

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA**

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS" DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE
DEL 2005**

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de
Licenciado en Enfermería

**AUTORA: TSU DUBRASKA MACHILLANDA
C.I. N° 14.568.000
TUTORA: MGS. Evelia FIGUERA GUERRA**

Caracas, 12 de Diciembre de 2005

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS" DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE
DEL 2005**

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de
Licenciado en Enfermería

DEDICATORIA

A mi madre que es el motor y eje primordial de *luchar por la vida*. Es el alma de mi felicidad, en esta nueva etapa que culmina, gracias por educarme , enseñarme a ser un mejor "*Ser humano*" y estimular las ganas de superarme cada día.

A mi Hermana por confiar en mi capacidad de esfuerzo y por el desarrollo de su tesis Mención publicación, activaron en mí la esperanza de seguir sus pasos con paciencia y esmero.

A mis familiares, compañeros, mis excelentes empleados y mis más bellos pacientes demostraron en momentos difíciles su comprensión y apoyo incondicional, sin su entusiasmo de "*ayudar*" no lo hubiera logrado.

A Dios por darme la oportunidad cada día del aprendizaje y búsqueda de conocimientos en quienes me rodean.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por mantenerme en vida, a pesar de los fenómenos naturales que se desencadenaron en el Estado Vargas y darme de regalo una Madre y una Hermana que permanecen a mi lado, además del grandioso apoyo de mis pacientes, mis empleados y un excelente compañero como novio que Dios me ha dado; *juntos* han sembrado la semilla de la esperanza y la tenacidad en los momentos difíciles.

A Dios, por darme vida y presentarme en el camino a la Magíster Evelia Figuera, quien en su sabia experiencia me regala, parte de su tiempo y la tutoría en la investigación; aunado a la cooperación de su secretaria Mirtha.

A mis colegas, compañeros y departamento de enfermería del Hospital Vargas de Caracas, quienes han brindado su valiosa colaboración para realizar la presente investigación.

A la Sra Martha La bibliotecaria de la Escuela de Enfermería, quien en mi trayectoria universitaria ha permitido enriquecer mis conocimientos con la guía de tantos libros, le agradezco su cariño.

Sencillamente, Gracias.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERÍA**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor de la Tesis presentada por la Ciudadana **TSU Dubraska M. Machillanda C.** titulada **Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital "Vargas de Caracas" durante el Segundo Trimestre del 2005**", para optar al Título de Licenciada en Enfermería, considero que dicha Tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado Examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas a los doce días del mes de Diciembre del Dos Mil cinco.

Magíster Evelia Figuera Guerra

C.I. N° 2.741.819

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERÍA**

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS" DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE
DEL 2005**

**Tutora: Mgs. Evelia Figuera Guerra
Autora: TSU Dubraska Machillanda
Año: 2005**

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital "Vargas de Caracas". Tipo de estudio descriptivo-transversal con un diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por treinta (34) profesionales de enfermería en los diferentes horarios de trabajos a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por treinta y ocho preguntas cerradas, con cinco alternativas de respuesta en escala de Lickert. Desde la uno hasta la pregunta veinticuatro: Definitivamente SI, Probablemente SI, Indeciso, Definitivamente NO, Probablemente NO. Y desde la veinticinco hasta la treinta y ocho con cuatro alternativas de respuestas: Altamente Motivado, Medianamente Motivado, Ni Motivado Ni Desmotivado, Nada Motivado. Dicho cuestionario obtuvo una confiabilidad de 0.89 según el índice de confiabilidad de alfa de Crombach. Se concluyó en lo concerniente a la competencia profesional con un 64.7% que utilizan la capacidad cognitiva con un 47.1% que demuestran la capacidad afectiva en la interacción con los pacientes, con un alto nivel 91.2% de responsabilidad, En la capacidad psicomotora se determinó con un 55.9% que tienen aptitudes excelentes para desempeñar los cuidados de enfermería. En la motivación intrínseca un 38.2% se sienten altamente motivados por los logros y reconocimientos y la motivación extrínseca un 41.2% afirman sentirse nada motivados por el salario recibido en relación a las funciones que realizan. Las recomendaciones es presentar los resultados al departamento de enfermería para incrementar la preparación de los profesionales, realizar talleres de motivación y actualización en las técnicas de los procedimientos de enfermería enfocados hacia el desempeño laboral para disminuir la sobrecarga laboral y agotamiento en los profesionales de enfermería.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
APROBACIÓN DEL TUTOR	V
RESUMEN	VI
LISTAS DE CUADROS	IX
LISTA DE GRÁFICOS	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I EL PROBLEMA	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
CAPITULO II MARCO TEORICO	9
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
BASES TEÓRICAS	17
DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA	18
COMPETENCIA PROFESIONAL	20
CAPACIDADES COGNITIVAS	22
CAPACIDADES AFECTIVAS	28
CAPACIDADES PSICOMOTORAS	34
MOTIVACIÓN PROFESION	38
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	40
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	44
SISTEMAS DE VARIABLES	48
OPERACIONAÑIOZACION DE VARIABLES	49
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	52

CAPITULO III MARCO TEORICO	53
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	53
TIPO DE ESTUDIO	53
POBLACIÓN	54
MUESTRA	54
METODOS E INSTRUMENTOS PARA LA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
CONFIABILIDAD	56
PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE LOS DATOS	58
TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LOS DATOS	58
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	59
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	59
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	90
CAPITULO V CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	100
ANEXOS "A"	108
ANEXOS "B"	116
ANEXOS "C"	122

LISTAS DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1. Datos Demográficos Relacionados Con El Sexo De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	60
Cuadro N° 2. Datos Demográficos Relacionados Con La Edad De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	62
Cuadro N° 3. Datos Demográficos Relacionados Con El Título Académico De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	64
Cuadro N° 4. Datos Demográficos Relacionados Con Los Años De Servicio De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005	66
Cuadro N° 5. Datos Demográficos Relacionados Con El Horario De Trabajo De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005	68
Cuadro N° 6. Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar Las Capacidades Cognitivas De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	70
Cuadro N° 7. Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar Las Capacidades Afectivas De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	73
Cuadro N° 8. Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar Las Capacidades Psicomotoras De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	76

Cuadro N° 9. Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar La Motivación Intrínseca De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	79
Cuadro N° 10. Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar La Motivación Extrínseca De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	82
Cuadro N° 11. Distribución De Los Resultados A Fin De Determinar El Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería. Dimensión: Competencias Profesionales. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	85
Cuadro N° 12. Distribución De Los Resultados A Fin De Determinar El Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería. Dimensión: Motivación Profesional. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	88

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1. Datos Demográficos Relacionados Con El Sexo De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	61
Gráfico N° 2. Datos Demográficos Relacionados Con La Edad De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	63
Gráfico N° 3. Datos Demográficos Relacionados Con El Título Académico De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	65
Gráfico N° 4. Datos Demográficos Relacionados Con Los Años De Servicio De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005	67
Gráfico N° 5. Datos Demográficos Relacionados Con El Horario De Trabajo De Los Profesionales De Enfermería. Hospital "Vargas De Caracas". Parroquia San José. Municipio Libertador. Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005	69
Gráfico N° 6. Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar Las Capacidades Cognitivas De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	72
Gráfico N° 7. Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar Las Capacidades Afectivas De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....	75

- Gráfico N° 8.** Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar Las Capacidades Psicomotoras De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....78
- Gráfico N° 9.** Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar La Motivación Intrínseca De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....81
- Gráfico N° 10.** Distribución De Los Resultados A Fin De Identificar La Motivación Extrínseca De Los Profesionales De Enfermería Relacionada Con Su Desempeño Laboral. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....84
- Gráfico N° 11.** Distribución De Los Resultados A Fin De Determinar El Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería. Dimensión: Competencias Profesionales. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....87
- Gráfico N° 12.** Distribución De Los Resultados A Fin De Determinar El Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería. Dimensión: Motivación Profesional. Servicios De Hospitalización. Hospital "Vargas De Caracas". Distrito Metropolitano. Segundo Trimestre Año 2005.....89

INTRODUCCIÓN

Toda organización debe incentivar el desempeño laboral de sus empleados esto le permite verificar si los mismos están cumpliendo correctamente con sus funciones o por el contrario sí tienen debilidades que requieran tomar medidas correctivas, más aún si se refiere a las instituciones de salud en donde el trabajo de los profesionales de enfermería es fundamental tanto en los hospitales públicos como privados.

De allí, que el ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sea organizacionales o personales, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe, es de esta manera que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se debe centrar en el estudio de factores que ocasionan, y sostienen la conducta humana, siendo tanto la motivación y el cumplimiento de las tareas, indispensables en enfermería, pues su labor principal es directamente con seres humanos, que por lo general están pasando por algún problema de salud y necesitan apoyarse en personas motivadas y eficientes para seguir adelante.

Dentro de éste orden de ideas, en el Hospital "Vargas de Caracas", el desempeño laboral de las enfermeras y los enfermeros de atención directa es orientado por los supervisores de las áreas de Cirugía, Medicina General, Terapia Intensiva, Área Quirúrgica, Pediatría, Emergencia, quienes están encargados de distribuir los recursos humanos, tales como el Personal de Enfermería tanto profesional como auxiliar (Fijo o contratado), pacientes, recursos materiales e insumos de trabajo, en tres (3) turnos; mañana, tarde y noche, cubriendo las veinticuatro (24) horas del día.

EL propósito del estudio en base a lo antes expuesto, este trabajo de investigación, se presenta metodológicamente en cinco (5) Capítulos, que a

continuación se describen: En el Capítulo I, El Problema, se desglosa el planteamiento del problema, los objetivos, tanto el general como los específicos y la justificación. En el Capítulo II, se representa el Marco Teórico; contiene los Antecedentes de la Investigación, las Bases teóricas que sustentan a la misma, el sistema de variables, su operacionalización y la definición de términos básicos. El Capítulo III, representa el Marco Metodológico, se describe el diseño de la investigación, Tipo de estudio, Población, Muestra, Métodos e instrumentos para la recolección de datos; Confiabilidad del instrumento, Procedimientos Para la Recolección de Información y las Técnicas de análisis.

En el Capítulo IV, Resultados de la Investigación incluye Presentación de los resultados y análisis e interpretación de los mismos. En el Capítulo V, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones surgidas en el estudio.

Por último, se presentan las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

El presente Capítulo trata el desempeño laboral de los profesionales en enfermería, ocupantes de cargos fijos o suplentes en el Hospital "Vargas de Caracas" en los diferentes grupos de guardia; el sentido de la investigación se ubica en el Desempeño laboral, competencia de los profesionales y la motivación profesional. En este Capítulo, se describe el planteamiento del problema, sus objetivos generales y específicos y la justificación de la misma.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El personal de enfermería que se encuentra en los servicios de las distintas áreas clínicas del Hospital "Vargas de Caracas", se dedica a la atención directa de los pacientes de acuerdo a las funciones y tareas que se planifican y organizan en el Departamento de Enfermería, quienes a través de los (as) supervisores, según lo expresan Arndt, C y Daderian Huckabay, L (1992) "distribuyen las funciones de autoridad y de trabajo formal entre los diversos cargos del departamento de enfermería" (p.94), siendo esto de mucha importancia para determinar la satisfacción que el personal obtendrá al desempeñar sus labores. Por otra parte, los profesionales de enfermería deben asumir tareas y funciones designados por los supervisores para desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo. Es por ello que el departamento de enfermería tiene que tomar en cuenta las necesidades de las personas que llevan a cabo las tareas, ya que pueden disminuir la eficiencia en la atención de los cuidados a los pacientes.

Es por ello, que el Supervisor de la Institución como lo señala (op.cit.) "deben pedir opinión de su personal al establecer las metas y los objetivos: imponer normas

de calidad, fijar fechas límite, y solicitar retroalimentación constante acerca del desempeño" (p.106).

Dentro de lo anteriormente señalado, el supervisor debe darle la mayor libertad posible a su personal para que participe en el diseño y la estructuración de los objetivos a que se aspiren alcanzar y la consecución de las metas trazadas por el Departamento de Enfermería. Esto ayudará a determinar los métodos de trabajo apropiados y favorecerá el desarrollo de los estándares de trabajo, en otras palabras, los profesionales de enfermería tienen un papel importante en la administración.

Es tal la importancia que hoy se le otorga al Profesional en Enfermería que se le considera la clave del éxito de una institución de salud, considerándose como la esencia de la gestión administrativa. De esta manera un supervisor de enfermería eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo. De allí, que el desempeño laboral de estos enfermeros y enfermeras constituye, por lo tanto, un factor básico para que la institución pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

Dentro de esta perspectiva, el sector salud constituye un área importante a estudiar debido a las implicaciones de su funcionamiento sobre la estructura socioeconómica y la prioridad que tiene de ser quien garantiza la salud como objetivo básico del bienestar de la humanidad. Dentro del sector de la salud los servicios que prestan los profesionales de enfermería juegan un rol fundamental, pues constituyen una de las bases fundamentales e imprescindibles que sustentan el desarrollo de la Salud Pública en el país.

Dentro de lo anteriormente señalado, los servicios hospitalarios en Venezuela tienen una gran demanda ya que a los mismos asisten personas de todas las edades y sexos en busca de atención. En el Hospital "Vargas de Caracas" acuden pacientes de distintas regiones del país en busca de los mejores especialistas y la mejor calidad de atención en el ámbito de salud. Este hospital posee veintiséis (26) salas de las cuales están aptas veinticuatro (24) divididas en especialidades; veintiún (21) salas de hospitalización, divididas en diez (10) salas de medicina, once (11) salas de cirugía, una (1) sala de terapia intensiva, una (1) área quirúrgica, con sala de recuperación, una (1) área de hemoterapia y un (1) servicio de emergencia con hospitalización.

En dicho hospital existe un marcado déficit de personal en enfermería en los diferentes servicios ya señalados, en muchos casos una sola profesional que debe atender una o dos salas clínicas como por ejemplo, emergencia, medicina y cirugía, llegándose a atender un número aproximado de 20 ó 30 pacientes diarios por turno, como consecuencia de ello, el personal tiene que triplicar sus esfuerzos físicos y mentales para cumplir con sus deberes y esto incide en el desarrollo de sus competencias profesionales.

Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993), definen la competencia como " una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un nivel estándar de efectividad y /o con un desempeño superior en un trabajo o situación" (p. 95). Es decir, de acuerdo a esto, la competencia es una parte profunda de la personalidad; conocerla puede ayudar a predecir comportamientos en una amplitud de variedad de situaciones y desafíos laborales. En otros términos, significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.

Por otro lado se observa poco reconocimiento laboral, además de un servicio de múltiples funciones y/o tareas que aún no cuenta con manuales de funciones y normas lo que representa un proceso administrativo incompleto y con poca o nula participación en la toma de decisiones.

En base a lo anteriormente señalado surgen las siguientes interrogantes, Las enfermeras adscritas a los servicios clínicos del Hospital Vargas de Caracas, ¿Muestran conocimientos de sus funciones Asistenciales, Administrativas, Docentes y de Investigación?, ¿Participan en acciones de carácter gremial?, ¿Desempeñan sus funciones con entusiasmo?, ¿Reconocen sus competencias Profesionales?, ¿Se muestran motivadas por el reconocimiento laboral que le ofrece la institución?

En base a estos supuestos la autora formula el siguiente problema de investigación ¿Cuál es el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital "Vargas de Caracas" ubicado en la Parroquia San José del Municipio Libertador del Distrito Metropolitano, durante el Segundo Trimestre de 2005?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería adscritos a los servicios de Hospitalización del Hospital "Vargas de Caracas" en sus dimensiones: Competencias profesionales y Motivación Profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las capacidades cognitivas de los profesionales de Enfermería relacionada con su desempeño laboral.

- Identificar las capacidades afectivas de los profesionales de Enfermería relacionada con su desempeño laboral.
- Identificar las capacidades psicomotoras de los profesionales de Enfermería relacionada con su desempeño laboral.
- Identificar la motivación intrínseca de los profesionales de Enfermería relacionada con su desempeño laboral.
- Identificar la motivación extrínseca de los profesionales de la Enfermería relacionada con su desempeño laboral.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se justifica teóricamente la presente investigación en cuanto al desempeño laboral de los profesionales de Enfermería según Leby-Leboyer (1997) "el desarrollo individual de las competencias debe formar parte, por lo tanto de la gestión de los recursos humanos" (p.129) en relación a lo citado estriba en la necesidad de lograr un mejor desenvolvimiento en su trabajo que conlleve a la optimización de los servicios de salud.

Este trabajo es un aporte para la Carrera universitaria de Enfermería porque significa un aporte técnico a estos profesionales debido a que en su contenido se tratarán aspectos de interés como motivación y desempeño laboral de los profesionales en Enfermería que laboran en el Hospital "Vargas de Caracas".

Este estudio se justifica desde el punto de vista metodológico, ya que la importancia está en obtener información sobre el desempeño laboral de los

profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital "Vargas de Caracas". La relevancia de esta investigación estriba en la pretensión de efectuar acciones conjuntas que contribuyan a dar respuestas a situaciones o necesidades detectadas, aunado a que en esta crisis coyuntural que atraviesa el país, se aportarán datos que permitan tomarse en cuenta a la hora de diseñar y ejecutar programas inherentes al área de enfermería.

Se justifica en el contexto práctico el tema del desempeño laboral y en especial el del profesional de enfermería, para que las autoridades incluyan la motivación dentro del quehacer de estas personas en su área de trabajo, normalmente este procedimiento necesario no deja siempre satisfechos a todos los involucrados, sean estos los mismos profesionales, los sindicatos, los supervisores y hasta el personal de enfermería, ya que debe incentivarse en cada uno de ellos la motivación para que realicen un mejor desempeño en la atención de enfermería.

Determinar el desempeño significa establecer parámetros cuantitativos de la conducta laboral y comparar las conductas individuales entre los profesionales de la enfermería.

Tampoco se puede pasar por alto el interés tanto personal como profesional por llevar a cabo la presente investigación, motivada por la convicción de que la profesión de Enfermera (o) conlleva a un compromiso con quienes han confiado su bienestar físico a nuestras manos.

En definitiva, este trabajo será un insumo y un caudal de experiencias destinadas a aportar una contribución para mejorar la calidad de vida de los habitantes del país y de esta forma cambiar la realidad actual.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

La descripción de los antecedentes es un investigación conlleva a la revisión de estudios previos sobre el tema. Un cometido importante de la revisión bibliográfica dice Pólit, D. y Hungler, B. (2000) es que "puede resultar útil para identificar estrategias de investigación y procedimientos específicos, así como instrumentos de medición y análisis estadísticos provechosos para el desarrollo de temas" (p.80).

Los resultados de investigaciones Previas, son fundamentales para el estudio que se va a realizar, porque pueden contribuir a inspirar nuevas ideas en la construcción del marco teórico y el Diseño de la Investigación.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Investigaciones relacionadas con la variable **Desempeño Laboral**

Martínez, Y; Rojas, R y Figuera Guerra, E (2004), realizaron en el estado Carabobo un estudio titulado: Factores administrativos asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería de las unidades de emergencia adulto, emergencia pediátrica y sala de partos del Hospital Tipo III "Dr. Adolfo Prince Lara de Puerto Cabello". El estudio fue descriptivo trasversal y la población fue conformada por treinta y seis (36) enfermeras de atención directa con una muestra aleatoria conformada por el 66.7 % de la población, es decir veinticuatro (24) enfermeras de atención directa; la información fue recolectada mediante un cuestionario de cuarenta y cinco (45) ítems conformado en escala de Lickert cuya confiabilidad obtuvo un valor de 0.90 según el Coeficiente de Alfa Crombach. Los resultados les

permitieron determinar que la demanda laboral es alta por el incremento de pacientes sin el aumento de enfermeras, en las unidades clínicas

Esta investigación guarda relación con el presente trabajo dado la demanda laboral que a diario soportan los profesionales en enfermería debido a la escasez de personal y la creciente demanda de pacientes.

Cuba. E.; Sarmiento. T.; Travieso, M.; Y Vásquez L .; (2003), realizaron un estudio titulado " Condiciones laborales en Emergencia de Adultos y efectos referidos por el personal de Enfermería Hospital " Dr. Egor Nucette" de San Carlos, Estado Cojedes, cuyo propósito fue determinar los efectos referidos en cuanto a la fisiología, y las alteraciones psicológicas y emocionales que presentan esos profesionales en su desempeño diario. Fue un estudio descriptivo y transversal, cuya población la conformaron treinta y un (31) profesionales de enfermería. Para la recaudación de datos utilizaron la técnica de la encuesta conformada por treinta (30) ítems; dentro de las conclusiones destacan que los resultados les permitieron determinar la premisa que la escasez de personal incidía en las condiciones laborales del Personal en Enfermería, de la Emergencia de este Hospital de la región central del país.

La relación de esta investigación con el presente estudio radica en que las condiciones laborales de los profesionales de enfermería están influidas por el déficit de personal, lo cual hace que estos profesionales triplican sus esfuerzos por brindar un buen desempeño diario, a pesar del déficit de personal

Brito, N.C.; González. Y.; Pérez. W. y Figuera Guerra, E. (2003), realizaron en Caracas un estudio cuyo propósito estuvo orientado a determinar los Factores Motivacionales externos del profesional de enfermería en sus dimensiones condiciones sociales y condiciones laborales y su relación con el cuidado humano en

su dimensión: Función Asistencial en Enfermería al paciente crítico. Asistencial en el Hospital "Pérez Carreño del I.V.S.S.", metodológicamente realizaron un estudio del tipo descriptivo, correlacional, cuya población fueron 67 profesionales de enfermería de atención directa, la muestra seleccionada a través del muestreo probabilístico aleatorio simple fue de treinta y dos (32), para la recolección de información elaboraron dos instrumentos; un cuestionario y una lista de cotejo. El cuestionario tipo Lickert de cuatro puntos con veintiséis (26) ítems, cuya confiabilidad fue de 0.77, según el coeficiente alfa de Cronbach que midió la variable los factores motivacionales, el segundo instrumento fue una lista de cotejo de observación que elaboraron para medir la variable el Cuidado Humano que contenía 22 ítems y su confiabilidad obtuvo un valor de 0,84 puntos.

En cuanto a los factores motivaciones, concluyeron en su estudio que los profesionales de enfermería en un 44 % se sienten altamente motivados y el 38% motivados a interactuar con sus compañeros de trabajo a través de las relaciones interpersonales y la comunicación; en relación a la Dimensión Condición Laboral, el 65% no se siente motivado con la dotación de personal y el entorno físico de la Unidad de Cuidados Intensivos. En la variable Cuidado Humano, estos investigadores concluyeron que en un 50 % y un 32% Siempre y Casi Siempre, respectivamente, cumplen las funciones independientes.

La significación para la presente investigación está en la aplicación de dos instrumentos que se tomaron en este estudio para medir una de las dimensiones que es la motivación profesional con sus indicadores en los factores de intrínsecos, orientados a la relación entre los compañeros de trabajo y el incentivo individualizado para efectuar el trabajo en sí, en la organización hospitalaria.

Figuera Guerra, N y Figuera Guerra, E.; (2003) realizaron un estudio titulado "Las competencias profesionales de la enfermería en salud comunitaria en la promoción de la salud escolar en los Distritos Sanitarios ubicados en la ciudad de Valencia, Estado Carabobo". El propósito de la investigación estuvo orientado a determinar si las capacidades cognitivas, capacidades afectivas y las capacidades psicomotoras de los profesionales de enfermería en salud comunitaria se relacionan con la promoción de la salud escolar.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo no experimental, ex post-facto transeccional-correlacional. La población fue de ciento treinta (130) enfermeras comunitarias. La muestra seleccionada aplicando al muestreo probalístico por conglomerado quedó integrada por el 29 % de la población. La información fue recolectada mediante un instrumento construido en tres partes; la primera seleccionó datos demográficos del elemento maestra, la segunda y tercera parte midieron a través de una escala de Lickert de cinco puntos, las expresiones de las enfermeras comunitarias en estudio respecto a las competencias profesionales que contenían cuarenta y dos (42) ítems y la promoción de la salud escolar mediante veintisiete (27) ítems. La confiabilidad para la segunda parte del Instrumento que midió las competencias profesionales obtuvo un valor de 0.93 según el α -20 de Alfa de Crombach y la tercera parte del cuestionario referido a la promoción de la salud escolar alcanzó un valor de 0.94 a través del índice de confiabilidad de Alfa de Crombach.

Los resultados, dicen las autoras, confirmaron la hipótesis general planteada de que sí existe relación entre las competencias profesionales de la enfermería en salud comunitaria y sus factores; competencias cognitivas, competencias afectivas y las competencias psicomotrices y la promoción de la salud escolar, en sus factores prevención de enfermedades y educación para la salud escolar, lo que asegura la

existencia de una asociación significativa entre las competencias profesionales de las enfermeras.

La relación de dicho estudio con la presente investigación, está signada en el hecho de la competencia profesional como elemento fundamental en el desempeño laboral de dichos profesionales. El profesional de enfermería destaca las capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras que aunado a un conjunto de características personales permiten desarrollar sus funciones en el servicio.

Por otro lado, se destaca el estudio realizado por Pascual. E.; Palacios. O.; Vásquez. G. y Figuera Guerra, E.; (2003) titulado "La motivación del profesional de enfermería y la calidad de atención proporcionada a clientes hospitalizados en el Centro Policlínico Valencia", Estado Carabobo, cuyo propósito fue determinar la motivación del profesional de enfermería en su dimensión sistemas administrativos y su influencia en la calidad de atención en su dimensión cuidados de enfermería proporcionados al cliente hospitalizado en el Centro Policlínico Valencia, Estado Carabobo. Metodológicamente fue un estudio descriptivo, correlacional, transversal.

La población fue conformada por ciento seis (106) profesionales de Enfermería de atención directa. La muestra seleccionada en forma aleatoria, quedó integrada por el 34 %. El instrumento elaborado fue una encuesta cuya primera parte de veintiocho (28) ítems de cinco (5) puntos en la Escala de Lickert mide la variable motivación del profesional en enfermería. La segunda parte mide la calidad de atención con veintidós (22) ítems en escala de Lickert. Este instrumento tuvo una confiabilidad de 0.97 y 0,75 para ambas partes. Los resultados obtenidos resaltan que un 43.8 % de los profesionales de la enfermería están altamente motivados, un 40.6 % motivadas, un 33,3 % se sienten totalmente motivadas por el sistema de comunicación que existe en ese centro de salud. En la recompensa un 46,9% totalmente motivadas y el

25% motivadas. En relación a la calidad de atención un 62,5 % de los clientes manifestaron que las enfermeras de atención directa le satisfacen las necesidades fisiológicas, 29.2 % algunas veces, el 56.3% de los clientes señalaron que las enfermeras de atención directa satisfacen siempre las necesidades de seguridad, para el 79,2%, siempre le son satisfechas, mientras que un 16% dijo que algunas veces.

La importancia de este estudio radica en que coinciden con los objetivos de la presente investigación al determinar que los profesionales de la enfermería una vez satisfechas sus necesidades se sienten motivados; lo que traerá como consecuencia que su desempeño laboral será óptimo en comparación con quienes no tengan cubiertas sus necesidades y aspiraciones.

Barreto. E.; Sánchez. A. y Méndez de Alfaro. D. (2002) realizaron un trabajo titulado "Factores Motivacionales Externos que ofrece la Organización a los profesionales de enfermería de atención directa", cuyo objetivo fundamental fue determinar qué factores motivacionales influían en el personal de enfermería que labora en las unidades clínicas Cirugía, Pediatría, Medicina y Gineco-Obstetricia del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.) "Dr. José María Carabaño Tosta" de Maracay, Estado Aragua. El tipo de estudio fue descriptivo, transversal, con una población de profesionales de la Enfermería de atención directa de cuarenta y cinco (45) profesionales en enfermería de atención directa. La muestra seleccionada por azar simple fue de veintitrés (23) profesionales de enfermería que constituyó el 51.9% de la población.

Diseñaron un cuestionario para la recolección de datos estructurado en dos partes; la primera contenía los datos socio-demográficos de este personal y la segunda la variable del estudio, este instrumento constó de cuarenta y cuatro (44) ítems. Los resultados, según los autores obtuvieron en lo referido a la remuneración

arrojó un 57,97%, las condiciones de trabajo, un 52,96% y las recompensas en un 30%, lo cual evidencia que el establecimiento de salud anteriormente señalado ofrece pocos factores de motivación a los profesionales de enfermería de atención directa.

La importancia para la presente investigación que subyace en este estudio, es que en el mismo utilizaron la variable factores motivacionales, tomando como referencia el instrumento aplicado a los distintos servicios dentro del Hospital considerando los datos demográficos, la analogía de esta investigación es conocer cuáles fueron los factores motivacionales externos que influyeron en los profesionales de la Enfermería sujetos de la investigación, que laboran en el Hospital ya señalado, tales como: la recompensa, y la remuneración en un instituto de salud pública del país.

Otro estudio a reseñar es el realizado por Fermín, G.; López, S.; y Méndez de Alfaro, D.; acerca de los factores administrativos de la gerencia de enfermería y la calidad de atención en el Hospital "Dr. Raúl Leoni" de Maturín, Estado Monagas; siendo un estudio descriptivo transversal. La población estuvo conformada por veinte (20) profesionales en enfermería de atención directa y 128 pacientes. En cuanto a la muestra se trabajó con el 100 % de la población de los profesionales en enfermería y con un 22% de pacientes, es decir, veintiocho (28) pacientes. Se diseñaron y aplicaron tres (3) instrumentos; el Primero, lista de chequeo para la Gerencia; el Segundo; Cuestionario para los profesionales en enfermería de atención directa; y el tercero y último, entrevista a los pacientes seleccionados. Se utilizó una escala dicotómica de dos alternativas Si y No; estos instrumentos (2 y 3) obtuvieron un coeficiente de Cronbach de 0.77 y 0.82 respectivamente.

Estas autoras concluyeron que los recursos por parte de la gerencia de enfermería es "deficiente" y la de los recursos materiales "muy deficiente"; en cuanto a los profesionales de enfermería de atención directa percibieron de manera "aceptable", el

proceso de adaptabilidad en la organización y los pacientes encuestados manifestaron una satisfacción "aceptable" con el trato y los cuidados que le brindan las (os) enfermeras (os).

En cuanto a la relación con el presente trabajo, se destaca que la labor de la supervisión en un Departamento de Enfermería debe ser democrática al permitirle laborar al profesional en enfermería en un clima organizacional óptimo lo que redundará en el trato referencial hacia los pacientes.

Por otro lado, García O.; García A.; La Cruz, M.; Esqueda, C.; (1998) realizaron un trabajo acerca de los factores motivacionales que interfieren en la aplicación del proceso de atención de enfermería, cuyo objetivo general fue identificar los factores de motivación que interfieren en la aplicación del Programa Alimenticio escolar (PAE) de parte del profesional de enfermería en el área de Adulto en el Hospital " Dr. José María Carabaño Tosta" adscrito al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, en sus dimensiones: Motivación Extrínseca e Intrínseca y la información y aplicación del PAE. Fue una investigación no experimental, tipo de estudio descriptiva, correlacional, prospectiva. Se tomó la población de dicho Hospital, es decir veintidós (22) profesionales de enfermería, no hubo muestreo por lo pequeño de la población. Estas autoras diseñaron y aplicaron un cuestionario de cincuenta y seis (56) ítems, contentivo de tres partes; Datos Generales, Factores Motivacionales y datos relacionados con el PAE. Este instrumento tuvo confiabilidad de r de Pearson.

En resumen, evidenciaron que existen factores motivacionales extrínsecos como la autonomía, autodeterminación y necesidad de logro y factores externos como recompensa, recursos humanos y materiales que puedan influir en la aplicación del Programa Alimenticio Escolar de parte del profesional de enfermería.

La relación de dicho estudio con la presente investigación, está signada en la influencia que juegan los factores motivacionales en el desempeño laboral, en este caso en la aplicación del PAE. El profesional de enfermería destaca en que a medida que eleve su motivación su desempeño será el más idóneo; lo que conlleva a demostrar que a mayor motivación mejor será el desempeño.

BASES TEÓRICAS

La enfermería es una profesión científica, centra su actuación en la persona, la familia y la comunidad. Asimismo, proporciona cuidados de enfermería aplicando los conocimientos y técnicas específicas de su disciplina, derivadas de las ciencias humanas, administrativas, sociales, físicas y biológicas que se traducen en desempeño y por ende en competencias profesionales. La enfermería profesional sustenta su desempeño en el cuidado productivo que en palabras de Abaunza de González M. (2000) implica “utilizar el conocimiento científico, analizarlo con enfoque holístico de modo que la situación pueda articularse plenamente al contexto social, económico, legal, para tomar la mejor decisión sobre la actuación que ofrecerá al cliente. Esta situación tiene dos componentes fundamentales: lo humano y la calidad” (p.51).

Lo citado evidencia que para lograr un apropiado desempeño profesional, es fundamental su participación activa en los procesos gerenciales, orientados al cuidado humano, individualizado y recíproco, porque es único e irrepetible, y a su vez, fortalecen su competencia profesional, está definida por Castells, A., Esteve Ortís, C., Esteve Ríos, N., Páges Pechola, J., Pera Fábregas, I., y Peya Gascons, M. (1999) como “ la capacidad para llevar a la práctica los conocimientos, las habilidades y las actitudes propias de la profesión...” (p.89). Lo citado orienta la descripción

conceptual y teórica de la variable en estudio, sus dimensiones, indicadores y subindicadores seleccionados.

DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.

El procedimiento para determinar las actividades que realizan los profesionales de enfermería es a través del desempeño laboral, el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización. En otras palabras, para ser hábil en su desempeño, según Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbert, D (1996) se requiere una “medida de la eficiencia y la eficacia de un gerente, grado en que se determina o alcanzan los objetivos acertados” (p. 9).

En otras palabras Arndt, C y Daderian Huckabay, L (1992) “el desempeño ineficiente es una conciencia de la insatisfacción del trabajo” (p.94). Desempeño es observable, puede compararse con lo que usualmente se espera de un profesional de enfermería que debe desempeñar un determinado papel. Puede el desempeño darse deficientemente como una explicación de resultados deficientes. Lo mismo que la falta de motivación o la falta de oportunidades para desempeñarse adecuadamente.

En otras palabras el desempeño laboral en los profesionales de enfermería se evidencia en el trabajo que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, técnicos y licenciados. Siendo el desempeño del profesional en enfermería visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico que éste asume al permanecer en un área de especialización ó servicio designado por el departamento de enfermería. Es así como la Oficina Central de Personal (2005), señala que “el desempeño individual dentro de la estructura operativa cada actividad asignada debe seguir los lineamientos de la unidad funcional o departamento” (p.23).

El desempeño laboral en los centros de salud de los profesionales de enfermería se basa en proporcionar atención integral a los usuarios de estos servicios fundamentada en sólidos conocimientos del área científica y humanística. Aplicando el proceso de enfermería, como una herramienta principal en la práctica profesional. En lo que respecta al desempeño de enfermería, Chiavenato, I (2000) resalta que: "sólo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente" (p.128-129).

De lo mencionado anteriormente, subyace que el personal de enfermería debe ser maestro, consejero y administrador, preocupado por la promoción y mantenimiento de la salud de los pacientes, así como proporcionar los cuidados necesarios cuando éstos se encuentran enfermos. Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del cuidado y permite conocer el desempeño laboral; con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional de enfermería posee, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria.

No obstante, si la forma de actuar de una enfermera o enfermero no es satisfactoria o cuesta más de lo que ayuda al paciente, entonces es preciso informarle a dicho profesional de que existen formas más convenientes, esto según Arndt, C y Daderian L, (1992) "es resultado de la supervisión apropiada y de la educación continua" (p.100).

De acuerdo a lo citado, se infiere que esta es una excelente oportunidad entre el empleado y su supervisor inmediato que facilita una mayor integración, dando paso al trabajo interdisciplinario. Por otro lado, le proporciona al profesional de enfermería la oportunidad de conocer la opinión que sobre su trabajo tienen los supervisores. Esto es muy importante porque se le evidencia que la institución se preocupa por él y por su

bienestar personal y profesional, elevando con ello la moral del empleado y lo motiva en el cumplimiento de sus actividades. En este sentido el desempeño en el área de enfermería tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia sus directivos y de igual forma hacia los compañeros ocupantes de cargos en la institución donde laboran.

COMPETENCIA PROFESIONAL

La competencia, Según Blay Pueyo, C., (2005); "Es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión." (p.47). De lo citado se asume que los profesionales de enfermería en su desempeño laboral aplican conocimientos, habilidades y destrezas, juicio crítico para ofrecer un cuidado de enfermería de calidad a los pacientes que atiende.

En consideración a lo mencionado anteriormente, los autores Spencer, L y Spencer, S. citados por Alles, M. A; (1993) definen la competencia como "Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionado con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en trabajador o situación" (p.95). Adicional a ello, Urbina Laza, O.; y Barazal Gutiérrez, A. (2002) enfatizan que, la competencia profesional puede desarrollarse con dos objetivos: "Con fines diagnósticos, toma en consideración la calidad del aprendizaje, con fines académicos (asignatura, cursos como profesionales o especialista)" (p.2), a partir de lo acotado por el autor, la competencia profesional aumenta por el nivel de exigencia en los profesionales de enfermería para desarrollar sus actividades.

En este orden de ideas para Fainholc, B. (1997), las competencias son entendidas como:

Capacidades complejas que deben ser desarrolladas / adquiridas/ practicadas y que incluyen saberes y herramientas de diverso tipo para poder desempeñarse en la satisfacción de necesidades, en la resolución de problemas y en la anticipación de soluciones, en algún área del saber y del quehacer. (p.39)

Dentro de este contexto, se resalta que el profesional de enfermería en su quehacer profesional, busca cumplir los objetivos trazados por la institución, ofrecer cuidados específicos a los pacientes a su cargo y desenvolverse en las áreas administrativas inherentes a su cargo.

En otros términos, competencia es un tema de boga, pero muy complicado en su esencia, que se presta a una serie de interpretaciones y de donde surgen varias de ellas, tal como lo señala Levy- Leboyer, C. (1997) cuyas acepciones expresan la idea de:

Competencia como autoridad. Suele aparecer cuando se decide qué asuntos y cometidos quedan bajo la competencia directa de un profesional concreto o de una figura profesional..... *Competencia como capacitación:* la utilizan.... para destacar el grado de preparación, saber hacer, los conocimientos y pericia de una persona como consecuencia del aprendizaje..... *Competencia como competición:* Suelen destacarla los directivos de departamentos.... a la hora de fijar determinadas estrategias de explotación y venta de productos y servicios..... *Competencia como cualificación:* Suele aparecer en el área de los recursos humanos.... al aludir a los programas de formación que brindan la competencia característica de un título profesional.... *Competencia como Incumbencia:* Suelen utilizarla los agentes sociales a la hora de acotar las tareas y funciones de las cuales son responsables unos empleados. *Competencia como suficiencia:* Se acotan las realizaciones, resultados, experiencias, logros que un titular debe sobrepasar para mantener satisfactoriamente en una ocupación con garantía de solución y profesionalidad. (p. 10)

Dentro de lo señalado anteriormente, se resalta que en el marco de las competencias profesionales de las enfermeras y enfermeros existen una gama de interpretaciones y matices debido a lo dinámico de esta profesión en su acción cotidiana.

Para los efectos del presente estudio, la dimensión competencia profesional se define a modo operacional, como las relacionadas con las capacidades cognitivas, capacidades afectivas y capacidades psicomotoras que posibilitan en los profesionales en enfermería el cumplimiento de sus diarias actividades.

CAPACIDADES COGNITIVAS

La competencia profesional esta presente en los procesos de salud y se desarrollan en los diferentes servicios de las instituciones de salud, siendo la capacidad cognitiva, según Urbina Laza, O.; y Barazal Gutiérrez, A. (2002) “el conocimiento de un profesional que ha sido instruido verificados y su aptitud y experiencia ha sido demostrado.” (p.2), en el desempeño profesional destaca éstos autores la capacidad desempeñada por los profesionales con su capacidad cognitiva que es la herramienta fundamental para el análisis y resolución de los problemas inherentes a su quehacer profesional, o a los problemas de salud en general.

Partiendo de lo anteriormente señalado la capacidad cognitiva en los profesionales de enfermería es la base inicial para el análisis en las situaciones que enfrentan diariamente con la interpretación del razonamiento crítico para solucionar los problemas del servicio.

El profesional de enfermería enmarca sus actividades en el marco del cumplimiento es una serie de funciones, conocidas como: asistenciales, administrativas, docentes, de investigación y gremiales, para desempeñar con

efectividad, el cuidado de enfermería en cada uno de los pacientes asignados en el turno laboral.

Es decir , que el desempeño laboral de enfermería debe sustentarse en una práctica asistencial, basada en sólidos conocimientos científicos y humanísticos, aplicando como herramienta fundamental el Proceso de Atención de enfermería, Para proporcionar atención integral a los pacientes bajo su cuidado, mediante la resolución de problemas de enfermería. Abdellah, F. G y levine. E (1994) definen la enfermería como "... un acto y una ciencia integrados por la actitud, las competencias intelectuales y las habilidades técnicas de la enfermera en la capacidad, el deseo de ayudar a la gente , tanto si están enfermos como si no y de cubrir sus necesidades de salud" (p.115).

La función **ASISTENCIAL** de enfermería está referida a la práctica profesional en cuanto a los cuidados asistenciales y asesoramiento al paciente y a su familia en lo referente a los cuidados de salud. Al respecto Kron, T.; (1991) señala que la enfermería asistencial se basa en la "educación especializada, criterio y pericia basados en el conocimiento de principios científicos diversos" (p.14) Es decir en la práctica durante el desempeño laboral se incluye los cuidados asistenciales y asesoramiento del paciente y su familia acerca de las necesidades de la salud.

Lo citado, es compartido por la autora de esta investigación , dado a que sí las enfermeras y enfermeros adscritos a las unidades clínicas aplican sus Competencias Profesionales para identificar, interpretar, analizar y seleccionar cursos de acción, para dar solución a los problemas vivenciados por el paciente, estará cumpliendo sus actividades asistenciales , estas en el método resolución de problemas que en palabras de Abdellah, F.G.; autora de la teoría veintiún problemas de enfermería, cita da por Marriner Tomey,A. (2003) "la enfermera clínica puede valorar al paciente,

establecer un diagnóstico enfermero y planificar las intervenciones" (p.119), aplicando en sus acción profesional las bases científicas de enfermería.

En cuanto a la función **ADMINISTRATIVA** ésta, se refiere a la descripción de objetivos y estructuras de una organización, así como formular las normas y tomar decisiones acerca de la responsabilidad y actividad de sus diferentes grupos. Al respecto Kron, T.; (1991), resalta que "la dirección eficaz se basa en ciertos principios y debe practicarse por todos los que tienen relación con la dirección de la gente , administrador de hospital, administrador del departamento, supervisor, enfermería jefe"(p.26). De allí, que siendo el objetivo fundamental de un hospital es la asistencia al paciente ya sea en forma directa por medio de los cuidados reales o en una forma indirecta por medio de la investigación y la enseñanza, esta institución debe estar supeditados a una estructura basada en objetivos, políticas, normas y procedimientos de trabajo previamente aceptados por la organización.

En el marco de la función administrativa, hacer referencia a la competencia de las enfermeras y enfermeros, es como dice Levy-levoyer, C (1997) atender "a los saberse y los conocimientos... Comprobar que la experiencia es formativa y de que las competencias se pueden adquirir a lo largo de la vida activa,..." (p.27)

Por otra parte, a través de las actividades que realiza el profesional en enfermería se convierte en un participante activo en la organización y por ende en un actor competente en el trabajo, utilizando para ello los principios de la administración en el desempeño profesional en las distintas instituciones de salud, conlleva a la participación en la planificación, organización, ejecución y evaluación de los programas de salud a nivel local y dentro del ámbito de la competencia del profesional de la enfermería.

De lo anterior, se desprende, según Urbina Laza , O.; y Barazal Gutiérrez, A (2002), que todo profesional de enfermería debe demostrar capacidad “para trabajar en equipo y asumir liderazgo en los equipos de enfermería; plantear e implementar soluciones a problemas administrativos en unidades de atención de enfermería” (p.2). Dentro de este contexto de lo anteriormente señalado se requiere de un profesional en enfermería dispuesto al trabajo en equipo, desarrollando el liderazgo en la organización y en la gestión de los servicios que presta.

Otro aspecto a destacar, está signado por la habilidad para tomar decisiones por parte de los profesionales de enfermería, en cuanto a las habilidades para tomar decisiones Bownds, G; Woods, J (1999), al respecto señalar que: “son aptitudes que permiten examinar alternativas y elegir entre ellas, así como usar diversas herramientas y técnicas para tomar decisiones (p.13).

Esto resalta el hecho de que una parte importante de la responsabilidad del supervisor o del gerente es decidir qué acción se debe tomar, para ello se han desarrollado una gama de herramientas y técnicas para ayudar a los supervisores y gerentes a tomar decisiones con éxito.

En otras palabras, los pasos del proceso administrativos son necesarios para alcanzar las metas de la organización. Es decir, que un supervisor determina lo que necesita hacerse, ayuda a programar a las personas y otros recursos para que el trabajo se haga, ayuda a seleccionar y entrenar personas para que hagan el trabajo, toma decisiones y determina en qué forma se cumplió el plan y como puede mejorarse. Estas actividades las ejecuta diariamente.

En cuanto a la función **DOCENTE**, se hace necesario promover el afianzamiento de las competencias cognitivas del profesional de enfermería en su desenvolvimiento

laboral, mediante en acciones individuales y colectivas desarrolladas con el paciente. Señala Kron T (1983) "El hecho de que las enfermeras reciban su licenciatura, al aprobar exámenes comunes a nivel nacional, implica que todas ellas tienen una experiencia educativa similar" (p.15), en lo referido el gremio de enfermería se está encargado de la preparación académica y profesionalización para mejorar en la sociedad la visión de los cuidados de enfermería, atención al paciente mediante el cumplimiento de los diversos deberes, normas, estatutos y todo el andamio legal y ético que rige a esta profesión.

El profesional de enfermería, debe estar informado sobre las nuevas técnicas de adiestramiento y capacitación lo que redundará en beneficio para su desempeño. Con ello se pretende lograr un mejoramiento profesional elevando el nivel de conocimientos de dichos profesionales.

Al respecto, Urbina Laza, O.; y Barazal Gutiérrez, A. (2002) señala que en esta área docente el profesional en enfermería deberá estar capacitado (a) para "Diseñar, ejecutar y evaluar programas de capacitación dirigidos al equipo de enfermería. Voluntarios y otros actores relevantes para la optimización del cuidado que se otorga a las personas, familias y comunidades" (p.1). Esto resalta que las actividades docentes están presentes en cualquier profesional en enfermería cuando en cada momento imparte una enseñanza a los compañeros en el hospital. Esto va en sintonía con el área de investigación ya que ambos son básicos para un enfermero que tiene el reto de profesionalizarse día a día.

El área de **INVESTIGACIÓN** la cultiva el profesional de enfermería, al discutir con bases teóricas y científicas algún tipo de estudio ó caso clínico en particular. Abdellah, F.G y Levine, E (1994) afirman que las "enfermeras investigadoras, tienen que aprovechar la oportunidad y hacer un esfuerzo mayor para que la sociedad conozca los

resultados de la labor de la investigación” (p.123). Esto conlleva a aplicar los conocimientos adquiridos por las investigaciones realizadas en la atención, cuidados de pacientes y en otras áreas de trabajo.

Es por ello que los profesionales de enfermería centran sus estudios, a través de la vivencia continua de la atención y cuidados con los pacientes, quienes aportan el enriquecimiento para incentivar a los enfermeros (as) en el área de la investigación, Para Abdellah, F.G y Levine, E (op. Cit) dice que “funciona como guía y control de los esfuerzos de un grupo humano, para alcanzar un fin determinado...El objetivo central es la promoción de la salud y la disminución de la morbimortalidad de las poblaciones” (p.103), por tal motivo los profesionales de enfermería incrementan cada vez más su preparación académica para alcanzar en la atención directa los mejores cuidados, optimizando la salud del paciente.

De acuerdo a lo planteado señala Haine J (1993) “Las enfermeras colaboran con otros profesionales de salud para determinar las normas de los cuidados a los pacientes” (p.27) Es decir que el análisis crítico al momento de recibir cualquier información conlleva a este profesional a dar su criterio sobre bases lógicas, razonables a través de los conocimientos adquiridos por la experiencia y el estudio para optimizar la calidad de los cuidados de enfermería.

En cuanto a lo **GREMIAL** se refiere a los aportes que hace el profesional de enfermería a la autorregulación profesional, tal como lo enfatiza Gómez, C. (2002), las políticas gremiales deben estar orientados a:

- Velar por una práctica profesional con calidad científica, ética y conciencia social estar en la práctica de la salud hospitalaria.
- Impulsar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, medidas de protección específica y sistemas remuneracionales...

- Promover educación continuada...(p.75)

De acuerdo a lo planteado por Brown, V. (2003), señala que la actividad gremial en un profesional en enfermería estriba en “Colaborar en la función educativa y formativa de los futuros profesionales informando las directrices generales y cooperando con la política sanitaria que afectan o se relacionen con el ámbito profesional de la enfermería” (p.336). Para ello, el profesional de enfermería debe estar informado de los principales sucesos que a diario se suscitan en el plano laboral, local, regional y nacional, con el fin de conocer e informar sobre las reivindicaciones obtenidas o en estudio para el gremio.

La relación de estos profesionales en el área de enfermería es cada vez mayor, debido a que el gremio esta progresivamente creciendo con nuevos competidores en la carrera. Es así como Labrado. M (2000) dice “cuando la realización de un conjunto de actividades se encomiendan a una persona nace el puesto de trabajo” (p.19). Es por ello que en los profesionales en enfermería se fomenta la actividad gremial.

De esta forma, se comienza un progresivo ascenso en el plano personal y profesional, que incidirá en el ser del profesional de enfermería.

CAPACIDADES AFECTIVAS

Esta capacidad de “sentimientos” o capacidad afectiva enmarcada dentro de la competencia profesional son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales de enfermería mediante su desempeño laboral que se evidencian por el día a día con las distintas carencias de las necesidades humanas que tienen los pacientes adscritos en los servicios .

Desde lo mencionado Kron, T (1991) considera “los sentimientos pueden ser agradables ó desagradables y son resultados de la respuesta personal al medio, o a lo que sucede en su interior” (p.38). Estas capacidades influyen en los profesionales de enfermería cuando es demostrada en las personas que pierden los estribos ante cualquier desacuerdo son inseguras al momento de tomar decisiones , egoístas, estresadas ,no cooperan , imponen órdenes porque no tienen capacidad de consultar, sienten que son superiores o los demás y subestimen a sus compañeros y colaboradores.

Desde lo citado se puede argumentar que esta capacidad afectiva influye en los profesionales de enfermería ya que puede ejercer un buen desempeño académico pero no obtienen éxito en su vida profesional. Considera Stoner, J. ;Freedman, R. E.; Gilbert, D (1996) “las muestra de afecto usualmente subconscientes, directamente comunican las emociones del individuo” (p.45). Es decir que interviene en la felicidad y bienestar general, puede darse el caso de una persona amargada, pesimista y quejumbrosa pero a pesar de ello logra un buen desenvolvimiento técnico, aunque obviamente las relaciones con sus compañeros no sean las más adecuadas.

Para la Federación de Colegios de enfermería citado por la Oficina Central de Personal (2005) “Cuando el supervisor comparte los datos puede concentrarse más fácilmente en el desempeño en lugar de hacerlo en la personalidad” (p.20) los profesionales de enfermería profesionales en general, requieren de una buena dosis de comprensión y tolerancia para adquirir con ello la capacidad de cambiar y con ello mejorar la calidad de vida afectiva personal y entender la de los pacientes.

En otras palabras, dentro de las capacidades afectivas se encuentra el dominio personal, que en los términos expresados por Garza Treviño, J. G (2000) es la “disciplina que permite aclarar y ahondar contiguamente nuestra visión personal,

concentra energías, desarrolla paciencia y percibe la realidad de manera objetiva” (p.219). En otras, palabras, permite aclarar los aspectos que en realidad interesan para poner la vida al servicio de mejores aspiraciones.

Dentro de la capacidad afectiva se encuentra el primer subindicador **COMUNICACIÓN** que deriva del trato o conversaciones entre los profesionales de enfermería en el turno de guardia. Para Garza Treviño, J. G. (2000), “la comunicación “implica promover los sistemas, medios y clima apropiados para desarrollar, ideas e intercambiar información en la organización” (p.211) estimulan la delegación de autoridad para una mayor participación del personal en la toma de decisiones. (op. Cit) “tienen la convicción de que el paciente debe estar tan informado como ellos y luchan por transmitirle toda información necesaria” (p.155) Es decir, los medios comunes para la comunicación que benefician el paciente a través del consentimiento informado, sin emitir juicios de valor, ni afectar su capacidad afectiva es una función permanente que realiza el profesional de enfermería.

Señala Kron T (1991) al respecto de la conceptualización de comunicación “Es el intercambio de ideas e información. Comunicación no es sólo decir palabras .Es algo que forma parte de todas las facetas de actividades cotidianas” (p.11) La línea tradicional de comunicación es desde el director hacia los escalones inferiores de la dirección. Siendo esta comunicación descendente que ayuda a coordinar las diferentes estructuras de las actividades de la jerarquía.

Las formas comunes de comunicación descendentes afirman Stoner .J; Freeman, R.; Gilbert, D (1996) “El individuo que es capaz de comunicarse con los subordinados de manera clara y concisa es más capaz de dirigir gente que aquellos que no lo puedan hacer” (p.383) La comunicación descendente produce un mayor descontento del profesional de enfermería que la comunicación ascendente, independientemente de

la calidad del mensaje, ya que se asocia con el qué hacer del enfermero (a) para dirigir sus esfuerzos hacia las metas de la organización.

En cuanto a la comunicación, según Marriner Tomey, A. (2001): "La comunicación descendente es principalmente de la directiva y ayuda a coordinar las diferentes estructuras de la jerarquía" (p.8). Estos niveles jerárquicos realizan comunicación ascendente que les permite la transmisión de información y resolución de problemas ya que se efectúa con la directiva mientras que la (op.cit) "comunicación diagonal se produce en individuos del mismo departamento que no están dentro de la misma jerarquía. (p.9)

En las instituciones de salud es manejada los tipos de comunicación entre los niveles jerárquicos por medio de manuscritos, cara a cara, entrevistas, cartas para desempeñarse con profesionales de la enfermería, Inter-departamentales o intra-Departamentales. Es decir, la comunicación debe estar relacionada con la empatía del profesional de enfermería en los servicios.

La característica innata que posee el ser humano es la **EMPATIA** es por ello que el profesional de enfermería para desempeñar sus funciones a través del contacto humano implica esta característica personal que depende de la capacidad afectiva. Desde esta perspectiva Stoner J.; Freedman R.; Gilbert, D (1996) considera "la habilidad de ponerse en el rol de la otra persona y de asumir los puntos de vista y emociones de ese individuo". (p.469).Cuado se logra identificar este punto de vista, se puede alcanzar una mejor comprensión del estado mental y afectivo de la interacción con los demás.

De lo anteriormente expresado para Garza Treviño, J .G (2000) dice "las personas no tienen los mismos atributos, conocimientos y habilidades"(p.209), lo que sugiere

que los profesionales de enfermería puede tener más empatía unos que otros profesionales y se observan en la práctica diaria.

Uno de los objetivos más importantes de la empatía es las relaciones interpersonales, debido a que los profesionales de la enfermería comparten recursos, tiempo, espacios ó propósitos, pero sí no logran, cumplir las metas y objetivos trazados no son un equipo.

Por tal motivo Garza Treviño, J .G (op.cit) "el personal demuestra una actitud positiva y flexible, comprometida con mejorar en forma continua.Todos quieren ayudar, intentan realizar bien sus tareas, actúan en forma rápida a favor del paciente, son corteses, cooperativos y entusiastas."(p.155). De tal forma que el profesional de enfermería es capaz de demostrar empatía a través de la interacción con los pacientes siendo más amables, cordiales y manteniendo el respeto.

En cuanto al subindicador **RESPECTO** Considera Marriner Tomey, A (2001), que "el respeto por los demás reconoce por los derechos de las personas para tomar sus propias decisiones y convivir con ellas. Posee una trascendencia cultural, sexual y racial". (p. 63). Tomando en cuenta lo reseñado el respeto debe permanecer en cada momento al desempeñar la interacción con los compañeros, colegas, pacientes y solicitar que sea recíproco con los demás.

Según Bateman, T. S. y Snell , S .A (2003). considera " las personas están moralmente obligadas a adherir sus principios fundamentales como evitar el daño a los demás y respetar su autonomía, evitar mentir y respetar los compromisos" (p.174) .De lo mencionado el profesional de enfermería tiene que respetar el trabajo que está realizando con el trato hacia el paciente, en principio procurar hacerla daño al paciente, informarle sobre sus deberes y derechos, que se tomarán en cuenta al

momento de que el paciente decida sobre algún procedimiento, previo el consentimiento informado.

En este orden de ideas Stoner J.; Freedman R.; Gilbert, D (1996)

El orden moral también exige que consideremos que los demás son un fin en sí y no un mero medio para alcanzar nuestros fines. El hecho de tratar a las personas como si fueran fines implica tomarlas en serio aceptar que sus intereses son legítimos y considerar que deseos son importantes (p.122)

Los profesionales deben respetar la privacidad del paciente en la práctica de enfermería y en el desempeño laboral con el grupo de compañeros que trabajen de forma inmediata o parcial, para realizar un trabajo continuo y prevenir la posibilidad de conflictos al existir una falta de respeto por parte del enfermero o (a). Además de tener respeto hacia el familiar del paciente quien está constantemente para ayudar

Es así como la **RESPONSABILIDAD** es el último indicador de la capacidad afectiva y Herzberg, F (1990) considera dentro de la teoría bifactorial de las necesidades de motivación e higiene "que puede motivarse a los empleados dándoles tareas competitivas en las que ellos puedan asumir la responsabilidad". (p.81). En la relación profesional tiene que ver con el cargo a desempeñar las tareas y los deberes al ejercer el cargo en si, además incluyen los sentimientos de realización, crecimientos y si enfermería recibe reconocimientos por las tareas y actividades en su trabajo.

En torno a la responsabilidad Chiavenato, I (2000) en su libro administración de los recursos humanos dice "Se preocupan fundamentalmente por la eficacia y la eficiencia" (p.135). Los profesionales de enfermería se encargan de hacer las cosas bien y hacer lo que se debe hacer hacer las cosas bien y hacer lo que se debe hacer para tener la eficacia y la eficiencia en el desempeño laboral con los miembros que integran el departamento de enfermería.

Esta responsabilidad depende de la capacidad que tenga los profesionales enfermeros (as) en relación al nivel jerárquico que le permita tomar decisiones en la atención directa con el paciente es así como Chiavenato, I (op.cit) en su libro introducción a la administración “permitir un grado de libertad para que las personas dirijan sus mismas tareas , asuman los desafíos y satisfagan sus necesidades de autorrealización” (p.582).

Dentro de lo citado dice Bateman, T. S. y Snell , S .A (2003). “el esfuerzo de equipo también se genera al diseñar la tareas del equipo para su motivación” (p.510). Esto señala que los profesionales de enfermería al tener responsabilidad en equipo se motivan más por asumir nuevas compromisos que le permitan destacarse entre sus compañeros. De esta forma se relaciona con el saber hacer del profesional de enfermería.

CAPACIDADES PSICOMOTORAS

Los profesionales de enfermería poseen capacidades de destreza que le permiten adquirir aptitudes psicomotoras en algunos jóvenes profesionales con poca experiencia en el área poseen menos mientras que otros poseen una mayor habilidad por la experiencia adquirida es así como Garza Treviño. J, G(2000) los enfermeros(as) “poseen la capacidad y los conocimientos necesarios y son preactivos en demostrárselo a los pacientes. Tienen experiencia y asumen la responsabilidad de satisfacer a los pacientes con la más alta calidad posible”.(p.154).

En torno a lo mencionado Bateman, T. S. y Snell , S .A (2003). dice “Es la capacidad que proporciona a las enfermeras (os) las habilidades y perspectivas que necesitan para trabajar en colaboración con los demás”. (p.372). Los profesionales de enfermería que se encuentran en las diferentes áreas de especialización adquieren

una mejor práctica si se mantienen desarrollando sus funciones en la misma, con la cooperación de los compañeros de trabajo.

De allí que, el conocer la práctica de enfermería Bateman, T. S. y Snell , S .A (op.cit) permite que: "las personas tienen metas conscientes que las llena de energía y dirige sus pensamientos y comportamiento" (p.469), hacia la atención directa de las unidades clínicas que impulsa el trabajo diario y la conducta dinámica y audaz.

En consideración a lo mencionado las capacidades psicomotoras se fundamentan en el **CUIDADOS DE ENFERMERÍA** uno de los principales en la atención de los pacientes acota Smeltzer, S.C y Bare,B.G (2002) "La paciente podría experimentar dolor y molestia intensa incluso con movimiento mínimos. El alivio inadecuado del dolor incrementa la probabilidad de complicaciones" (p.1413). Es por ello que el profesional encargado de este paciente debe tener una anamnesis adecuada para valorar signos y síntomas de dolor y poder aliviarlo de forma correcta en el paciente.

Los pacientes que presentan trastornos respiratorios o neurológicos ; debe n informarse acerca de su entorno y la continuidad del tratamiento para mejorar los parámetros respiratorios , menciona (op.cit) "conservación de la permeabilidad de las vías respiratorias...si hay secreciones que las obstruyen deben succionarse con gran cuidado"(p.1851) el personal profesional de enfermería debe tener cada vez que realiza este procedimiento una adecuada técnica de higiene broncopulmonar para mantener un oxigenación adecuada.

En este contexto es importante considerar que enfermería esta en interacción con pacientes de diversas patologías ancianos, jóvenes y niños que merecen el trato considerado por las condiciones de limitación que presentan como lo es un entorno hospitalario, es por ello, que Hogstel, M (1998) "las personas mayores perciben con

rapidez estas actitudes negativas como es el desden y el entorno de evitarlos ya que son sensibles a sentimientos despectivos que los demás muestran en relación a ellos” (p.9).

De lo mencionado señala Bownds, G.M y Woods, J (1999) “Valorar periódicamente la permeabilidad de las vías aéreas saturación, mucosas, los signos vitales , así como el estado mental para detectar complicaciones”. (p.68) en el desempeño laboral es vital llevar un control de los métodos de abordaje que tiene el paciente las vías periféricas, sondas, hemoderivados ó apósitos se debe valorar estos procedimientos constantemente antes y después de recibir al paciente ya que se evoluciona o descompensa el individuo si no se está controlando a los pacientes de cuidado se compromete la estabilidad hemodinámica del paciente.

Según Gallar, M (2000) “ el control de la alimentación del diabético debe ser exhaustivo , ya que los niveles de glicemia dependen de la ingesta”(p.315), los pacientes con trastornos metabólicos debe informarse principalmente lo que no debe comer , ya que en ocasiones el desconocimiento puede complicar la situación de su enfermedad , al igual en pacientes con nutrientes parenterales o con vías centrales .La información es la fuente primordial para el paciente y sus familiares si el mismo lo posee.

El procedimiento más continuo en la práctica de enfermería es la **ADMINISTRACIÓN DE TRATAMIENTO** Hogstel, M (1998) al respecto señala que es importante que el personal conozca la farmacodinamia “es el estudio de los efectos de los medicamentos a nivel de receptor” (p.8). cada tipo de tratamiento antibiótico, antivirales, antifungicos cambian constantemente es por ello que el personal que lo administra debe conocer la nueva farmacología utilizada para los pacientes.

En cuanto a la administración de tratamiento, cabe destacar que el profesional de enfermería orienta su práctica diaria en la administración de diversas sustancias que pueden ser tóxicas, alérgicas en el manejo de las mismas; por tal motivo las vías de administración que son utilizadas en el ámbito hospitalario son oral, endovenosa e intradérmica, para colocar los tratamientos prescritos en las ordenes médicas que se llevan para controlar el horario de administración, cambio ó suspensión del tratamiento.

Según Smelter, S. C y Bare,, B. G (2000) " los antibióticos se administra con sumo cuidado debido ya que son nefrotóxicos " (p.1275). Es por ello que al realizar la administración de tratamiento el profesional de enfermería debe corroborar la fijación de la vía, permeabilizar la vía periférica, para favorecer el paso libre del antibiótico y la asepsia de la vía disponible con la capacidad cognitiva y psicomotora que demuestra el profesional.

Los profesionales de enfermería deben además conocer la farmacocinética la cual es (op.cit) "el estudio de la absorción de medicamentos, su distribución, su unión a proteínas, su metabolismo hepático (biotransformación) y su excreción renal"(p.9).La reacción de los medicamentos se debe vigilar al momento de colocarlo por primera vez para observar si tiene buena tolerancia y no presenta reacción sistémica además de conocer el efecto del fármaco.

La administración de tratamiento en los pacientes tiene un factor importante porque se tiene que considerar el paciente correcto, tratamiento correcto, dosis correcto, vía correcto, hora correcto. Evitando con ello , una mala praxis .

En la **PREVENCIÓN DE INFECCIONES** el profesional de enfermería es el ente promotor de la prevención de infecciones, en el área hospitalaria ya que el paciente está propenso a contraer enfermedades nosocomiales o de contacto directo.

En base a lo expuesto Alvarez , R (2000) "la promoción de la salud es otra importante labor educativa de la enfermera . Puede ser individual o colectiva, la primera se lleva a cabo en cualquiera de los sitios de trabajo, y la segunda en la unidad de salud, el hogar principalmente"(p287). En relación a lo mencionado, la enfermera de atención directa es la principal pionera para la prevención de infección en el paciente a través de la enseñanza y el aprendizaje que recibe el paciente. Es por ello que radica la importancia de poder conocer y discernir en el proceso patológico para poder disminuir la reincidencia del paciente al hospital por un inadecuado manejo del proceso de su enfermedad.

Por lo tanto la prevención de infecciones debe ser dirigida de forma explícita, clara, sencilla a modo de que sea captado en lo mejor posible por el paciente; y los efectos que les provocarían si no acata las normas de prevención, de salud y enfermedad.(op.cit) " se refiere a la necesidad y conveniencia de contar con servicios de saneamiento básicos. Dotación de agua de buena calidad y en cantidad suficiente, de alejamiento de desechos humanos y animales de la basura" (p.287). Todos estos aspectos inherentes a las capacidades psicomotoras y su cumplimiento motivan profesional y personalmente al enfermero (a)

MOTIVACIÓN PROFESIONAL

El ser humano tiene una conducta que dirige los objetivos hacia sus metas, bien sea organizacionales o personales en respuestas a estímulos internos y externos que recibe La motivación, según Gibson,J.; Ivancevich, J.; Donnelly, J (2003). expresan que: "La motivación se define para el estudio como factores que ocasionan, canalizan y

sostienen la conducta humana y por lo tanto se relacionan con el desempeño laboral.”
(p.145)

De lo citado anteriormente se hace indispensable en los profesionales de enfermería, vean a la motivación como un motor en el desempeño, pues la labor principal es la interacción con seres humanos. Los pacientes que presentan diversos problemas personales y necesitan apoyarse en personas motivadas para seguir adelante.

Por otro lado, la motivación es decir que se describe la influencia de factores externos que impulsan una conducta, o comportamiento en cada uno de los profesionales de enfermería. Esto permite afirmar que existen factores motivadores que permiten desempeñarse en un ambiente adecuado es de suma importancia, ya que favorece el desempeño laboral

Según Garza Treviño, J. G (2000) La motivación significa que es la “mejor forma de desarrollar las actitudes de los empleados, las condiciones del trabajo, las relaciones interpersonales y la calidad de vida personal” (p.211). De lo citado anteriormente se desarrolla la teoría de los factores sobre la motivación; los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos, que en primer lugar, hacen referencia a un conjunto de condiciones extrínsecos son las condiciones que rodean al individuo en su lugar de trabajo.

Sin embargo, poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los profesionales de enfermería ya que muestran su carácter preventivo en el desempeño laboral. Esta motivación profesional está decidida en dos aspectos; motivación intrínseca y motivación extrínseca.

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

De lo citado anteriormente, se conoce la teoría de los factores sobre la motivación: Los factores higiénicos (extrínsecos) y factores motivacionales (**intrínsecos**) para Bateman, T.S y Snell, S.A (2003)

la gente esta motivada a satisfacer las necesidades inferior antes de intentar satisfacerlas superiores"... Solamente cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas (alimento, agua, sexo, vivienda) y de seguridad (protección, amena y perdidas), las de nivel superior (sociales, afecto, amor , amistad), ego (logro, reconocimiento) , autorrealización ,se tornan en reocupaciones.(p.475)

El profesional de enfermería para el desempeño laboral se impulsa en los motivos intrínsecos. Tales como: el logro, el reconocimiento y el trabajo en si. El primer indicador de la motivación intrínseca es el **LOGRO**, según Dessler G (1991) "la gente motivada por elevadas necesidades de logro desean situaciones con riesgo moderado y retroalimentación rápida y concreta acerca de su desempeño" (p.795) cuando un profesional de enfermería tiene el incentivo de lograr desempeñar alguna actividad se refleja en su lucha y perseverancia de obtener o alcanzar lo deseado. En la motivación del profesional de enfermería el logro tiene un papel fundamental, al realizar la atención directa con pacientes que ingresan al servicio, amerita cuidados propios de enfermería y constante valoración de su estado de salud.

En relación al logro consideran Gibson,J.; Ivancevich,J Donnelly, J(2003) " El logro es una recompensa autoadministrada que se deriva del hecho de alcanzar un objetivo estimulante" (p.208). Es decir, el poder lograr en los paciente una mejoría de acuerdo a las condiciones físicas, psicológicas o mentales, a través de su desempeño proporciona una gran satisfacción al profesional de enfermería, ya que evidencia en

el paciente la efectividad de que es atendido con las técnicas y desarrollo de diagnóstico que emplea el profesional de enfermería.

En otras palabras, Garza Treviño, J. G(2000) " Cuando los equipos aprenden realmente , no sólo generan resultados, extraordinarios, sino que sus integrantes creen con mayor rapidez". (p.219) el profesional de enfermería debería comportarse de modo que ante determinadas circunstancias se oriente hacia un mejor éxito en las relaciones profesionales, demostrándose en la organización el logro con un espíritu emprendedores.

El sistema de **RECONOCIMIENTO** es el segundo indicador de la motivación intrínseca del desempeño laboral, puede servir no sólo para determinar si un empleado, efectúa bien su trabajo, sino también para decidir la manera como puede mejorarse el desempeño laboral y ser tomados en cuenta a través de: cartas de felicitaciones, premios, publicaciones de artículos o fotografía. Tal como señalan Gibson, J; Ivancevich, J; Donnelly, J. (2003) "el reconocimiento, proporciona supervisión general, da oportunidad al crecimiento individual delega responsabilidad y estimula la participación en resolución de problemas" (p.84).

En base a lo expuesto, los profesionales de enfermería ameritan un incentivo, dentro del cual puede ser manifestado por, la ejecución de sus labores, la demanda laboral, las habilidades, las destrezas adquiridas, la puntualidad, la responsabilidad que tenga, como se sienta y se desarrolle en el entorno laboral, para poder incentivar de forma asertiva al individuo para optimizar el desempeño laboral.

El trabajo responsable o desafiante puede tener valor neutral o incluso negativo dependiendo de su educación. Señala Bateman, T. S y Snell, S. A (2003) "El reconocimiento depende, como la mayoría de las recompensas, del valor percibido y de

la conexión que el individuo hace entre la misma y la conducta" (p.208), como sucede en los aumentos de salario en los profesionales de enfermería que reciben un estímulo por desempeño laboral, trabajo en si, ó responsabilidad todos estos factores estimulan la motivación intrínsecos.

Por otra parte Gibson,J.; Ivancevich, J.; Donnelly, J (2003). Los "reconocimientos definidos como la confirmación por parte del gerente de un trabajo bien hecho" (p. 208), en la medida que se le otorguen reconocimientos por el desempeño laboral el rendimiento y el incentivo a los profesionales de enfermería la motivación intrínseca es mejor que en aquellos que no reciben ningún reconocimiento, ya que el reconocimiento puede ser de parte del departamento de enfermería, los compañeros de trabajo, los pacientes o sus familiares.

En la práctica este enfoque destaca aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y desorientados para intentar mejorar el desempeño laboral en la trayectoria profesional de enfermería. Lo cual conllevan a ejecutar un **TRABAJO EN SI** basados en las competencias profesionales individuales y las necesidades del paciente, para así trabajar en conjunto con los objetivos institucionales demostrando en la designación de las tareas específicas mediante la experiencia y el conocimiento para satisfacer las metas de la organización para Huber, D (1999) " incluye los elementos de división de trabajo, jerarquía de la autoridad, reglas y regulaciones que gobiernan la conducta, control y vías de comunicación.(p.220)

Es así como Marriner, Tomey.A (1997) dice "proporcionar un apoyo adecuado para las tareas delegadas. Hay que darles a enfermeros (as) lo que necesitan para hacer la tarea o bien explicarles por qué no se dispone de los recursos necesarios" (p.102). Aplicando este proceso como una estrategia de trabajo con el profesional de

enfermería se eleva el nivel de profesionalización que origina una mejor prestación de servicios para realizar las actividades asignadas en equipo o de forma individual y disminuye la desmotivación con un comportamiento humano que no beneficia a el profesional de enfermería y se refleja en la supresión o ausencia en el trabajo.

Es por ello que Bateman, T. S y Snell, S. A (2003) señalan que “las necesidades de la gente conduce a prescripción poderosas acerca de diseño de trabajo motivadores y participativo para que la gente se desempeñe a los niveles más elevados (p.468). El personal de enfermería debe involucrarse en las actividades que aumenten su nivel de motivación, ya que no se puede esperar de las personas que no se involucran en el trabajo en sí el mismo nivel de motivación que aquellos que si lo hacen en este sentido.

Según Ivancevich, J.; Lorenzi, P.; Steven, J.; Skinner, J., (1997)

Un grupo de enfermeros comprometidos con el logro de objetivos comunes que se reúnen para identificar y resolver problemas, que trabajen e interactúan abiertamente, eficazmente y producen los resultados económicos y motivacionales que se desean para la empresa (P.187)

En referencia a lo expuesto se considera la retroalimentación positiva de los grupos de guardia de enfermería que se distribuyen en las unidades clínicas para que realicen sus funciones y lleven a cabo las acciones que se hayan previsto para fomentar la competencia profesional si se piensa que la causa es el esfuerzo del trabajo en sí y no el favoritismo del jefe.

Por lo tanto consideran Gibson, J.; Ivancevich, J.; Donnelly, J (2003). en lo referente al trabajo en sí define “aprender los deberes que se requieren para desempeñarse en el trabajo” (p. 44). En lo referido, el profesional de enfermería tiene la habilidad para

desarrollar actividades y ejecutar acciones que dependan de sus esfuerzos para alcanzar el trabajo deseado.

la satisfacción personal, que puede estar determinada por la motivación extrínseca, son objetos que prosiguen los esfuerzos del profesional de enfermería en conjunto con otros factores o personas que se involucran directamente con el trabajo de enfermería.

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

En los profesionales de enfermería que laboran en las áreas clínicas; para alcanzar un mejor desempeño se motivan a través de la motivación extrínseca que en primer lugar, Hacer referencia a un conjunto de condiciones extrínsecos que rodean al profesional de enfermería. Como: salario, supervisión, relaciones interpersonales y seguridad laboral

Los profesionales de enfermería tienen beneficios complementarios tales como el **SALARIO**, el ascenso, o beneficios complementario acota Gibson,J.;Ivancevich, J.; Donnelly, J (2003). Nuevamente que: “El dinero no es motivador poderoso, a menos que los empleados vean una relación directa entre rendimiento y los meritos” (p.207).

Los profesionales de la Enfermería desempeñan un papel importante en su trabajo y la remuneración del personal de enfermería por los cargos ocupantes en relación a la profesión sirven de motivadores extrínsecos.

Si a esto se le añade la cantidad de puestos eventuales que existen para los suplentes o internos que tienen cargos fijos y mandan a realizar las guardias, enviando a profesionales de la enfermería a un servicio nuevo donde no conocen las tareas y las condiciones de trabajo. El salario juega un papel importante para el logro de satisfacción.

Es por ello, que Bacal, R (2002) señala que el tipo de **SUPERVISIÓN** “se debe encargar de guiar, apoyar a asistir al personal para que realicen su trabajo lo mejor que pueda”(p.198). En relación a lo mencionado en factor primordial para los profesionales de enfermería es la guía apropiada para la programación de sus tareas y funciones establecidas claramente por los supervisores.

En otras palabras Dessler G (1991) “Se requiere también supervisión diaria en términos de observar el desempeño, corregir lo procedimientos impropios y explicar como se están desempeñando” (p.431) el desempeño laboral los constantes seguimientos que mantenga el tipo de supervisión en el desarrollo de las tareas que ejerce enfermería permiten a los enfermeros una mejor calidad de trabajo ofrecida a los pacientes que ameritan del trabajo realizado por los profesionales de enfermería.

En este orden de ideas Bownd, G.; Woods. J (1999) “las habilidades de supervisión es útil para comprender el comportamiento organizacional y aprender a convertirse en un supervisor más competente”(p.13) Esto conlleva a la reformulación de planes de atención de enfermería y cambios en las diversas situaciones o conflictos de forma inmediata por el contacto frecuente que ejerza este departamento de enfermería o la supervisión que realice diaria o semanalmente con los profesionales de enfermería.

En los profesionales de enfermería las **RELACIONES INTERPERSONALES** que permite el desempeño laboral se realizan con los compañeros, los supervisores y los pacientes en el desarrollo del turno de guardia. Según Bacal, R (2002) “las técnicas interpersonales permiten interactuar con las personas de forma eficaz”(p185). Eso significa construir relaciones con el suficiente entendimiento como para comunicarse con franqueza sobre problemas que se puedan solucionar

En torno a las relaciones laborales consideran Bateman, T.S y Snell, S (2003) "la capacidad de interactuar con muchos distintos tipos de personas y de intercambiar información con ellas es vital para una carrera administrativa exitosa".(p.26) En otras palabras la interacción entre los profesionales de enfermería es primordial para desarrollarse a plenitud en un área , a través de la información ,permite conocer cuales son las normas y limites de ese entorno laboral.

En este orden de ideas Garza Treviño, J G (2000) enfatiza "las personas comparten recursos, tiempo, espacios o propósitos , pero si no logran resultados, no son un verdadero equipo" (p.342).Lo que conlleva a relacionar el profesional de enfermería con los demás es por medio del tiempo que permanecen en el horario de trabajo, el compartir con los otros profesionales los casos de los pacientes, los procedimientos, las situaciones y conflictos pero se tiene que alcanzar resultados inmediatos pues si no es reciproco no se logra la interacción con las personas.

En torno a la motivación extrínseca el último subindicador es la **SEGURIDAD LABORAL** Ivancevich, J .M; Iorenzi, P; Steven, S.J; Crosby, P.B, (1997) "No son solamente los enfermeros que han de tener seguridad en sus situaciones de trabajo, sino que los propios bienes producidos han de ser seguros e inocuos para los paciente".(p.595). Es decir, el ambiente donde se trabaja debe ser seguro para los enfermeros (as) sin tener amenaza ,ni correr peligro; los profesionales de enfermería deben permanecer en lugares seguros, con luz apropiada, en condiciones optimas y no en lugares indeseables o de salubridad precaria.

Dentro de lo mencionado, el profesional de enfermería debe poseer los insumos y equipos necesarios para la seguridad laboral que no comprometa la exposición de contagio, con algún paciente por la falta de mecanismo de barrera y protección para

trabajar. Ivancevich, J .M; Lorenzi, P; Steven, S.J; Crosby, P.B, (op.cit) "la seguridad es responsabilidad específica del departamento de enfermería"(p.508) se hace perentorio la seguridad en el ámbito de la salud no solo para el personal que labora ,sino principalmente para el paciente que esta en delicado estado de salud. Los profesionales de enfermería deben permanecer en condiciones que no se expongan a accidentes, equipos desperfectos, iluminación inadecuada, almacenamiento inseguro, fuentes de aire impuro, eliminación de desechos inadecuados, para poder desempeñarse sin correr riesgos.

En el desempeño laboral la habilidad para comenzar y terminar tareas, por su motivación intrínseca, debe avivar una motivación profesional en los enfermeros y enfermeras que se ve influenciados por los factores extrínsecos: salarios, tipo de supervisión, relaciones interpersonales y seguridad laboral. Lo cual repercuten en factores intrínsecos: logro, reconocimientos, trabajo en sí mismo.

Para generar un compromiso en los profesionales de enfermería, donde prevalezcan capacidades cognitivas, capacidades afectivas y capacidades psicomotoras; resaltando los aspectos tales como el mejoramiento de la productividad y de las actitudes personales en el trabajo a través de la comunicación sincera , clara, y respetuosa entre el jefe y sus colaboradores para realizar un optimo desempeño laboral.

SISTEMAS DE VARIABLES

Para efectos del estudio se seleccionó como variable **Desempeño Laboral del Profesional de enfermería**, que ha continuación se defina conceptual y operacionalmente.

Definición conceptual

Se determina mediante dos elementos habilidades y motivación... "Es así que la habilidad es una capacidad innata que se moldea mediante la experiencia y el entrenamiento. La motivación es la voluntad ante el trabajo y el deseo para lograrlo". (Huber, D 1999. P.515)

Definición operacional

Esta relacionado con las competencias profesionales mostrados por las enfermeras y enfermeros de atención directa al cumplir su labor en los servicios de hospitalización del Hospital Vargas de Caracas y la motivación manifestada por el trabajo cumplido.

SISTEMAS DE VARIABLES

Variable:(Univariable) **“Desempeño laboral del profesional de enfermería:** Esta relacionado don las competencias profesionales mostrados por las enfermeras y enfermeros que realizan atención directa en los servicios de hospitalización del hospital “Dr. José Maria Vargas de Caracas” y la motivación manifestada por el trabajo cumplido.

DIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	ITEMS
<p>Competencia profesional</p> <p>Es el comportamiento que presenta el profesional de enfermería a través de la capacidad cognitiva, afectiva y las capacidades psicomotoras para destacarse entre sus compañeros de forma ideal.</p>	<p>Capacidad cognitiva:</p> <p>Están relacionados con el saber del profesional de enfermería, adscrito a las unidades clínicas, sobre las actividades inherentes a sus funciones:</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Asistenciales · Administrativas · Docentes · Investigación · Gremiales 	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

DIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	ITEMS
	<p>Capacidad afectiva:</p> <p>Están relacionadas con el ser del profesional de enfermería, adscrito a las unidades clínicas, en su interacción con otros, para el desempeño de sus actividades, que requieren de:</p> <p>Capacidades psicomotoras:</p> <p>Están relacionadas con el saber hacer del profesional de enfermería, adscrito a las unidades, clínicas, cuando cumplen su acción con el paciente, a través de:</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Comunicación · Empatía · Respeto · Responsabilidad · Cuidados de enfermería · Administración de tratamiento · Prevención de infecciones 	<p>11,12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p> <p>17,18</p> <p>19,20</p> <p>21,22</p> <p>23,24</p>

DIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	ITEMS
<p>Motivación Profesional:</p> <p>Es la satisfacción que muestra el profesional de enfermería para desempeñar en su trabajo con entusiasmo.</p>	<p>Motivación Intrínseca:</p> <p>Es la satisfacción que muestra el profesional en las unidades clínicas.</p> <p>Motivación Extrínseca:</p> <p>Es la satisfacción que muestra el profesional de enfermería en torno a su trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · logros · Reconocimientos · Trabajo en si · Salario · Supervisión · Relaciones Interpersonales · Seguridad Laboral 	<p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p> <p>31,32</p> <p>33,34</p> <p>35,36,</p> <p>37,38</p>

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Conocimiento: Es la información que una persona tiene de un área particular

Comunicación: Es proveer los sistemas, medios y climas apropiados para desarrollar ideas e intercambiar información a través de toda la organización.

Desempeño: es la capacidad de un individuo para demostrar sus habilidades y destrezas

Destrezas: Es la capacidad que tiene un individuo de resolver un problema mediante la utilización de herramientas.

Efectividad: Es el grado de eficiencia y eficacia con la que se realiza una acción

Eficacia: Es la relación entre la magnitud de los objetivos y metas previstas en los programas y presupuestos con las realizaciones alcanzadas.

Eficiencia: Es la relación entre el trabajo útil desarrollado por un individuo y el esfuerzo y tiempo en realizarlo. Es el rendimiento de los recursos humanos en sus acciones.

Habilidad: Es la demostración conductual de la experiencia, capacidad de una persona de hacer algo bien; por ejemplo, distinguir una reunión.

Procedimiento: Son una serie de pasos a seguir según ciertas normas y políticas previamente establecidas.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este Capítulo se desarrollarán los aspectos más importantes relativos al tipo de estudio y al diseño de la investigación, incorporarlos con relación a los objetivos establecidos, el universo y la muestra estudiada, los criterios de selección, destacándose las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las características esenciales de los mismos. Por último, se realizará todo lo concerniente al análisis de los datos obtenidos.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Con respecto al diseño de investigación Según Balestrini. M. (2001):

Los diseños de investigación pueden ser de manera primaria clasificarse en diseños de campos y diseños bibliográficos, dentro de los diseños de campo surge otra clasificación los estudios exploratorios, descriptivos, donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural (p, 131-132)

Atendiendo a los objetivos delimitados, el diseño de investigación se orienta a un diseño no experimental, porque se recolectarán los datos directamente de la realidad objeto de estudio en su ambiente cotidiano sin manipulación de la variable.

TIPO DE ESTUDIO

Este estudio está enmarcado en una investigación de campo, con carácter descriptivo-transversal, por cuanto está orientada a determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Es por ello que se sustenta en los autores

Hernández Sampieri, R; Fernández C, Baptista, P (2004) , donde “se proponen la descripción de las variables, tal como se manifiestan y el análisis de éstas, tomando en cuenta su interrelación e incidencia” p. 133).

POBLACIÓN

La población para esta investigación está conformada por sesenta (60) profesionales de enfermería que laboran en los diversos turnos de guardia en el Hospital “Vargas de Caracas”. En tal sentido, el término población, según Balestrini, M: (2001) se refiere a “...el conjunto limitado de individuos, objetos, etc., que pertenecen a una misma clase por poseer características similares...” (p.136)

MUESTRA

Tomando en consideración los objetivos planteados en la investigación se selecciona el 56.60 % del total, es decir treinta (34) profesionales de la enfermería representativos de los tres turnos de guardia, aplicando el muestro probalístico aleatorio simple. Según, Hernández Sampieri, R; Fernández C, Baptista, P (2004) es “un proceso de selección aleatoria que asegure que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser elegidos. (p.320)

METODOS E INSTRUMENTOS PARA LA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En atención a los objetivos de la investigación y en función a la variable, se utilizó como instrumento el cuestionario, según Hernández Sampieri, R; Fernández C,

Baptista, P (2004) "es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" (p.276).

La aplicación de este instrumento permitirá obtener la información necesaria directamente de los sujetos de la investigación, a través del contacto presencial de forma individual y grupal. Es por ello que Hernández Sampieri, R; Fernández C, Baptista, P (2004) resaltan que: "el cuestionario permite obtener información de manera sistemática y ordenada, información de la población investigada sobre la variable objeto de la investigación" (p.191)

El cuestionario se aplicará a los profesionales de enfermería, para la obtención de datos, a fin de recoger información que permitan determinar el desempeño laboral de los profesionales de la enfermería en el Hospital "Vargas de Caracas".

El instrumento está estructurado en dos (2) partes: La primera se relaciona con la dimensión competencias profesionales y los subindicadores: las capacidades cognitivas, las capacidades afectivas y las capacidades psicomotoras y la segunda dimensión motivación profesional tanto intrínseca como extrínseca. Este cuestionario tiene una carta de presentación y cada parte de la misma cuenta con sus instrucciones generales. Para el mismo se empleó la escala tipo Lickert con cinco (5). Definitivamente SI, (4) Probablemente SI,(3) Indeciso, (2) Definitivamente NO,(1) Probablemente NO. y desde la veinticinco hasta la treinta y ocho con cuatro alternativas de respuestas (4) Altamente Motivado, (3) Medianamente Motivado, (2) Ni Motivado Ni Desmotivado, (1) Nada Motivado .

CONFIABILIDAD

Hamdan, G (1998), expresa "...un instrumento es confiable o seguro cuando aplicando repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por los investigadores diferentes, proporciona resultados iguales o parecidos" (p.88).

El mismo autor citado, afirma "...la confiabilidad de un instrumento se da cuando es aplicado repetidamente a un grupo, a al mismo por investigadores diferentes arrojando resultados iguales o parecidos" (p.88).

Una vez validado el instrumento se aplicó una prueba piloto a (10) profesionales de enfermería representantes de la población en condiciones similares que no formaron parte de la muestra, lo que permite según Hernández Sampieri, R; Fernández C, Baptista, P (2004) "...Cuestionar la calidad de los instrumentos que se han diseñado y se piensan aplicar... esta prueba lleva a la realización de los ajustes necesarios , debe ser lo más representativamente posible a la muestra definitiva de la población" (p.125).

El procedimiento que se utilizó fue el coeficiente de confiabilidad alfa de Crombach utilizado para escala tipo Lickert, que según Hernández Sampieri, R; Fernández C, Baptista, P (2004), representa la administración de una única prueba y emplea información fácil de obtener, cuya fórmula es:

$$K = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad

K = Número de Ítems

S_i^2 = Varianza de instrumento

S_t^2 = Varianza de la suma de los Ítems

Los resultados se interpretaron de acuerdo con el siguiente cuadro de relación:

Significado de los valores del coeficiente

Valores del coeficiente	Niveles de correlación
0.00 a 0.20	Insignificante (muy poca)
0.20 a 0.40	Baja (muy débil)
0.40 a 0.70	Moderada (significativa)
0.70 a 0.90	Alta (fuerte)
0.90 a 0.100	Muy alta (casi perfecta)

Fuente: Hamdan (1998; p. 84).

Sustituyendo en el instrumento aplicado:

$$\alpha = \frac{38}{38-1} \left(\frac{41.60}{312.69} \right)$$
$$\alpha = 1.03^* \left(1 - 0.133 \right)$$
$$\alpha = 0.89$$

En atención a este valor (0.89) y según la ubicación en el cuadro de valores, refleja una confiabilidad "Alta (fuerte)", los índices de confiabilidad alrededor de 0.89 son muy satisfactorios para mediciones realizadas empleando una escala Likert con cinco alternativas de respuestas, lo que confirma que de ser aplicado el instrumento

en otros grupos, los resultados serían similares porque la confiabilidad sobrepasa el 60% en todos los casos.

PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE LOS DATOS

Para efectos del estudio se solicita la autorización de la jefa del Departamento de enfermería Lic. Agustina Cobi, para aplicar el instrumento a los profesionales de enfermería en los diferentes horarios de trabajo, una vez aprobada la solicitud, serán entregados los cuestionarios que suministrarán datos mediante una serie de preguntas con opciones de respuestas. A través de una breve explicación para realizar dicho cuestionario.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

De acuerdo a los objetivos propuestos y los procedimientos metodológicos empleados se procedió a la tabulación de los datos en cuadros y gráficos para la presentación del instrumento y se organizarán en forma de frecuencias absolutas y porcentual lo cual permitirá precisar con mayor claridad los resultados obtenidos en la información, los mismos servirán para indicar el número de veces que cada tributo se repite por categoría y expresar la opinión suministrada por la población en estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo, hace referencia a la presentación de los resultados obtenidos del instrumento aplicado a fin de determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería adscritos a los servicios de Hospitalización del Hospital "Vargas de Caracas", así mismo describe el análisis e interpretación de los resultados en función de los objetivos formulados comparando los resultados con el basamento teórico.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para efectos del análisis de los resultados se aplicó la estadística descriptiva, tomando en consideración las frecuencias absolutas y porcentuales en función de las alternativas de respuestas, considerando la variable, dimensión, indicadores y subindicadores previamente formulados. Asimismo, la interpretación de la información se realizó destacando los datos de mayor relevancia en cada uno de los Ítems. Los resultados se obtuvieron a través del programa SPSS V-7 para Windows XP y se complementan con gráficos adecuados al tipo de dato procesado.

CUADRO N° 1

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON EL SEXO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Sexo	f	%
Femenino	25	73,5
Masculino	9	26,5
Totales	34	100,0

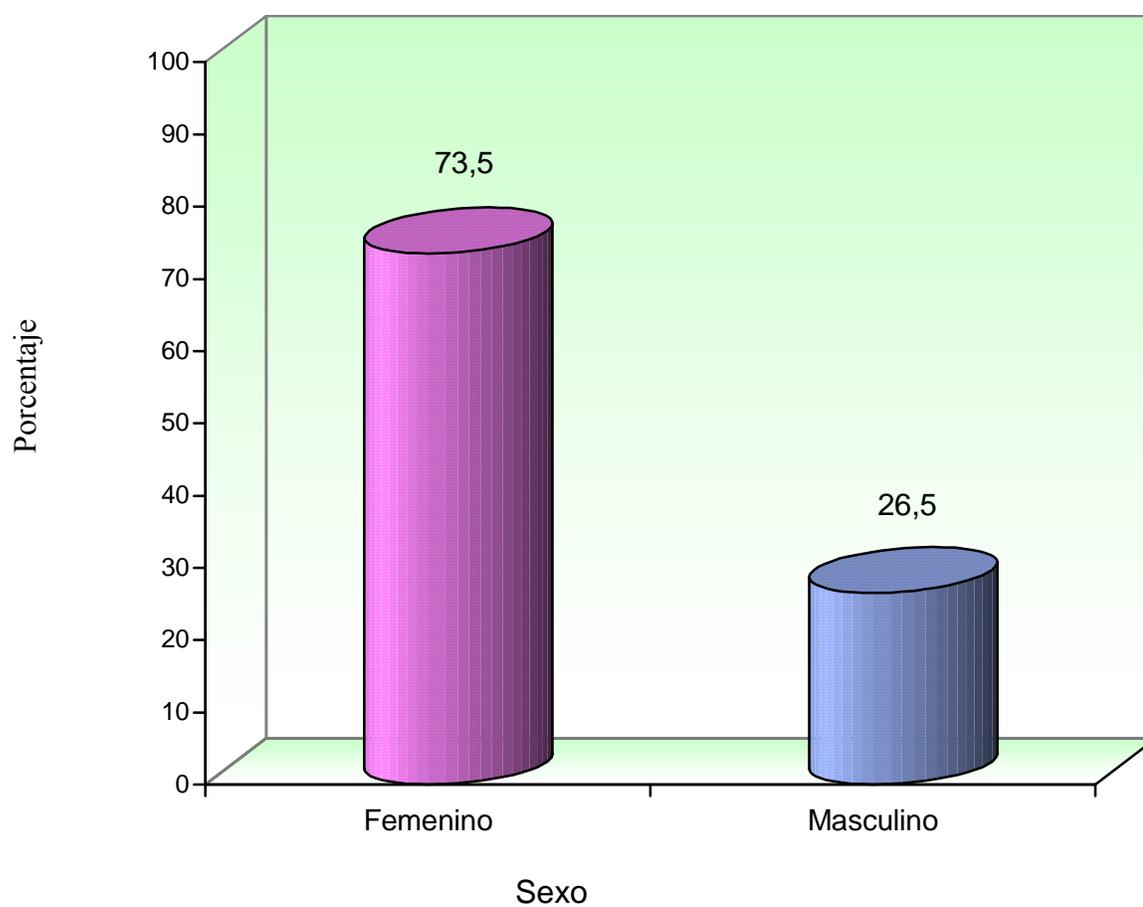
Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 1

En el cuadro N° 1, se muestran los resultados correspondientes al sexo de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital "Vargas de Caracas"; destacándose que 73,5% son de sexo femenino y 26,5% de sexo masculino.

GRÁFICO N° 1

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON EL SEXO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 1.

CUADRO N° 2

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Edad	F	%
25 a 31 años	9	26,5
32 a 37 años	0	0,0
38 a 41	5	14,7
42 a 47	9	26,5
48 a 49	1	2,9
50 a 52	10	29,4
Totales	34	100,0

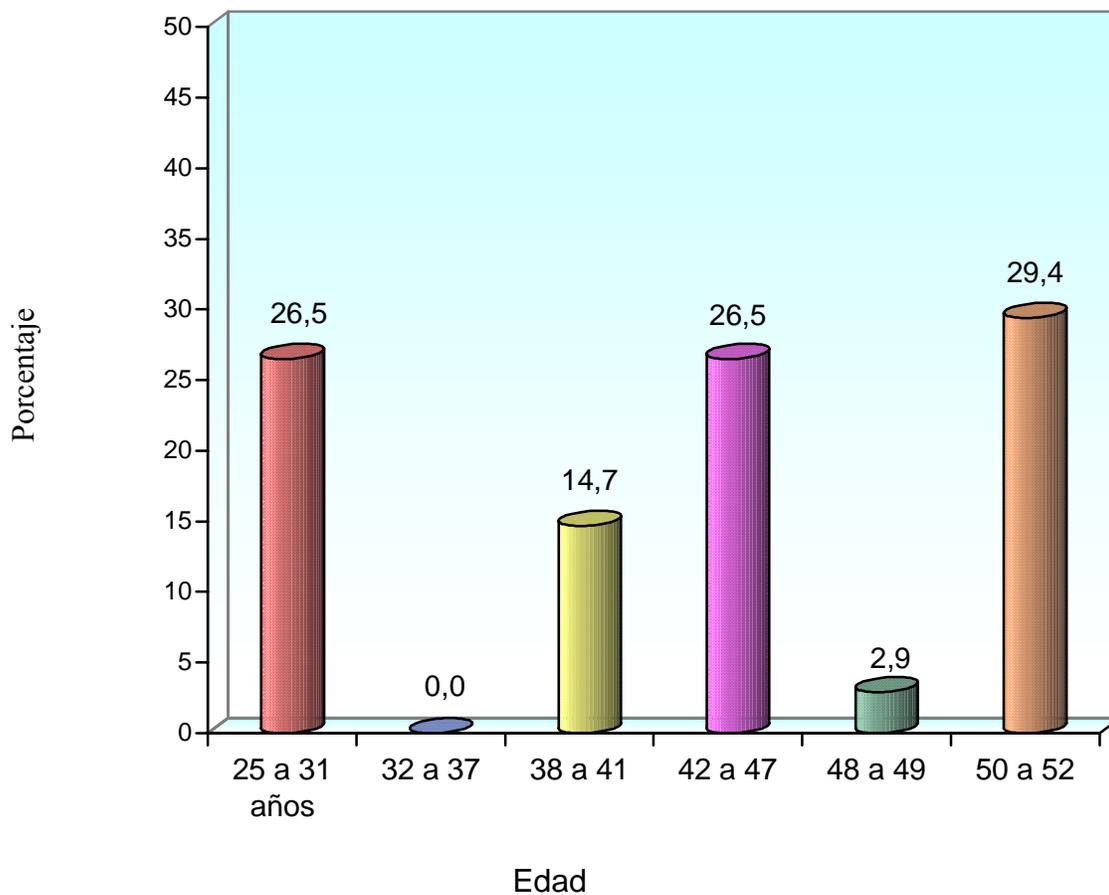
Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 2

En el cuadro N° 2 se muestran los resultados correspondientes a la edad de los profesionales de enfermería; determinándose que el 29,4% tienen entre 50 a 52 años; seguido por el 26,5% de quienes tienen entre 25 a 31 años e igual porcentaje (26,5%) entre 42 a 47 años; el 14,7% tienen 38 a 41 años y el 2,9% 48 a 49 años.

GRÁFICO N° 2

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LA EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 2.

CUADRO N° 3

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON EL TÍTULO ACADÉMICO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Título Académico	f	%
Técnico Superior	21	61,8
Licenciado en Enfermería	13	38,2
Totales	34	100,0

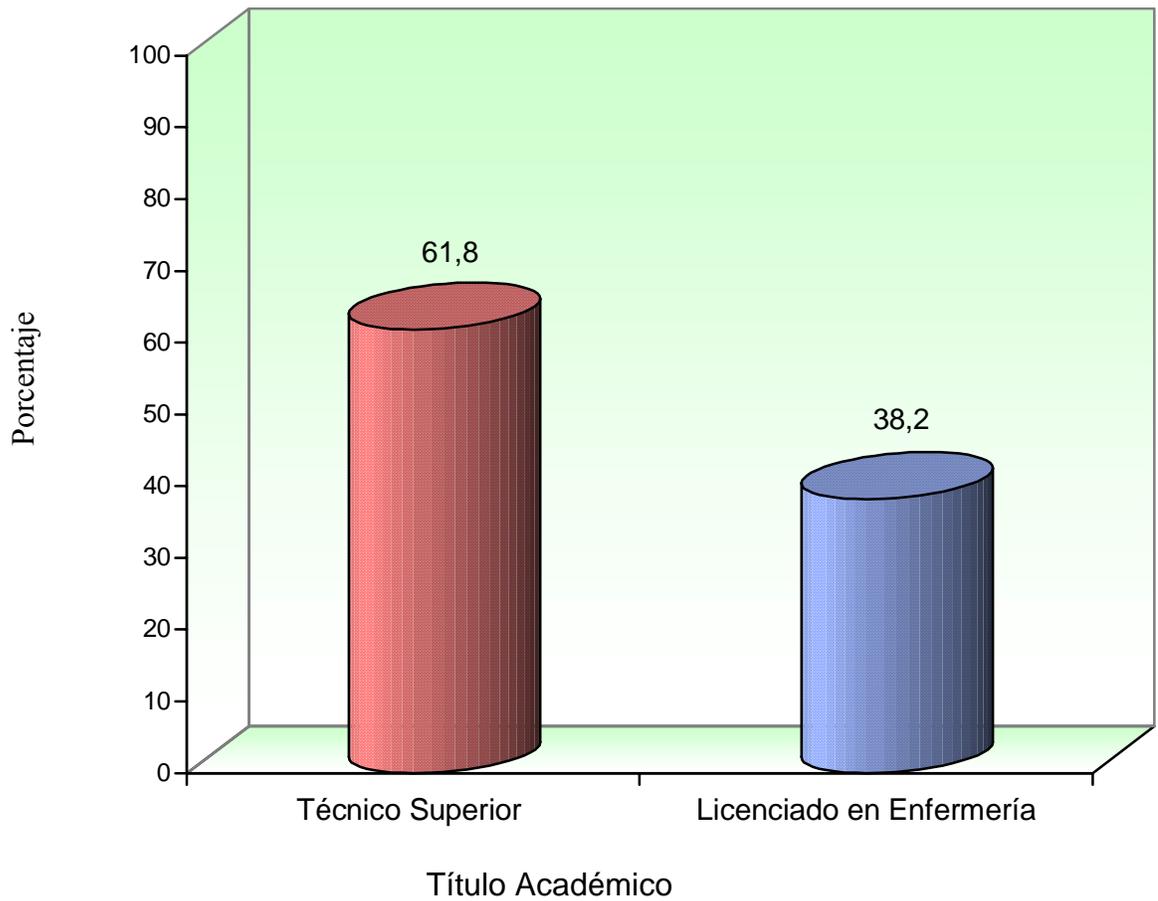
Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 3

El cuadro N° 3, muestra los resultados correspondientes al título académico de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital "Vargas de Caracas", evidenciándose que el 61,8% son Técnico Superior Universitario; y el 38,2% poseen título de Licenciados en Enfermería.

GRÁFICO N° 3

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON EL TÍTULO ACADÉMICO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 3.

CUADRO N° 4

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LOS AÑOS DE SERVICIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Años de servicio	f	%
01 a 05 años	11	32,4
06 a 10	2	5,9
11 – 15	4	11,8
16 – 20	7	20,6
21 – 25	4	11,8
26 – 32	6	17,6
Totales	34	100,0

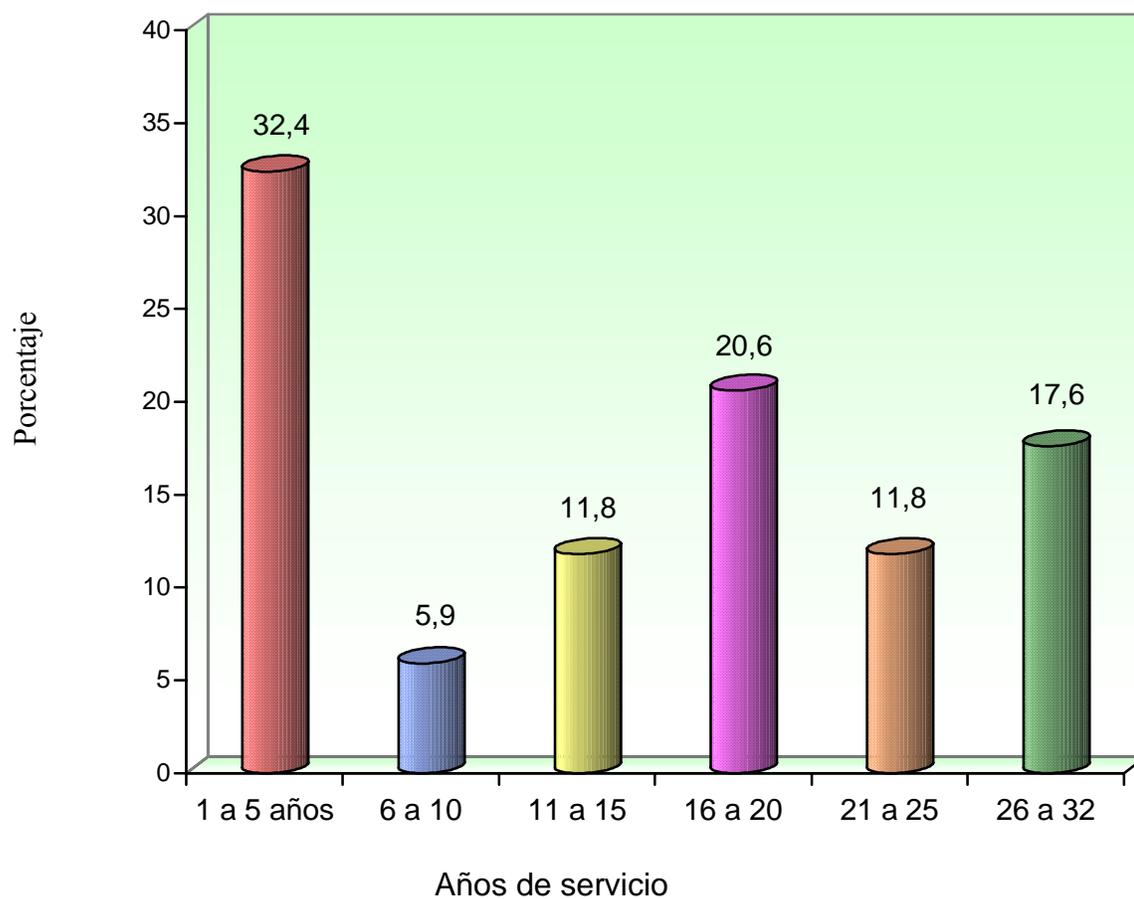
Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 4

Con referencia a los años de servicio, los resultados mostrados en el cuadro N° 4, evidencian que el 32,4% tienen entre 1 a 5 años de servicio; seguido por el 20,6% de quienes tienen entre 16 a 20 años; el 17,6% entre 26 a 32 años de servicio; 11,8% abarca entre 11 y 15 años; y también entre 21 a 25 años; luego aparece el 5,9% de quienes tienen entre 6 a 10 años de servicio.

GRÁFICO N° 4

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON LOS AÑOS DE SERVICIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 4.

CUADRO N° 5

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON EL HORARIO DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Horario de trabajo	f	%
7 a.m. a 1. p.m.	12	35,3
1 p.m. a 7 p.m.	10	29,4
7 p.m. a 7 a.m.	12	35,3
Totales	34	100,0

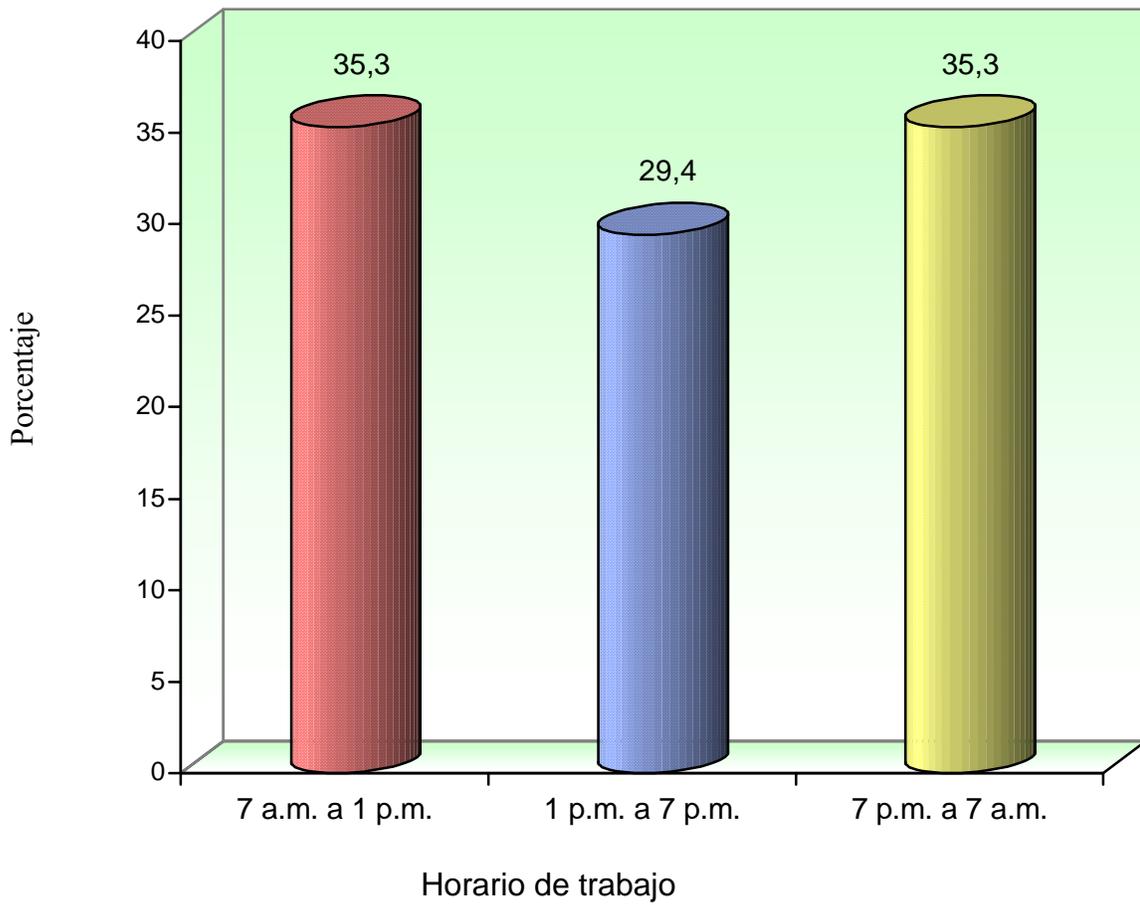
Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 5

Con respecto al horario de trabajo, se pudo determinar que el 35,3% está comprendido entre los que laboran de 7 a.m. a 1 p.m. e igual porcentaje (35,3%) entre las 7 p.m. a 7 a.m.; luego el 29,4% de quienes laboran en el horario comprendido entre 1 p.m. a 7 p.m.

GRÁFICO N° 5

DATOS DEMOGRÁFICOS RELACIONADOS CON EL HORARIO DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". PARROQUIA SAN JOSÉ. MUNICIPIO LIBERTADOR. DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 5.

CUADRO N° 6

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LAS CAPACIDADES COGNITIVAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Alternativas	Defin. Si		Prob. Si		Indeciso		Prob. No		Defin. No		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Subindicadores												
Asistenciales	27	79,4	5	14,7	1	2,9	0	0,0	1	2,9	34	100.0
Administrativas	27	79,4	5	14,7	0	0,0	2	5,9	0	0,0	34	100.0
Docentes	19	55,9	13	38,2	0	0,0	0	0,0	2	5,9	34	100.0
Investigación	19	55,9	9	26,5	2	5,9	3	8,8	1	2,9	34	100.0
Gremiales	16	47,1	13	38,2	2	5,9	3	8,8	0	0,0	34	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 6

Los resultados mostrados en el cuadro N° 6, determinan para el subindicador **asistenciales**, que el 79,4% de los profesionales de enfermería encuestados consideran que evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente y evaluar las actitudes, habilidades de la función asistencial **definitivamente si** favorecen su desempeño en la unidad Clínica; en tanto que 14,7% indicó probablemente si favorecen su desempeño; el 2,9% dividió su opinión entre los que consideran definitivamente no y los que opinan indeciso, con igual porcentaje en ambos casos.

En el subindicador **administrativas**, del total de encuestados, 79,4% indican que planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado y promover un entorno favorable aplicando la

comunicación efectiva con el equipo **definitivamente si** favorece su desempeño en la unidad clínica; el 14,7% indicó probablemente si; y el 5,9% señaló que probablemente no favorece su desempeño en la unidad clínica.

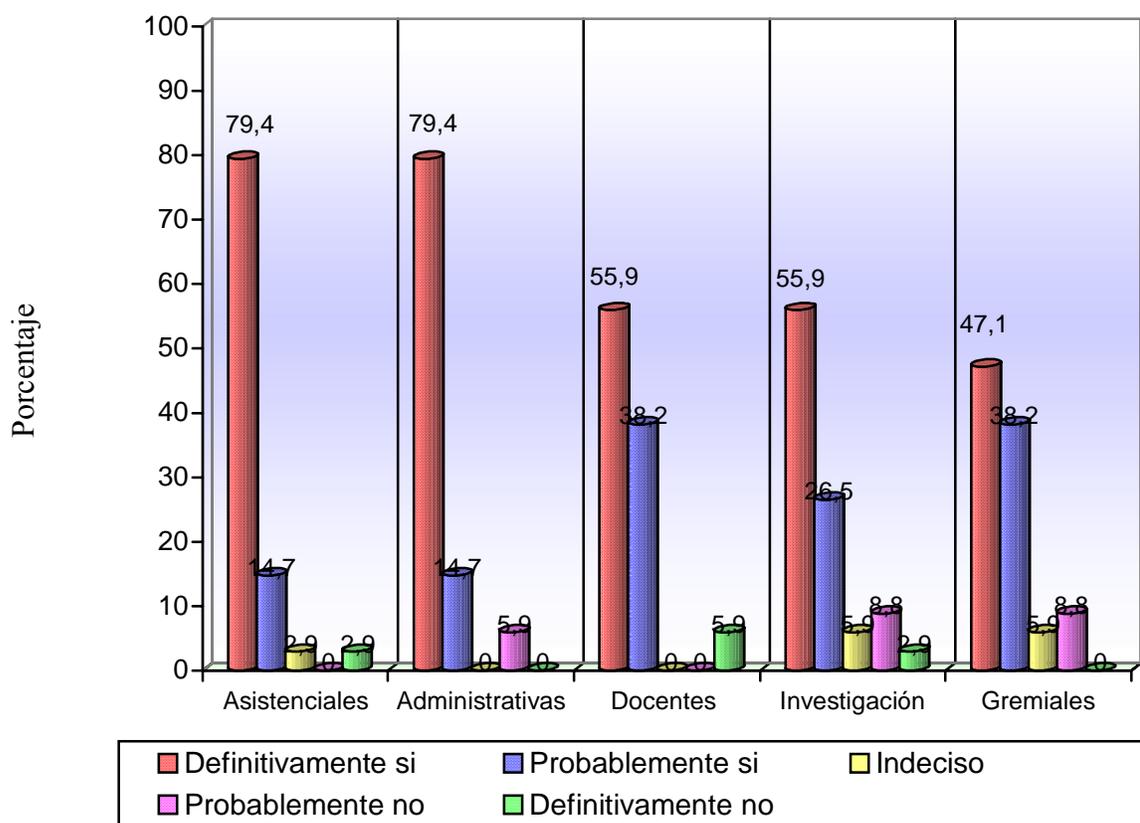
Con respecto a los resultados en el subindicador **docentes**, el 55,9% de los profesionales de enfermería opinan que realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos en el paciente y la evaluación periódica de aprendizaje del paciente **definitivamente si** favorecen su desempeño en la unidad clínica; en tanto que 38,2% consideran probablemente si y el 5,9% indicó definitivamente no favorecen su desempeño en la unidad clínica.

En el **subindicador investigación**, el 55,9% de los profesionales de enfermería encuestados opinan que utilizar los recursos existente para la investigación y participar en proceso de evaluación de investigación **definitivamente si** favorece su desempeño en la unidad clínica; en tanto que 26,5% señaló probablemente si; el 8,8% consideró probablemente no; 5,9% se mostró indeciso y el 2,9% indicó definitivamente no favorece su desempeño en la unidad clínica.

Por su parte, el subindicador **gremiales**, el 47,1% de los profesionales de enfermería indicaron que participar en actividades gremiales y desarrollar una práctica profesional fundamentada en el derecho de los pacientes, **definitivamente si** favorece su desempeño en la unidad clínica; mientras que 38,2% indicó probablemente si; el 8,8% señaló probablemente no y el 5,9% estuvo indeciso.

GRÁFICO N° 6

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LAS CAPACIDADES COGNITIVAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 6.

CUADRO N° 7

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LAS CAPACIDADES AFECTIVAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Alternativas Subindicadores	Defin. Si		Prob. Si		Indeciso		Prob. No		Defin. No		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	11	32,4	7	20,6	4	11,8	8	23,5	4	11,8	34	100.0
Empatía	12	35,3	6	17,6	4	11,8	8	23,5	4	11,8	34	100.0
Respeto	16	47,1	11	32,4	0	0,0	5	14,7	2	5,9	34	100.0
Responsabilidad	31	91,2	2	5,9	1	2,9	0	0,0	0	0,0	34	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 7

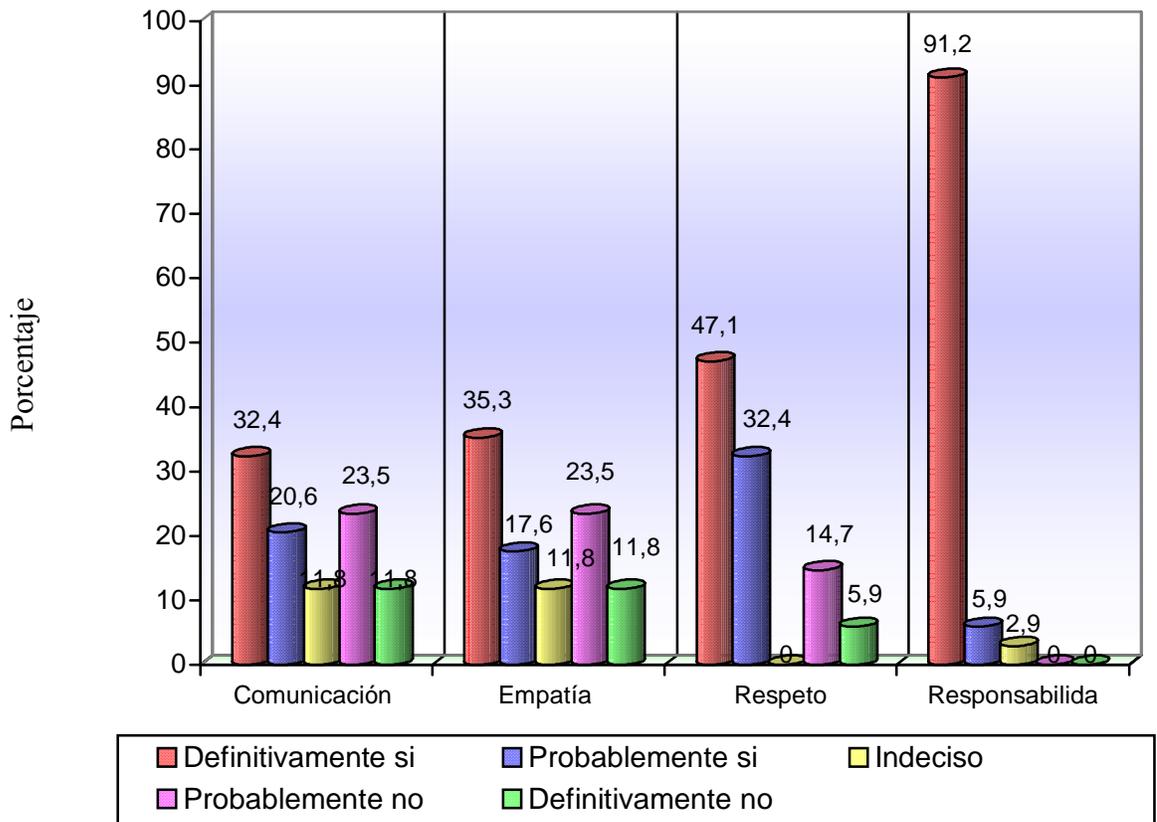
El cuadro N° 7, muestra los resultados en el subindicador **comunicación**, evidenciándose que el 32,4% de los profesionales de enfermería opinan que la comunicación verbal que establece con sus supervisores y la comunicación escrita recibida de sus supervisores sobre la ejecución de una actividad, **definitivamente si** facilita su desempeño en la unidad clínica; en tanto que 23,5% consideran probablemente no; el 20,6% indicó probablemente si; el 11,8% dividió su opinión entre los que consideran definitivamente no y los que estuvieron indeciso, con igual porcentaje en ambos casos.

En el subindicador **empatía**, del total de profesionales de enfermería encuestados, 35,3% indicó que el establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y escuchar con atención los problemas del paciente, **definitivamente si** facilitan su desempeño en la unidad clínica; en tanto que 23,5% indicó probablemente si; el 17,6% opinó probablemente si; y el 11,8% dividió su opinión entre las alternativas definitivamente no e indeciso con igual porcentaje en ambos casos.

Por su parte, en los resultados para el subindicador **respeto**, se pudo determinar que el 47,1% de los profesionales de enfermería encuestados consideran que el trato respetuoso que recibe de sus compañeros y de sus supervisores **definitivamente si** facilita su desempeño en la unidad clínica; el 32,4% indicó probablemente si facilita su desempeño; el 14,7% señaló probablemente no; y el 5,9% opinó definitivamente no facilita su desempeño en la unidad clínica. El subindicador **responsabilidad**, determinó que el 91,2% de los profesionales de enfermería opinan que la ejecución en forma responsable de las actividades asignadas y actuar con responsabilidad ante el paciente **definitivamente si** facilita su desempeño en la unidad clínica; en tanto que 5,9% manifestó probablemente; el 2,9% estuvo indeciso.

GRÁFICO N° 7

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LAS CAPACIDADES AFECTIVAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 7.

CUADRO N° 8

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LAS CAPACIDADES PSICOMOTORAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

Alternativas Subindicadores	Defin. Si		Prob. Si		Indeci so		Prob. No		Defin. No		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Cuidados de enfermería	10	29,4	8	23,5	3	8,8	8	23,5	5	14,7	34
Administración de tratamiento	14	41,2	12	35,3	4	11,8	4	11,8	0	0,0	34	100.0
Prevención de infecciones	19	55,9	9	26,5	1	2,9	4	11,8	1	2,9	34	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 8

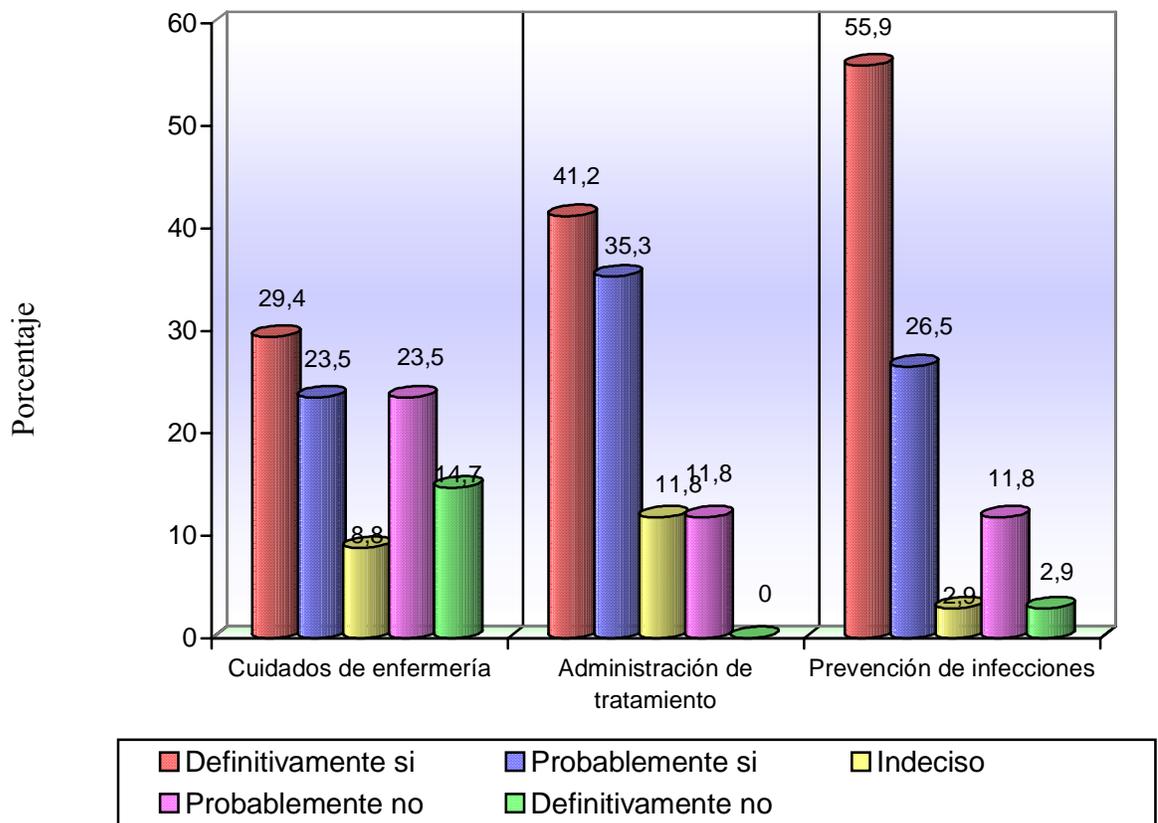
Los resultados correspondientes al subindicador **cuidados de enfermería**, determinó que el 29,4% de los profesionales de enfermería opinan que realizar cuidados de enfermería integrales al paciente y realizar el baño en cama al paciente **definitivamente si** favorece su desempeño en la unidad clínica; el 23,5% dividió su opinión entre los que consideran probablemente si y los manifiestan probablemente no; el 14,7% indicó definitivamente no y el 8,8% estuvo indeciso.

El subindicador **administración de tratamiento**, determinó que el 41,2% de los profesionales de enfermería coinciden en opinar que cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento y ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado **definitivamente si** favorece su desempeño en la unidad clínica; el 35,3% indicó probablemente si; y el 11,8% dividió su opinión entre las alternativas probablemente no e indeciso con igual porcentaje.

Con respecto a los resultados en el subindicador **prevención de infecciones**, el 55,9% de los profesionales de enfermería indicaron que cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente y aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes **definitivamente si** favorece su desempeño en la unidad clínica; para el 26,5% probablemente si; el 11,8% indicó probablemente no; y el 2,9% dividió su opinión entre las alternativas definitivamente no e indeciso con igual porcentaje en ambos casos.

GRÁFICO N° 8

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LAS CAPACIDADES PSICOMOTORAS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 8.

CUADRO N° 9

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

<i>Alternativas</i> Subindicadores	Alta. Motiv.		Median. motivado		Ni moti. Ni des.		Nada motivado		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logros	14	41,2	10	29,4	4	11,8	6	17,6	34	100.0
Reconocimiento	11	32,4	4	11,8	10	29,4	9	26,5	34	100.0
Trabajo en sí	13	38,2	8	23,5	8	23,5	5	14,7	34	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 9

En lo que respecta a la dimensión **motivación profesional**, correspondiente al subindicador logros, se evidenció que el 41,2% de los profesionales de enfermería coinciden en opinar que la oportunidad que tiene para enfrentar retos en su práctica profesional y la oportunidad de crecer profesionalmente le hace sentir **altamente motivado**; el 29,5% indicó sentirse medianamente motivado; 17,6% señaló nada motivado y el 11,8% opinó ni motivado ni desmotivado.

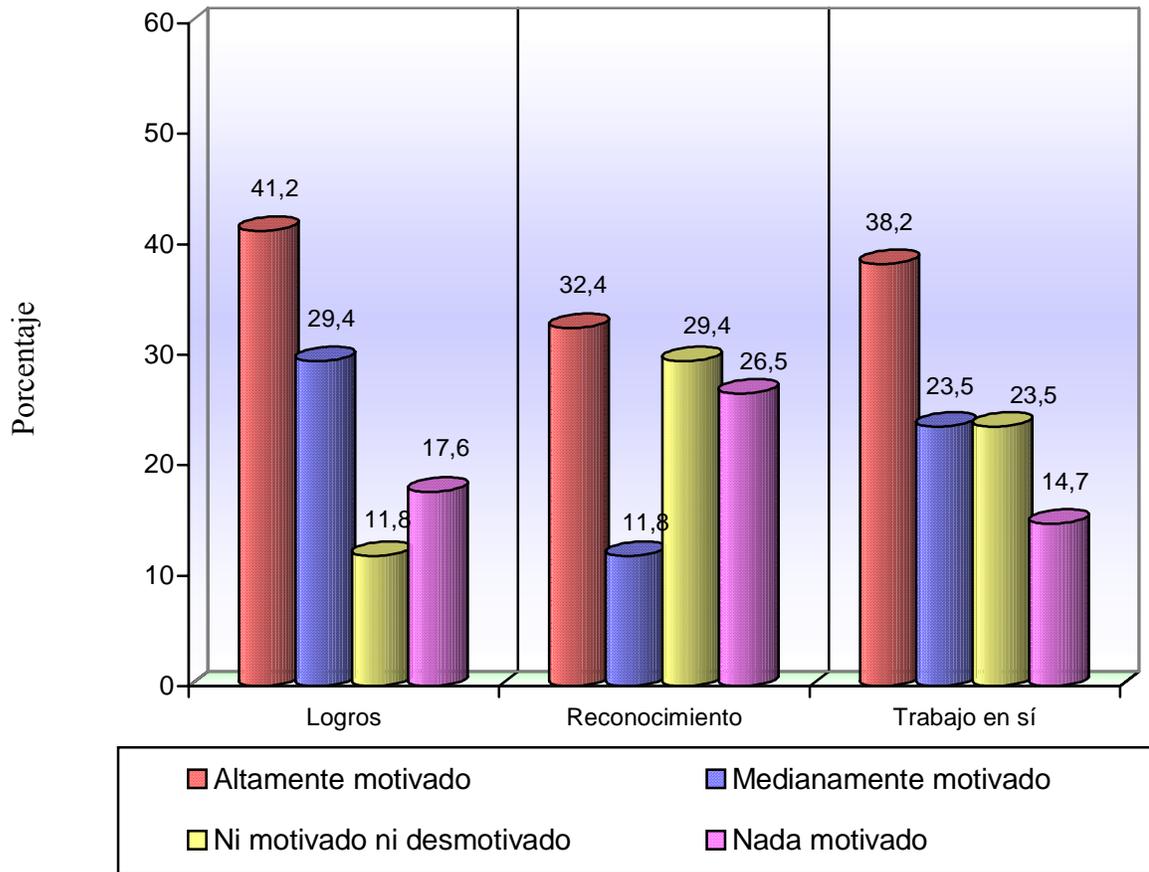
En el subindicador **reconocimiento**, el 32,4% de los profesionales de enfermería opinan que la oportunidad que tiene de recibir premios institucionales por su desempeño y la oportunidad de recibir un ascenso por su desempeño les hace sentir **altamente motivados**; para el 29,4% de los encuestados no

motivado ni desmotivado; el 26,5% indicó nada motivado y el 11,8% señaló medianamente motivado.

Con respecto al subindicador **trabajo en sí**, el 38,2% de los profesionales de enfermería señalaron que la oportunidad que tienen de desarrollar su práctica profesional en forma eficiente y el valor que le otorga a su trabajo les hace sentir **altamente motivados**; mientras que 23,5% dividió su opinión entre las alternativas medianamente motivado y ni motivado ni desmotivado; el 14,7% indicó nada motivado.

GRÁFICO N° 9

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 9.

CUADRO N° 10

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

<i>Alternativas</i> Subindicadores	Alta. Motiv.		Median. motivado		Ni moti. Ni des.		Nada motivado		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Salario	4	11,8	1	2,9	7	20,6	22	64,7	34	100.0
Supervisión	4	11,8	8	23,5	5	14,7	17	50,0	34	100.0
Relaciones interpersonales	11	32,4	12	35,3	4	11,8	7	20,6	34	100.0
Seguridad laboral	21	61,8	0	0,0	4	11,8	9	26,5	34	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 10

En lo que respecta al subindicador **salario** de la dimensión motivación profesional, se evidenció que el 64,7% de los profesionales de enfermería coinciden en opinar que el salario que recibe por el trabajo realizado y los bonos adicionales que recibe por el trabajo realizado le hacen sentir **nada motivado**; en tanto que 20,6% indicó ni motivado ni desmotivado; el 11,8% señaló sentirse altamente motivado y el 2,9% medianamente motivado.

En el subindicador **supervisión**, 50% de los profesionales de enfermería indicaron que las orientaciones que recibe del supervisor de enfermería por su trabajo realizado y el apoyo que recibe del coordinador de enfermería les hace

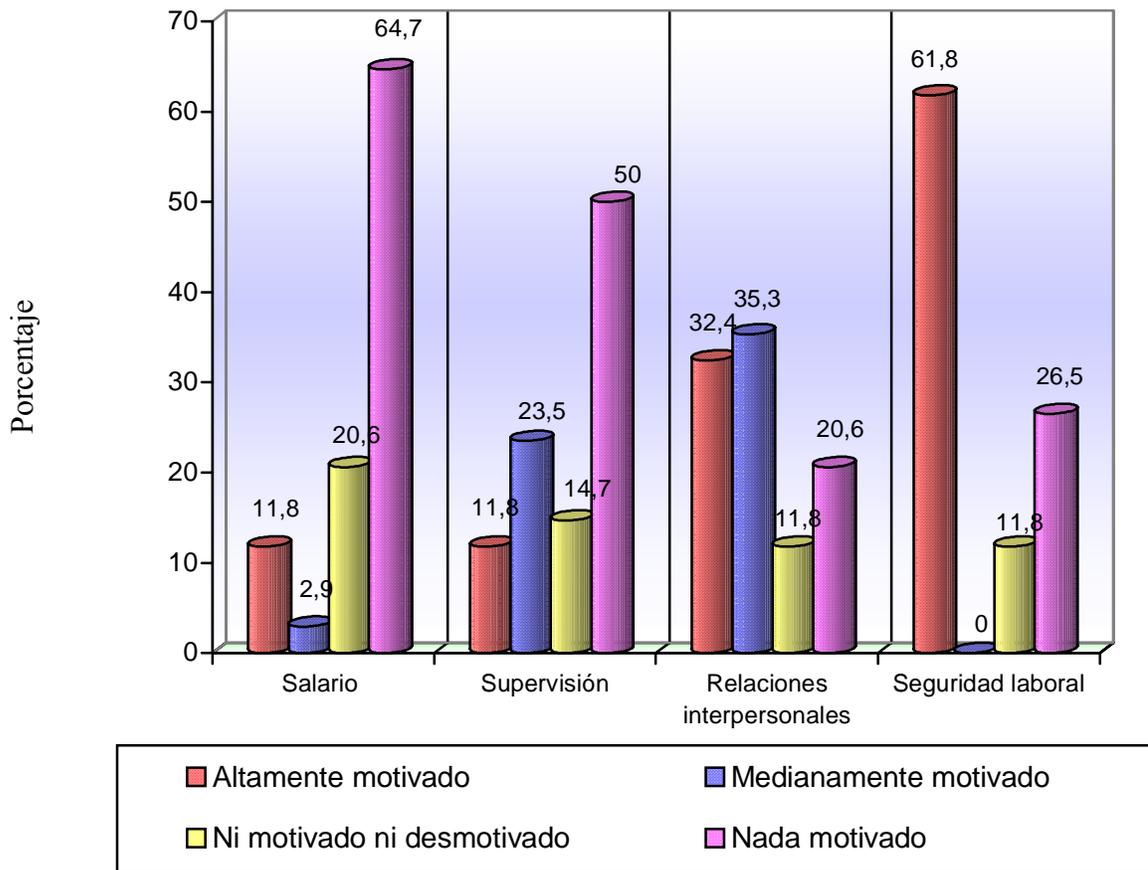
sentir **nada satisfechos**; mientras que 23,5% indicó medianamente motivado; el 14,7% ni motivado ni desmotivado; y 11,8% señaló sentirse altamente motivado.

Referente a los resultados en el subindicador **relaciones interpersonales**, el 35,3% de los profesionales de enfermería dicen que la aceptación que obtiene de sus compañeros de trabajo y las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo les hace sentir **medianamente motivado**; el 32,4% dijo sentirse altamente motivado; el 20,5% indicó nada motivado y 11,8% señaló ni motivado ni desmotivado.

En el subindicador **seguridad laboral**, 61,8% de los profesionales de enfermería indicaron que contar con recursos materiales para la protección de su salud y tener un ambiente confortable para el descanso nocturno les hace sentir **altamente motivado**, el 26,5% indicó nada motivado; y 11,8% señaló ni motivado ni desmotivado.

GRÁFICO N° 10

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE IDENTIFICAR LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA RELACIONADA CON SU DESEMPEÑO LABORAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 10.

CUADRO N° 11

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PROFESIONALES. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

<i>Alternativas</i> Indicadores	Defin. Si		Prob. Si		Indeciso		Prob. No		Defin. No		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Capacidad cognitiva	22	64,7	9	26,5	1	2,9	2	5,9	0	0,0	34	100.0
Capacidad afectiva	16	47,1	11	32,4	0	0,0	5	14,7	2	5,9	34	100.0
Capacidades psicomotoras	19	55,9	9	26,5	1	2,9	4	11,8	1	2,9	34	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 11

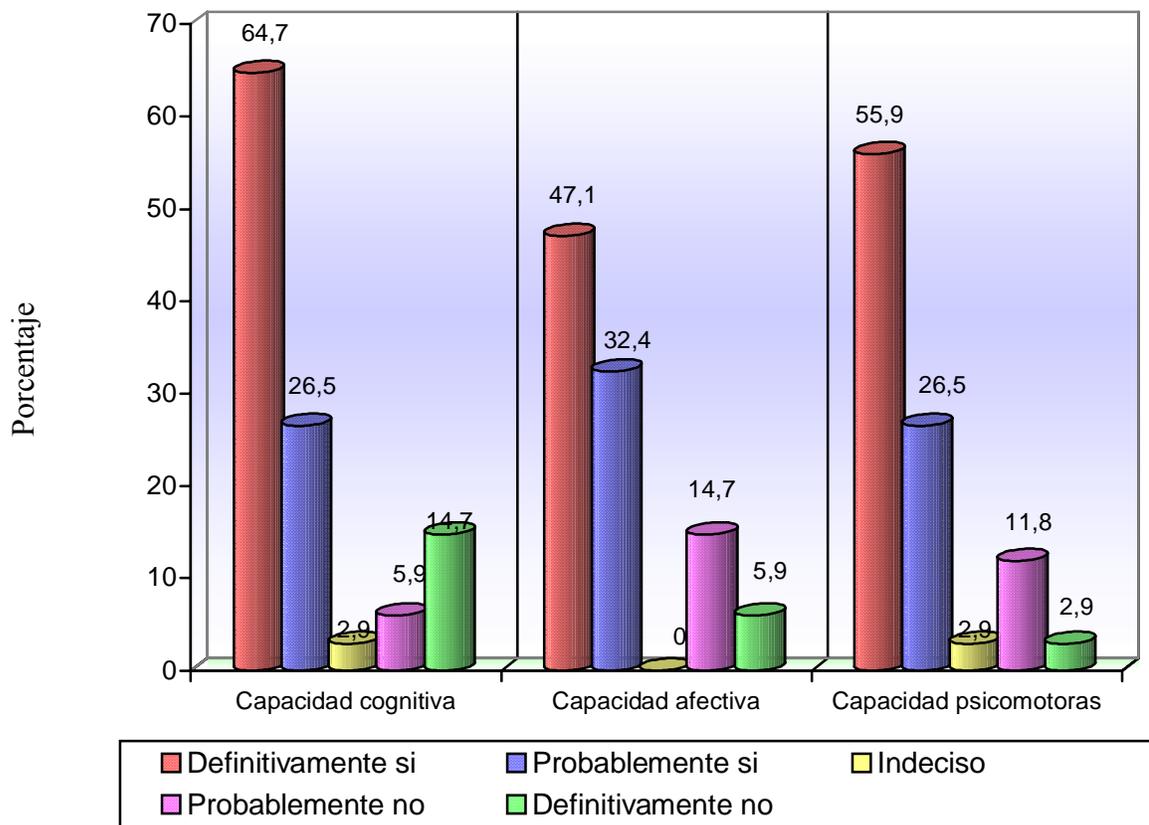
Con respecto a la dimensión competencia profesionales, en su indicador: capacidad cognitiva, se determinó que el 64,7% de los profesionales de enfermería definitivamente si poseen conocimientos sobre las actividades inherentes a sus funciones, tales como: asistenciales, administrativas, docentes, investigación y gremiales; en tanto que 26,5% probablemente si poseen estos conocimientos; el 5,9% probablemente no y el 2,9% indeciso.

En el indicador capacidad afectiva, el 47,1% de los profesionales de enfermería adscritos a las unidades clínicas, definitivamente si demuestran interacción con otros, para el desempeño de sus actividades, que requieren de: comunicación, empatía, respeto y responsabilidad; en tanto que 32,4% probablemente si lo demuestran; el 14,7% probablemente no y el 5,9% definitivamente no demuestran interacción con otros.

Con respecto a los resultados en el indicador capacidades psicomotoras, el 55,9% de los profesionales de enfermería definitivamente si poseen conocimientos cuando cumplen su acción con el paciente, a través de: cuidados de enfermería, administración de tratamiento y prevención de infecciones; el 26,5% probablemente si lo poseen; mientras que 11,8% probablemente no; el 2,9% definitivamente no y el mismo porcentaje se ubicó en indeciso.

GRÁFICO N° 11

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PROFESIONALES. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 11.

CUADRO N° 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN PROFESIONAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005

<i>Alternativas</i> Indicadores	Alta. Motiv.		Median. motivado		Ni moti. Ni des.		Nada motivado		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Motivación intrínseca	13	38,2	7	20,6	7	20,6	7	20,6	34
Motivación extrínseca	10	29,4	5	14,7	5	14,7	14	41,2	34	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Análisis Cuadro N° 12

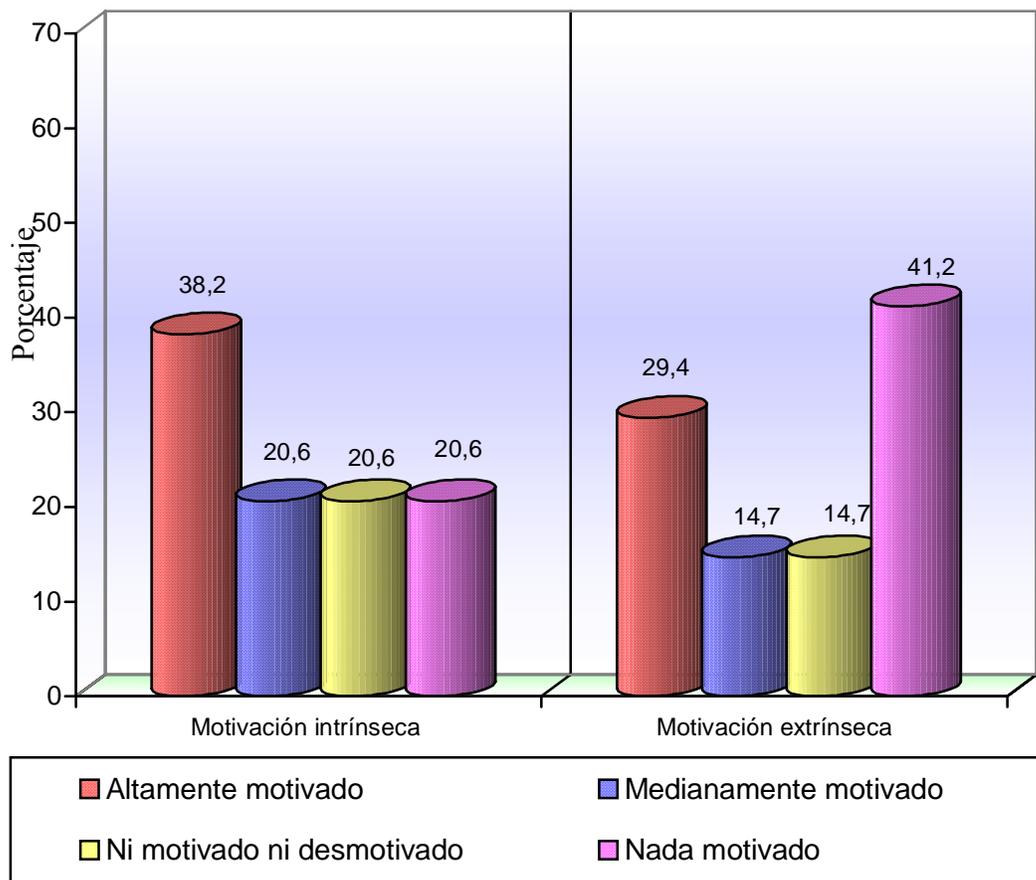
Los resultados para la dimensión motivación profesional, en el indicador motivación intrínseca, determinó que el 38,2% de los profesionales de enfermería se sienten altamente motivados con los logros, reconocimientos y trabajo en sí, en el desempeño de su trabajo; en tanto que 20,6% dividió su opinión entre las alternativas, medianamente motivado, ni motivado ni desmotivado y nada motivado, con igual porcentaje en los tres casos.

En el indicador motivación extrínseca, se evidenció que el 41,2% de los profesionales de enfermería se sienten nada motivados en torno a su trabajo, en lo que se refiere a salario, supervisión, relaciones interpersonales y seguridad laboral; mientras que 29,4% dicen sentirse altamente motivados, el 14,7% estuvo dividido

entre los que dicen sentirse medianamente motivados y los que dicen ni motivados ni desmotivados.

GRÁFICO N° 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS A FIN DE DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN PROFESIONAL. SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN. HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS". DISTRITO METROPOLITANO. SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2005



Fuente: Cuadro N° 12.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para efectos del estudio se formularon un objetivo general y cinco específicos para el análisis cualitativo de los resultados obtenidos.

El primer objetivo específico estuvo dirigido a Identificar las capacidades cognitivas de los profesionales de Enfermería relacionada con su desempeño laboral, en lo referido al subindicador funciones asistenciales se observó en los resultados que para el 79.4% de los elementos muestrales evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente y las habilidades de la función asistencial **definitivamente si** favorece su desempeño laboral, 14.7% se ubico en probablemente si lo que corresponde por lo señalado por Kron que la enfermería asistencial se basa "En educación, criterio , pericia y conocimiento de principios científicos".

En lo referido al suindicador función administrativa se obtuvo en los resultados un 79.4% de los elementos muestrales, planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos y promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo **definitivamente si** y el 14.7% indico probablemente si en lo referido por Levy-Levoyer "la experiencia es formativa y de que las competencias se pueden adquirir a lo largo de la vida".

En los referido al subindicador docentes el 55.9% de los elementos muestrales Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos en el Paciente y La evaluación periódica de aprendizaje del paciente **definitivamente si** y un 38.2% considero probablemente si considera Urbina Laza, O., Y barzal Gutierrez, A " Diseñar , ejecutar y evaluar programas de capacitación dirigidos al quipo de enfermería" favorecen su desempeño en la

unidad clínica. En lo referido al subindicador de la función investigación se obtuvo un 55.9% **definitivamente si** Utilizar los recursos existentes para la investigación y Participar en proceso de evaluación de investigación, en tanto que un 26.5% probablemente si para Abdellah , F, G y Levine, E afirman que las enfermeras investigadoras deben “hacer un mayor esfuerzo para que la sociedad conozca los resultados de la labor de la investigación”.

En el subindicador de la Función gremial un 47.1% de los elementos muestrales Participar en actividades gremiales y Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los Pacientes **definitivamente si** , indicó un 38.2% probablemente si es para Brow, V “colaborar en la función educativa y formativa de los futuros profesionales” con la finalidad de acrecentar el gremio progresivamente favorece su desempeño laboral.

El segundo objetivo específico estuvo dirigido a Identificar las capacidades afectivas de los profesionales de la Enfermería relacionada con su desempeño laboral, en lo referido al indicador Comunicación un 32.4% de los elementos muestrales La comunicación verbal, que establezco con mis supervisores y La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la Ejecución de una actividad **definitivamente si**, y un 23.5% probablemente no, el 20.6% probablemente si, y el 11.8% para los que opinan definitivamente no e indeciso, con igual porcentaje con relación a lo señalado Garza Treviño ,J. G. la comunicación en los profesionales enfermeros involucra un “clima apropiados para desarrollar ideas e información en la organización”.

En lo referido al subindicador Empatía un 35.3% de los elementos muestrales el establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa y Escuchar con atención los problemas del paciente **definitivamente si**, en un 23.5% probablemente si,

un 17.6% considera probablemente no, mediante lo acotado para Stoner J; Freedman R; Gilbert,; D opinan que el profesional de enfermería tiene empatía al “ponerse en el rol de la otra persona y de asumir los puntos de vista y emociones”. En lo referido al subindicador respeto se observó un 47.1% que El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo y los superiores **definitivamente si** facilitan el desempeño un 32.4% probablemente si para Marriner Tomey Ann considera que en el respeto “los derechos por las personas para tomar sus propia decisiones y convivir con ella” facilitan el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

En lo concerniente al subindicador responsabilidad un 91.2% **definitivamente si** de los elementos muestrales la ejecución en forma responsable de las actividades asignadas y Actuar con responsabilidad ante el paciente en lo referido Chiavenato I afirma en la responsabilidad que “las personas que dirijan sus mismas tareas , asuman los desafíos y satisfagan sus necesidades de autorrealización” favorecen el desempeño laboral .

El tercer objetivo específico se orienta a Identificar las capacidades psicomotoras de los profesionales de la Enfermería relacionada con su desempeño laboral en su indicador cuidados de enfermería un 29.4% de los elementos muestrales. Realizar cuidados de enfermería integrales y el baño en cama al paciente **definitivamente si** favorece el desempeño laboral un 23.5% probablemente si y probablemente no obtuvo el mismo porcentaje un 14.7% opinaron definitivamente no , para Smeltzer, S. C y Bare, B.G cuando existe un inadecuado cuidado de enfermería “incrementa la posibilidad de complicaciones.

En los referido al indicador administración de tratamientos de los elementos muestrales un 41.2% Cumplir los cinco correctos en la administración de

tratamiento y Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado **definitivamente si** favorece el desempeño laboral y un 35.3% consideran probablemente si, es para (op.cit) “los antibióticos se administra con sumo cuidado”. En lo referido al subindicador prevención de infecciones con 55.9% de los elementos muestrales Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente y Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes **definitivamente si** y un 26.5% probablemente si favorecen el desempeño laboral para Alvarez, R “dotación de agua de buena calidad y en cantidad suficiente, alejamiento de desechos humanos y de animales de basura”.

En el cuarto objetivo específico estuvo dirigido a Identificar la motivación intrínseca de los profesionales de la Enfermería relacionada con su desempeño laboral en su indicador Logro se observó un 41.2% de los elementos muestrales La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir **altamente motivado** un 29.4% medianamente motivado y un 17.6% nada motivado en lo señalado para Dessler G considera que “la gente motivada por elevadas necesidades de logro desean situaciones con riesgo moderado y retroalimentación rápida y concreta acerca de su desempeño”.

En lo referido al subindicador reconocimiento se observó un 32.4% en los elementos muestrales La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales y de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir **altamente motivado** ,29.4% ni motivado ni desmotivado, 26.5% nada motivado para “Gibson, J; Ivancevich, J;Donnelly, J considera que el reconocimiento “da oportunidad al crecimiento individual delega responsabilidad y estimula la participación en resolución de problemas”.

En lo referido al indicador trabajo en sí ,se observó un 38.2% en los elementos muestrales La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional en forma eficiente y El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir **altamente motivado** y un porcentaje igual de 23.5% medianamente motivado , ni motivado ni desmotivado es por ello que para Marriner, Tomey. Ann dice “proporcionar un apoyo adecuado para las tareas delegadas. Hay que darles a enfermeros (as) lo que necesitan para hacer la tarea o bien explicarles por qué no se dispone de los recursos necesarios”.

En lo referido al quinto objetivo específico el indicador salario se observó un 64.7% en los elementos muestrales salario que recibo por el trabajo realizado nada motivado y Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir **nada motivado** para Gibson, J; Ivancevich, J ; Donnelly, J considera en relación al salario de los profesionales en enfermería “no es motivador poderoso, a menos que vean una relación entre el rendimiento y los méritos”.

En lo referido al subindicador Supervisión se observa un 50.0% de los elementos muestrales Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por mi trabajo realizado y el apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir **nada motivado** en lo señalado Bownd, G.; Woods. J la supervisión en los profesionales de enfermería considera “las habilidades de supervisión es útil para comprender el comportamiento organizacional y aprender a convertirse en un supervisor más competente”.

En lo referido al subindicador relaciones laborales se observó con un 32.4% en los elementos muestrales La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo y Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace

sentir **altamente motivado**, con un 35.3% medianamente motivado y un 20.6% nada motivado para Bacal, R “permiten interactuar con las personas de forma eficaz” .

En lo referido al subindicador seguridad laboral se evidenció un 61.8% de los elementos muestrales Contar con recursos materiales para la protección de mi salud y Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir **altamente motivado** es por ello que el profesional de enfermería que descansa debe estar en un área en condiciones óptimas para Ivancevich, J .M; lorenzi, P; Steven, S.J; Crosby, P.B, “No son solamente los enfermeros que han de tener seguridad en sus situaciones de trabajo, sino que los propios bienes producidos han de ser seguros e inocuos para los paciente”

En relación a la dimensión competencia profesional con indicador capacidad cognitiva se observó 64.7% **definitivamente si** favorecen el desempeño laboral del profesional de enfermería para Urbina Laza, O y Barzrzal Gutierrez, A “el conocimiento de un profesional que ha sido instruido verificados y su aptitud y experiencia ha sido demostrado”. En relación al indicador capacidad afectiva se obtuvo un 47.1% **definitivamente si** favorecen el desempeño laboral del profesional de enfermería y un 32.4% probablemente no favorecen el desempeño laboral del profesional de enfermería en torno a la relacionado para Kron “son resultados de la respuesta personal al medio, o a lo que sucede en su interior”.

En lo referido a la capacidad psicomotoras se observó un 55.9% **definitivamente si** favorecen el desempeño laboral del profesional de enfermería es así como Garza Treviño. J, G los enfermeros(as) “son preactivos en demostrárselo a los pacientes. Tienen experiencia y asumen la responsabilidad de satisfacer a los pacientes con la más alta calidad posible”.

En la dimensión motivación profesional con respecto al indicador motivación intrínseca para Bateman , T. S y Snell , S. A"la gente esta motivada a satisfacer las necesidades inferiores ante de las superiores" es por ello que la motivación intrínseca se satisface primera que la extrínseca y en los elementos muestrales se sienten los profesionales de enfermería 38.2% **altamente motivado** 20.6% medianamente motivado, ni motivado ni desmotivado , nada motivado obtuvieron el mismo porcentaje. En lo referido al indicador motivación extrínseca se observó un 41.2% sienten los profesionales de enfermería que están **nada motivado** y un 29.4% altamente motivado, ya que la motivación extrínseca es para los profesionales de enfermería es poca o nada estimulada para desempeñar la motivación profesional .

CAPITULO V

El presente capítulo , hace referencia a la presentación de las conclusiones y recomendaciones referente a los resultados obtenidos en base a los objetivos formulados en el desempeño laboral de los profesionales adscritos a los servicios de hospitalización del Hospital "Vargas de Caracas.

CONCLUSIONES

- En lo concerniente a la competencia profesional se determinó con un 64.7% que utilizan la capacidad cognitiva en el desempeño laboral los profesionales de enfermería adscritos a los servicios de hospitalización como herramienta primordial para garantizar el éxito en los servicios prestados .
- Se determinó con un 47.1% que demuestran la capacidad afectiva en la interacción con los pacientes, familiares a través de la comunicación reciproca y con un alto nivel 91.2% de responsabilidad para brindarle a los mismos.
- En lo referente a la capacidad psicomotora se determinó con un 55.9% que tienen conocimientos y aptitudes excelentes para desempeñar los cuidados de enfermería, la administración de tratamiento y poder prevenir las infecciones en los pacientes.
- En lo referente a la motivación intrínseca se puede decir con un 38.2% que se sienten altamente motivados por los logros y reconocimientos otorgado por la institución, pacientes , familiares en su desempeño laboral.

- En lo referente a la motivación extrínseca se pudo apreciar con un 41.2% que afirman sentirse nada motivados por el salario recibido en relación a las funciones que realizan, la desmotivación de parte de los supervisores , las relaciones interpersonales y la seguridad laboral para el horario nocturno.
- Esta investigación abarcó un extenso plano de conocimiento en cuanto a las competencias profesional, motivación profesional de los enfermeros (as) que se desempeñan es por ello que son de gran importancia para la consecución de estrategias para el nuevo departamento de enfermería , en cuanto a destacar las virtudes de muchos profesionales de enfermería que no han sido tomados en cuenta y permanecer en la espera de algún día ser considerados por el desempeño laboral realizado .

RECOMENDACIONES

- Presentar al Departamento de Enfermería del Hospital Vargas de Caracas el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la capacidad cognitiva para incrementar la preparación de los profesionales de enfermería.
- Ofrecer al Departamento de Enfermería que le suministre los datos obtenidos sobre la capacidad afectiva a los turnos de guardia para mejorar la interacción con los pacientes, familiares y compañeros de trabajo.
- Presentar al Departamento de Enfermería los resultados de las capacidades psicomotoras para realizar talleres de actualización en las técnicas y procedimientos de enfermería.
- Ofrecer a los supervisores que generan cambios integrales valorando el trabajo realizado a través del equipamiento de los insumos materiales y humanos para realizar el desempeño laboral.
- Presentar al departamento de enfermería los resultados para que realicen talleres de motivación de supervisión, relaciones laborales enfocados hacia el desempeño laboral para disminuir la sobrecarga laboral y agotamiento de los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ABAUNZA de González, Myrianm (2000) **Gerencia en el cambio Productivo de enfermería**. En el cuidado y práctica de enfermería. Editores Grupo de cuidado de enfermería Universidad de Colombia. Bogotá.

ABDELLAH, Faye Glenn y Levine, Estrin (1994) **Preparing for nursing research in the 21st century: evolution, methodologies, challenges**, Editorial. Springer. New York

ALLES, Martha Alicia (1999) **Como entrevistar por competencia** .Primera edición. Ediciones granica, S.A.Buenos Aires, Argentina

ALVAREZ, Alva.R. (2000) **La enfermera y la trabajadora social en la salud pública**. Primera edición. Editorial Manual moderno. México.

ARNDT, Clara y Daderian Huckabay, Loucine (1992) **Administración de enfermería. Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas**. Segunda edición en español. Editorial. Mosby company. México.

BACAL, Robert. (2002). **Consiga el máximo rendimiento de su equipo**. Mc Graw Hill.Interamericana. Madrid. (España).

BLAY, Pueyo; Carlos (2005) **Evaluación de la competencia profesional en análisis crítico**. Instituto de estudios de la salud. Barcelona. (España).

BALESTRINI, Acuña. Miriam (2000). **Como se elabora el proyecto de investigación**. 6ta Edición Editorial consultores asociados.

- BATEMAN, Thomas. S .; Snell , Scott .A (2003). **Administración** una ventaja competitiva. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V México.
- BARRETO, Elena.; Sánchez, Antonia.; y Méndez de Alfaro. Doris.; (2002) **Factores motivacionales externos que ofrece la organización a los profesionales de enfermería de atención directa del I.V.S.S. "Dr. José Maria Carabaño tosta de Maracay, Edo Aragua.** Trabajo Especial de Grado Escuela Experimental de Enfermería Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- BENAVIDES, Daisy (2001) **Las necesidades motivacionales y su relación con las actividades realizadas por los club es empresarial** . Universidad Rafael Urdaneta . Maestría en administración de empresa. Maracaibo
- BOWNDS, Gregory M.; Woods, John. (1999). **Supervisión.** Editores International Thomson . México.
- BROW, Victoria (2003). **El Modelo del Sistema Conductual de Dorothy Jonson.** En modelos y Teorías en enfermería de Ann Marriner Tomey y Martha Raile Alligood. Quinta edición. Editorial .Mosby Madrid.
- BRITO, Neudy Carolina.; González, Yesenia.; Pérez, Widlmark y Figuera, Guerra . E (2003), **Factores motivacionales externos del profesional de enfermería, condiciones laborales y su relación con el cuidado humano ofrecidos a los pacientes hospitalizados en la U.C.I, Hospital Pérez Carreño** Trabajo Especial de Grado Escuela de

Enfermería Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela.
Caracas.

CASTELLS, Ángeles.; Esteve Ortí, Carmen.; Esteve Ríos, Natividad.; Páges Pechola, Jordi.; Pera Fábregas, Isabel Y Peya Gascons, Margarita (1999) **Competencias d la profesión de enfermería.** Rev. Educación Médica. Vol 2. N.2. Universitat de Heida. Barcelona. (España).

CHIAVENATO, Idalberto. (2000) **Administración de los Recursos Humanos.** 5ta edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. (2000). **Introducción a la teoría general de la administración.** Quinta Edición. Editorial. Mc Graw Hill. Interamericana. México.

CUBA, Envida .; Sarmiento, Teresa .; Travieso, Maria y Vasquez Luis (2003) **Condiciones laborales en emergencia de adulto y efectos referidos Por el personal de enfermería Hospital "Dr. Egor Nucette" San Carlos Estado Cojedes** Trabajo Especial de Grado Escuela Experimental de Enfermería Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela Caracas.

DESSLER, Gary. (1991). **Administración de personal.** Cuarta Edición. Editorial Prentice Hispanoamericano, S.A México .

FAINHOLC, Beatriz (1997) **La formación de Profesores en las Competencias características de una educación tecnológica de Integración regional.** Rev. Aula Abierta Año 6 N* 55

FERMIN, Gilmar. ; López, Sonia .; Méndez de Alfaro , Doris (1998) **Factores administrativos de la gerencia de enfermería y La calidad de atención en el Hospital "Dr. Raúl León"** Maturín Trabajo Especial de Grado Escuela Experimental de Enfermería Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela. Caracas.

FIGUERA Guerra, Niria Nancira y Figuera Guerra, Evelia (2003). **Las competencias profesionales de la enfermera en salud comunitaria asociadas con la promoción de la salud escolar, en los distritos sanitarios de Valencias Estado Carabobo** Tesis de Maestría en Ciencias de la enfermería. Universidad Nacional Experimental "Rómulo Gallegos" Decanato de Postgrado San Juan de los Morros.

GARCÍA O. ; García A.; La Cruz, M. ; Esqueda, C ; (1998) **los factores de motivación de que interfieren en la aplicación del Programa Alimenticio escolar (PAE) de parte del profesional de enfermería en el área de Adulto en el (I.V.S.S.), " Dr. José María Carabaño Tosta de Maracay"** Trabajo Especial de Grado Escuela Experimental de Enfermería Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela. Caracas

GARZA, Treviño, Juan Gerardo. (2002) **Administración Contemporánea.** Segunda Edición. Mc Graw Hill Interamericana editores S. A de C.V. México.

GALLAR, Manuel. (2000) **Promoción de la salud y apoyo psicológico al paciente.** Primera edición. Editorial Paraninfo. Madrid.

GIBSON, James .; Ivancevich, John.; y Donnelly, James (2003) **Las organizaciones . comportamiento , Estructura, Procesos.** Décima Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana de México, D.F

GÓMEZ Serrano, Consuelo (2002) **La profesionalización de la enfermería en Colombia.** En el arte y la ciencia del cuidado. Universidad nacional de Colombia. Sede Bogotá.

HAINÉ, Judith.(1993) **Liderazgo en un periodo de cambio.** El desafío para la profesión de enfermería. Preparado para la Asociación de enfermeras de Canadá. Documento para debate. Caracas-Venezuela.

HAMDAN, G. (1998). **Métodos estadísticos en educación.** Publicaciones Bourgeón, C. A. 2da Edición.Caracas.

HERNÁNDEZ, Sampieri. Roberto.; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2003). **Metodología de la Investigación.** Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.

HERZBERG, Frederich.(1977). **Teoría de la motivación e higiene de Herzberg.** En gestión y Dirección de enfermería de Marriner Tomey Ann. 6ta Edición Editorial Harcourt. Madrid (España)

HOGSTEL, Mildred (1998) **Enfermería Geriátrica. Cuidados de personas ancianas.** Editorial Paraninfo ITP a.c. International Thomson Publishing company

HUBER, Diane (1999) **Liderazgo y Administración en enfermería**. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. Primera edición. México.

IVANCEVICH, John. M.; Lorenzi , Peter.; Steven, Skinner Jame.; Crosby Philip. B (1997) **Gestión calidad y competitividad**. Primera edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. México.

JONHSON, Dorothy. E (2000). **Modelo del sistema conductual**. Segunda edición. New York.

KRON, Thora, (1983) **Liderazgo y administración en enfermería**. Primera reimpresión de la editorial interamericana. México.

LABRADO, Manuel (2000) **Misiones y responsabilidades de los puestos de trabajo**. Primera edición. Gestión 2000. S.A Barcelona (España).

LEVY-Levoyer, Claude (1997) **Gestión de las competencias : como analizarlas; Como evaluarlas. Como desarrollarlas** Primera edición en lengua Castellana de la obra original La gestión descompétences. Editorial gestión 2000., S. A. Barcelona. (España)

MARTINEZ, Yris.; Rojas, Rosa y Figuera, Guerra. Evelia (2004). **Factores administrativos asociados al desempeño laboral del profesional de las unidades de emergencia adulto, pediátrica y sala de partos del Hospital tipo III "Dr. Adolfo Prince Lara" de Puerto Cabello . Estado Carabobo**. Trabajo Especial de Grado Escuela de Enfermería Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela. Caracas.

MARRINER Tomey, Ann (1997). **Modelos y teorías en enfermería**. Tercera Edición. Editorial Harcourt Brace. Madrid. España

MARRINER Tomey, Ann (2001). **Gestión y Dirección de enfermería**. Sexta Edición. Editorial Harcourt. Madrid. España

OFICINA Central de desempeño (2005). **Federación de Colegios de Enfermería** Mimeografiado. Caracas.

PASCUAL, Eloisa.; Palacios, Olga.; Vasquez, Gladis. y FigueraGuerra, Evelia (2001). **La motivación del profesional de enfermería y la calidad de atención proporcionados al cliente hospitalizados del "Centro Policlínico Valencia". Estado Carabobo** Trabajo Especial de Grado Escuela Experimental de Enfermería Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela

SILVERA, Vilma (1997) **La Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral** Primera edición . Madrid España.

SMEALTER, S.C y Bare, B.G (2002) **Enfermería Médico Quirúrgica**. Novena edición. Editorial Vol. II Mc Graw-Hill. Interamericana. México.

STONER, James.; Freeman, R.; Gilbert, D., (1996). **Administración** 6ta Edición, Pearson Educación. México

SPENCER, J. M y Spencer, S. M (1993) **Competencias** en cómo entrevistar por competencias de Martha Alicia alles, Primera edición. Editorial Gránica. S.A. Buenos Aires.

POLIT, Denise y Hungler, Bernadette (2000). **Investigación Científica en Ciencias de la Salud**. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.

URBINA Laza, Omayda.; Barazal Gutiérrez, Arlety (2002) **Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería** Escuela Nacional de Salud Pública Habana. Cuba

ANEXOS "A"

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Medicina
Escuela de Enfermería

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL "VARGAS DE CARACAS" DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE
DEL 2005**

Dirigido al Profesional de enfermería:

Encuesta realizada como requisito para optar al Título de Licenciado en Enfermería, Se agradece leer todas las preguntas y responder de la forma más honesta y sincera posible marcando con un círculo de acuerdo a su vivencia en el o (los) servicios en el Hospital ,la información recaudada es estrictamente confidencial.

"Gracias por su valioso granito de arena en el aporte de esta investigación"

DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo:

Femenino:25

Masculino:09

Total: 34

Título Académico:

T.S.U:21

Lic: 13

Total:34

Años de servicio:

01-05 años:11

06-10 años:02

11-15 años:04

16-20 años:07

21-25 años:04

26-32 años:06

Total:34

Horario:

7am a 1pm:12

1pm a 7pm:10

7pm a 7am:12

Edad:

25 a 31 años:09

32 a 37 años:00

38 a 41 años:05

42 a 47 años:09

48 a 49 años:01

50 a 52 años:10

Total:34



CAPACIDAD COGNITIVA

- 1.- Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente,
Favorece mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 2.- Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi
Desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 3.- Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos
relacionados con la administración del cuidado Favorece mi
desempeño En la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 4.- Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva
con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 5.-Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos en el
Paciente favorecen mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 6.-La evaluación periódica de aprendizaje del paciente favorece mi
desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 7.-Utilizar los recursos existentes para la investigación favorece mi
desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 8.-Participar en proceso de evaluación de investigación favorece mi
desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 9.-Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la
unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 10.-Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho
de los Pacientes favorece mi desempeño en la unidad clínica....1 2 3 4 5

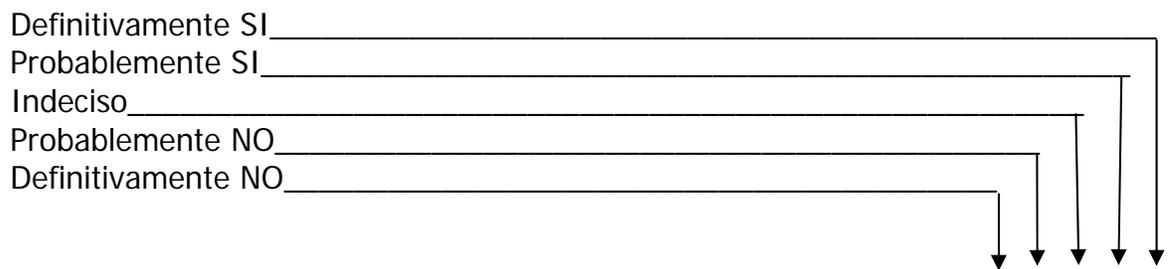


CAPACIDAD AFECTIVA

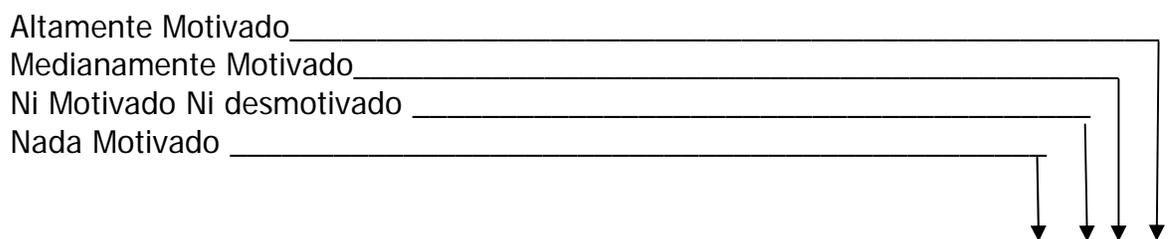
- 11.-La comunicación verbal, que establezco con mis supervisores, facilita mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 12.-La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la Ejecución de una actividad , facilita mi desempeño En la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 13.- El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa, facilitan mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 14.- Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 15.- El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 16.-El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 17.- La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilitan mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 18.- Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5

CAPACIDAD PSICOMOTORAS

- 19.-Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 20.-Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5



- 21.-**Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento favorece mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 22.-**Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 23.-**Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente Favorece mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5
- 24.-**Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño en la unidad clínica.....1 2 3 4 5



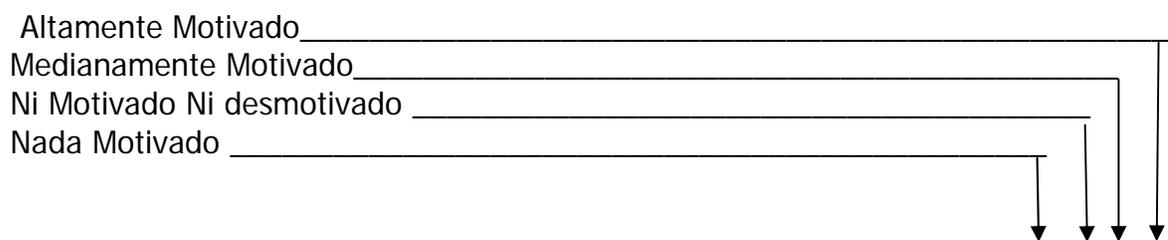
MOTIVACIÓN INTRINSECA

25.-La oportunidad que tengo ara enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir,.....1 2 3 4

26.-La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir,.....1 2 3 4

27.-La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir,.....1 2 3 4

28.-La oportunidad que tengo de recibir un acenso por mi desempeño me hace sentir,.....1 2 3 4



29.-La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional en forma eficiente me hace sentir,.....1 2 3 4

30.-El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir,..... 1 2 3 4

MOTIVACION EXTRINSECA

31.-El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir,.....1 2 3 4

32.-Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir,.....1 2 3 4

33.-Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por mi trabajo realizado me hace sentir,... 1 2 3 4

- 34.-**El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir,..... 1 2 3 4
- 35.-**La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo Me hace sentir,..... 1 2 3 4
- 36.-**Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir,..... 1 2 3 4
- 37.-**Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir,.....1 2 3 4
- 38.-**Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir,..... 1 2 3 4

ANEXOS "B"



Figura 1: Sala de emergencia de Adulto
Fuente: Propia del investigador



Figura 2: Unidad de Cuidados Intensivos
Fuente: Propia del investigador



Figura 3: Capacidad Afectiva del profesional de enfermería, comunicación, empatía con los pacientes.
Fuente: Propia del investigador



Figura 4: Capacidad Psicomotoras
Fuente: Propia del investigador



Figura 5: Administración de tratamientos
Fuente: Propia del investigador



Figura 6: Cuidados de enfermería
Fuente: Propia del investigador



Figura 7: Motivación Intrínseca logro
Fuente: Propia del investigador



Figura 8: Motivación Intrínseca Reconocimiento
Fuente: Propia del investigador



Figura 9: Trabajo en emergencia de adulto
Fuente: Propia del investigador



Figura 10: Motivación extrínseca Salario
Fuente: Propia del investigador



Figura 11: Supervisión Lic. Agustina Cobi
Fuente: Propia del investigador



Figura 12: Seguridad laboral
Fuente: Propia del investigador



Figura 13: Dormitorio para descanso nocturno
Fuente: Propia del investigador



Figura 14: Plano del Hospital Vargas de Caracas
Fuente: Propia del investigador



Figura 15: Hospital Vargas de Caracas.
Fuente: Propia del investigador

ANEXOS "C"