

**FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO DEL ROL DE
ENFERMERÍA EN TULUÁ EN EL 2016**

MAYRA ALEJANDRA CAMARGO TASCÓN

DANIELA CARDONA RAMIREZ

LUZ AMANDA GARCIA CORTES

LUISA FERNANDA HURTADO PEÑALOZA

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERIA
TULUÁ VALLE**

2017

**FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO DEL ROL DE
ENFERMERÍA EN TULUÁ EN EL 2016**

MAYRA ALEJANDRA CAMARGO TASCÓN

DANIELA CARDONA RAMIREZ

LUZ AMANDA GARCIA CORTES

LUISA FERNANDA HURTADO PEÑALOZA

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL TÍTULO DE ENFERMERA

DIRECTORA

LUZ ADRIANA SUAREZ JARAMILLO

ENFERMERA MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ENFERMERIA

TULUÁ VALLE

2017

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
TÍTULO.....	9
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	10
2. JUSTIFICACIÓN.....	14
3. OBJETIVOS.....	16
3.1 OBJETIVO GENERAL:.....	16
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	16
4. MARCO REFERENCIAL.....	17
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	17
4.2 MARCO DE ANTECEDENTES:.....	19
4.3 MARCO TEORICO:.....	22
4.4 MARCO LEGAL.....	25
5. METODOLOGÍA.....	28
5.1 TIPO DE ESTUDIO.....	28
5.2 ÁREA DE ESTUDIO:.....	29
5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
5.4 VARIABLES.....	30
5.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	30
5.6 ANALISIS DE RESULTADOS.....	31
5.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	33
6. RESULTADOS.....	35
7. DISCUSIÓN.....	41
8. CONCLUSIONES.....	45
9. RECOMENDACIONES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	49

Lista de figuras

Figura 1. Modelo conceptual “estructura – proceso – resultado” desarrollado por Irvine, Sidani, y McGillis Hall (1998a).	24
Figura 2. Tipo de rol desempeñado	38

Lista de tablas

Tabla 1. Factores personales	35
Tabla 2. Factores laborales	37
Tabla 3. Factores personales y desempeño del rol	39
Tabla 4. Factores laborales y desempeño del rol.	40

Lista de anexos

Anexo 1. Operacionalización de variables	54
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	61
Anexo 3. Consentimiento informado	66
Anexo 4. Carta de aprobación para realizar el proyecto de investigación	68

RESUMEN

El rol de enfermería constituye comportamientos, habilidades y valores centrados en el cuidado de la vida en todas sus etapas, sin embargo, el desempeño de este se afecta por múltiples factores.

Objetivo. Determinar los factores laborales y personales que intervienen en el desempeño del rol profesional de enfermería.

Metodología. Estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal, con una población de 50 enfermeros de una clínica de III nivel de Tuluá, se aplicó una encuesta semiestructurada diseñada por las investigadoras, los datos fueron analizados en el software SPSS V:20.

Resultados. La edad promedio fue 28.2 años (DE=3.9). El 84% fueron mujeres, el 82% pertenecía al estrato socioeconómico medio. Entre los factores se encontró que el 48% tiene experiencia laboral menor a tres años, el 88% fueron contratados para realizar funciones asistenciales. El rol predominante fue el interdependiente con el 92%. El 86% tiene vocación hacia la profesión, pero el 68% no desempeña su rol con autonomía, el 72% está medianamente satisfecho con su labor. La asociación entre el desempeño del rol y auxiliares a cargo fue significativa ($p=0,021$).

Conclusiones. Este estudio reveló que la enfermera desempeña un rol interdisciplinario, reafirmando que el concepto de la enfermería trasciende más allá de cumplir órdenes médicas, lo que ha subestimado sus capacidades y limitando el ejercicio profesional a la sombra del médico. Este rol incluye actividades ejecutadas para promover la continuidad, coordinación e integración del cuidado del paciente.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Personal de enfermería, Rol del enfermero, Desempeño del rol.

ABSTRAC

The nursing role constitutes a set of behaviors, skills, attitudes and values centered on the care of human life in all its stages, however, the performance of this is affected by several factors.

Objective. To determine the labor and personal factors involved in the performance of the nursing professional role.

Methodology. A descriptive cross-sectional quantitative study with a population of 56 nurses from a III level Tulua's clinic, a semi-structured survey was designed by the researchers.

Results. The average age was 28.2 years (SD = 3.9). The 84% were women, 82% belonged to the middle socioeconomic stratum. Among the factors were found that 48% have work experience less than three years, 88% were hired to perform care functions. The most predominant role was the interdependent with 92%. The 86% have a vocation to the profession, but 68% do not play their role with autonomy, 72% are moderately satisfied with their work. The association between the performance of the role and auxiliary staff was significant ($p = 0.021$).

Conclusions. This study revealed that the nurse performance an interdisciplinary role, which reaffirms the concept that the role of nursing transcends beyond complying with medical orders, which has underestimated their abilities and limited professional practice in the shade of the doctor. This role includes activities implemented to promote continuity, coordination and integration of patient care.

Key words: Job satisfaction, Nursing staff, Nursing role, Role performance.

INTRODUCCIÓN

La enfermería tiene la responsabilidad de velar por la salud de los demás, reuniendo una serie de atributos que involucra actos comunicativos verbales, no verbales y contacto físico¹. Con el paso del tiempo, se han dado avances importantes en el conocimiento de la enfermería, apoyándose en diferentes ciencias como la medicina, ciencias sociales, psicología y de la sociedad en general. La contribución de estos procesos a la ciencia de enfermería ha hecho que crezca y se vuelva una ciencia integral, encaminada hacia el cuidado holístico de los pacientes. Según Watson², el cuidado se manifiesta en la práctica interpersonal, que tiene como finalidad promover la salud y el crecimiento de la persona. En Colombia, la ley 911 del 2004, señala que “la enfermería se da a partir de la comunicación y relación interpersonal humanizada entre el personal de enfermería y el ser humano, sujeto de cuidado, la familia, o grupo social”.³

El papel del profesional de enfermería en el cumplimiento de estrategias es fundamental, no solo por ser quien lidera uno de los grupos más grandes de proveedores de servicios de salud, sino por desempeñar actividades vitales y diferentes roles para proporcionar y mejorar la calidad en la atención.⁴

¹ SALAZAR, OA Beltrán. Factores que influyen en la interacción humana del cuidado de enfermería. Invest Educ Enferm, 2006, vol. 24, no 2, p. 144-50.

² Watson J. Nursing: the Philosophy and Science of caring. Boston: Little Brown and Company; 1979. p. 320.

³ Colombia. Gobierno Nacional. Ley 911 de 2004. Artículo 3. Responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia. Bogota: Tribunal Nacional ético de Enfermería. 2004.

⁴ GÓMEZ ESPINOSA, Johanna Constanza, et al. Conducta en el rol, rol requerido y rol percibido por los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización adultos, en un hospital de tercer nivel en la ciudad de Bogotá DC. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia.

El rol de enfermería constituye un conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y valores centrados en el cuidado de la vida humana en todas sus etapas, sin embargo, el desempeño de este se ve afectado por múltiples factores. El Objetivo de este estudio es Determinar los factores laborales y personales que intervienen en el desempeño del rol profesional de enfermería.

En la literatura revisada los estudios relacionados con el área de enfermería, van encaminados siempre a dar resultados hacia el cuidado del paciente, el presente estudio pretendió investigar cómo es el mundo de la enfermera que presta el cuidado, su comportamiento y su entorno, y como estos factores influyen para que pueda desempeñar su rol profesional, teniendo como marco de referencia la teoría de modelo de Efectividad del rol de Irvine y Sidane⁵.

Se realizó un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal, con una población de 50 enfermeros de una clínica de III nivel de Tuluá, se aplicó una encuesta semiestructurada diseñada por las investigadoras.

Al conocer los factores que intervienen en el desempeño del rol de enfermería se puede trabajar en estrategias que mejoren el ejercicio profesional, darle valor y estatus, dejando de lado la imagen de ayudante del médico. Hoy día se reconoce como un profesional a la par de este y de todo el equipo de salud pues la enfermera es el eje central en la atención del paciente ya que mantiene la coordinación y armonía de equipo de trabajo.

⁵ DORAN, Diane Irvine, et al. An empirical test of the nursing role effectiveness model. Journal of advanced nursing, 2002, vol. 38, no 1, p. 29-39.

TÍTULO

Factores que intervienen en el desempeño del rol de los profesionales de enfermería en una institución de III nivel de Tuluá en el 2016.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A través del tiempo el concepto de enfermería ha ido evolucionando, en el presente el Consejo Internacional de Enfermeras, la define como “la enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas”⁶.

Un significado algo corto para el gran papel que desempeña este profesional que ya tiene un rol interdisciplinario y multidisciplinario que abarca desde la enfermera asistencial, la de gerencia, la administrativa, la de docencia, y la investigativa todas hacen parte del quehacer de la enfermera; este rol profesional se define como “un conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y valores que la sociedad espera de estas profesionales, centrándose en el cuidado de la vida humana”.⁷

Para cumplir con esta labor los profesionales de enfermería deben estar formados para brindar un cuidado integral y humanizado; se espera que quienes deciden formarse como enfermeras(os) responden a una necesidad o a un anhelo de servir, un llamado a esta vocación. Para esto se debe tener claro cuál es el trabajo, en qué consiste, y cuáles son las habilidades y destrezas para brindar un cuidado con calidad.

⁶ Consejo Internacional de Enfermeras, la definición de enfermería [online]. [citado 20 de Agosto de 2015]. Disponible en internet: <http://www.icn.ch/es/who-we-are/icn-definition-of-nursing/> .

⁷ LEDDY, Sussan. Bases conceptuales de la Enfermería profesional. Paltex. Julio 2008. P 181.

Como dice Muñoz Hernández y cols.⁸, el cuidado humanizado debe darse no solo cumpliendo protocolos, realizando las tareas básicas o aplicando conocimientos científicos, hay que recordar que se está trabajando con personas que merecen afecto, amor, dedicación, comprensión, velando siempre por su bienestar integral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) “los trabajadores de salud deben ser formados y motivados para cumplir con su labor y así ser esenciales para la salud de la población”⁹.

En esta profesión se aprende constantemente, las vivencias y experiencias llevan al crecimiento personal y profesional, sin embargo, factores del entorno laboral tales como trabajar largas jornadas y factores personales como la motivación y la satisfacción laboral pueden alterar las actividades que los profesionales realizan en su quehacer diario¹⁰.

En Latinoamérica, los hospitales que adoptan modelos biomédicos conllevan a una sobrecarga en el trabajo de las enfermeras y pérdida de su autonomía, determinando que su trabajo se torne invisible en los campos clínicos¹¹. A pesar de ello, enfermería sigue siendo un pilar fundamental para la dirección y gestión en todos los servicios dado su alto grado de interacción con otros miembros del equipo de salud o de la institución.

⁸ HERNÁNDEZ, Yolanda Muñoz, et al. Significado del cuidado humanizado en egresadas de la facultad de enfermería. Repertorio de medicina y cirugía, 2009, vol. 18, no 4, p. 246.

⁹ MÁRQUEZ, Anaiz Zamora. Especial Día de la Enfermera - Escasez de enfermeras repercute en mala atención sanitaria [online]. [citado el 06 de enero del 2015]. Disponible en internet: <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/68519>

¹⁰ TARDON, Laura. Turnos de más de 12 horas: enfermeras agotadas e insatisfechas. [Citado 11 de septiembre de 2015]. Disponible en internet: <http://www.elmundo.es/salud/2015/09/11/55f1d12e46163fd95a8b4595.html>

¹¹ TRONCOSO, Margarita Poblete; SUAZO, Sandra Valenzuela. Cuidado humanizado: un desafío para las enfermeras en los servicios hospitalarios. Acta Paul Enferm, 2007, vol. 20, no 4, p. 499-503.

En Colombia se ha evidenciado que los profesionales de enfermería, encargados del cuidado directo del paciente ven interrumpida su labor dadas las condiciones de un sistema de salud complejo regido por una lógica de mercado¹², por la crisis hospitalaria que implica la reducción de insumos o de personal¹³ y por las actividades asignadas que no están directamente relacionadas con su formación profesional¹⁴, lo cual conlleva a una atención de enfermería de baja calidad, además de la indolencia o indiferencia de algunos ante el sufrimiento humano.

Hasta donde conocemos no existen estudios acerca del desempeño del rol de los profesionales de enfermería en el municipio de Tuluá.

Retomando lo anterior, factores como la formación académica, la sobre carga de trabajo, la tensión laboral, la pérdida de la autonomía profesional, la reducción de insumos, dotación del personal, incongruencia entre academia y ejercicio profesional, nivel de atención, tipo de institución y tipo de servicio en el que se ejerce, orden social, dinámica y organización del sistema de salud y calidad de vida laboral así como los factores mencionados por Irvine¹⁵ como la comunicación, coordinación interpersonal, las características del paciente, la experiencia laboral; conllevan a una alteración en el desempeño del rol profesional.

En este caso, a nivel local hay poca evidencia sobre estudios que hayan tratado estos temas. Adicionalmente, durante las experiencias vividas en las prácticas formativas por las autoras, se percibió que los profesionales de enfermería brindan un cuidado mecanizado y rutinario, dejando a un lado las características y valores

¹² Ibid., p6

¹³ PICO MERCHÁN, María Eugenia; TOBÓN CORREA, Ofelia. Sentido del rol de profesional de enfermería en el primer nivel de atención en salud. *Índex de Enfermería*, 2005, vol. 14, no 51, p. 19-23.

¹⁴ ARREDONDO-GONZÁLEZ, Claudia Patricia; SILES-GONZÁLEZ, José. Tecnología y Humanización de los Cuidados: Una mirada desde la Teoría de las Relaciones Interpersonales. *Índex de Enfermería*, 2009, vol. 18, no 1, p. 32-36.

¹⁵ DORAN, et al. Op. Cit., p.8.

que son inculcados durante la formación académica como por ejemplo el cuidado no individualizado, la forma de referirse a los paciente como por número de cama o patología, información inadecuada a los familiares acerca del estado de salud de sus pacientes^{16, 17}. Por lo tanto, el interés de esta investigación estuvo centrado en responder el interrogante **¿Cuáles son los factores laborales y personales que intervienen en el desempeño del rol de los profesionales de enfermería en una institución de III nivel de la ciudad de Tuluá en el año 2016?**, para resolver esta cuestión, se realizó un abordaje cuantitativo, que permitió determinar estos factores.

¹⁶ ARREDONDO GONZALES, Op. Cit., p.9.

¹⁷ GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, María Paulina; NÚÑEZ CARRASCO, Elizabeth Rocío; RIVERA, Carmen Luz. Características del rol en el profesional de enfermería intrahospitalario. *Enfermería*, 2002, vol. 37, no 120, p. 29-33.

2. JUSTIFICACIÓN

Con el transcurso de los años la función de la profesión de enfermería en el sistema de salud ha tenido diferentes cambios. El consejo internacional de enfermería, actualmente ha clasificado las funciones fundamentales de la enfermería en cuatro áreas: promover la salud fomentando el autocuidado y creando conciencia de la importancia de mantener un entorno saludable, prevenir la enfermedad reduciendo factores de riesgo previamente identificados, restaurar la salud brindando un adecuado diagnóstico de enfermería y tratamiento efectivo a los pacientes; y aliviar el sufrimiento ofreciendo los cuidados que el paciente requiera.

Para ello, se requiere que el profesional en enfermería sea competente al reunir sus conocimientos, habilidades y actitudes para emitir juicios clínicos, solucionar problemas y realizar tareas costo-eficaces. Además, el profesional en enfermería debe ser la conexión o unión entre los profesionales de la salud, el paciente y su familia. Esta función tiene por objetivo la integración de los esfuerzos y la prevención de la fragmentación de los servicios de salud asociada a la especialización¹⁸.

Conocer los factores que intervienen en el desempeño del rol del profesional de enfermería, tiene relevancia disciplinar al evidenciar la situación laboral de las enfermeras en este municipio.

Este trabajo se realizó con el fin de promover el desarrollo de intervenciones en el contexto en el que fue aplicado, al utilizar como soporte teórico el modelo de la

¹⁸ ZABALEGUI YÁRNOZ, Adelaida, El rol del profesional en enfermería Aquichan [en línea] 2003, 3 (octubre) : [Fecha de consulta: 1 de junio de 2016]los Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74130304>> ISSN 1657-5997.

efectividad del rol de enfermería planteado por Irvine Doran¹⁹, favorecer la formación académica y evidenciar una problemática que aún no se ha evaluado a profundidad en cuanto a los factores que intervienen en el desempeño del rol.

¹⁹ DORAN, et al, Op. Cit., p8

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar cuáles son los factores laborales y personales que intervienen en el desempeño del rol en la práctica profesional de enfermería

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los factores personales que intervienen en el desempeño del rol.
- Reconocer los factores laborales que intervienen en el desempeño del rol.
- Analizar el tipo de rol que predomina los profesionales de enfermería en su práctica.
- Comparar el desempeño de rol profesional con los factores personales y laborales.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO CONCEPTUAL²⁰

Para esta investigación se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos, desempeño profesional, factores personales, factores laborales, profesional de enfermería, rol de enfermería, rol independiente, rol interdependiente y rol dependiente.

DESEMPEÑO PROFESIONAL: Es la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención integral de salud. La calidad del desempeño, está unida e integrada a la calidad de los servicios.²¹

FACTORES PERSONALES: En esta investigación los factores personales se asumen como aquellas características relacionadas con la vida de una persona y su estilo de vida, se puede definir como el conjunto de actitudes que se pueden cambiar de forma consciente, corresponden a satisfacción, formación académica, experiencia laboral, autonomía, vocación y liderazgo.

FACTORES LABORALES: En esta investigación hace referencia a las condiciones o elementos relacionados con el entorno laboral, donde los trabajadores están inmersos a ellos como: jornada laboral, área de trabajo, vinculación laboral, dotación de personal en el área de trabajo, paciente a cargo, auxiliares a cargo, pago oportuno del salario.

²⁰ DORAN, et al, Op. Cit., p7

²¹ SALAS PEREA, Ramón Syr. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educación Médica Superior, 2010, vol. 24, no 3, p. 387-417

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: Según la ley 266 de 1996²². "Art 3". Definición y propósito del ámbito del ejercicio. La enfermería es una profesión liberal y una disciplina de carácter social, cuyos sujetos de atención son la persona, la familia y la comunidad. El profesional de enfermería tiene como propósito general promover la salud, ejerce su práctica dentro de una dinámica interdisciplinaria, multiprofesional y transdisciplinaria, aporta sus conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria y actualizados mediante la experiencia, la investigación y la educación continua, ejerce sus funciones en los ámbitos donde la persona vive, trabaja, estudia, se recrea y se desarrolla.

ROL DE ENFERMERÍA: Es el conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y valores que la sociedad espera de estas profesionales, centrándose en el cuidado de la vida humana, a través de todas las etapas de vida del individuo, sin dejar de lado la atención a la comunidad y familia²³. Este rol se lleva a cabo a través de las siguientes funciones: asistencial, administrativa, educativa y de investigación. Irvine Doran²⁴ en su modelo plantea tres tipos de roles, que son:

ROL INDEPENDIENTE: Son funciones llevadas a cabo desde su formación y su propio juicio, aquellas que realiza la enfermera en el cumplimiento de las responsabilidades de una profesión para la cual está capacitada y autorizada. Se refiere a la autonomía para la toma de decisiones, la intervención y seguimiento del paciente²⁴.

ROL DEPENDIENTE: Comprende los juicios clínicos y actividades asociadas con la implementación de órdenes médicas y tratamientos médicos²⁴.

²² MINISTERIO DE SALUD, LEY 266 DE 1996 por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002_archivo_pdf.pdf>

²³ LEDDY, Op. Cit., p5

²⁴ *Ibíd.* p. 5

ROL INTERDEPENDIENTE: Comprende las funciones y responsabilidades con otros miembros del equipo de salud, incluye actividades que la enfermera ejecuta para promover continuidad, coordinación y la integración del cuidado del paciente²⁵.

4.2 MARCO DE ANTECEDENTES:

Lo que se procuró en la presente investigación fue determinar los factores laborales y personales que intervienen en el desempeño del rol en la práctica profesional de enfermería, teniendo en cuenta lo que se ha publicado en las bases de datos de PubMed, Lilacs y SciELO, CUIDEN y revista de enfermería Comuncuidado; en los idiomas de inglés y español, en los últimos 15 años. La búsqueda fue ajustada acorde a los términos MeSH y DeCS: satisfacción en el trabajo, personal de enfermería, humanización de la atención, rol del enfermero, desempeño del rol, con un total de 25 documentos encontrados en los que se mencionan diversos factores que influyen directamente con el desempeño de las enfermeras.

Según Zabalegui²⁶, en el siglo XIX surge la enfermería como profesión, Florence Nightingale (1859) se encaminó a crear no solo fundamentos firmes sobre conocimientos científicos, sino también identificar e insistir sobre el comportamiento ético de la enfermería.

En 1980, la Asociación Americana de Enfermería define la función independiente de la profesión como el diagnóstico y tratamiento de las respuestas humanas a problemas de salud reales o potenciales.

²⁵ *Ibíd.* p. 5

²⁶ ZABALEGUI YÁRNOZ, Op. Cit., p3

Con el transcurso de los años la función de la profesión de enfermería en el sistema de salud ha tenido diferentes cambios. El consejo internacional de enfermería, actualmente ha clasificado las funciones fundamentales de la enfermería en cuatro áreas: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento.

Para ello se requiere que el profesional en enfermería sea competente al reunir sus conocimientos, habilidades y actitudes para emitir juicios clínicos, solucionar problemas y realizar tareas costo-eficaces. Además, el profesional en enfermería debe ser la conexión o unión entre los profesionales de la salud, el paciente y su familia. Esta función tiene por objetivo la integración de los esfuerzos y la prevención de la fragmentación de los servicios de salud asociada a la especialización.

Con relación al desempeño del rol los estudios han mostrados que hay diferencias entre el rol interdependiente e independiente por la realización de múltiples procedimientos y poco tiempo para interactuar con el paciente²⁷. Se requiere que los profesionales de enfermería tengan características como: exhibir una gran dosis de sentido común, intuición, sensibilidad y habilidades comunicativas²⁸. Sin embargo, la enfermera interactúa en diversas situaciones; algunas le generan conflicto laboral, profesional y social; otras le posibilitan resignificar su rol como persona, ciudadana, trabajadora y profesional. El profesional de enfermería se ha centrado en la búsqueda de estatus y en la definición de sus funciones, lo cual es conveniente y necesario; no obstante, se hace necesario recomendar que el profesional requiera reconocer y valorar su condición de cuidadora como esencia profesional y reforzar el compromiso social e intelectual que esto le implica²⁹.

²⁷ GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, Op. Cit., p 10

²⁸ SALAZAR, Op. Cit., p2

²⁹ PICO MERCHAN, TOBON CORREA, Op.Cit.,p4

Sin embargo, Hernández y colaboradores³⁰ en el año 2009 realizaron un estudio con el fin de conocer el significado de cuidado humanizado y mostraron que, no sólo es enfocarse en la enfermedad sino en la persona que está al cuidado y permitir que los sentimientos hacia los demás se vean reflejados en la atención a los pacientes. Es lo mejor para dar, un cuidado ideal, excelente, que sólo el enfermero puede hacer.

Se ha evidenciado que en el desempeño profesional de la enfermera es difícil mantener los valores humanitarios en el acto de cuidar cuando se trabaja en las instituciones públicas de salud pues parecen invisibilizarse los cuidados de enfermería, por las labores biomédicas, que interfieren en el ejercicio adecuado del rol interdependiente, pero las enfermeras deben mantener aún entonces las virtudes de comunicarse con el otro, ayudarlo y sostenerlo en esta difícil etapa de su vida³¹.

Así mismo, Arredondo González³² mostró cómo la deshumanización de los cuidados de enfermería no se debe sólo a la tecnología, sino que es una red de factores asociados, entrelazados e interactuantes que se desprenden en parte, del orden social y de la dinámica y organización de las instituciones sanitarias, otros de la formación y consecuente práctica de los profesionales y algunos más de los pacientes.

Por todo esto, humanizar la salud, es un proceso complejo que va desde la política hasta la cultura, la organización sanitaria y la formación de los profesionales y que según Dimas y Ruiz³³ los estudios reflejan que la calidad de vida laboral y la

³⁰ HERNÁNDEZ, Yolanda Muñoz, et al. Op. Cit., p1

³¹ TRONCOSO, SUAZO, Op, Cit.,p3

³² ARREDONDO GONZALEZ, Op, Cit.,p2

³³ Dimas Arias, Martha; Ruiz Silva, Claudia Maribel. ¿Cuál es la evidencia de que la calidad de vida laboral influye en las características del cuidado que brinda el personal de enfermería? Rev. Paraninfo Digital, 2015; 22. Disponible en: <<http://www.index-f.com/para/n22/337.php>> Consultado el 19 de Mayo de 2016.

satisfacción en el trabajo³⁴ de enfermería son determinantes que afectan directa o indirectamente las características del cuidado que se proporciona.

4.3 MARCO TEORICO:

La práctica asistencial incluye un grupo de actividades en las que el profesional de enfermería experimenta e integra la teoría aprendida en la academia en una situación real que permite el desarrollo de sus habilidades y destrezas profesionales.

La enfermería es una disciplina que se encuentra sustentada y fundamentada bajo teorías como “teoría del entorno” de Florence Nightingale³⁵, o la “teoría del cuidado humano” de Jean Watson³⁶, que sirven de guías para enfocar el quehacer profesional, para que sea más integral y que proporcione la mejor calidad de atención y bienestar tanto para el paciente como el equipo de salud.

Este trabajo tomó como marco teórico el modelo de efectividad y eficacia del rol de enfermería de Diane Irvine Doran³⁷ et al (1998), dado que permite examinar la contribución del profesional de enfermería en la atención de salud y su influencia en la calidad del cuidado; y esto estuvo acorde con lo que se quería indagar por lo que se tomaron en cuenta las proposiciones planteadas por la teorista ya que contienen en su estructura las variables de interés. Además esta teoría se enfoca específicamente en la actuación de la enfermera y no del paciente.

³⁴ FERNÁNDEZ LARRAGUIBEL, Beatriz; PARAVIC KLIJN, Tatiana. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y enfermería*, 2003, vol.9, no 2, p. 57-66.

³⁵ CANO, Amaro; DEL CARMEN, María. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 2004, vol. 20, no 3, p. 0-0.

³⁶ WATSON, Jean. *Teoría del cuidado Transpersonal*. Nueva York. Traducido por: Jorge Gómez, 1996, p. 17

³⁷ DORAN, et al, Op. Cit., p8

Esta teoría contiene tres componentes que son estructura, proceso y resultado (Figura 1), el primer componente incluye la experiencia, el conocimiento y las habilidades de la enfermera, variables del paciente como edad, sexo, diagnóstico médico y su nivel de gravedad; las variables de la unidad de enfermería como la dotación del personal y la carga de trabajo. El proceso, está constituido por tres roles, un rol independiente que se refiere a la autonomía para la toma de decisiones, la intervención y seguimiento del paciente. Un rol interdependiente las cuales son las responsabilidades que la enfermera comparte con otros miembros del equipo de salud, actividades que promueven la continuidad, coordinación y la integración de la atención al paciente. Y un rol dependiente que comprende las actividades asociadas al cumplimiento de órdenes médicas.

Por último, el resultado incluye la percepción de los pacientes en cuanto a los beneficios de las intervenciones realizadas por los profesionales, referente a su estado de salud; también incluye los costos directos e indirectos asociados con la asistencia hospitalaria. Este último componente no se tendrá en cuenta para el desarrollo de esta investigación.

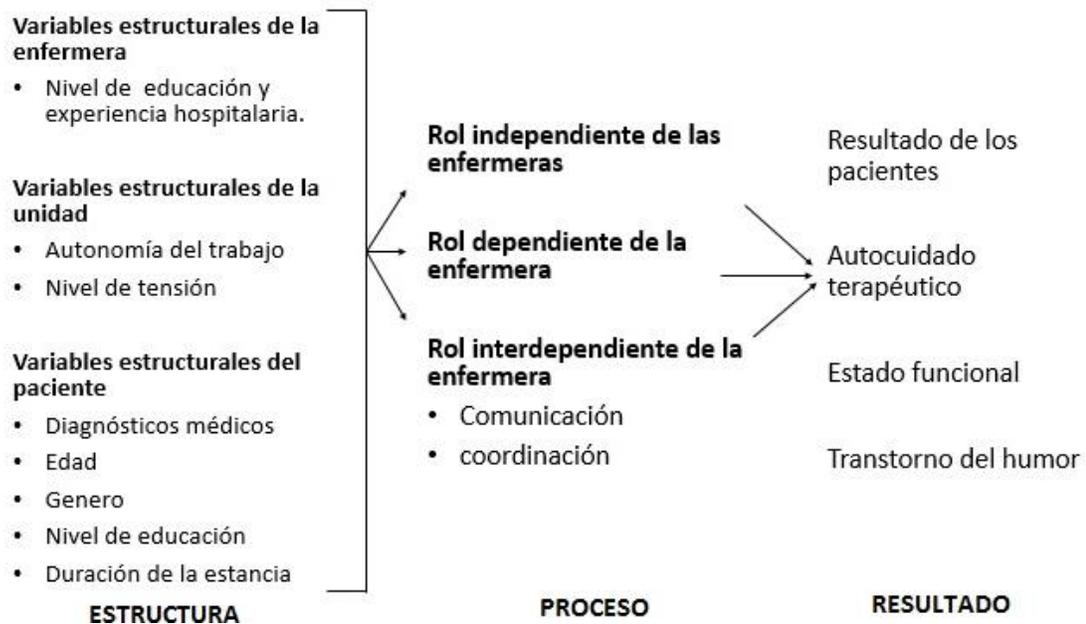


Figura 1. Modelo conceptual “estructura – proceso – resultado” desarrollado por Irvine, Sidani, y McGillis Hall (1998a).

Irvine plantea seis proposiciones en su teoría que se relacionan a continuación:

1. El nivel de educación del personal de la unidad de enfermería se relaciona positivamente con la calidad de papel independiente e interdependiente de las enfermeras.
2. La autonomía se relaciona positivamente con el desempeño del papel de la enfermera independiente e interdependiente.
3. El papel de tensión podría estar negativamente relacionado con el rendimiento del rol independiente e interdependiente de la enfermera, se habla de papel de tensión cuando la enfermera tiene una sensación subjetiva de no tener un papel tan relevante como el que le gustaría tener, por ejemplo cumplir con funciones para las cuales no fue contratada.

4. La distribución del tiempo para prestar atención podría estar relacionado positivamente con el desempeño del papel interdependiente e independiente; el tiempo para prestar atención es un indicador de carga de trabajo y a su vez esta carga ha sido relacionada con el resultado de la atención de enfermería ya que se pueden presentar defectos en el desempeño laboral, como por ejemplo la administración errónea de medicamentos.

5. La calidad de comunicación de la enfermera se relaciona positivamente con la obtención de resultado del paciente; la comunicación entre los miembros de enfermería y el equipo interdisciplinario son componentes claves de la función del papel interdependiente de la enfermera ya que una falta de comunicación alarga la estancia del paciente, aumenta tasas de mortalidad y exceso de costos hospitalarios.

6. La calidad de la coordinación de la atención que estaría positivamente relacionada con los logros del resultado del paciente, ya que la coordinación ha sido definida como una actividad multidisciplinaria de trabajo sincronizado para que la unidad funcione en armonía y en consecuencia se logren buenos resultados.

4.4 MARCO LEGAL

Para esta investigación se tuvo como soporte normativo dos leyes, la ley 266 de 1996³⁸ y la ley 911 del 2004³⁹, las cuales fundamentan el ejercicio de la práctica

³⁸ MINISTERIO DE SALUD, LEY 266 DE 1996, Op, Cit.,p 14

³⁹ MINISTERIO DE SALUD, Ley 911 de 2004 por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia. Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105034_archivo_pdf.pdf>

profesional con valores y principios para desempeñar un rol efectivo. A continuación se definen los artículos que se tomaron como referencia:

En la ley 266 de 1996, el artículo primero dicta el objeto del ejercicio de la profesión de enfermería, definiendo la naturaleza y el propósito de la profesión, también determina el ámbito del ejercicio profesional, y desarrolla los principios que la rigen.

En el artículo segundo de la presente ley, habla sobre los principios y valores de la práctica profesional que la constitución nacional consagra y aquellos que orientan el sistema de salud y seguridad social para los colombianos. Los principios específicos para la práctica de enfermería son los siguientes: integralidad, individualidad, dialogicidad, calidad, continuidad

En el artículo tercero se plantea la definición y el propósito de la profesión, el cual menciona que la enfermería es una profesión liberal y una disciplina de carácter social, cuyos sujetos de atención son la persona, familia y la comunidad, con sus características socioculturales, sus necesidades y derechos, así como el ambiente físico y social que influye en la salud y en el bienestar. El ejercicio de la profesión de enfermería tiene como propósito general promover la salud, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud, aliviar el dolor, proporcionar medidas de bienestar y contribuir a una vida digna de la persona. Tiene como fin dar cuidado integral de salud a la persona, a la familia, la comunidad y a su entorno; ayudar a desarrollar al máximo los potenciales individuales y colectivos, para mantener prácticas de vida saludables que permitan salvaguardar un estado óptimo de salud en todas las etapas de la vida.

El artículo cuarto menciona el ámbito del ejercicio profesional el cual define que el profesional de enfermería ejerce su práctica dentro de una dinámica

interdisciplinaria, multiprofesional y transdisciplinaria, aporta al trabajo sectorial e intersectorial, sus conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria y actualizada mediante la experiencia, la investigación y la educación continua. El profesional de enfermería ejerce sus funciones en los ámbitos donde la persona vive, trabaja, estudia, se recrea y se desarrolla, en las instituciones que directa o indirectamente atienden la salud.

En segundo lugar, la ley 911 del 2004 el cual resalta en el artículo primero los principios y valores fundamentales que orientan el ejercicio de la profesión, los cuales abarca: el respeto a la vida, a la dignidad de los seres humanos y a sus derechos, sin distinción de edad, credo, sexo, raza, nacionalidad, lengua, cultura, condición socioeconómica e ideología política.

En el artículo segundo se refuerzan algunos principios éticos que se mencionan en la ley 266 de 1996, los cuales son la beneficencia, no maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, orientan a la responsabilidad deontológica – profesional de la enfermería en Colombia.

El artículo tercero señala que el acto de cuidado de enfermería es el ser y esencia del ejercicio de la profesión. Se fundamenta en sus propias teorías y tecnologías y en conocimientos actualizados de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas. Se da a partir de la comunicación y relación interpersonal humanizada entre el personal de enfermería y el ser humano, sujeto de cuidado, la familia o grupo social, en las distintas etapas de la vida, situación de salud, y del entorno. Implica un proceso de valor y un proceso dinámico y participativo para identificar, y dar prioridad a las necesidades y decidir el plan de cuidado de enfermería, con el propósito de promover la vida, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, en la rehabilitación y dar cuidado paliativo con el fin de desarrollar, en lo posible, las potencialidades individuales y colectivas.

5. METODOLOGÍA

5.1 TIPO DE ESTUDIO

Para el desarrollo de esta investigación se tuvo un abordaje cuantitativo con un diseño observacional, descriptivo de corte transversal. La investigación cuantitativa permite medir y analizar datos, establecer la relación entre una variable independiente y una dependiente, esto es útil porque se logra ser más objetivo en relación con los hallazgos de la investigación⁴⁰.

El estudio observacional de tipo descriptivo se realiza cuando hay poco conocimiento del problema, lo cual se presenta en esta investigación, al no tener evidencias suficientes de estudios previos representativos para esta temática.

Una de las características de este tipo de estudio es la posibilidad de probar hipótesis, pues una de las inquietudes fue identificar los factores que influyen en el rol profesional, los cuales se mencionan en la aproximación teórica elegida. La posición del investigador para este abordaje debió ser neutral, es decir, haciendo a un lado sus pensamientos, valores y creencias, ser imparcial, logrando así disminuir posibles sesgos y tendencias que influyeran en los resultados obtenidos.

Otra característica del estudio de tipo cuantitativo es el método en el que se involucra una cantidad de población mayor haciendo que los datos que se obtienen demuestren una variabilidad en los resultados, de tal forma se pudo identificar la percepción del profesional hacia el rol que desempeña.

⁴⁰ SAMPIERI, Roberto Hernández, et al. *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill, 1998.

5.2 ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio fue realizado en Colombia, ubicada en América del Sur, en la región central del departamento del Valle del Cauca, Tuluá el cual es el cuarto municipio más poblado con aproximadamente 214.081 habitantes⁴¹; cuenta con una infraestructura y calidad de servicios de la salud que son de utilidad a las ciudades y municipios circunvecinos, cuenta con dos hospitales de carácter estatal, una red de centros comunales de salud y clínicas privadas, entre ellas la Clínica MariÁngel, en la cual se llevó a cabo el presente estudio; se encuentra ubicada en la carrera 40 con calle 26 la Variante, está instalada allí desde agosto del 2011, presta servicios de tercer nivel como: Urgencias y observación, cirugía, partos y sala de observación, hospitalización, consulta especializada, UCI adultos y UCI intermedia, UCI neonatal y pediátrica, imagenología y resonancia nuclear, laboratorio clínico, diagnóstico cardiovascular, unidad de gastroenterología, unidad de neumología, unidad renal, entre otros. La institución cuenta con profesionales de enfermería capacitados para cumplir funciones asistenciales como administrativas; esta atiende los regímenes subsidiados, contributivos, especiales y particulares. Esta investigación se realizó en el segundo semestre del año 2016.

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 50 enfermeras profesionales que laboraban en las distintas áreas de la clínica MariÁngel de la ciudad de Tuluá (segundo semestre de 2016), cabe aclarar que para el presente estudio no se tomó muestra representativa dado a que se trabajó con el total de la población que aceptó participar en el estudio.

⁴¹ DANE. Proyecciones de población municipales por área. Bogotá, Colombia **Fuente:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística: www.dane.gov.co

Criterios de inclusión:

- Sexo (femenino, masculino)
- Edad (20 – 60 años)
- Tiempo de experiencia laboral (6 meses a 20 años)

Criterios de exclusión:

- Edad < 20 años
- Tiempo de experiencia laboral (<6 meses o >20 años)

5.4 VARIABLES

- ✓ **Variable dependiente:** Desempeño del rol
- ✓ **Variable independiente:** Factores personales y factores laborales
- ✓ **Variable socio-demográfica:** Datos de referencia del profesional de enfermería

Operacionalización de variables: (ver anexo 1)

5.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Una vez el proyecto fue aprobado por el comité de ética y clasificado como riesgo menor para los participantes, en primera instancia se contactó a la coordinadora de enfermería de la clínica para obtener el listado de los enfermeros profesionales que en el momento laboraban en la institución de salud de tercer nivel, clínica MariÁngel de Tuluá.

Luego se hizo una visita a la institución con el fin de obtener los datos de los participantes, posteriormente una vez que se tuvo el número exacto de los

profesionales de enfermería se contactó a cada uno personalmente y se le invitó a participar del estudio a 56 profesionales de enfermería, se explicó el propósito del proyecto y se mostró la autorización por parte de la clínica. De éstos aceptaron voluntariamente participar 50 personas con las cuales se procedió a firmar el consentimiento informado.

Una vez diligenciado el respectivo consentimiento informado, se realizó una encuesta semiestructurada elaborada por las investigadoras, entregando de forma física e individual a cada participante para su diligenciamiento (anexo 3), con el fin de identificar la información socio demográfica y los factores personales y laborales que influyen en el desempeño del rol profesional. La encuesta estuvo constituida por 33 preguntas algunas de ellas se plantearon tipo escala de Likert distribuidas así:

- Datos personales: 18 preguntas
- Datos laborales: 8 preguntas
- Datos socio demográficos: 7 preguntas

En última instancia, una vez obtenida toda la información necesaria fue almacenada en base de datos del programa Microsoft Excel 2010, y a cada participante se le asignó un código para garantizar la confidencialidad de la información, posteriormente se dio lugar al procesamiento y análisis de ésta utilizando el programa SPSS versión 20.

5.6 ANALISIS DE RESULTADOS

Para analizar los factores personales se tomaron 6 preguntas de selección múltiple y 15 de la escala de Likert, para los factores laborales 8 preguntas de selección múltiple y 3 de la escala de Likert; al analizar las preguntas de selección múltiple se tomó como resultado la frecuencia de estas, para el rol

interdependiente e independiente se tomaron en cuenta tres preguntas para cada uno, para el rol dependiente dos preguntas, de dicha escala.

Las opciones de respuesta de la escala de Likert estaban clasificadas de 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; los puntajes de los roles interdependiente e independiente surgieron al multiplicar el número de preguntas por el valor de 4, por lo cual el resultado era 12 para cada uno, todo valor mayor o igual a este se consideró que tenía un alto desempeño de estos roles, por el contrario si el resultado era menor a 12 el desempeño que tenía el profesional era medio; en el caso del rol dependiente se multiplicó el número de preguntas por 4, por lo cual el resultado sería 8, se consideró que todo valor mayor o igual a este tenía un alto desempeño del rol dependiente y por el contrario si era menor a 8 el desempeño era medio.

Para las variables categóricas se realizó la estimación de frecuencias absolutas, relativas e intervalos de confianza y para las numéricas se obtuvo el promedio y la desviación estándar. Para establecer la asociación del desempeño del rol con los factores incluidos en la investigación se utilizaron pruebas chi-cuadrado y t-student de acuerdo al tipo de variable considerando significativo un valor de $p < 0,05$ en test de dos colas. Se utilizó el software SPSS v: 20.

5.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente estudio se ajustó a los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a la normatividad a nivel internacional como es el informe Belmont y a nivel nacional la resolución 008430 de 1993.

De acuerdo con los principios éticos básicos establecidos por el informe Belmont, el presente estudio se acogió a los principios de respeto por las personas ya que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos, el respeto a las personas exige que los sujetos, participen en la investigación voluntariamente y con información adecuada⁴².

Así mismo, se tuvo en cuenta el principio de beneficencia el cual dice que se debe tratar a las personas de una manera ética, implica no sólo respetar sus decisiones y protegerlos de daños, sino también procurar su bienestar, se han formulado dos reglas generales como expresiones complementarias de beneficencia: (1) no hacer daño; y (2) acrecentar al máximo los beneficios y disminuir los daños posibles⁴³.

Los beneficios para el presente estudio fueron tenidos en cuenta para el desarrollo del conocimiento, ya que fortalece la formación académica de las investigadoras como futuras profesionales, y del mismo modo ayudó a evidenciar una problemática en el ámbito local.

⁴²OBSERVATORI DE BIOÈTICA I DRET. Parccientific de Barcelona. El Informe Belmont. [en línea] 2010. [citado el 10 de enero de 2015]. Disponible en internet: <<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>>.

⁴³ Ibíd. p. 3-4.

Teniendo en cuenta la resolución 008430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, se cumplieron con los requisitos para la realización de este estudio.

Se contó con el consentimiento Informado. Se llevó a cabo cuando se obtuvo la autorización del comité de ética de la universidad y de la clínica⁴⁴.

La confidencialidad del estudio se salvaguardó con total responsabilidad con la información, se expresó claramente que se respetara la identidad de los sujetos de estudio, ya que no se expondrán ni se guardaran nombres, apellidos, números de identidad, teléfonos de los participantes en este estudio, teniendo en cuenta la resolución 8430 de 1993. De tal modo se indicó a los participantes de la investigación que el suministro de los datos no comprometerá su integridad física, psicológica, social y legal⁴⁵, por lo cual se clasifica este estudio sin riesgo para los participantes.

Finalmente las autoras de esta investigación declaran no tener ningún conflicto de intereses. El estudio fue autofinanciado.

⁴⁴MINISTERIO DE SALUD RESOLUCIÓN 8430 DE 1993 (octubre 4), por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [en línea] 2015. [citado el 10 de enero de 2015]. Disponible en internet: <https://www.invima.gov.co/images/pdf/medicamentos/resoluciones/etica_res_8430_1993.pdf>. p. 1-2.

⁴⁵ Ibid. p.3.

6. RESULTADOS

Este trabajo se realizó con 50 profesionales de enfermería que laboraban en la institución. La edad del grupo tuvo un promedio de 28.2 años (DE=3.9). El 84% (n=42) de los encuestados fueron mujeres, el 54% (n=27) estaban solteros, el 92% (n=46) estaban afiliados al régimen de salud contributivo y el restante tenían un plan adicional de salud; el 82%(n=41) pertenecía al estrato socioeconómico medio.

Los factores personales se encuentran relacionados en la tabla 1. Se encontró que el 48% (n=24) de la población tiene una experiencia laboral menor a tres años, el 88% (n=44) fueron contratados para realizar una función asistencial, de éstos, el 95% la ejercen y el 5% restante realiza otras labores; cabe resaltar que el 68% (n=34) considera que no desempeña su rol con autonomía, además el 72% (n=36) se encuentra medianamente satisfecho con su labor.

Tabla 1. Factores personales

VARIABLE		N	%	IC 95%
NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Pregrado	24	48	34-62
	Especialización	26	52	38-66
UNIVERSIDAD DE PREGRADO	UCEVA	33	66	52-78
	Otras	17	34	22-48
AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	1-3	24	48	34-62
	4-5	14	30	18-44
	6-10	8	16	6-26
	>10	2	4	0-10

Continuación en la siguiente página.

FUNCIÓN	Asistencial	44	88	80-96
CONTRATADA*	Administrativa	20	40	28-53
	Docencia	1	2	0-6
FUNCIÓN	Asistencial	42	84	74-94
EJERCIDA*	Administrativa	23	46	32-58
	Docencia	1	2	0-6
DESEMPEÑO DEL	No	34	68	54-80
ROL CON	Si	16	32	20-46
AUTONOMIA				
GRADO DE	Alto	14	28	16-40
SATISFACCIÓN	Medio	36	72	60-84
VOCACIÓN HACIA LA	No	7	14	6-24
ENFERMERIA	Si	43	86	76-94
EJERCICIO DE	No	3	6	0-14
LIDERAZGO	Si	47	94	86-100

*Los participantes podían marcar varias opciones de respuesta entre las que se encontraban asistencial, administrativa, docencia, investigativa

Haciendo referencia a las condiciones laborales, el grupo de enfermeros estaban vinculados al ejercicio laboral a través de diversos tipos de contratos: el contrato por obra-labor predominó con un 44% (n=22) entre los otros; el total de la población recibe el salario mensualmente, el 78% (IC 95%: 66-89) trabaja en un horario mixto (diurno y nocturno). El 94% (IC 95%: 86-100) se sienten conformes respecto al personal interdisciplinario para la atención del paciente y con los recursos necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente (tabla 2). Semanalmente trabajan durante 48 horas, el número de horas de trabajo diario

osciló entre 8 y 16 ($8.9 \pm DE=1,8$). Los profesionales cuentan con un promedio de 7.0 ($DE=9.1$) auxiliares a cargo.

Tabla 2. Factores laborales

VARIABLE		N	%	IC 95%
PACIENTES A	0	4	8	2-16
CARGO	1-5	1	2	0-6
	5-10	11	22	12-34
	10-15	6	12	4-22
	15-20	2	4	0-10
	20-30	13	26	14-38
	>30	13	26	14-38
ÁREA DE	Hospitalización	18	36	22-48
TRABAJO	Urgencias	8	16	6-26
	UCI	17	34	22-48
	Otra	7	14	6-24
HORARIO	Diurno	11	22	10-34
LABORAL	Mixto	39	78	66-89
HABITUAL				
DOTACIÓN DE	No	44	88	78-96
PERSONAL	Si	6	12	4-22
JORNADA	No	38	76	64-87
LABORAL*	Si	12	24	12-36

*Jornada laboral: Tiempo para cumplir con las funciones adecuadamente.

En cuanto al desempeño del rol, se encontró que el rol interdependiente fue el más predominante con un 92%(n= 46), este contempla la comunicación y coordinación entre la enfermera y su equipo de trabajo (Figura 2) también se evaluó el rol independiente en el cual se valoraron características como autonomía y toma de decisiones, para el rol dependiente se valoró el cumplimiento de órdenes médicas.

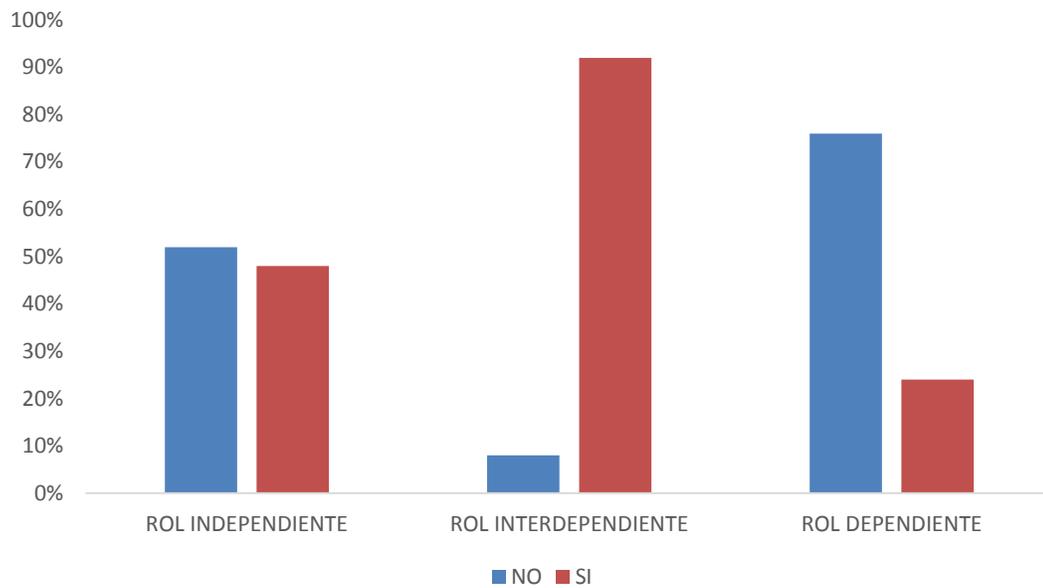


Figura 2. Tipo de rol desempeñado

De acuerdo a la tabla 3 no se encontró una asociación estadísticamente significativa, sin embargo, entre los factores personales y el desempeño del rol de los profesionales de enfermería se encuentra la variable del liderazgo, mostrando que el 52%(n=26) de los profesionales de este estudio desempeñan un rol alto en base a su liderazgo, con una significancia estadística de (p=0,06)

Tabla 3. Factores personales y desempeño del rol

FACTORES PERSONALES		DESEMPEÑO DEL ROL		
		MEDIO n= 24	ALTO n=26	p
PERSONAS A CARGO (promedio)		1,3 ± 0,8	1,3 ± 1,2	0,12
UNIVERSIDAD	UCEVA	16 (48,5%)	17 (51,5%)	0,92
PREGRADO	Otras	8 (47,1%)	9 (52,9%)	
NIVEL MÁXIMO DE FORMACIÓN	Pregrado	12 (50%)	12 (50%)	0,78
	Especialización	12 (46,2%)	14 (53,8%)	
EXPERIENCIA LABORAL (años)	1-3	11 (44%)	14 (56%)	0,33
	4-5	6 (40%)	9 (60%)	
	6-10	5 (62,5%)	3 (37,5%)	
	>10	2 (100%)	0	
GRADO DE SATISFACCIÓN	Alto	5 (35,7%)	9 (64,3%)	0,27
	Medio	19 (52,8%)	17 (47,2%)	
VOCACIÓN	No	3 (42,9%)	4 (57,1%)	0,76
	Si	21 (48,8%)	22 (51,2%)	
LIDERAZGO	No	3 (100%)	0	0,06
	Si	21 (44,7%)	26 (55,3%)	

Tabla 4. Factores laborales y desempeño del rol.

FACTORES LABORALES		DESEMPEÑO DEL ROL		
		MEDIO	ALTO	p
PACIENTES A CARGO	0	3 (75%)	1 (25%)	0,65
	1-5	1 (100%)	0	
	5-10	6 (54,5%)	5 (45,5%)	
	10-15	3 (50%)	3 (50%)	
	15-20	0	2 (100%)	
	20-30	6 (46,2%)	7 (53,8%)	
	>30	6 (46,2%)	7 (53,8%)	
DOTACION DE PERSONAL	No	22 (50%)	22 (50%)	0,44
	Si	2 (33,3%)	4 (66,7%)	
JORNADA LABORAL	No	20(52,6%)	18 (47,4%)	0,24
	Si	4 (33,3%)	8 (66,7%)	
AUXILIARES A CARGO		8.7 ± 12	5,3 ± 1,9	0,021
HORAS DE JORNADA SEMANAL		51,2 ± 11	51,8 ± 9,9	0,68

En cuanto a la tabla 4 se encontró una significancia estadística en la variable auxiliares a cargo y desempeño del rol de $p=0,021$ lo que hace parecer que entre menos personal a cargo es mejor el desempeño del rol, teniendo en cuenta que disminuye la función de supervisión de personal y la delegación de funciones.

7. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se indagó acerca de los tipos de roles de los profesionales de enfermería, relacionando los factores personales y laborales que intervienen en el desempeño del rol profesional.

En cuanto al desempeño del rol, se encontró que el rol interdependiente fue el más predominante con un 92%(n= 46), este contempla la comunicación y coordinación entre la enfermera y su equipo de trabajo (Figura 2) también se evaluó el rol independiente en el cual se valoraron características como autonomía y toma de decisiones, para el rol dependiente se valoró el cumplimiento de órdenes médicas.

El grado de formación académica adquirida por los profesionales de enfermería incluidos en este estudio es alto (52% tienen formación de postgrado), lo cual es similar al 61,1% reportado por Guerrero Pasijojoa y cols⁴⁶. La importancia que requiere analizar el nivel de formación se debe a que, de su preparación depende en gran medida la práctica y el desempeño adquirido en el cumplimiento de las funciones asignadas de acuerdo a los servicios donde se encuentre laborando. El nivel educativo encontrado, es un factor positivo para el desempeño de las labores que ejercen los profesionales de enfermería en los diferentes servicios en concordancia a la primera hipótesis de la teoría de Irvine⁴⁷, la cual plantea que el nivel de educación del personal de enfermería se relaciona positivamente con la calidad de papel independiente e interdependiente.

En cuanto a la experiencia laboral, en este estudio los profesionales cuentan con un nivel de experiencia menor de 5 años, el 50%(25) tiene una experiencia laboral

⁴⁶ PASIJOJOA, Verónica Magaly Guerrero, et al. Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto–Nariño 2009-2010. Revista UNIMAR, 2014, vol. 28, no 3

⁴⁷ DORAN, et al, Op.Cit.,pág.8.

de 1 a 3 años, contrario a los hallazgos de Guerrero Pasijojoa y cols⁴⁸ en el que el profesional de enfermería evaluado posee experiencia en un 33.33% de 16 a 20 años, la poca experiencia laboral podría generar un efecto negativo para el desempeño del rol en los profesionales participes de este estudio. La experiencia laboral que posee el profesional de enfermería constituye en un pilar fundamental para el desempeño laboral, ya que la práctica adquirida favorecerá la adquisición de habilidades y competencias en relación a las funciones asignadas al cargo y al servicio donde se desempeña.

En lo que concierne a la vocación, para este estudio el 86% de los encuestados consideran que desempeñan sus funciones conforme a su anhelo de servir. Similar al estudio realizado por Fundichely Quiala y cols.⁴⁹, en el que el 86.25% de los profesionales estudiaron la carrera de enfermería por vocación, lo que corrobora el amor y la dedicación con que permanecen en su puesto de trabajo las enfermeras; siendo esta un reflejo de la personalidad, es el deseo que cada persona tiene en relación a lo que quiere ser y hacer el resto de su vida, el profesional de enfermería debe poseer varias virtudes y características, pero especialmente debe sobresalir el amor por su profesión.

Referente a la satisfacción laboral, este estudio mostró que el 72% de la población encuestada presenta un nivel medio de satisfacción laboral y el porcentaje restante un nivel alto, semejante al estudio de Contreras Contreras⁵⁰ en el que la mayor parte de la población tiene un nivel de satisfacción medio con 58%, seguido por el alto con 31% y por último un porcentaje pequeño presenta nivel bajo de satisfacción. La importancia que requiere analizar la satisfacción laboral se debe a que esta ha sido estimada como un factor causal en la calidad de la atención, pues no es probable conseguir que una persona realice un trabajo con

⁴⁸ PASIJOJOA, Op.Cit.,pág. 10

⁴⁹FUNDICHELY QUIALA, María; ZALDÍVAR RODRÍGUEZ, Ilsa. Autoestima en el personal de enfermería. Revista cubana de enfermería, 1999, vol. 15, no 3, p. 184-189

⁵⁰ Ibíd. P 184-189

calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha durante su realización y con los resultados del mismo⁵¹. Los resultados de la presente investigación muestran que ningún profesional de enfermería tiene un nivel bajo de satisfacción lo cual es bueno para el desempeño del rol profesional.

A cerca de los pacientes a cargo, este estudio mostró que la carga es elevada ya que el 52% de la población regularmente tiene a su cargo más de 20 pacientes; comparado con un estudio realizado por Arco Canoles⁵², donde se reveló que en promedio, los profesionales cuidan de 6 a 9 pacientes. En algunos casos se encontró un valor superior, cerca de la cuarta parte de los profesionales deben cuidar a más de 10 pacientes. Los resultados de la presente investigación muestran que la sobrecarga laboral se convierte en un factor preocupante por los profesionales y las coordinadoras por su relación con la calidad, seguridad y oportunidad de cuidado.

Tal como se describe en la cuarta hipótesis de la teoría de Irvine⁵³, que a mayor número de pacientes la adecuación del tiempo para prestar atención será menos, lo cual podría estar relacionado positivamente con el desempeño del papel interdependiente e independiente; el tiempo para prestar atención es un indicador de carga de trabajo y a su vez esta carga ha sido relacionada con el resultado de la atención de enfermería ya que se pueden presentar defectos en el desempeño laboral.

En cuanto a la jornada habitual semanal los profesionales de este estudio tienen una media de 51,85 horas semanales por lo cual se puede decir que en algunos

⁵¹ CONTRERAS CONTRERAS, Mary Luz, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una IPS de III nivel de atención Bogotá 2013. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia.

⁵² CANOLES, Arco, et al. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. 2012. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia.

⁵³ DORAN, et al, Op.Cit.,pág.10

casos se prolonga la jornada dependiendo del cumplimiento de las tareas administrativas o asistenciales; contrario con el artículo de Arco Canoles⁵⁴ en el que la jornada laboral semanal de la población sujeta de estudio fue de 48 horas, esto en concordancia con la legislación vigente en Colombia; una jornada semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.

Este estudio presentó las siguientes limitaciones:

Infortunadamente hubo poca colaboración del personal de la institución, mostrando poco interés y apatía a la investigación, por lo tanto se realizó con una muestra muy pequeña, lo cual no permitió obtener unos resultados más significativos.

El instrumento aplicado fue diseñado por las investigadoras y revisado por tres expertos, sin embargo no está validado científicamente.

Hubo dificultad en el acceso a la institución debido a la rotación constante del personal administrativo, lo cual prolongó el tiempo de recogida de datos.

Se encontraron pocos estudios que relacionaran los factores personales, laborales y el desempeño del rol, lo cual limitó una discusión más profunda al respecto.

⁵⁴ Canoles, et al, Op.Cit., pág.4

8. CONCLUSIONES

- La profesión de enfermería está inmersa en un sinnúmero de factores personales y laborales que de una manera u otra intervienen en el desempeño del rol profesional, fortaleciendo o debilitando los resultados en la calidad del cuidado.
- Con este estudio se pudo encontrar que la enfermera desempeña un rol interdisciplinario, evolucionando así el concepto que se tiene acerca de que la enfermería solo se basa en cumplir órdenes médicas, subestimando sus capacidades y limitando el ejercicio profesional a la sombra del médico.
- Al cruzar las variables auxiliares a cargo y desempeño del rol arrojó un resultado significativo lo que hace parecer que entre menos personal a cargo es mejor el desempeño del rol, teniendo en cuenta que disminuye la función de supervisión de personal y la delegación de funciones.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, entre los factores personales y el desempeño del rol de los profesionales de enfermería, la variable del liderazgo mostró una tendencia relevante ya que un gran porcentaje de los participantes presenta un estilo de liderazgo alto, lo que es fundamental para desarrollar adecuadamente el rol.
- La enfermera es el eje central en la atención del paciente ya que mantiene la coordinación y armonía de equipo de trabajo, desempeñando así su rol interdependiente para la integración del cuidado del paciente.
- El desempeño del rol de los profesionales es bueno, a pesar de las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos y las limitaciones que genera brindar un cuidado integral.

- Un factor relevante para la formación profesional del enfermero, es la vocación, ya que de esto depende el amor y la dedicación con la que desempeña sus funciones en su puesto de trabajo.
- La realización de este estudio permitió a las investigadoras dar un valor agregado a la profesión, reconociéndola como un pilar fundamental en el ámbito de la salud, teniendo así un nivel de importancia igual que el de otras profesiones.

9. RECOMENDACIONES

- Cuando las instituciones de salud aprueben el desarrollo de trabajos de investigación, se sugiere que la aprobación sea difundida al personal para generar compromiso y mejorar la actitud en el proceso, que se valore la formación del estudiante como investigador.
- Se recomienda realizar nuevos estudios que sean multicentricos para producir más evidencia empírica en cuanto a los diferentes tipos de roles que desempeñan los profesionales de enfermería y darle mayor uso a la teoría de la efectividad del rol
- Es importante que futuros investigadores realicen estudios que abarquen las tres fases de la teoría, siendo estas estructura, proceso y resultado; para que este sea completo según la teoría.
- El ejercicio del rol independiente de enfermería necesita ser replanteado, los profesionales deberían implementar estrategias que permitan hacer efectivo el uso de modelos y teorías de enfermería en ámbito clínico, para direccionar sus acciones a la esencia de la disciplina: El cuidado humanístico.
- En las instituciones de educación superior debería hacerse énfasis acerca de la importancia de formar profesionales capaces de ejercer autonomía, liderazgo e independencia en la toma de decisiones del cuidado al paciente o su familia, retomando la relevancia de enfermería como disciplina y profesión.

- La formación académica debe permitir a los egresados adquirir competencias para desarrollar un rol activo en los equipos de trabajo interdependiente e independiente; de tal forma que en el transcurso de la vida profesional no se pierda la esencia y se conserve la vocación.
- Es necesario revisar y fortalecer los elementos que motiven al estudiante a valorar su profesión y al desarrollo personal, de tal forma que se vea reflejado en su accionar dentro del equipo de salud y la sociedad en su desarrollo profesional.

BIBLIOGRAFIA

- ANTONIO RAÚL. (2009). Las habilidades básicas en los licenciados de enfermería. Odiseo, revista electrónica de pedagogía. [Online]. Disponible en: <http://www.odiseo.com.mx/correoslector/las-habilidades-basicas-licenciados-enfermeria>
- ARREDONDO-GONZÁLEZ, Claudia Patricia; SILES-GONZÁLEZ, José. Tecnología y Humanización de los Cuidados: Una mirada desde la Teoría de las Relaciones Interpersonales. *Índex de Enfermería*, 2009, vol. 18, no 1, p. 32-36.
- BUSCANDO MI AUTONOMÍA. (2014). Prezi. [Online]. Disponible en: <https://prezi.com/5lmuwf7clcdi/buscando-mi-autonomia/>
- CANO, Amaro; DEL CARMEN, María. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 2004, vol. 20, no 3, p. 0-0.
- CANOLES, Arco, et al. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. 2012. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia.
- COLOMBIA. GOBIERNO NACIONAL. LEY 911 DE 2004. Artículo 3. Responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia. Bogotá: Tribunal Nacional ético de Enfermería. 2004.
- CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS, la definición de enfermería [online]. [citado 20 de Agosto de 2015]. Disponible en internet: <http://www.icn.ch/es/who-we-are/icn-definition-of-nursing/>.

- CONTRERAS CONTRERAS, Mary Luz, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una IPS de III nivel de atención Bogotá 2013. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia.
- DANE, Proyecciones de población municipales por área. Bogotá, Colombia Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística: www.dane.gov.co
- DEFINICIÓN DE CUALIDADES. Definicion.de. [Online]. Disponible en : <http://definicion.de/cualidades>
- DEFINICIÓN DE LIDERAZGO. Definición.de. [Online]. Disponible en: <http://definicion.de/liderazgo/>
- DEFINICIÓN JORNADA DE TRABAJO. Wikipedia.com. [Online]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Jornada_de_trabajo
- DIMAS ARIAS, Martha; Ruiz Silva, Claudia Maribel. ¿Cuál es la evidencia de que la calidad de vida laboral influye en las características del cuidado que brinda el personal de enfermería? Rev. Paraninfo Digital, 2015; 22. Disponible en: <<http://www.index-f.com/para/n22/337.php>> Consultado el 19 de Mayo de 2016.
- DORAN, Diane Irvine, et al. An empirical test of the nursing role effectiveness model. Journal of advanced nursing, 2002, vol. 38, no 1, p. 29-39.
- FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, Licenciatura en Administración. [Online]. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

- FERNÁNDEZ LARRAGUIBEL, Beatriz; PARAVIC KLIJN, Tatiana. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y enfermería*, 2003, vol. 9, no 2, p. 57-66.
- FUNDICHELY QUIALA, María; ZALDÍVAR RODRÍGUEZ, Ilsa. Autoestima en el personal de enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 1999, vol. 15, no 3, p. 184-189
- GÓMEZ ESPINOSA, Johanna Constanza, et al. Conducta en el rol, rol requerido y rol percibido por los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización adultos, en un hospital de tercer nivel en la ciudad de Bogotá DC. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia.
- HANNOUN, Georgina. (2011). Trabajo de investigación “satisfacción laboral”. Universidad Nacional de Cuyo
- HERNÁNDEZ, Yolanda Muñoz, et al. Significado del cuidado humanizado en egresadas de la facultad de enfermería. *Repertorio de medicina y cirugía*, 2009, vol. 18, no 4, p. 246.
- LEDDY, Sussan. Bases conceptuales de la Enfermería profesional. *Paltex*. Julio 2008. P181.
- MÁRQUEZ, Anaiz Zamora. Especial Día de la Enfermera - Escasez de enfermeras repercute en mala atención sanitaria [online]. [citado el 06 de enero del 2015]. Disponible en internet: <<http://www.cimacnoticias.com.mx/node/68519>.>
- MINISTERIO DE SALUD, LEY 266 DE 1996 por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002_archivo_pdf.pdf>

- MINISTERIO DE SALUD, Ley 911 de 2004 por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia. Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105034_archivo_pdf.pdf>
- MINISTERIO DE SALUD RESOLUCIÓN 8430 DE 1993 (octubre 4), por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [en línea] 2015. [citado el 10 de enero de 2015]. Disponible en internet: <https://www.invima.gov.co/images/pdf/medicamentos/resoluciones/etica_res_8430_1993.pdf>. p. 1-2.
- OBSERVATORIO DE BIOETICA I DRET. Parccientific de Barcelona. El Informe Belmont. [en línea] 2010. [citado el 10 de enero de 2015]. Disponible en internet: <<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>>.
- PASIJOJOA, Verónica Magaly Guerrero, et al. Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto–Nariño 2009-2010. Revista UNIMAR, 2014, vol. 28, no 3
- PICO MERCHÁN, María Eugenia; TOBÓN CORREA, Ofelia. Sentido del rol de profesional de enfermería en el primer nivel de atención en salud. Índex de Enfermería, 2005, vol. 14, no 51, p. 19-23.
- SALAS PEREA, Ramón Syr. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educación Médica Superior, 2010, vol. 24, no 3, p. 387-417
- SALAZAR, OA Beltrán. Factores que influyen en la interacción humana del cuidado de enfermería. Invest Educ Enferm, 2006, vol. 24, no 2, p. 144-50.

- WATSON J. Nursing: the Philosophy and Science of caring. Boston: Little Brown and Company; 1979. p. 320.
- SIGNIFICADO DE FORMACIÓN. Significados. [Online]. Disponible en : <http://www.significados.com/formacion/>
- TARDON, Laura. Turnos de más de 12 horas: enfermeras agotadas e insatisfechas. [Citado 11 de septiembre de 2015]. Disponible en internet: <http://www.elmundo.es/salud/2015/09/11/55f1d12e46163fd95a8b4595.html>
- TRONCOSO, Margarita Poblete; SUAZO, Sandra Valenzuela. Cuidado humanizado: un desafío para las enfermeras en los servicios hospitalarios. Acta Paul Enferm, 2007, vol. 20, no 4, p. 499-503.
- WATSON, Jean. Teoría del cuidado Transpersonal. Nueva York. Traducido por: Jorge Gómez, 1996, p. 17
- ZABALEGUI YÁRNOZ, Adelaida, El rol del profesional en enfermería Aquichan [en línea] 2003, 3 (octubre): [Fecha de consulta: 1 de junio de 2016] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74130304>> ISSN 1657-5997.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Valores posibles	Método de recolección
Tipo de rol	Es el conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y valores que la sociedad espera de estas profesionales, centrándose en el cuidado de la vida humana, a través de todas las etapas de vida del individuo, sin dejar de lado la atención a la comunidad y familia	Rol que desempeñan los profesionales de enfermería	Cualitativo nominal politómica	Rol dependiente Rol independiente Rol interdependiente	Encuesta
Habilidades de enfermería	Destreza del profesional de enfermería para realizar una función específica. ⁵⁵	Habilidades que ejercen los profesionales de enfermería	Cualitativo nominal politómica	Cognitivas o intelectuales Interpersonales Técnicas	Encuesta
Cualidades de la enfermera	Características que distinguen y definen a las personas, en este caso de las enfermeras ⁵⁶	Cualidades con los que se identifica el profesional de enfermería	Cualitativo nominal politómica	Responsabilidad amabilidad Veracidad Confidencialidad	Encuesta

⁵⁵ Antonio Raúl. (2009). Las habilidades básicas en los licenciados de enfermería. Odiseo, revista electrónica de pedagogía. [Online]. Disponible en: <http://www.odiseo.com.mx/correoslector/las-habilidades-basicas-licenciados-enfermeria>

⁵⁶ Definición de cualidades. Definicion.de. [Online]. Disponible en : <http://definicion.de/cualidades>

				Confianza Imparcialidad creatividad puntualidad	
Funciones de enfermería	Conjunto de actividades realizadas por los profesionales de enfermería que apuntaron a lograr un objetivo común, para favorecer el resultado esperado en los pacientes. ⁵⁷	Funciones que desempeñan los profesionales de enfermería	Cualitativo nominal politómica	Asistencial Administrativo Docencia Investigativo Comunitario (ambulatorio)	Encuesta
Formación académica	La formación educativa hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica también con un conjunto de conocimientos que se adquieren en la formación. ⁵⁸	Nivel de educación que tenga el profesional de enfermería	Cualitativa Nominal Politomica	Magíster Doctorado	Encuesta
Experiencia laboral	Conocimientos y actitudes que adquiere la persona al realizar una actividad profesional por un tiempo determinado	Tiempo en el cual ha ejercido la profesión de enfermería.	Cuantitativa de razón continua	1, 2, 3, 4,5....	Encuesta

⁵⁷ GÓMEZ ESPINOSA, Johanna Constanza, et al. Conducta en el rol, rol requerido y rol percibido por los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización adultos, en un hospital de tercer nivel en la ciudad de Bogotá DC. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia. Pág. 30

⁵⁸ Significado de formación. Significados. [Online]. Disponible en : <http://www.significados.com/formacion/>

Satisfacción	Actitud o grado de conformidad del profesional hacia el desempeño de su trabajo. Los trabajos son mucho más que las actividades que realizan, pues incluyen varios aspectos como la interacción con el personal o cumplir con reglamentos. ⁵⁹	Satisfacción que tiene el profesional de enfermería al desempeñar su rol	Cualitativa Nominal Politómica	-Muy en desacuerdo -En desacuerdo -Neutro -De acuerdo -Muy de acuerdo	Encuesta
Vocación	La vocación profesional es ese llamado interior que el ser humano suele descubrir y que decide formarse en un área en especial para poder trabajar en el futuro en un sector determinado	Los profesionales de enfermería desempeñan su rol, siguiendo sus intereses vocacionales o lo ejercen por influencia de cercanos.	Cualitativa Nominal Politómica	-Muy en desacuerdo -En desacuerdo -Neutro -De acuerdo -Muy de acuerdo.	Encuesta Formulada
Autonomía (toma de decisiones)	La autonomía personal se define como la manera de pensar por sí mismo con relación al paradigma de la vida independiente, implica el derecho de cada persona de poder tomar las decisiones. ⁶⁰	Es la capacidad que tiene cada profesional de enfermería en la toma de decisiones, exponer puntos de vista y realizar labores por si misma al desempeñar su rol en la	Cualitativa Nominal Politómica	-Muy en desacuerdo -En desacuerdo -Neutro -De acuerdo -Muy de	Encuesta

⁵⁹ Hannoun, Georgina. (2011). Trabajo de investigación "satisfacción laboral". Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas, Licenciatura en Administración. [Online]. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

⁶⁰ Buscando mi autonomía. (2014). Prezi. [Online]. Disponible en: <https://prezi.com/5lmuwf7clcdi/buscando-mi-autonomia/>

		práctica.		acuerdo.	
Liderazgo	Es la influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común, es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo ⁶¹	Capacidades que tiene el profesional de enfermería que hacen que resalte su liderazgo al desempeñar el rol en la práctica.	Cualitativa Nominal Politómica	Comunicación efectiva Carisma Innovación Responsabilidad Estabilidad emocional Organización Visión Equilibrio	Encuesta
Pacientes a cargo	Número de pacientes que están bajo responsabilidad del profesional de enfermería	Número de pacientes que están bajo responsabilidad del profesional de enfermería	Cuantitativa discreta	10,15,20,30 pacientes	Encuesta
Auxiliares a cargo	El auxiliar de enfermería es el personal sanitario encargado de proporcionar cuidados auxiliares al paciente y actuar sobre las condiciones de su entorno bajo la supervisión del profesional de enfermería ⁶²	Numero de auxiliares están bajo responsabilidad del profesional de enfermería	Cuantitativa de razón discreta	10, 15, 20 auxiliares a cargo	Encuesta

⁶¹ Definición de liderazgo. Definición.de. [Online]. Disponible en: <http://definicion.de/liderazgo/>

⁶² Auxiliar de enfermería. Laboris.net. [Online]. Disponible en: http://www.laboris.net/static/ca_profesion_aux-enfermeria.aspx

Jornada laboral	Jornada laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe diferenciar del concepto de "horario de trabajo", la jornada representa el "número de horas que el trabajador debe prestar su servicio", mientras que el "horario" fija la hora de entrada y la salida. ⁶³	Número de horas que el profesional de enfermería debe prestar su servicio	Cuantitativa de razón continua	6, 8, 12, 16, 24 horas	Encuesta
Área de trabajo	Son lugares o entornos donde se desempeñan diferentes labores en las cuales los integrantes pueden interactuar entre sí.	Servicio en el cual el profesional realiza su desempeño	Cualitativa Nominal Politomica	Hospitalización Urgencias Cirugía Obstetricia Neonatos Uci Administrativo Consulta externa	Encuesta
Vinculación laboral	El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empleador, por medio del cual: el primero se compromete a prestar un servicio al segundo, bajo relación de dependencia, a cambio de un salario previamente acordado.	El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empleador, por medio del cual: el primero se compromete a prestar un servicio al segundo, bajo relación de dependencia, a cambio de un salario	Cualitativa-nominal Politomica	Indefinido Plazo fijo A prueba Temporada Eventual	Encuesta

⁶³ Jornada de trabajo. Wikipedia.com. [Online]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Jornada_de_trabajo

		previamente acordado.				
Pago oportuno de salario	El salario es el Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.	La frecuencia se refiere a magnitud que mide el número de repeticiones por unidad de tiempo en que recibe el salario	Cuantitativa-razón discreta	Quincenal trimestral 6 meses	Mensual Cada Más...	Encuesta
Dotación del personal en el área de trabajo	Todo el equipo interdisciplinario con el que se cuenta y labora en compañía por un fin en común, que es el beneficio del paciente.	Es el equipo interdisciplinario necesario para la atención del paciente	Cualitativa Nominal politómica	Fisioterapeuta, médico general, servicios generales, nutricionista, psicólogo, etc.	Encuesta	
Edad		Edad del profesional de enfermería en años cumplidos	Cuantitativa continua	25,30,35,años	Encuesta	
Sexo		Sexo del profesional de enfermería	Categoría nominal	Masculino Femenino	Encuesta	
Escolaridad		Número de años de escolaridad del profesional de enfermería	Cuantitativa discreta	0 a 21 años	Encuesta	

Estado civil		Estado civil del profesional de enfermería	Categórica nominal	Soltero (a) Casado (a) o unión libre Separado (a) Divorciado (a) Viudo (a)	Encuesta
Personas con las que convive / número de personas		Con quién convive el profesional de enfermería	Categórica nominal	Solo(a) Con su compañero(a) o esposo(a) Con familiares Con amigos Con otras personas con quien comparte la vivienda	Encuesta
Estrato socio Económico		Estrato socio económico del profesional de enfermería estrato de barrio en donde vive	Categórica ordinal	0 a 6	Encuesta
Tipo de aseguramiento		Tipo de aseguramiento en salud del profesional de enfermería	Categórica nominal	Contributivo Subsidiado No asegurado	Registros institucionales (hoja de vida del personal)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO DEL ROL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE III NIVEL DE TULUÁ EN EL 2016

ENCUESTA

Objetivo: El propósito de esta encuesta es recolectar información sobre los factores que intervienen en el desempeño del rol de los profesionales de enfermería.

Código----

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

- NOMBRE:
- EDAD:
- D.I:
- SEXO:
- ¿CUÁL ES SU ESTADO CIVIL?

SOLTERA/ SEPARADA VIUDA
CASADA/UNIÓN LIBRE

- ¿CUÁL ES SU ESTRATO SOCIOECONOMICO?

1
2
3
4
5
6

- ¿CUÁNTAS PERSONAS TIENE A CARGO:

DATOS PERSONALES

- ¿CUÁL ES SU FORMACIÓN ACADÉMICA?
Especialización
Magister
Doctorado
- ¿CUANTOS AÑOS TIENE DE EXPERIENCIA LABORAL?
- ¿CUÁL ES SU FUNCIÓN PRINCIPAL COMO ENFERMERA DE ESTA INSTITUCIÓN?
Asistencial
Administrativa
Docencia
Investigativo
- ¿QUÉ CUALIDADES ME IDENTIFICAN COMO ENFERMERA? Puede marcar varias opciones

Amabilidad
Veracidad
Confidencialidad
Imparcialidad
Creatividad
Puntualidad

DATOS LABORALES

- ¿CUANTOS PACIENTES TIENE A CARGO REGULARMENTE?
- ¿EN QUE AREA DE TRABAJO DESEMPEÑA SU LABOR?

Hospitalización
Urgencias
Cirugía
Ginecobstetricia
Neonatos
UCI
Consulta externa
Coordinación

- ¿QUÉ TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL TIENE CON LA INSTITUCIÓN?

Indefinido
Plazo fijo
A prueba
Temporal

- ¿CUANTAS AUXILIARES TIENE A CARGO REGULARMENTE?

- ¿CUÁL ES SU JORNADA LABORAL HABITUAL? (En horas)

- ¿CUÁL ES SU HORARIO LABORAL HABITUAL?

Diurno
Nocturno
Mixto

1. **Responda las siguientes preguntas con una calificación de 1 a 5, donde 1 es muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 neutro, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo.**

PREGUNTA FACTORES PERSONALES	1	2	3	4	5
AUTONOMIA					
¿Hay actividades que realiza porque nadie más las hace, pero considera que no deberían ser su responsabilidad?					
¿Tiene independencia para elegir su propio método de trabajo?					
SATISFACCIÓN					
¿Cree que su trabajo es excesivo y no da abasto con lo que tiene que hacer?					
¿Su trabajo perturba su estado emocional y de salud física?					
¿Se siente satisfecho con su desempeño como profesional de enfermería en esta institución?					
¿En su día a día, cumple con las funciones que como profesional de enfermería debería realizar?					
VOCACIÓN					
¿Siente que su desempeño como profesional vale la pena?					
¿Cree que eligió bien su profesión?					
¿Considera que su quehacer diario es lo que siempre anhelo para su vida?					
¿Considera que las actividades y funciones que lleva a cabo están acordes con lo que, en su opinión, es el deber ser de la					

profesión?					
LIDERAZGO					
¿ Genera seguridad y confianza a su equipo de trabajo?					
¿ Cree que sus compañeros de trabajo lo ven como un lider?					
¿Anticipa situaciones y propone acciones en forma oportuna?					
¿Tiene capacidad para integrarse a un grupo de personas?					
¿Considera que realiza actualizaciones frecuentemente para ampliar sus conocimientos?					

2. Responda las siguientes preguntas con una calificación de 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

PREGUNTA DEL DESEMPEÑO DEL ROL	1	2	3	4	5
HABILIDADES DE ENFERMERIA					
¿En un día de trabajo normal usted tiene la posibilidad de planificar, ejecutar y controlar los cuidados de enfermería?					
¿Considera que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades?					
¿Tiene buena comunicación con el equipo de trabajo?					
¿Tiene usted la oportunidad de utilizar sus capacidades técnicas e intelectuales en el desempeño de su rol?					
¿En los diferentes procedimientos técnicos, es factible cumplir con los protocolos establecidos por la institución?					
¿Considera que tiene la capacidad para generar ideas que produzcan mejoras efectivas en su trabajo?					
TIPO DE ROL					
¿Participa en el planteamiento de las acciones interdisciplinarias, en cuanto a la gestión oportuna para la buena calidad de la atención?					
¿Cumple usted al pie de la letra las órdenes que su superior le da?					
¿Siente que su desempeño como profesional de enfermería está muy ligado a las condiciones de la institución?					
¿Generalmente, delega las actividades de cuidado directo, por realizar tareas administrativas?					
¿Las actividades administrativas y de coordinación son lo más importante en su trabajo?					
¿Las decisiones importantes se discuten con todo el equipo de trabajo?					
¿Considera q tiene la capacidad para establecer relaciones interpersonales constructivas que aporten a generar un buen ambiente laboral?					

¿Cree que hay factores que limitan su desempeño como profesional de enfermería?					
---	--	--	--	--	--

PREGUNTAS DE FACTORES LABORALES	1	2	3	4	5
DOTACIÓN DEL PERSONAL					
¿ Cree que hay suficiente personal para afrontar la carga de trabajo?					
JORNADA LABORAL					
¿A veces no se puede proporcionar la mejor atención al paciente porque la jornada laboral es agotadora?					
¿Cuenta con el tiempo y los recursos necesarios para cumplir con sus funciones adecuadamente?					

Anexo 3. Consentimiento informado

Estimado (a) Participante.

La presente investigación es conducida por las estudiantes MAYRA ALEJANDRA CAMARGO, DANIELA CARDONA RAMIREZ, LUZ AMANDA GARCIA CORTES Y LUISA FERNANDA HURTADO del programa de Enfermería de la Unidad Central Del Valle del Cauca, UCEVA. La meta de este estudio es investigar sobre los **FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO DEL ROL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCION DE III NIVEL DE TULUÁ EN EL 2016.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una serie de preguntas elaboradas en una encuesta, a la cual podrá acceder de forma física o electrónica según prefiera, esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, con el fin de identificar información socio demográfica, factores personales y laborales que influyen en su desempeño del rol profesional.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la encuesta serán ingresadas a una base de datos para su respectivo análisis y su nombre será reemplazado por un código para así garantizar la privacidad de la información suministrada.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación, bien sea a las estudiantes investigadoras o si prefiere a la directora de Trabajo de Grado la docente Luz Adriana Suarez Jaramillo perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Salud.

Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incomoda, tiene usted derecho de hacérselo saber a las investigadoras. Desde ya se le agradece su participación.

Se podrá contactar si tiene alguna duda o inquietud con el Email estudiantesuceva2016@gmail.com Tel. 316 433 5838 y 318 691 1994.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación y he sido informado (a), de que la meta de este estudio es, Determinar los factores laborales y personales que intervienen en el desempeño del rol en la práctica profesional de enfermería. Me han indicado también que tendré que responder preguntas lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio algún para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio **FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO DEL ROL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCION DE III NIVEL DE TULUÁ EN EL 2016.**

Firma del Participante

Fecha

Anexo 4. Carta de aprobación para realizar el proyecto de investigación

Tuluá, mayo 23 de 2016

Señores PROGRAMA DE ENFERMERÍA

Unidad Central del Valle del Cauca

Ciudad

ASUNTO: Aprobación de realización proyectos de investigación y entrada de estudiantes a la clínica

Cordial saludo

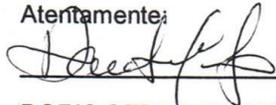
Le informo sobre la aprobación que el Dr. Pablo Cañón, Director médico de la clínica ha dado para la realización de los siguientes trabajos de grado de las estudiantes de enfermería relacionadas al final del documento.

1. Factores asociados a la aplicabilidad del Proceso de Atención de Enfermería
2. Factores que influyen en el desempeño del rol del profesional de enfermería.

Los trabajos de investigación serán ejecutados por las estudiantes identificadas como: Natalia Barón Hernández, Carmen Blanco Patiño, Alejandra Garzón Guerrero, Daniela Alejandra Henao, Claudia Ladino Ladino, para el primer proyecto y para el segundo son: Daniela Cardona Ramírez, Mayra Alejandra Camargo, Amanda García Cortes, y Luisa Hurtado Peñaloza. Quienes tienen la autorización para realizar el trabajo de campo dentro de las instalaciones de la institución.

Agradezco la atención prestada

Atentamente:



DORIS SERNA MARMOLEJO

Coordinadora de Enfermería