas (1995) reafirma la importancia de reconocer que la ejecución de las actividades profesionales de la enfermería ha de reflejar el conocimiento, las habilidades, destrezas, liderazgo, autonomía, responsabilidad compartida, toma de decisiones, identidad profesional, los cuales son elementos fundamentales para optimizar la prestación de los servicios en enfermería.

Esta prestación de servicio la califican como desempeño laboral. Según Bohórquez (2007), el desempeño es “la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es, los aportes conductuales del individuo al logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p 75). Otra definición, la de Chiavenato (2000), quien expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

De igual manera, Stoner, (2007) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. (p.17). Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño en el trabajo está referido a la manera en la que los empleados

realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Eficiencia y eficacia en las funciones

En el ámbito profesional los términos de eficiencia y eficacia son frecuentemente utilizadas. Sin embargo, la interpretación de los mismos, se somete a la visión interesada, especialmente cuando se cree que la instrucción ha sido bien entendida. En términos generales, para quienes desarrollan procesos de calidad la eficiencia se refiere a la relación existente entre esfuerzo y resultado. Se entiende que un resultado obtenido es producto del esfuerzo desarrollado. Si se obtiene más resultados de un esfuerzo determinado, se habrá logrado una eficiencia. Ahora bien, si se puede obtener el mismo resultado con menos esfuerzo, se habrá incrementado la eficiencia.

Por su parte Cortés (2007) explica que la eficiencia consiste en “realizar un trabajo o una actividad al menor costo posible y en el menor tiempo, sin desperdiciar recursos económicos, materiales y humanos; pero a la vez debe implicar calidad al hacer bien lo que se hace” (p.35). Dicho de otra forma, la eficiencia es la habilidad para conseguir cosas con la menor inversión posible de recursos. Se centra en el método, en el mejor sistema y el tiempo más corto para hacer bien lo que se hace. Se enfoca en el cómo hacer las cosas. No obstante, “no basta” con ser únicamente eficientes, se necesita aún de otra cualidad que complemente la calidad de los resultados, hoy en día se busca también la eficacia.

Cuando se alcanzan metas u objetivos decimos que se es Eficaz. Dicho de otra forma, la Eficacia es la habilidad para alcanzar los objetivos que se establecen con la menor inversión posible, a la vez que el uso inteligente de recursos. Entonces, la eficacia está relacionada con los resultados en relación al cumplimiento de metas y objetivos. Por ello, para ser eficaz se deben priorizar tareas en orden de prioridad, que contribuyan al logro de objetivos y metas

previstas, asegurando que valga la pena lo que se haga y que conduzca a un fin determinado. La falta de eficacia no puede ser compensada con la eficiencia por grande que sea ésta, ya que no hay nada más inútil que hacer eficientemente algo que no tienen ningún valor y que no contribuya en nada. Por eso, es necesario preguntarse si lo que se hace contribuye a algo importante en la entidad. Ser eficiente es hacer las cosas correctamente.

Compromiso Laboral

El compromiso laboral, es aquel vínculo de lealtad por el cual el trabajador comprometido desea permanecer en la institución; pues el trabajador muestra entusiasmo por su trabajo y trabaja para el éxito de la organización. Según, Robbins (2004), concibe el compromiso laboral u organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”(p.124). En este sentido, el compromiso es tanto de la empresa como del profesional, y la relación que resulte de estos compromisos podrá ser de crecimiento, separación o infidelidad y solo cuando se crece, el profesional se compromete, alcanza resultados superiores y contribuye a crear talento organizativo.

Por lo tanto, el compromiso laboral, engloba otras premisas de satisfacción, implicación, motivación, sentimiento de pertenencia o vinculación. Es decir, un trabajador no podrá estar comprometido si no está satisfecho con su puesto de trabajo o no se siente parte de la de la organización. Es por ello, que el compromiso laboral, se vincula con los acuerdos establecidos entre el evaluador y el evaluado relativos al desempeño, las actuaciones laborales y los logros requeridos para la realización y entrega de los resultados finales esperados; estos compromisos deberán ponderarse de acuerdo con su importancia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por consiguiente, el personal de enfermería de los centros de salud deben ser el claro ejemplo del compromiso con el trabajo y la institución; con los médicos y el resto del equipo; siendo los primeros en llegar a las salas e atención participar en las eventualidades, escuchar a sus pacientes, participar en el desarrollo de las estrategias y preocuparse por brindar lo mejor de sí en esta crisis de salud, asimismo aperturarse a la comprensión, sensibilización solidaridad y ayuda al colectivo.

Ética

El profesional de la Enfermería tiene la responsabilidad de atender, cuidar y monitorear la salud de las personas, además de acondicionar los pacientes en la mejor forma posible para que la naturaleza pueda actuar sobre ella. Por tanto, los valores éticos y morales constituyen un elemento de protección para los derechos de los humanos. En el contexto de la salud estas bases protegen tanto a los usuarios como a los enfermeros y enfermeras, siendo la ética lo que rige la conducta determinando lo que es correcto e incorrecto, así como la responsabilidad mora y una obligación con el paciente y sus familiares.

Al respecto, Quintana, Paravic y Sáenz (2014) explican la importancia que el profesional de enfermería conozca los fundamentos de su profesión y los aplique en su actividad diaria para así lograr cumplir con su liderazgo como profesional y estar en concordancia con sus compañeros de trabajo, ya que de ellos depende su profesionalismo. Por lo tanto, la práctica de los valores éticos y morales significa para el enfermero y enfermera una actividad técnicamente perfecta y someterse a las disciplinas éticas propias de su profesión. De este modo, la ética influye de manera directa en el proceso creado para controlar, manejar, planificar, diagnosticar, organizar principios de autoridad y responsabilidad para comprender la autonomía del paciente que se encuentra a su cargo.

Finalmente, uno de los valores éticos más importantes en enfermería es la comunicación asertiva y el respeto como elementos que permiten el desempeño de la profesión. Asimismo, se hace énfasis en el rol del profesional de enfermería en la utilización y desempeño dentro del ámbito de su profesión tomando en cuenta los valores y principios éticos y bioéticos para prestar un mejor servicio al usuario.

Teorías que sustentan la investigación

Teoría motivador-higiene de Herzberg

De acuerdo con Díaz (2010), el psicólogo Herzberg propuso la teoría motivación / higiene al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, “¿Qué desea la gente de sus puestos?”. Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en que se sintieron muy bien o mal en relación a sus puestos. Luego se tabularon y categorizaron estas respuestas. Herzberg con su teoría pretende explicar la motivación a través de dos factores.

Factores de Insatisfacción o higiénicos: Representan lo que afecta el contexto donde se realiza el trabajo, entre ellos se encuentran los salarios, las condiciones laborales, como las prestaciones, la seguridad en el empleo, las políticas administrativas, los procedimientos, la supervisión, las condiciones de trabajo y las relaciones con el jefe, con sus compañeros así como con sus subordinados. Estos son los llamados factores higiénicos. La presencia de estos factores permite que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos.

Factores Satisfactorios o motivacionales: son aquellos cuya presencia puede impulsar hacia el trabajo. La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: Estos son los llamados factores motivadores. Se describe como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados. Ejemplos: El grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, entre otros. Herzberg caracterizó a los factores que crean la insatisfacción con el puesto como factores de higiene. Cuando estos factores son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha.

Teorías X-Y (Mc Gregor, 1960 – 1968)

Esta concepción de la teoría X parte de un conjunto de supuestos básicos sobre la naturaleza del trabajo y la conducta de los seres humanos activos, así los trabajadores inclinados hacia esta premisa le dan mayor importancia a la organización, al trabajo como tal, y el sujeto es un ser que no razona ni piensa, Camacho (2006) se apoya “bajo una visión extremadamente administrativa” (p 94). En lo referente a lo que él llama teoría Y, se contrapone a la anterior, aquí centra su atención en el hombre, su participación y capacidad de relación hacia los demás como parte integrante de un grupo.

Al respecto Camacho (Ob. Cit): “El trabajador está en igualdad de condiciones; la participación de la teoría Y es fundamental y se extiende hasta la propia toma de decisiones que alcanza igualmente la determinación de los objetivos de la organización” (p. 96). En definitiva, los aportes de esta teorías reseñada dejan claro la relación existente entre la conducta humana y la capacidad productiva, como el comportamiento del jefe con sus empleados y viceversa, entre los demás compañeros, asociados al carácter, temperamento, a factores externos (situacionales), por ende el gerente puede asumir una actitud asertiva por medio de la comunicación, la motivación para cambiar las situaciones contrarias a los fines de la productividad y de la institución; esto es aplicable a los

directores de los centros de salud, pues de estos actores depende el movimiento de los módulos, clínicas y hospitales y más aún cuando se hace referencia a la gestión de salud social.

Teoría de las Clases Sociales

Se destaca la Teoría de las Clases Sociales, la cual, versa sobre las diversas formas de propiedad, sobre las condiciones sociales de existencia, se levanta toda una superestructura de sentimientos, ilusiones, modos de pensar y concepciones de vida diversos y plasmados de un modo peculiar. La clase entera los crea y los plasma derivándolos de sus bases materiales y de las relaciones sociales correspondientes. El individuo suelto, a quien se le inculca la tradición y la educación, podrá creer entonces que son los verdaderos móviles y el punto de partida de su conducta.

Como indicaba Marx, las circunstancias objetivas en que viven las personas generan en ellas una percepción más o menos clara o confusa pero perfectamente observable, de que tienen intereses comunes distintos a los intereses de otros grupos; de que son iguales a determinada clase de personas y distinta a las de otra clase. En el caso de estudio, es importante destacar que la crisis global económica que vive el país repercute de manera directa en todas las clases sociales, es decir, ni los profesionales estables de ningún sector escapan de ella, haciéndose difícil su permanencia en sus puestos de trabajo afectando anímica y psicológicamente su desempeño laboral como es el caso del personal de enfermería del Centro de Salud en cuestión.

Cabe agregar el conjunto de esas relaciones es cambiante, lo que da lugar al cambio social. Éste ocurre mediante un proceso de reproducción de algunas vinculaciones, su destrucción, así como la aparición de otras. Los procesos sociales deben ser conceptualizados para su estudio en función de estas posibilidades. Los niveles estructurales definidos por su permanencia o

mutabilidad en el tiempo, conforman un instrumento teórico de organización de los hechos históricos que permite las operaciones de periodización, fundamentales en el estudio de los hechos históricos.

Bases Legales

A continuación se realizará un breve análisis de las principales normas legales que fundamentan el trabajo de investigación titulado: Incidencia de la calidad de vida en el desempeño laboral del personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas. Entre estos instrumentos legales se encuentran: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo: 03 el cual señala “El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo....” (p. 3).

En este sentido, la labor desempeñada por los profesionales de la enfermería juega un papel trascendental para la colectividad; por tanto, deben ser valorados felicitándoles las condiciones y recursos necesarios para un desarrollo efectivo de sus funciones, aún más cuando se trata de la calidad de vida en el recinto donde labora. Por su parte, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012): Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa... El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Finalmente, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005), en su artículos 11, 54 y 56 promueve la implementación del régimen de seguridad y salud en el trabajo, enfocándose en la promoción y educación en materia de salud a los trabajadores, es decir la

prevención de accidentes y enfermedades profesionales derivadas de exposición de acciones y factores que afectan el bienestar físico y psicológico de los integrantes de una organización.

Definición de Términos Básicos

Calidad de vida: Designa las condiciones en que vive una persona que hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida, o la llenen de aflicción. Es un concepto extremadamente subjetivo y muy vinculado a la sociedad en que el individuo existe y se desarrolla.

Desempeño laboral: Se define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Enfermería: Es la ciencia que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, así como a otras tareas asistencia sanitaria, siguiendo pautas clínicas y de salud.

Salud: Es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel subjetivo (un ser humano asume como aceptable el estado general en el que se encuentra) o a nivel objetivo (se constata la ausencia de enfermedades o de factores dañinos en el sujeto en cuestión)

Indicadores de calidad: Son instrumentos de medición, basados en hechos y datos, que permiten evaluar la calidad de los procesos, productos y servicios para asegurar la satisfacción de los clientes, es decir miden el nivel de cumplimiento de las especificaciones establecidas para una determinada actividad o proceso empresarial. Los indicadores de calidad, idealmente pocos aunque representativos de las áreas prioritarias o que requieren supervisión constante de la gestión.

Sistema de Variables

Para establecer el sistema de variables, es menester valerse de la definición conceptual y operacional de aquellas, es decir, de las dimensiones y los indicadores de cada una. En opinión de Véliz (2012), se define como “el conjunto de elementos factores o términos que consiguen adjudicarse diversos valores en el momento que sean evaluados por, otra parte enuncia, distintas expresiones en función al contexto en el cual se está incluida”. (p. 44). En tal sentido, las variables son una propiedad que cambia o sufre mutaciones, y esos cambios pueden ser medidos y analizados.

En similar posición Arias (2014), señala que “las variables como características o cualidades de la realidad son susceptibles de asumir diferentes valores, es decir; pueden variar” (p.32). Para esta investigación se operacionalizaron las siguientes variables principales, tomando en cuenta cada uno de los objetivos específicos que a su vez articulan el objetivo general de la investigación: Calidad de Vida y Desempeño Laboral.

Identificación de las Variables.

Las variables son hechos, fenómenos u objetos de estudio que presentan cualidades, atributos o propiedades susceptibles de medirse u observarse y son referentes conceptuales o empíricos para delimitar la investigación. Basándose en la definición de Arias (Ob. Cit), la variable “es cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores. Las variables pueden ser cuantitativas y cualitativas, continuas o discretas”. De acuerdo a lo expuesto estas pueden variar, aunque para un momento determinado que se considere pueda tener un valor fijo. (p. 87).

Representa la descripción de los principales aspectos amplios del estudio en cuestión sobre los cuales se indaga siendo estos los elementos medibles o

estimables para el análisis de los datos que permitirán seleccionar con mayor efectividad las técnicas y los registros desarrollados; permitiendo mantener la direccionalidad e intencionalidad de la investigación. Las variables se clasifican en variable independiente y variable dependiente: **Independiente:** Calidad de Vida. **Dependiente:** Desempeño Laboral.

Cuadro 1. Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Calidad de Vida	Es la percepción que tienen los enfermeros de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal.	*Elementos que inciden en la calidad de vida.	-Ingreso económico	1
			-Empleo	2
			-Salud	3
			-Educación	4
			-Vivienda y servicios	5
			-Políticas públicas	6
			-Recursos	7
		*Dimensiones de la calidad de vida	-Bienestar emocional	8
			-Bienestar físico	9
			-Satisfacción laboral	10
		Condiciones de trabajo	-Seguridad	11
			-Higiene	12
Desempeño Laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Competencias	-Eficiencia	13
			-Eficacia	14
			Ética	15
			Compromiso laboral	16

Fuente: Jiménez y Rojas (2019).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es el procedimiento a seguir para alcanzar el objetivo de la investigación, está compuesto por la naturaleza, tipo, diseño, y en algunos casos la modalidad de la investigación, fases de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validación del instrumento y técnicas de análisis de los resultados. Al respecto Arias (2014) expone que “la metodología del proyecto incluye el tipo de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “como” se realizará el estudio para responder al problema” (p.45), lo que le permitió a las cada investigadora construir su método, de acuerdo al problema planteado.

Naturaleza de la investigación

La investigación titulada: Incidencia de la calidad de vida en el desempeño laboral del personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas, se ubicó bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se utilizaron datos numéricos que permitieron emitir juicios de valor ante interrogantes puntuales, así como la aplicación de instrumentos. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2012) manifiestan que: “...la investigación cuantitativa usa la recolección de los datos para probar hipótesis, con base en la mediación numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.5), lo que permitió una medición cuántica controlada, y los resultados por lo general son sólidos e irrepetibles, pero ampliables y perfectibles por nuevas investigaciones.

Tipo y Diseño de la Investigación

Tomando como referencia la naturaleza del estudio aquí planteado, el tipo de investigación se ubicó en un estudio de campo. Tamayo y Tamayo (2012) lo definen como aquel que se basa en “informaciones obtenidas directamente de la realidad. Su innegable valor reside en que a través de ellos las investigadoras puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación” (p. 97). En otras palabras, la información fue obtenida de primera mano, es decir, del personal de enfermería que labora en el mencionado centro de salud pública. Por su parte, el diseño de la investigación consistió en establecer el camino a seguir para dar respuestas a las preguntas formuladas.

Por lo tanto, se inscribió en un diseño no experimental, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2012), “un estudio no experimental no se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador” (p. 189). En otras palabras, se observó el contexto en la cual ocurren los hechos sin tener ningún tipo de manipulación de las variables. Cabe señalar, que en la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no pueden influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. En resumen tiene la oportunidad de estudiar adecuadamente las variables que están indagando.

Asimismo, se sustentó en un nivel descriptivo el cual según los citados autores “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). Este nivel de investigación permite a las investigadoras profundizar descriptivamente en las variables analizadas. Es de resaltar, de todas formas que la investigación descriptiva no consiste únicamente en acumular y procesar datos. Las

investigadoras definieron su análisis y los procesos que involucraron el mismo. Por lo tanto, las principales etapas seguidas en este nivel de investigación descriptiva fueron: examinar las características del tema a investigar, definirlo y seleccionar la técnica para la recolección de datos y las fuentes a consultar.

Población

La población, en un estudio de investigación, estuvo representada por todos aquellos sujetos, objetos o cosas que pueden ser susceptibles de ser sometidos a análisis. En ese sentido, Landau (2012), establece que “una poblaciones cual quien grupo de individuos que poseen una o más características en común de interés para el investigador” (p.46), destacando que la misma puede estar constituida por todos los individuos de particular tipo, o por una parte más restringida que ese grupo que serán sometidos a estudio. En consideración a lo antes referido, la población para este estudio quedó constituida por diecisiete (17) enfermeras adscritas al recinto de salud.

Cuadro 2. Población correspondiente al personal de enfermería perteneciente Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas.

Descripción	Cantidad
Enfermeras	17
Total.....	17

Fuente: Dirección del Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario (2019).

Muestra

En lo que respecta a la muestra dentro de la investigación viene dada por una parte de la población, es decir, un sub-conjunto de ella. Arias (2014) la define como: “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). Para la muestra de los sujetos en el presente estudio, se tomó

el 100% de la población, lo que se denomina como una muestra tipo censo, por considerarse relativamente pequeña. Al respecto Méndez (2011) manifiesta “una muestra comprende el estudio de una parte de los elementos de una población, mientras que el censo consiste en estudiar todos los elementos de esta”. (p.181), logrando abarcar así la totalidad de los mismos.

Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos

Según plantea la bibliografía consultada, después de determinar los sujetos que forman parte de la muestra, se seleccionó como técnica de recolección de datos la encuesta. En cuanto a lo acotado anteriormente, Landau (ob.cit) expresa por técnica el “procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). En tal sentido, esta herramienta investigativa es empleada para recabar información sobre el estudio de referencia. Arias (2014), la define “como una técnica que pretende obtener información que le suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación a un tema determinado” (p. 72). En relación con la investigación se encuestó al personal de enfermería del Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario.

Instrumentos de Recolección de Datos

La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser almacenada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados cuando éstos sean requeridos por el investigador en un momento determinado del estudio; de ahí, que dicho material o soporte se le denomina instrumento. Sabino (2010), afirma que: “Un instrumento es un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse al fenómeno y extraer de él información” (p. 160). En este caso, para la extraer la información se utilizó un cuestionario, dirigido al personal de enfermería en mención, el mismo estuvo conformado por dieciséis (16) preguntas escala ordinal, preguntas con escala de intervalo y preguntas abiertas (Siempre, Algunas

Veces y Nunca) el cual fue aplicado a la muestra seleccionada, posterior a la validación de los expertos correspondientes.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Una vez realizado el instrumento, el siguiente paso fue someterlo al proceso de validación de contenido, el cual, según Méndez (2011), “la validez puede definirse como el grado en que una prueba mide lo que se propone medir. Dicho de otra manera, establecer la validez de una prueba implica descubrir lo que la misma mide” (p. 197), en este caso específico se presentó a juicio de tres (3) expertos todos licenciados, entre ellos, en enfermería, sociología y en metodología de la investigación, los cuales se les entregó a través de una comunicación el instrumento a ser validado, hojas de instrucciones y otra para las respectivas observaciones relacionadas con los ítems, donde se tomarán en cuenta los criterios de pertinencia y redacción del mismo; para luego ser aplicado a la muestra final.

Para el cumplimiento de lo anterior, la confiabilidad se realizó mediante la técnica de Alfa de Cronbach, por ser la más compatible para determinar la consistencia interna de ítems. Según Hernández, Fernández y Baptista (2012) manifiestan que: “El Coeficiente Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1” (p.354). El coeficiente de Cronbach puede ser calculado por la siguiente fórmula:

$$\text{Dónde: } \alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S^2 \text{total}} \right]$$

Coeficiente de Confiabilidad

n = Número de ítems.

$\sum 1^2$ = Sumatoria de las Varianzas de cada ítems.

S² Total= Varianza total del instrumento.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta Confiabilidad
0,61 a 0,80	Alta Confiabilidad
0,41 a 0,60	Moderada Confiabilidad
0,21 a 0,40	Baja Confiabilidad
0,01 a 0,20	Muy Baja Confiabilidad

La aplicación de la fórmula dio como resultado 0,82 alto lo que implica un muy alto índice de confiabilidad en el instrumento aplicado al equipo de enfermería del Centro de Salud.

Procesamiento y Análisis de los Datos

Una vez aplicado el instrumento para la recolección de la información, esta se organizó por medio de las técnicas que brinda la estadística descriptiva, por lo que se procedió a los procesos de:

- Tabulación: con el código asignado a cada pregunta, se procedió a tabular de forma manual para cuantificar y agrupar las respuestas surgidas por la aplicación de los instrumentos.
- Ordenamiento: Seguidamente se ordenó la información mediante el uso de tablas y cuadros que se construirán en forma particular para cada pregunta y variable, o por grupos que son objeto de la investigación.
- Procesamiento: este paso implicó el uso de técnicas estadísticas que facilitaron el manejo de los datos obtenidos.

Los procesos se apoyaron en el programa estadístico Excel (2013). La elaboración de las tablas se caracterizaron por la frecuencia simple y porcentaje de las categorías obtenidas en cada ítem, donde se obtendrán las sumatorias de los porcentajes. Posteriormente, se elaboraron gráficos estadísticos con la ayuda del mismo; representados en diagramas de barra, para referir luego los análisis cualicuantitativos, para posteriormente las conclusiones y recomendaciones sugeridas en las investigaciones de campo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo del presente capítulo es de presentar los resultados del análisis de los datos recabados mediante el instrumento aplicado. Hurtado (2010), señala éste constituye, un proceso que involucra la clasificación, codificación, y procesamiento de la información obtenida a través de la recopilación de información, para dar respuesta a los propósitos de la investigación.

Para ello, fue necesario seguir un conjunto de pasos que permitió la creación de actividades preponderantes dentro del proceso de investigación; entre ellas se encuentran: La clasificación de los datos, permitiendo a las investigadoras elaborar tipologías y agrupar individuos por clases en función de sus semejanzas con respecto a las variables.

Seguidamente se desarrolló la tabulación de datos, que consistió en construir tablas para presentar los datos estadísticos de una forma clara y específica, proporcionando las herramientas necesarias para el siguiente proceso que reside en el análisis de datos, el cual se engloba en estadística como un conjunto de métodos descriptivos multidimensionales.

Por lo tanto, una vez aplicado el Instrumento al personal de enfermería perteneciente Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas, sujetos bajo estudio, se procedió a clasificar codificar y tabular la información, para poder establecer cuantitativa y cualitativamente las apreciaciones de los encuestados sobre los aspectos relacionados a la temática en cuestión, y así poder establecer las inferencias correspondientes. En este sentido, la información obtenida se presenta de la siguiente manera:

**INSTRUMENTO APLICADO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA
PERTENECIENTE CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO,
PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS**

Variable: Calidad de Vida.

Cuadro 3.

Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida.
Indicador: Ingreso económico.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	¿La remuneración actual que recibe por su trabajo cubre las necesidades básicas del hogar?	0	0	02	12	15	88	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).



Gráfico 1. Indicador: Ingreso económico.

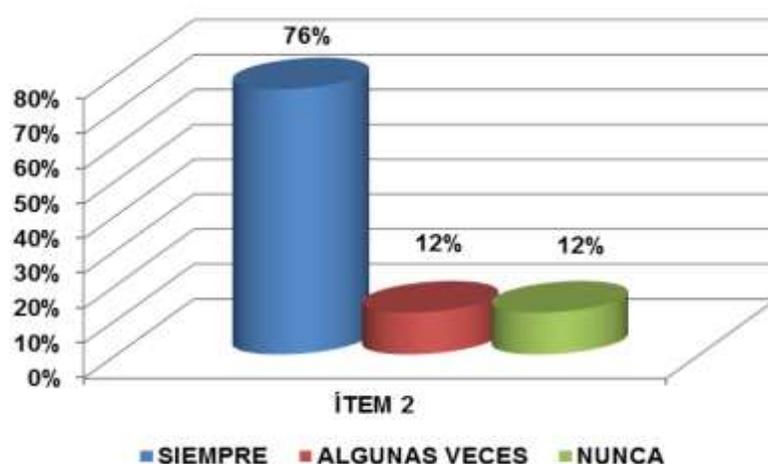
A continuación se presentan los resultados emanados del ítem N° 1, donde se observó que un 88% de las enfermeras encuestadas niegan por medio de la categoría Nunca que su ingreso obtenido por el trabajo que desarrollan diariamente en sus funciones no logran cubrir las necesidades básicas de su hogar, solo un 12% se inclinó por la opción Algunas Veces manifestando neutralidad en su respuesta. Lo aquí descrito, coloca de manifiesto que la muestra seleccionada son resilientes ante la situación que vivencia. Sin embargo, es claramente palpable que este hecho repercute en su calidad de vida tanto personal como profesional.

Cuadro 4.

Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida.
Indicador: Empleo.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
2	¿Se ha visto en la necesidad de buscar un empleo anexo con la visión de mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar?	13	76	02	12	02	12	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 2. Indicador: Empleo.**

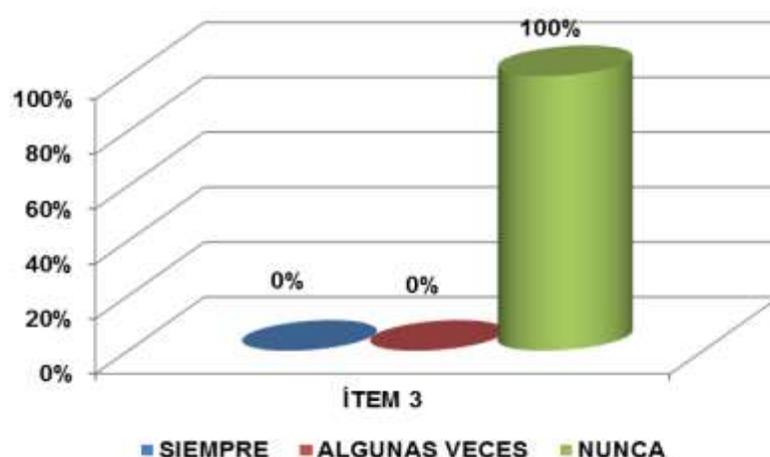
Los resultados emanados del ítem N° 2 permitieron observar que 13 enfermeras, las cuales representan el 76% de la muestra, expresaron que Siempre se han visto en la necesidad de buscar un empleo adicional con la visión de mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar. Otras 4 de ellas, representando un 12%, se inclinaron por la alternativa Algunas Veces, manifestando intermitencia en este aspecto. Solo un 12% restante alegó Nunca buscar empleos adicionales. Dichas opiniones dejan entrever que la mayoría de profesionales en cuestión requieren de otras entradas económicas para suplir las demandas propias y de su familia. En este sentido, es de inferir que existe una mayor exigencia física y de tiempo en la ejecución profesional que pueda de una u otra forma fatigar la salud integral de este personal de la salud.

Cuadro 5.

Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida.
Indicador: Salud.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
3	¿Al momento de una necesidad médica, el seguro de salud es la solución a su problema?	0	0	0	0	17	100	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 3. Indicador: Salud.**

En relación con el ítem N° 3 se pudo visualizar que el 100% de las enfermeras encuestadas coinciden en que Nunca cuentan con un seguro de salud al momento de una necesidad médica. Estas posturas están vinculadas a las deficiencias que se presentan institucionalmente en este aspecto, dejando al azar y a la incertidumbre la salud personal de las trabajadoras, hecho que repercute de manera directa en la calidad de vida del personal de este centro de salud pública. Cabe agregar, esta problemática se incrementa de manera social lo que tiende a crear cuellos de botellas que repercute en el accionar de estos empleados.

Cuadro 6.

Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida.
Indicador: Educación.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
4	¿La autoformación educativa es su filosofía profesional para brindar un mejor servicio profesional?	02	12	15	88	0	0	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 4. Indicador: Educación.**

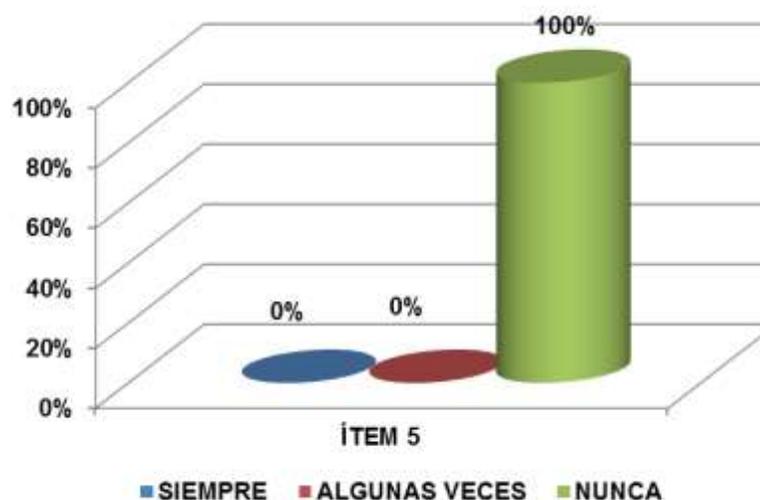
Destaca en el ítem N° 4 que la mayoría de enfermeras representadas por el 88% seleccionó la opción Algunas Veces para expresar su poca motivación por la autoformación educativa como filosofía profesional para brindar un mejor servicio profesional, solo el 12% Siempre lo asume de esta manera. Desde las diferentes posturas se evidencia se requiere de un análisis minucioso de cómo afecta la situación país la calidad del trabajo de las enfermeras analizadas. No obstante, muchas de ellas desdoblán sus emociones y preocupaciones para ser cada vez mejor en su desempeño.

Cuadro 7.

Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida.
Indicador: Vivienda y servicios.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
5	¿La adquisición de viviendas o mejora de las mismas son beneficios con los que cuentan los enfermeras adscritas al centro asistencial?	0	0	0	0	17	100	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 5. Indicador: Vivienda y servicios.**

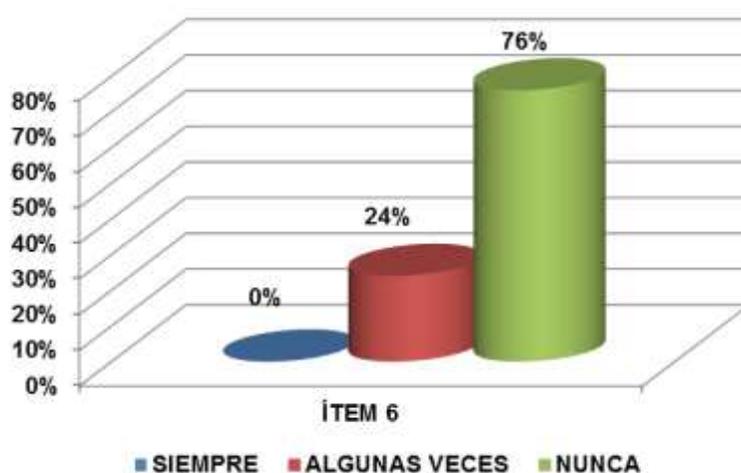
Como se evidencia en los resultados derivados del ítem N° 5, el 100% de las enfermeras entrevistadas seleccionaron la categoría Nunca para negar que la adquisición de viviendas o la mejora de ellas sean beneficios con los que puedan contar quienes laboran en este centro asistencial. Es de señalar que las trabajadoras del citado centro carecen de estos beneficios, aunados a otros servicios relacionados con este tema, siendo estos de valor fundamental que impulsan de manera positiva el bienestar integral de los seres humanos. Por lo tanto, es de esperarse que un alto porcentaje de ellas se vea en la obligación de emigrar al sector privado o en su defecto a otras labores que les permita acceder a este derecho.

Cuadro 8.

Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida. Políticas públicas.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
6	¿Siente que las políticas públicas emanadas del ente rector le hacen justicia para mejorar sus condiciones laborales?	0	0	04	24	13	76	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 6. Indicador: Políticas públicas.**

En concordancia con el ítem anterior, en el ítem 6 se visualizó que el 76% de las profesionales de la enfermería alegaron que el Ministerio del Poder Popular para la Salud a través de las políticas públicas emanadas del mismo Nunca le hace justicia para mejorar sus condiciones laborales. Solo un pequeño 24% manifestó Siempre ante la interrogante planteada. En este contexto, la tendencia encontrada en dichas opiniones evidencia que la mayoría de trabajadoras adscritas al Centro de Salud objeto de estudio se enfrentan ante una disyuntiva entre beneficios laborales y vocación de servicio, pues muchas de ellas se encuentran esperanzadas en que estos aspectos mejoren para seguir dando lo mejor de sí en la labor que realizan.

Cuadro 9.

Resultados en la dimensión: Elementos que inciden en la calidad de vida.
Indicador: Recursos.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
7	¿Con que frecuencia se reciben los recursos e insumos médicos necesarios para dar la atención que requiere la comunidad?	02	12	15	88	0	0	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 7. Indicador: Recursos.**

En lo concerniente al ítem N° 7, se observó que solo el 12% de las trabajadoras a través de la alternativa Siempre aseguran la llegada continua de recursos e insumos médicos necesarios para dar la atención que requiere la comunidad. No obstante, el 88% restante manifestó Algunas Veces. Lo aquí descrito, se presenta como un aspecto ambiguo que ante la situación actual atenta contra la salud de la colectividad y la emocionalidad de los trabajadores del módulo de servicios. Esto se cimienta en la forma discontinua de equipamiento de materia prima por parte de los líderes gubernamentales, dejando de manos atadas en muchas ocasiones a médicos y enfermeras para brindar un servicio óptimo y de calidad a los propios y usuarios.

Cuadro 10.

Resultados en la dimensión: Dimensiones de la calidad de vida. Bienestar emocional.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
8	¿Ante situaciones de estrés laboral conserva equilibrio emocional?	03	18	14	82	0	0	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 8. Indicador: Bienestar emocional.**

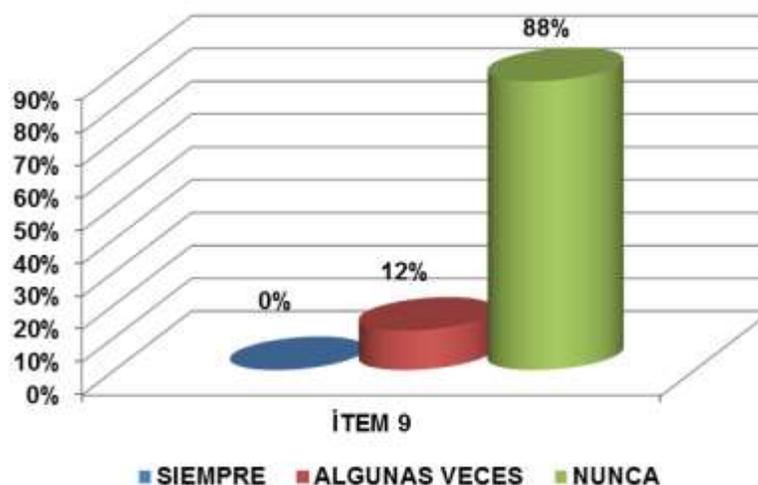
En el ítem N° 8 se apreció que solo un 18% de las trabajadoras mantienen un equilibrio emocional ante situaciones de estrés laboral. Por su parte el restante 82% indicó Algunas Veces. Lo vislumbrado en las opiniones de las encuestadas hace inferir que los diversos aspectos mencionados anteriormente inciden de manera negativa en el desempeño de las enfermeras. Dicho esto, la continua presión que se genera al no contar con los insumos necesarios crea en las involucradas una actitud contraria al bienestar emocional. De allí se deriven posturas encontradas, agresividad en la interacción y la comunicación afectada por brechas individualizadas por las trabajadoras.

Cuadro 11.

Resultados en la dimensión: Dimensiones de la calidad de vida. Bienestar físico.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
9	¿La institución donde labora ofrece programas que buscan bienestar físico de sus trabajadores?	0	0	02	12	15	88	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 9. Indicador: Bienestar físico.**

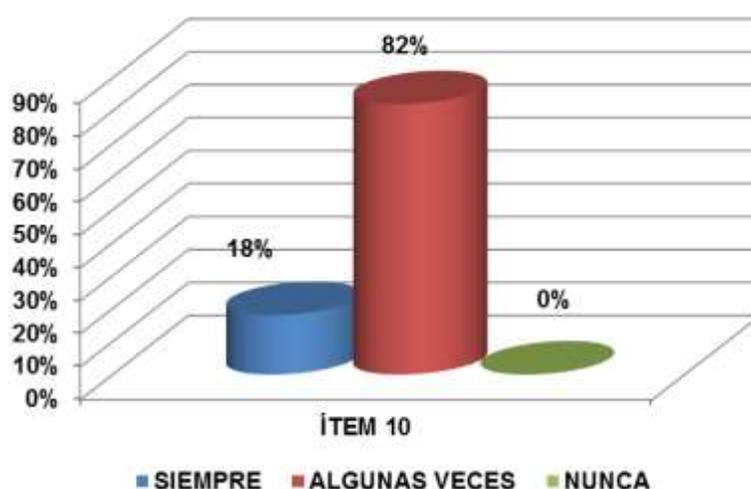
Los análisis de los ítems anteriores permiten vislumbrar un panorama carente de beneficios a las trabajadoras adscritas al centro de salud objeto de estudio. De allí, se asuma que un 88% de las encuestadas expresen Nunca recibir por parte de la gerencia institucional ningún tipo de programa que les permita fomentar su bienestar físico. Solo el 12% restante alegó Algunas Veces. Estos porcentajes encienden ciertas alarmas que perjudican la calidad de vida del trabajador en su medio laboral, lo cual atenta de manera directa en el desempeño de sus funciones. Ciertamente, la calidad de vida de los empleados en los organismos públicos actualmente es deficiente. No obstante, en lo concerniente a la salud el ente rector debería buscar mecanismos para facilitar las condiciones mínimas para brindar un servicio de calidad en beneficio social de la colectividad.

Cuadro 12.

Resultados en la dimensión: Dimensiones de la calidad de vida. Satisfacción laboral.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
10	¿Se siente valorado profesionalmente por la colectividad que atiende y el equipo de salud con el cual labora?	03	18	14	82	0	0	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 10. Indicador: Satisfacción laboral.**

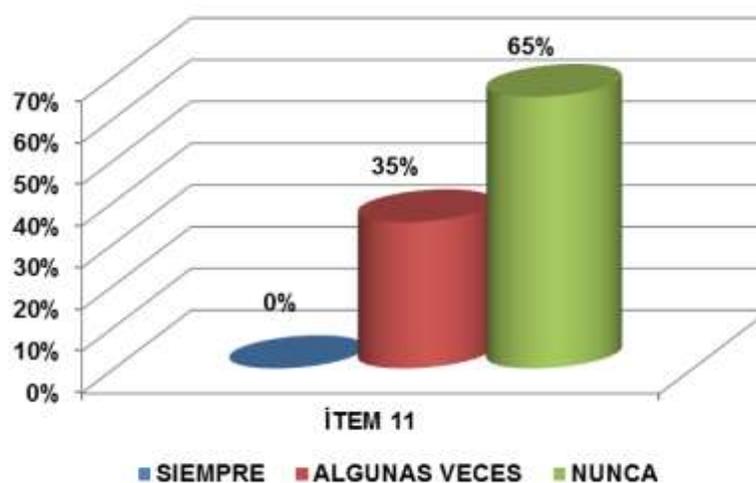
Los resultados emanados del ítem N°10 coloca de manifiesto que solo el 18% de la enfermeras entrevistadas Siempre se sienten valoradas profesionalmente por la colectividad que atiende y el equipo de salud con el cual labora. El restante 82% al reflejar dudas al respecto seleccionó la categoría Algunas Veces. Los porcentajes reflejados hacen inferir que las relaciones interpersonales y laborales entre las colegas han sufrido alteraciones lo que afecta el clima organizacional y por ende la satisfacción laboral. No obstante, al percibirse de manera latente el estrés dentro del entorno por diferentes razones se ven afectadas las emociones, interacciones y hasta el desempeño efectivo vinculado con la profesión.

Cuadro 13.

Resultados en la dimensión: Condiciones de trabajo. Indicador: Seguridad.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
11	¿Percibe el resguardo de su integridad física cuando ejerce las visitas comunitarias al sector donde se encuentra ubicado el centro de salud donde labora.	0	0	06	35	11	65	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 11. Indicador: Seguridad.**

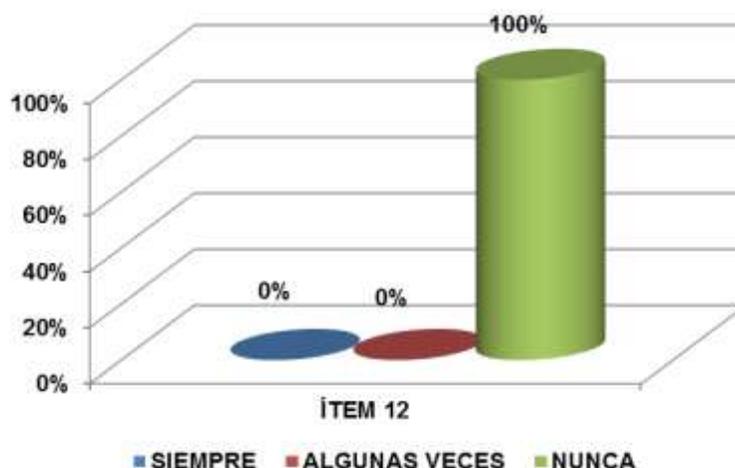
Por su parte, el ítem N° 11 refleja su mayor porcentaje en la alternativa Nunca con el 65%, donde las involucradas aluden no sentir el resguardo de su integridad física cuando ejercen las visitas al entorno comunitario aledaño al sector donde se encuentra ubicado el centro de salud donde cumplen sus jornadas laborales. Solo un 35% se inclinó por la opción Algunas Veces mostrando inseguridad al responder. Ese es otro aspecto relacionado a la calidad de vida en el trabajo que afecta de manera directa a las trabajadoras adscritas al módulo. Por lo tanto, un número elevado de ellas prefiere restringir dichas visitas limitando de manera indirecta sus funciones.

Cuadro 14.

Resultados en la dimensión: Condiciones de trabajo. Indicador: Higiene.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
12	¿Se cuenta en la institución con las condiciones mínimas en el manejo de higiene y seguridad?	0	0	0	0	17	100	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 12. Indicador: Higiene.**

El 100% de las enfermeras encuestadas coincidieron en seleccionar la opción Nunca al manifestar que dicho centro de salud no cuenta con las condiciones mínimas en el manejo de higiene y seguridad. Estas opiniones representan un grito a viva voz de las enfermeras que impulse a la gerencia, organismos responsables y demás involucrados, en crear mecanismos que permitan subsanar los problemas que atentan no solo con la salud de los trabajadores sino con la de la colectividad. Todo ello obstaculiza un trabajo efectivo, óptimo y enmarcado en la excelencia como lo ameritan los ciudadanos del sector.

Variable: Desempeño Laboral.

Cuadro 15.

Resultados en la dimensión: Competencias. Indicador: Eficiencia.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
13	¿El esfuerzo realizado en sus labores diarias repercute en el eficiente servicio que ofrece el centro de salud?	05	29	12	71	0	0	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

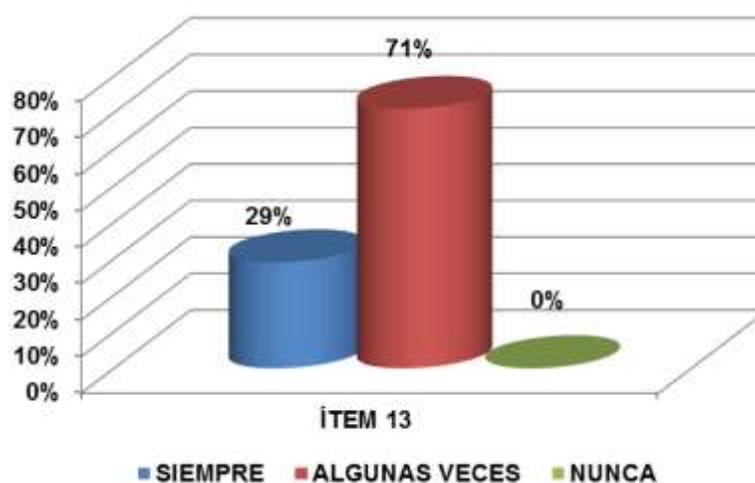


Gráfico 13. Indicador: Eficiencia.

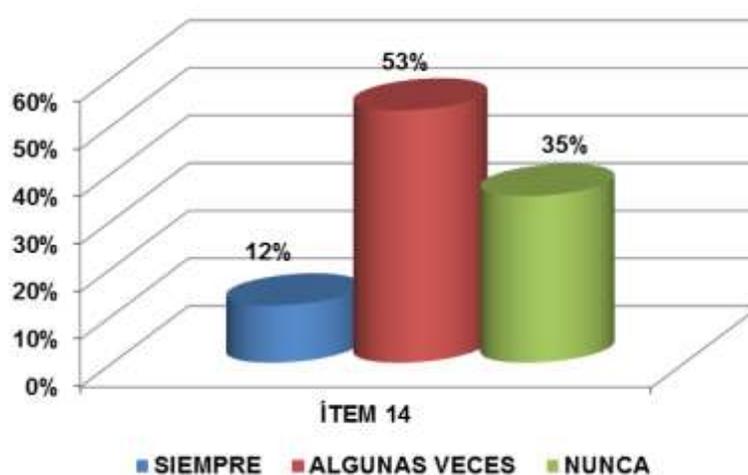
Las opiniones emitidas por las enfermeras involucradas permiten observar posturas encontradas de acuerdo a sus respectivos enfoques. De allí un 29% de ellas manifiestan que Siempre realizan esfuerzos en sus labores diarias, las cuales repercuten de manera eficiente en el servicio que ofrece el centro de salud. Mientras el 71% restante indican Algunas Veces toman este tipo de actitudes. Es evidente entonces que el personal busca al cumplimiento de sus funciones demostrando sus competencias, sin embargo, se aprecia un deje de desmotivación y disciplina en el personal analizado. De allí realizar actividades que les permita compartir experiencias que los enriquezcan profesionalmente.

Cuadro16.

Resultados en la dimensión: Competencias. Indicador: Eficacia.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
14	¿Ante la ausencia de los compañeros de trabajo se preocupa por brindar alternativas eficaces para la atención del colectivo?	02	12	09	53	06	35	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 14. Indicador: Eficacia.**

Los aportes brindados por la muestra seleccionada en el ítem N° 14 permite vincularlo con las opiniones anteriores, pues solo el 12% de las enfermeras Siempre se preocupan por brindar alternativas eficaces para la atención del colectivo en la ausencia de las compañeras de trabajo. El 53% lo hace Algunas Veces, mientras el restante 35% Nunca asume esta actitud solucionadora emergente. Estos porcentajes permiten percibir que un elevado número de enfermeras muestran actitudes conformistas e individualistas, lo que se traduce de cierta manera en falta de compañerismo e identificación institucional.

Cuadro 17.

Resultados en la dimensión: Competencias. Indicador: Ética.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
15	¿La ética profesional es un valor preponderante en sus compañeros de trabajo?	07	41	10	59	0	0	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 15. Indicador: Ética.**

El ítem N° 15 deja entrever que el manejo de la ética laboral es un tema serio que involucra la mayoría de las trabajadoras de la salud. En este sentido, el 41% de las entrevistadas afirman por medio de alternativa Siempre que la ética profesional es un valor preponderante en sus compañeros de trabajo. Asimismo, aunque con reservas el restante 59% expresó percibir este valor Algunas Veces en sus pares laborales. Lo descrito en este apartado, representa un aspecto positivo aprovechable, pues con este valor moral presente se permite consolidar aunque con ciertas debilidades un equipo de trabajo moldeable, leal a sus funciones, dispuesto hacer su trabajo con dedicación y entrega.

Cuadro 18.

Resultados en la dimensión: Competencias. Compromiso laboral.

Nº	ÍTEMES	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
16	¿Percibe sinergia laboral entre los colegas con miras a fomentar el compromiso institucional?	06	35	09	53	02	12	17	100

Nota: Datos tomados del instrumento aplicado (2019).

**Gráfico 16. Indicador: Compromiso laboral.**

Los resultados arrojados en el ítem 16 dejan entrever que un 35% del personal de enfermería Siempre percibe sinergia laboral entre los colegas con miras a fomentar el compromiso institucional. Le respalda un 53% en la categoría Algunas Veces. Solo un 12% mantiene resistencia al señalar la opción Nunca. Estos planteamientos permiten inferir que aunque no todas las enfermeras están sumadas al compromiso institucional la mayoría de ellas están dispuestas al trabajo de equipo y mancomunado en pro de un mejor servicio colectivo. Desde este punto de vista, dadas las condiciones actuales se mantienen allí, laborando con nudos críticos que la mayoría de veces no dependen de ellas pero fieles a sus funciones.

Conclusiones generales del diagnóstico

Una vez aplicado el instrumento con alternativas de respuesta policotómicas (Siempre, Algunas Veces y Nunca), al personal de Enfermería perteneciente al Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas, se presentan los aspectos más destacados que surgieron a lo largo del proceso de análisis estadístico y que son relevantes para la construcción de las respectivas conclusiones. A continuación se detallan: Inicialmente, según las opiniones de las involucradas el 88% de ellas no logra cubrir sus necesidades básicas con el salario mensual que devengan por su trabajo, lo que las lleva a buscar empleos anexos trayendo consigo cansancio físico y mental.

Otro aspecto resaltante, es que ninguna de las profesionales de la enfermería, lo que representa el 100% del personal de la institución cuenta con un seguro que las respalde en una emergencia de salud, generando en ellas incertidumbre y otras veces ansiedad. Destaca que solo un 12% de las entrevistadas busca a autoformarse de manera continua por motivación propia. Esto deja entrever que el restante de ellas se han quedado en la rutina de trabajo pero sobretodo con los conocimientos básicos que poseen y los sumados con la experiencia diaria. Unos de los aspectos negativos que se han vuelto recurrente es que el Ministerio del Poder Popular para la Salud, ente rector no mejora sus condiciones laborales.

Finalmente, aunque el 100% de las enfermeras cuentan con las competencias necesarias para ejercer una labor eficiente, solo Algunas Veces tienen acceso a insumos requeridos para atender de manera óptima a los usuarios que van en busca de ayuda asistencial generando en ellas sentimiento de incapacidad e impotencia que afecta su sensibilidad humana. No obstante, la ética profesional de dicho personal juega un papel trascendental para mantener funcionado este centro de salud, pues las mismas se deben a la ayuda social y al trato directo con su comunidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En este apartado se exponen los resultados obtenidos producto del transitar metodológico e indagatorio realizado por el grupo investigador referente al trabajo de grado titulado: Incidencia de la calidad de vida en el desempeño laboral del personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas. Desde esta óptica, se busca dar respuestas a los planteamientos formulados inicialmente. En relación con lo antes descrito, posterior a la recolección de la información y la aplicación del análisis estadístico se procedió a elaborar las siguientes conclusiones:

En relación con las condiciones laborales que prevalecen en el personal de enfermería Consultorio Popular Tipo III Cuatricentenario, parroquia El Carmen del municipio Barinas se pudo detectar que: Los sueldos y salarios mensuales no son el mejor incentivo para realizar motivadamente sus funciones, pues no cubre sus necesidades primarias, sin mencionar las de las personas dependientes de ellas. Asimismo, se percibe un desgaste físico en las involucradas, debido a que un alto porcentaje de enfermeras se ven en la obligación de buscar empleos adicionales ya sea en su área o no para complementar su ingreso económico, de esta forma mejorar su calidad de vida personal / familiar.

Se encontraron marcadas deficiencias en los beneficios laborales de las trabajadoras tales como: Ausencia de un seguro de salud que les permita solventar problemas emergentes con este tema, inexistencia de programas que impulsen su bienestar físico y emocional, acceso a una vivienda digna, propia o planes de mejoras a quienes ya la poseen. Estos aspectos atentan contra la

calidad de vida de las involucradas hecho que debe ser solventado por los responsables y en especial el ente rector.

Por otra parte, al describir los elementos que inciden en el efectivo desempeño de las funciones del personal de enfermería adscrita al recinto en estudio, se pueden citar: Aspectos mejorables en las condiciones mínimas de higiene tanto para los empleados como para brindar un óptimo servicio a los usuarios del centro de salud. De igual manera, se apreció ausencia de seguridad pública para institución y para el personal que cumple jornadas diarias en este sector, lo cual limita el trabajo comunitario. Existen marcadas deficiencias en la dotación continua de insumos médicos y de limpieza institucional dejando de manos cruzadas a quienes brindan servicios colectivos en este lugar.

Finalmente, al determinar la relación entre calidad de vida y el desempeño efectivo de las funciones del personal de enfermería, se puede inferir que estas dos variables están estrechamente vinculadas debido a que debe existir la satisfacción laboral para que un trabajador pueda desarrollar eficientemente sus funciones. Las competencias profesionales y la ética son importantes pero se ven afectadas ante la ausencia recursos materiales necesarios para ejercer su labor correctamente. Cabe agregar, que tanto el estrés, la tensión y el desánimo en el recinto laboral disminuye la calidad de vida del trabajador.

Recomendaciones

Una vez elaboradas las respectivas conclusiones de la investigación se derivan las siguientes recomendaciones: La gerencia debe buscar mecanismos que complementen o por lo menos mejoren las condiciones salariales de los trabajadores.

A través de programas públicos alternativos gestionar recursos que le brinden la posibilidad de viviendas dignas a quienes no la poseen dentro del centro.

Tomarse tiempo para evaluar y sopesar la relación trabajo-beneficio en las actividades laborales que realizan. De esta forma puedan visualizar su grado de satisfacción profesional.

Visualizar los elementos que generan estrés y tensión en el equipo de trabajo para tomar medidas sociables con miras a minimizar estos hechos.

Realizar reuniones semanales para evaluar los casos o nudos críticos del centro (higiene y seguridad del recinto) para tomar medidas al respecto, de escapar del dominio local, elevar peticiones a instancias mayores.

Estrechar lazos con las fuerzas vivas comunitarias, pues debido a la dinámica actual representa algunas veces vías de solución a problemas puntuales que afectan el efectivo funcionamiento del centro de salud.

Solicitar ante el ente rector la dotación continua de insumos médicos y de limpieza para mantener activo el recinto. Esto conduce a la eficiencia y una mejora en el servicio de salud que se presta al sector público.

Aprovechar la vocación de servicio, ética y elevada identificación institucional por parte del personal de enfermería, pues es un equipo de trabajo competente el cual pese a la situación social y económica del país está dando lo mejor de sí para mantener a flote la institución a la que pertenecen.

Finalmente, la relación entre la calidad de vida en el trabajo y en lo personal están ligadas, por lo que las condiciones en el entorno juegan un papel protagónico en el desempeño de las funciones, por lo que se recomienda crear espacios para socializar y estrechar relaciones interpersonales positivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (2014). *Factores que inciden en la calidad de vida*. Presentación Prezi. Información en línea disponible en: <https://prezi.com/yuswh9vj3vrh/factores-que-inciden-en-la-calidad-de-vida/>. (Consultado abril, 7 2019).
- Arias, F. (2014). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Sexta Edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Balderas, M. (1995). *Administración de los servicios de Enfermería*. 3ra Edición, Editorial Mc Graw Hill, México.
- Bohórquez, D. (2007). *Planificación Estratégica y Desempeño Laboral*. 2da Ed México Alfa omega Grupo Editor.
- Chiang M., Krausse K. (2000). *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Chile*. de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-argarita.pdf>. [Consulta: 2019, marzo 02].
- Camacho, M. (2006). *El Enfoque Humanista en la Gerencia: Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora*. Colección Docencia Universitaria. Barinas – Venezuela.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración De Recursos Humanos*. Quinta edición. Editorial Interamericana, Mc Graw Hill. México
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial N° 36.860*. Fecha: 30/12/1999. Caracas – Venezuela.

- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. España. Editorial Tébar.
- Hernández, S, Fernández, C. y Baptista, P. (2012). *Metodología de la investigación*. (4 ta. ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Herrán, J. (2014). *Calidad de Vida laboral, salud y vida*. Blog “Prevención Integral”. Información en línea disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>. [Consulta: 2019, marzo 04].
- Herzberg, F. (2010). *Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg*. En *Gestión y dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann*. Madrid: Harcourt.
- Hurtado. J. (2010). *El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. Ediciones Quirón. Caracas. Venezuela.
- González R., Hidalgo G., Salazar J. (2007). *Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización*. México. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29117113>. [Consulta: 2019, abril 07].
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora*. Trabajo doctoral no publicado. Universidad de Barcelona España.
- Landau, R. (2012). *Elaboración de Trabajos de Investigación*. Editorial Alfa. Colección Trópicos. Caracas – Venezuela.
- Llagas, M. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*,

Lima-2015. Trabajo de grado no publicado. Universidad Cesar Vallejo en Lima Perú.

Lohman, D. (2015). *La crisis del sistema de salud de Venezuela. Derechos Humanos*. Información en línea disponible en: <https://www.hrw.org/es/news/2015/04/29/la-crisis-del-sistema-de-salud-de-venezuela>. [Consulta: 2019, marzo 10].

Loke E A. (1990). *La naturaleza y causas de la satisfacción laboral*. Revista Chicago: Rand McNally.

Méndez, A. (2010). *La fase exploratoria en el proceso de investigación en serie* “Cuadernos” de la FCE-UNC. Venezuela.

Quintana, M. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo-México*. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Concepción en Chile.

Verdugo, M.A., Gómez, L.E., Arias, B. y Navas, P. Schalock, R. (2010). *Aplicación del paradigma de calidad de vida: construcción de escalas de evaluación e investigación*. En M.A. Verdugo, M. Crespo y T. Nieto (Coords.), *Aplicación del paradigma de calidad de vida* (pp. 19-38). Salamanca: INICO.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). *Gaceta Oficial República Bolivariana de Venezuela*. N° 38.236. Fecha: 26/07/05. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012*. Caracas Venezuela.

- Quintana, M., Paravic, T., Saenz, K. (2014). *Nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas en Hermosillo, Sonora, México*. Artículo Arbitrado. Revista Latino-Americana Enfermagen. Información el línea disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf. (Consultado Abril, 7 2019).
- Robbins, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (8va Edición). México: Prentice Hall.
- Sabino, C. (2010). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Tropykos.
- Salazar, L. (2016). *Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado*. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo Venezuela.
- Sarmiento, O. (2015). *Calidad de vida en Médicos en Formación de Posgrado*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Oriente. Venezuela.
- Stoner, J. (2007) *Fundamentos de la Administración*. 6ta Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Tamayo y Tamayo, M (2012). *Proceso de la Investigación*. Caracas: Romer.
- Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales. (2013). *Manual para la Elaboración de Trabajos de Grado*. Barinas.
- Véliz, A. (2012). *Proyectos Comunitarios e Investigación Cualitativa*. 7ma Edición. Editorial Texto. Caracas Venezuela.

ANEXOS

ANEXO A
CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE RECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO

Estimado(a) Enfermera:

El presente instrumento tiene como propósito recolectar información, que será utilizada en el Trabajo de Investigación titulado: **CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS AÑO 2019**, a ser presentado en la presente Universidad, para optar al título de Licenciadas en Sociología del Desarrollo .

Los datos que usted suministre serán utilizados de manera confidencial para el desarrollo de la investigación, de allí que se le agradece la mayor disposición de cooperación y sinceridad al momento de responder cada una de las preguntas que se le plantean.

De antemano, gracias por su valiosa colaboración.

Atentamente,

Bachilleres: Jiménez Génesis
y
Rojas Naile

INSTRUMENTO DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Instrucciones:

- 1.- Indique con una (x), la alternativa que Usted considere conveniente.
- 2.- Responda de manera directa y sincera cada interrogante.
- 3.- Para cada pregunta seleccione una sola respuesta, no deje ninguna pregunta sin responder.
- 4.- Si tiene duda con alguna pregunta, pida ayuda a quien aplica el instrumento.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	¿La remuneración actual que recibe por su trabajo cubre las necesidades básicas del hogar?			
2	¿Se ha visto en la necesidad de buscar un empleo anexo con la visión de mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar?			
3	¿Al momento de una necesidad médica, el seguro de salud es la solución a su problema?			
4	¿La autoformación educativa es su filosofía profesional para brindar un mejor servicio profesional?			
5	¿La adquisición de viviendas o mejora de las mismas son beneficios con los que cuentan los enfermeras adscritas al centro asistencial?			
6	¿Siente que las políticas públicas emanadas del ente rector le hacen justicia para mejorar sus condiciones laborales?			
7	¿Con que frecuencia se reciben los recursos e insumos médicos necesarios para dar la atención que requiere la comunidad?			
8	¿Ante situaciones de estrés laboral conserva equilibrio emocional?			
9	¿La institución donde labora ofrece programas que buscan bienestar físico de sus trabajadores?			
10	¿Se siente valorado profesionalmente por la colectividad que atiende y el equipo de salud con el cual labora?			
11	¿Percibe el resguardo de su integridad física cuando ejerce las visitas comunitarias al sector donde se encuentra ubicado el centro de salud donde labora.			
12	¿Se cuenta en la institución con las condiciones mínimas en el manejo de higiene y seguridad?			
13	¿El esfuerzo realizado en sus labores diarias repercute en el eficiente servicio que ofrece el centro de salud?			
14	¿Ante la ausencia de los compañeros de trabajo se preocupa por brindar alternativas eficaces para la atención del colectivo?			
15	¿La ética profesional es un valor preponderante en sus compañeros de trabajo?			
16	¿Percibe sinergia laboral entre los colegas con miras a fomentar el compromiso institucional?			

ANEXO B
MATRIZ DE VALIDACIÓN – ACTAS FIRMADAS

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a la investigación:
"CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA EL
CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS AÑO 2019"

Datos del Experto

Nombre y Apellido: *Mary Vizcarra*
C.I.N° *16.634.061* Profesión: *Psicóloga*
Fecha de la Validación: *10 de Enero de 2020.*

N° Item	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	No	SI	No	SI	No	Acceptar	Modificar	Eliminar
1	x		x		x				
2	x		x		x				
3	x		x		x				
4	x		x		x				
5	x		x		x				
6	x		x		x				
7	x		x		x				
8	x		x		x				
9	x		x		x				
10	x		x		x				
11	x		x		x				
12	x		x		x				
13	x		x		x				
14	x		x		x				
15	x		x		x				
16	x		x		x				

Observaciones: El Instrumento está apto para ser aplicado luego de realizar las
recomendaciones y sugerencias pertinentes, proporcionadas por el experto.

Mary Vizcarra
Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS EXPERIMENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, Mery Virsues, titular de la Cédula de
Identidad 16.634.061, en mi condición de
Sevado experto Sociólogo por medio de la presente certifico que he
leído y revisado el instrumento diseñado por: Génesis Jiménez C.I. V- 21.310.793
y Naile Rojas C.I: V- 19.632.891. El cual se utilizará para la recolección de datos
informativos en el trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE VIDA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL
CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA
EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS AÑO 2019, para optar al Título de
licenciadas en Sociología, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas, a los 10 días del mes de Enero del año 2020

Mery Virsues
Firma

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a la investigación:
 "CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
 DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA EL
 CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS AÑO 2019"

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Omar Castro

C.I.N° 12837 478 Profesión: Metodólogo

Fecha de la Validación: 08 Enero 2020

N° ítem	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	/		✓		✓				
2	/		✓		✓				
3	/		✓		✓				
4	/		✓		✓				
5	/		✓		✓				
6	/		✓		✓				
7	/		✓		✓				
8	/		✓		✓				
9	/		✓		✓				
10	/		✓		✓				
11	/		✓		✓				
12	/		✓		✓				
13	/		✓		✓				
14	/		✓		✓				
15	/		✓		✓				
16	/		✓		✓				

Observaciones: El Instrumento está apto para ser aplicado luego de realizar las
 recomendaciones y sugerencias pertinentes, proporcionadas por el experto.

Firma

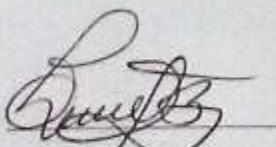


UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS EXPERIMENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, Omar Castro, titular de la Cédula de
Identidad 12837478, en mi condición de
Maestro experto Metodología por medio de la presente certifico que he
elido y revisado el instrumento diseñado por: Génesis Jiménez C.I. V- 21.310.793
y Naile Rojas C.I: V- 19.632.891. El cual se utilizará para la recolección de datos
informativos en el trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE VIDA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL
CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA
EL CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS AÑO 2019, para optar al Título de
licenciadas en Sociología, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas, a los 08 días del mes de Enero del año 2020


Firma
C.I. 12837478.

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a la investigación:
 "CALIDAD DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
 DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III CUATRICENTENARIO, PARROQUIA EL
 CARMEN DEL MUNICIPIO BARINAS AÑO 2019"

Datos del Experto

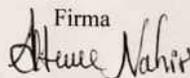
Nombre y Apellido: Nahir B. Altuve

C.I.N° 11.188.599 Profesión: Msc Gerencia Salud Publica

Fecha de la Validación: 10 de Enero 2020

N° ítem	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓				
2	✓		✓		✓				
3	✓		✓		✓				
4	✓		✓		✓				
5	✓		✓		✓				
6	✓		✓		✓				
7	✓		✓		✓				
8	✓		✓		✓				
9	✓		✓		✓				
10	✓		✓		✓				
11	✓		✓		✓				
12	✓		✓		✓				
13	✓		✓		✓				
14	✓		✓		✓				
15	✓		✓		✓				
16	✓		✓		✓				

Observaciones: El Instrumento está apto para ser aplicado luego de realizar las recomendaciones y sugerencias pertinentes, proporcionadas por el experto.

Firma




UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS EXPERIMENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, Nahir E. Altuve, titular de la Cédula de
Identidad 11.168.599, en mi condición de
Hsc experto Geniería Salud Pública, por medio de la presente certifico
que he leído y revisado el instrumento diseñado por: Génesis Jiménez C.I. V-
21.310.793 y Naile Rojas C.I: V- 19.632.891. El cual se utilizará para la
recolección de datos informativos en el trabajo de investigación titulado: **CALIDAD
DE VIDA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL CONSULTORIO POPULAR TIPO III
CUATRICENTENARIO, PARROQUIA EL CARMEN DEL MUNICIPIO
BARINAS AÑO 2019**, para optar al Título de licenciadas en Sociología, el cual
apruebo en calidad de validador.

En Barinas, a los 10 días del mes de Enero del año 2020

Altuve Nahir

Firma

