



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CICLO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.
SEDE: MALARGÜE.



**DESEMPEÑO, VOCACIÓN Y PERFIL PROFESIONAL DE LAS
ENFERMERAS/OS QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL MALARGÜE.**

(Estudio Descriptivo de corte transversal, realizado en el Personal de enfermería
que trabaja en el Hospital de la ciudad de Malargüe,
En el periodo Marzo- Mayo de 2015)

Autoras

López, iris Beatriz.

Navarro, Lorena del Valle

Mendoza, Agosto de 2015

El presente estudio de investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo, y no puede ser publicado, copiado ni citado, en todo o en parte, sin el previo consentimiento de la citada Escuela o de las autoras.

El Presente estudio fue aprobado el:...../...../.....

Presidente:

Vocal 1:

Vocal 2:

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a Dios por sobre toda las cosas por habernos dado la posibilidad de realizar nuestras Metas.

Fue un camino bastante sinuoso y lleno de altibajos pero como todo camino tuvo un principio y un final, que reta a nuevos objetivos, y eso es lo lindo de nuestra profesión que se puede construir en el día a día, de acuerdo con nuestros deseos de superación.

A Mi familia; mis hijos por todos esos momentos en los que no estuve con ellos en el afán de trabajar, estudiar y superarme, a mi padre por su vueltita de cada día por mi casa y su apoyo incondicional.

A mi Amiga y compañera Lorena co-autora de ésta Tesis por su paciencia, dedicación y buena voluntad puesta de manifiesto en todo momento y a todas las docentes que hicieron esto posible.

A mi familia; papá y mamá, por su eterno apoyo incondicional y por inculcarme cada día los valores que hoy me hacen quien soy y me ayudan a superarme como persona; mi novio, que gracias a su amor, apoyo y tolerancia, hoy me hacen la mujer más feliz del mundo; y al pequeño ser que crece en mí, que me llena de amor, energía y me da la fuerza que necesito para seguir adelante, colmándome de hermosos sentimientos que no tienen explicación.

Y a Iris López, que sin ella no podría estar cumpliendo este objetivo; por su enseñanza constante, perseverancia, trabajo, y amistad incondicional.

A los que en un principio tuvieron que hacer el sacrificio de dejar su vida para viajar a compartir sus conocimientos con nosotros y especialmente a Julia Palacio Gladys Gil, e Inés Caras, por la pasión que pusieron de manifiesto en cada una de las clases, por su aporte educativo y humanístico, motivándonos a seguir adelante cuando más de uno pretendía abandonar por cansancio, problemas o complicaciones que surgen en el camino...Muchas Gracias a todas/os.los de algunas manera nos ayudaron a concretar este sueño, hoy hecho realidad.

Y especialmente a nuestra tutora de tesis Lic. Julia Palacio, quien dedico su tiempo y paciencia, para ayudarnos en todo momento. MUCHAS GRACIAS!!!

PROLOGO

La profesión de enfermería es un arte, en donde se ven reflejado los conocimientos, habilidades, actitudes, y valores fundamentados en una base científicamente sólida para la práctica y el desempeño laboral.

Se puede decir que un óptimo desempeño profesional, ayudará al usuario, familia, y comunidad, en la protección, recuperación y rehabilitación de su salud ya que en definitiva ellos serán los beneficiarios directos del Servicio que reciban.

Para lograrlo, será de vital importancia que el perfil del enfermero se adecue a la demanda actual.

Según la UNESCO en el perfil de un enfermero/a se deben plasmar cuatro pilares de la educación: El saber (conocimientos), El saber hacer (habilidades), El saber ser y saber convivir.

La Asociación Americana para la Captación y el Desarrollo (ASTD) en una investigación realizada con sus 50,000 organizaciones afiliadas, dice que: todo profesional debe poseer las siguientes características: motivación para aprender, habilidades básicas de la profesión, habilidades de comunicación, pensamiento crítico, desarrollo profesional y liderazgo. Todas ellas requieren de la práctica suficiente para desarrollarlas, de tal manera que garanticen un perfil profesional acorde con las exigencias de la sociedad.

El Ministerio de Salud y Acción Social de La Nación. En su Decreto n°194/95 menciona las directivas y Normas con las que se debe trabajar dentro de un ámbito de Salud. Para lo que desarrolló el “Programa Nacional de Garantía de Calidad De Atención Médica”. En donde se mencionan las Normas de organización y funcionamiento de los servicios de enfermería en los establecimientos de atención médica.

Y se hace mención en cuanto al desempeño que debe tener el personal Médico y de enfermería, en una institución que brinde atención en salud.

INDICE GENERAL

Capítulo I PLANTEO DEL PROBLEMA

Introducción.....	Página 1
Planteo del Problema.....	Página 2
Objetivo General y Específicos.....	Página 2
Marco Teórico.....	Página 3

Capítulo II DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de Estudio, Área de Estudio, Universo, Muestra.....	Página 11
Criterio de inclusión y Unidad de Análisis.....	Página 11
Operacionalización de Variables.....	Página 13

Capítulo III Plan de Recolección, Procesamiento y Análisis de datos.

Técnicas e Instrumentos.....	Página 16
Formulario de Desempeño.....	Página 17
Test de orientación vocacional.....	Página 22

Capítulo IV Tablas y Gráficos.

Análisis Univariado.....	Página 28
Observaciones.....	Página 28
Análisis Bivariado.....	Página 44

Capítulo V

Conclusiones.....	Página 48
Recomendaciones.....	Página 51
Bibliografía.....	Página 53
Anexos.....	Página 55

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Análisis Univariado

Tabla y Gráfico n°1 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Servicio de Pediatría.....	Página 28
Tabla y Gráfico n°2 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Servicio de Clínica Médica.....	Página 29
Tabla y Gráfico n°3 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Servicio de UTI.....	Página 30
Tabla y Gráfico n°4 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Servicio de Maternidad.....	Página 31
Tabla y Gráfico n°5 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Servicio de Guardia.....	Página 32
Tabla y Gráfico n°6 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Servicio de Traslado.....	Página 33
Tabla y Gráfico n°7 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Servicio de Consultorio Externo.....	Página 34
Tabla y Gráfico n°8 Distribución de la muestra y gráfico, según calificación de Desempeño del Personal de Enfermería del Hospital Malargüe.....	Página 35
Tabla y Gráfico n°9 Distribución de la muestra y gráfico, del Test de Orientación Vocacional según puntaje de profesiones Administrativas y Contables.....	Página 36
Tabla y Gráfico n°10 Distribución de la muestra y gráfico, del Test de Orientación Vocacional según puntaje de profesiones Humanísticas y Sociales.....	Página 37
Tabla y Gráfico n°11 Distribución de la muestra y gráfico, del Test de Orientación Vocacional según puntaje de profesiones Actividades Artísticas.....	Página 38
Tabla y Gráfico n°12 Distribución de la muestra y gráfico, del Test de Orientación Vocacional según puntaje de profesiones de Medicina y Ciencias de la Salud.....	Página 39
Tabla y Gráfico n°13 Distribución de la muestra y gráfico, del Test de Orientación Vocacional según puntaje de profesiones de Ingeniería e Informática.....	Página 40
Tabla y Gráfico n°14 Distribución de la muestra y gráfico, del Test de Orientación Vocacional según puntaje de profesiones de Defensa y Seguridad.....	Página 41
Tabla y Gráfico n°15 Distribución de la muestra y gráfico, del Test de Orientación Vocacional según puntaje de profesiones de Ciencias Puras y Agrarias.....	Página 42

Tabla y Gráfico n°16 En Relación a la Media “Si Tienen” o “No Tienen” Orientación vocacional hacia las profesiones de Medicina.....Página 43

Análisis Bivariado

Tabla n°1 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño del Servicio de Pediatría y Neonatología del Hospital Malargüe.....Página 44

Tabla n°2 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño del Servicio de Pediatría y Neonatología del Hospital Malargüe.....Página 44

Tabla n°3 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño del Servicio de UTI del Hospital Malargüe.....Página 45

Tabla n°4 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño del Servicio de Maternidad del Hospital Malargüe.....Página 45

Tabla n°5 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño del Servicio de Guardia del Hospital Malargüe.....Página 46

Tabla n°6 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño del Servicio de Traslado del Hospital Malargüe.....Página 46

Tabla n°7 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño del Servicio de Consultorio Externo del Hospital Malargüe.....Página 47

Tabla n°5 En relación de Antigüedad Laboral y Calificación del Desempeño de los Enfermeros/as que trabajan en Hospital Malargüe.....Página 47

CAPITULO I.PLANTEO DEL PROBLEMA

INTRODUCCION

Si bien en toda Institución se busca mejorar la calidad de los servicios de enfermería, nos preguntamos qué tan relevante resultaría que un enfermero profesional, que se desempeña en una institución de salud, tenga vocación de servicio y su perfil profesional se adecue a la labor que realiza.

Teniendo en cuenta estas perspectivas, es que surge la idea de realizar el análisis de Desempeño, perfil y vocación, de los enfermeros y enfermeras que trabajan en el Hospital Malargüe, lo que formará una triada que nos ayudará para cumplir con las expectativas de esta investigación, cuya finalidad es mejorar la calidad de atención, desarrollar las habilidades laborales y comunicacionales del personal basándonos en el Recurso Humano con el que se cuenta en la INSTITUCION.

La evaluación de **Desempeño** fue realizada por las Jefas de unidad de cada uno de los Servicios de atención que conforman el Hospital Malargüe, las que tuvieron en cuenta el comportamiento o conducta real de las /los enfermeros, y como éstos desarrollan sus deberes y obligaciones inherentes al puesto de trabajo, mediante el Formulario de Evaluación de Desempeño extraído del Manual de Calidad de Atención distribuido por el Ministerio de Salud y Acción Social de La Nación. Decreto 194/95.

Para la evaluación de **Vocación de Servicio y Perfil Profesional** implementamos como herramienta, la utilización de un Test de Orientación Vocacional, recomendaba en su momento por la Licenciada en psicología Quijano Marisa con experiencia en test vocacional y puesta en práctica por las autoras de éste estudio.

PLANTEO DEL PROBLEMA

¿Los enfermeros del Hospital Malargüe tienen vocación de servicio, perfil profesional al momento de desempeñarse dentro de su ámbito laboral? Malargüe, Mendoza, marzo a mayo 2015

OBJETIVO GENERAL

Determinar el desempeño, vocación y perfil profesional de las enfermeras/os que trabajan en los diferentes Servicios del Hospital Malargüe.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1- Determinar mediante el análisis del formulario de evaluación de Desempeño, extraído del (manual de calidad)¹ completado por los jefes de servicios el desempeño laboral de las/os enfermeras/os profesionales que trabajan en el Hospital Malargüe.

2- Analizar mediante un test vocacional si las/los enfermeras/os, que trabajan en los servicios de Pediatría, Neonatología, Maternidad, Clínica, UTI, Guardia, Traslado y Consultorios externos, del Hospital Malargüe, tienen vocación de servicio y perfil profesional.

¹ **MINISTERIO DE SALUD Y ACCIÓN SOCIAL.** Decreto 1269. Resolución (MS y AS) N°194. 20 de julio de 1992.

MARCO TEÓRICO

A medida que transcurren las décadas, la enfermería parece tornarse cada vez más importante en los servicios de salud, más creativa y objetiva para analizar sus esfuerzos y metas profesionales.

Los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud.

La enfermería es parte integral del sistema de atención de salud, que abarca la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de enfermos físicos, y mentales, de todas las edades, familias y comunidad.

DESEMPEÑO

Se define como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la Institución”, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la misma. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

Se entiende por correcto desempeño, el de un personal que trabaja de forma sensible a las necesidades, justa y eficiente para lograr los mejores resultados sanitarios posibles, dados los recursos y las circunstancias.

Resolución (MS y AS) N°194. Noviembre 13 de 1995. Visto el expediente N°1-2002-16701/94-9 del Registro del Ministerio de Salud y Acción Social y el Decreto 1269 del 20 de julio de 1992 por el que se aprueba las Políticas Sustantivas e Instrumentales de Salud; y Considerando:

Que dichas políticas tienen por objeto lograr la plena vigencia del DERECHO A LA SALUD para la población, tendiente a alcanzar la meta de la SALUD PARA

TODOS en el menor tiempo posible mediante la implementación y desarrollo de un sistema basado en criterios de EQUIDAD, SOLIDARIDAD, EFICACIA Y CALIDAD. Que en el marco de dichas políticas el MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL creó el PROGRAMA NACIONAL DE GARANTIA DE CALIDAD DE LA ATENCION MEDICA, en el cual se agrupan un conjunto de actividades que intervienen en el proceso global destinado a asegurar dicho nivel de calidad.

Del Manual mencionado anteriormente, se extrajo el Formulario de Evaluación de Desempeño, utilizado en esta investigación.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

“Lo podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como con el grado de ausentismo, a fin de descubrir, en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, esto permite implantar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño, ayudar a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a las personas en el desempeño del cargo”.²

Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe, no solamente tener conocimiento del cambio planeado, sino también por qué y Cómo deberá hacerse, si es que debe hacerse.

Mediante la evaluación del desempeño laboral, la organización, conoce los aspectos del comportamiento y desempeño que la institución más valoriza en sus funcionarios.

La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y no siempre la obtienen.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la institución, trata de alcanzar diversos objetivos intermedios, como lo son:

² **ALFONSO, MZ.** “La Formacion en Gestion de Recursos Humanos: Factor clave en el Perfeccionamiento Empresarial”. 2004.

La vinculación de la persona al cargo, entrenamiento, promociones, incentivos por el buen desempeño, mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados, auto-perfeccionamiento del empleado, informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos, estimación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo a la mayor productividad, oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la institución, retroalimentación con la información del propio individuo evaluado, otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases:

- a) Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- b) Permitir el tratamiento de los Recursos Humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración.
- c) Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presente, por una parte, los objetivos institucionales y por la otra, los objetivos individuales.³

El administrador, con la evaluación, señala con claridad, a los individuos, sus obligaciones y lo que espera de ellos; programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo, y establece las normas y procedimientos para su ejecución. Además, invita a los individuos a participar en la solución de problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El objetivo de la evaluación del desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su trabajo. A fin

³ **GUERRERO, LOZANO, BERNARDO.** “Evaluación del Desempeño Más allá del Ritual.” Edición. Abril-Junio de 1996.p. 288- 35.

de lograr ese objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables.

Un sistema estandarizado para toda organización es muy útil, porque permite prácticas iguales y comparables. Este sistema es de gran utilidad por que corresponde al principio de igual compensación por igual labor.

La evaluación puede ser hecha por parte de los superiores: En la cual el superior es quien mejor conoce el puesto del subordinado, como su rendimiento.

Puede ser de autoevaluación: Es la evaluación en la que el empleado hace un estudio de su desempeño en la institución. Los empleados que participan en este proceso de evaluación, puede que tengan una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos.

O puede ser evaluación por parte de los iguales: éste tipo de evaluación, es la que se realiza entre personas del mismo nivel o cargo, suele ser un predictor útil del rendimiento.⁴

MÉTODO SELECCIONADO: ESCALA GRÁFICA DE CALIFICACIONES.

Esta escala es una de las técnicas más simple y populares para evaluar desempeño, donde se enumeran las características (como la calidad y confiabilidad) y un rango de valores para el desempeño (desde No satisfactorio a Excelente) de cada una de las características. En éste método el supervisor califica a cada uno de los subordinados, señalando con una marca o círculo la calificación que describe mejor su desempeño, después se suman los valores asignados a cada características para obtener un total.

VOCACIÓN

Etimológicamente, el término 'vocación' deriva del griego κλήσις y del latín *vocatio*, de *vocatum*, que significa 'llamar'. Se trataría, así, de un llamado hacia una ocupación, profesión o actividad cualquiera; en el caso de nuestro estudio, a la ENFERMERÍA.

⁴**FIGUEROA, LANFRANCO JOSE.** "Evaluación de Desempeño". Consultado en Website: <http://www.monografia>.

A modo general, se le comprende a la vocación, como una amplia gama de características personales, en virtud de las cuales un individuo expresa mayor afinidad por ejercer una determinada función en detrimento de otra.

La vocación no es necesaria para ejercer un trabajo o profesión, sin embargo podría influir positivamente en el desempeño y que éste sea exitoso. De todas formas, el concepto de éxito es muy subjetivo, ya que cada individuo le otorga un significado e importancia diferente al mismo.

Dentro del proceso se podrían identificar tres diferentes etapas que lo conforman.⁵

1. Primera etapa es la elección de fantasía, ocurre en los primeros años de la infancia, aproximadamente entre los seis a once años, en los que los niños se dedican a imaginar y jugar con pensamientos que no tienen límites. Inconscientemente es el descubrimiento de aptitudes y habilidades de cada persona, es decir el mismo niño identifica, en qué situaciones y juegos se siente más cómodo y en cuáles no.

2. Segunda etapa a partir de los doce años hasta los diecisiete, y aquí los niños y adolescentes son más conscientes de las cosas que podrían o no realizar, a diferencia de la primera etapa que está basada en la imaginación. En este período el joven puede identificar sus habilidades, ya sean deportivas, artísticas, científicas, etc. Muchas veces cuando el niño no descubre algún atributo personal con el cual se desempeñe exitosamente en algún área, éste podría pensar en que va a fracasar siempre y así frustrarse, por este motivo es importante el seguimiento de la familia y de los maestros. Otras veces los jóvenes se sienten destinados a seguir cierta línea profesional por una tradición familiar, por ejemplo un abuelo, padre, tíos, y primos que se dedican a la medicina y entonces el adolescente podría sentir la obligación de continuar con esa formación académica, lo cual podría traer consigo conflictos en los cuales se enfrenten los deseos personales con los pensamientos racionales inculcados por otros.

⁵ **PERPETUA, SABRINA.** “La vocación como base de un futuro profesional exitoso”. Escritos de la Facultad (ISSN: 1669- 2306). Vol. N°81; Marzo 2013; Bs. As. Argentina.

3. Tercera etapa a partir de los dieciocho años que consiste en ver la realidad y analizar objetivamente las actividades que quiere realizar el resto de su vida, en base a sus intereses personales. En esta etapa los jóvenes pueden ser influenciados o guiados por adultos o pueden decidir de forma individual, también podría existir el prejuicio y presión familiar mencionada en la etapa anterior, sin embargo se considera que el joven es más maduro en este último período y podría tomar decisiones por cuenta propia.

Esto también dependerá de la fortaleza y madurez de cada individuo, además de la educación que haya recibido en su hogar y en el colegio, es decir si esta persona fue estimulada a crecer, explorar y avanzar, probablemente sea capaz de elegir de forma consciente y correcta. Es importante destacar que este proceso es muy variado en todas las personas, cada uno elabora y procesa su vocación de forma diferente.

Hay una pregunta que nos deberíamos hacer ¿Estudiamos o hicimos lo que soñamos en algún momento o seguimos el sistema en qué estamos inmersos?, es difícil responder cuando nos planteamos esa pregunta, porque nosotros mismos, sino seguimos lo que realmente queríamos ser, es decir nuestra vocación, tratamos de negar esa realidad y nos conformamos con la realidad que tenemos, nuestra profesión, pero ahí viene otra pregunta ¿Me llenara completamente mi profesión? Eso, solo quizás, se podría saber si estudiáramos o realizáramos nuestra vocación. En el momento en que empiezo mi profesión es cuando me pregunto ¿Tendré la vocación que necesito para esta especialidad?, es una pregunta realmente clave, porque no solo nos afecta a nosotros sino también a terceros, ya que al desempeñarnos profesionalmente tenemos que trabajar con terceros, hay profesiones que tienen más relaciones interpersonales y eso podría afectar más, entonces ya no pasa por lo que nos pasa a uno, sino también por lo que le pasa al otro, es ahí cuando uno se replantea.

La vocación es la tendencia que siente una persona hacia determinadas actividades, es una inclinación natural que ya desde niño se manifiesta.

Por lo tanto, se relaciona con las habilidades específicas, las capacidades y las posibilidades económicas y sociales, así como también con las oportunidades que brinda el contexto.

De modo general, se le comprende como una amplia gama de características personales, en virtud de las cuales un individuo expresa mayor afinidad por ejercer una determinada función en detrimento de otra (se deduce que aquel que no tenga vocación para una actividad funcionará por debajo de lo esperado comparado con el que sí la tiene).

Se la percibe en un enfermero cuando éste: "no mira al enfermo como a un conjunto de órganos o sistemas que funcionan mejor o peor, sino como a un semejante, un hermano que sufre y, que detrás (de tal afán) se hallan, como siempre, una serie de factores profundos, generalmente de naturaleza afectiva, episodios importantes ocurridos en la infancia y en la relación con seres queridos o cercanos que han orientado la inquietud en ese sentido", así podríamos decir que un bajo rendimiento puede relacionarse con la falta de vocación.

Tener vocación es predisponernos a Servir es, entonces, darse de corazón, con buen humor y comprensión, dignificando la propia vida y la de quienes se benefician de nuestros servicios, es dar de nosotros mismos tan sinceramente como nos sea posible.

PERFIL

Se conoce como perfil al conjunto de cualidades y características que de acuerdo a los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores le permiten a una persona asumir las actitudes y competencias requeridas en una responsabilidad definida.

Respecto a la relación perfiles y funciones, en este caso el perfil profesional, su relación se fundamenta en que, en este se identifican los conocimientos teóricos, las aptitudes que deben demostrar el profesional y toda la información que se necesite, para poder establecer posteriormente las funciones.⁶

⁶ **INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.** "Una metodología de diseño curricular para programas de formación profesional por competencias." Consultado: <http://www.insaforp.org>. San Salvador, 2001.

También el perfil profesional es descrito como la imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares, sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación y para la elaboración de clasificadores de cargo.⁷ (Amoros, Comportamiento Organizacional) En el perfil profesional debe reflejarse también la forma de ser. No es conveniente copiar modelos aunque pueden ser utilizados como guía. Es una manera de darse a conocer que refleja la actitud de la persona que se presenta. Es importante destacar las características que genuinamente cada persona cree que posee y que pueden establecer una diferencia en el momento de la selección. Por ejemplo: activo, proactivo, puntilloso, afable, con sentido del humor, puntual, autocrítico, abierto al aprendizaje, etc. Este perfil profesional puede incluirse en la carta de presentación.

A través del perfil debemos dejar claro: cómo somos, para qué estamos capacitados, en qué ámbitos podemos aplicarlo y qué funciones podemos desempeñar.

La construcción social de la Enfermería, en el escenario argentino de las últimas décadas, se organiza en un espacio social estructurado por dos polos distintos: la vocación, relacionada con el apostolado, versus la profesionalización. Además, se advierten etapas de definición de la actividad como un mix de vocación y profesión. Desde esta perspectiva se define el perfil del enfermero/a como el profesional capaz de “participar en la planificación, ejecución y evaluación de acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades con personas, familias y grupos- desarrollar acciones independientes para detectar y atender las necesidades básicas fundamentales de acuerdo al nivel de satisfacción de las mismas con la persona, familia y comunidad. Actuar en servicios de salud hasta el nivel de complejidad intermedia integrado al equipo de salud desde una perspectiva interdisciplinaria y contextualizada para cuidados integrales y administración de unidades de enfermería”.

⁷ **CABALLERO GONZÁLEZ JE.** “Análisis del perfil del egresado de la carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana.” Rev. Cubana Educ Med Super, 2000;14(1):10-6.

CAPITULO II DISEÑO METODOLOGICO

Tipo de estudio

Es un estudio Descriptivo de Tipo Transversal.

Área de estudio

El Área de estudio estuvo circunscripta al personal de enfermería que se encontraba trabajando en el Hospital Malargüe en el momento de realizarse el estudio.

Universo

Todos los enfermeros que trabajan en el Hospital Malargüe, en los Servicios de Clínica Médica, Pediatría y Neonatología, Maternidad, Guardia, Consultorio Externo, UTI y Traslado.

Muestra

Debido a que el universo utilizado es de 70 enfermeros, no se trabajó con técnica de muestreo.

CRITERIOS DE INCLUSION Y UNIDAD DE ANALISIS

Unidad de análisis:

Cada enfermera y enfermero que se desempeña en el Hospital Malargüe.

Criterio de inclusión y exclusión:

Quedan incluidos:

Todos los enfermeros y enfermeras que se encuentren trabajando en el momento de la presentación de las herramientas (periodo: 15-03-15 al 15-05-15) y tengan un periodo de adaptación mayor a tres meses dentro del servicio en el que se desempeñan.

Quedan excluidos del siguiente estudio:

1. Jefa del Departamento de Enfermería;
2. Enfermeros y enfermeras que en el momento de la puesta en práctica de las herramientas, se encuentren con parte médico, psiquiátrico o licencias anual reglamentaria o especiales.
3. Enfermeros y enfermeras cuyo periodo de antigüedad en el Servicio en el que se desempeñan, sea menor a tres meses;

4. Profesoras de la carrera de Licenciatura de Enfermería (UNCuyo) Sede Malargüe que trabajan en el Hospital Malargüe;
5. Y las alumnas autoras de esta investigación.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables epidemiológicas y generales

VARIABLES	DEFINICIÓN	ESCALA	NATURALEZA
Edad	Tiempo que ha vivido una persona hasta el momento de la encuesta.	En relación a categorías: 20- 30 años 31- 40 años 41- 50 años 51-60 años +60 años	Cuantitativo. Tabla y Gráficos.
Sexo	Características fenotípicas de la persona objeto de estudio.	Femenino Masculino	Cualitativa. Tabla.
Antigüedad Laboral	Tiempo que ha transcurrido desde que comenzó a trabajar como enfermero o enfermera hasta el momento de realizarse la encuesta.	En relación a categorías: 0-10 años de servicio 11- 20 años de servicio 21- 30 años de servicio +30 años de servicio	Cuantitativo. Tabla y gráfico.
Servicio en el que se Desempeña	Lugar donde desempeña sus actividades dentro del Hospital.	Pediatría y Neo Clínica medica Maternidad UTI Traslado Guardia Consultorio externo	Cualitativo. Tabla y gráfico.

Variables específicas

VARIABLES	DEFINICIÓN	INDICADOR	ESCALA	NATURALEZA
Desempeño	Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la institución.	Calificación dada según el puntaje total: No satisfactorio Satisfactorio Bueno Muy Bueno Excelente	En relación al puntaje que indica la calificación: 0- 30 puntos 31- 39 puntos 40- 48 puntos 49-57puntos 58- 65 puntos	Cuantitativa. Tabla y gráfico.
Vocación y Perfil	Vocación: llamado hacia una ocupación, profesión o actividad. Perfil: conjunto de cualidades y características que de acuerdo a los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores le permiten a una persona asumir las actitudes y competencias requeridas en una responsabilidad definida.	Profesiones: 1-Administrativas y contables. 2-Humanísticas y sociales. 3-Actividades artísticas. 4-Medicina y ciencias de la salud. 5-Ingeniería e informática. 6-Defensa y seguridad. 7-Ciencias Puras, Agrarias, Medio ambiente.	1-10 Mayor puntaje, indica mayor orientación a la vocación y perfil.	Cuantitativa. Tabla y gráfico.

Se utilizaron las siguientes variables:

Información general

- Edad: edad en años del profesional.
- Sexo: masculino o femenino.
- Antigüedad laboral: Tiempo que ha transcurrido desde que comenzó a trabajar como enfermero o enfermera hasta el momento de realizarse la encuesta.

- Servicio: Área del hospital donde presta servicio al momento de responder la encuesta.

El Formulario de Desempeño consta 13 conductas a evaluar, cada una consta de 5 puntos; 1= 1, 2=2, 3=3, 4=4, 5=5.

Conductas a evaluar	A	B	C	D	E
1. Cooperación.					
2. Adaptabilidad al trabajo colectivo.					
3. Responsabilidad.					
4. Atención y concentración en la tarea.					
5. Asistencia y puntualidad.					
6. Presentación.					
7. Iniciativa.					
8. Idoneidad.					
9. Administración de recursos materiales.					
10. Tratos con el paciente.					
11. Conocimiento de los problemas con los pacientes.					
12. Grado en que los pacientes confían en él.					
13. Relación con el paciente y el público					

Quedando la siguiente escala:

VALOR	PUNTAJE	CALIFICACION
A	(0-30)	No satisfactorio
B	(31-39)	Satisfactorio
C	(40-48)	Bueno
D	(49-57)	Muy bueno
E	(58-65)	Excelente

Tabla obtenida según Normas de calidad⁸

⁸ MINISTERIO DE SALUD Y ACCIÓN SOCIAL. Decreto 1269. Resolución (MS y AS) N°194. 20 de julio de 1992.

CAPITULO III

PLAN DE RECOLECCION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Técnica e Instrumentos

1-Desempeño Laboral: esta variable se evaluó mediante un Formulario de Desempeño Laboral, extraído del Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica: Normas de Organización (Resolución Ministerial N°194/95)

Los formularios fueron entregados a cada jefa de servicio para que la misma evaluara a su personal a cargo. En un periodo de 15 días aproximadamente posteriormente los mismos fueron retirados, por las alumnas autoras del estudio.

2-Vocación y perfil: Se obtuvieron los resultados de éstas variables a través de un test psicotécnico que consta de 98 preguntas dicotómicas cerradas (si-no) que evalúan 7 orientaciones posibles profesionales, entre las que encontramos: Profesiones Administrativas y Contables; Humanísticas y Sociales; Actividades Artísticas; Medicina y Ciencias de la Salud; Ingeniería e informática; Defensa y Seguridad; y Ciencias Puras y Agrarias. Este test fue anteriormente analizado por la Licenciada en Psicología, Quijano Marisa Luciana, con especialización en orientación vocacional, la cual dio su aprobación refiriendo que la cantidad de preguntas eran necesarias por la variedad de orientaciones posibles y siendo el resultado de dicho test vía on-line en una escala del 1 al 10. A mayor puntaje mayor orientación.

Caso contrario debería realizarse un test de orientación vocacional, mediante una entrevista personalizada realizada por un profesional idóneo en la materia.

Las mismas fueron entregadas en forma personal a cada uno de los enfermeros que participaron en el estudio y que trabajan en los diferentes servicios del hospital. Se esperó la respuesta del mismo para evitar la pérdida o extravío del mismo.

El análisis de los datos se encontrara en tablas univariadas y bivariadas con sus respectivos gráficos.

FORMULARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Se le agradece su colaboración como Jefa del Servicio, para completar el siguiente formulario del personal que tiene a cargo.

El mismo será utilizado como herramienta de recolección de datos, los cuales serán utilizados en nuestra investigación. Muchas gracias. Alumnas de la Licenciatura en Enfermería: Iris López, Lorena Navarro.

En los aspectos a evaluar, elija una sola opción (A, B, C, D, y E) y la misma señálela con un círculo.

_Edad:

_Sexo:

_Antigüedad en la Institución:

_Periodo a evaluar:

Desde 015/03/15

Hasta 15/05/15

Aspectos a evaluar:

1-Cooperación:

A: No coopera con sus compañeros de trabajo.

B: Ocasionalmente coopera con sus compañeros.

C: Generalmente coopera con sus compañeros y con personal de otro servicio.

D: Coopera con compañeros y superiores siempre que se lo soliciten.

E: Coopera con agrado con compañeros y superiores en forma espontánea, colabora en la orientación al personal de nuevo ingreso.

2-Adaptabilidad al trabajo colectivo:

A: Crea malestar en el grupo de trabajo.

B: Es eludido por sus compañeros.

C: Es acoplado por sus compañeros.

D: Su compañía es agradable.

E: Su compañía es buscada.

3- Responsabilidad:

A: No cumple con las tareas asignadas, abandona la guardia, no confecciona registros.

B: Cumple con las tareas asignadas pero tiene dificultades en la confección de registros, hace abandono de guardia.

C: Cumple con las tareas asignadas, confecciona los registros y no hace abandono de guardia.

D: Cumple con tareas asignadas, interroga acerca de situaciones que desconoce antes de emitir opiniones que alteren el normal cumplimiento de las actividades.

E: Cumple correctamente tareas asignadas, confecciona excelentes registros, se compromete con el servicio, Interesándose de sus problemas y planteando soluciones.

4- Atención y concentración en la tarea:

A: Es sumamente distraído durante la realización de la tarea, con frecuencia comete errores en la administración de medicamentos y en el cumplimiento de otras indicaciones médicas.

B: Ocasionalmente incurre en errores/olvidos en la administración de medicamentos y el cumplimiento de las indicaciones médicas.

C: No comete errores en la administración de medicamentos, rara vez se olvida de dar cumplimiento a las indicaciones médicas.

D: Se concentra en las tareas, no suele cometer errores y olvidos en la administración de medicamentos ni en el cumplimiento de las indicaciones médicas.

E: Posee gran concentración en la tarea, nunca comete errores ni olvidos durante la administración de medicamentos.

5- Asistencia y puntualidad:

A: Afecte al servicio con sus reiteradas inasistencias y faltas de puntualidad.

B: Inasiste frecuentemente, incurre en reiteradas faltas de puntualidad.

C: Cumple normalmente sus horarios y asistencia.

D: Es sumamente puntal y no presenta inasistencias.

E: Tiene un nivel de asistencia y puntualidad destacables. Brinda al servicio mayor tiempo que el establecido cuando razones de trabajo lo requieren.

6-Presentación:

- A: No utiliza el uniforme reglamentario, es desprolijo en su aspecto general.
- B: Generalmente utiliza el uniforme reglamentario, ocasionalmente limpio y prolijo.
- C: Generalmente utiliza el uniforme reglamentario limpio y prolijo.
- D: Siempre utiliza el uniforme limpio y prolijo.
- E: Siempre utiliza el uniforme reglamentario en excelentes condiciones, su aspecto personal siempre es prolijo.

7- Iniciativa:

- A: No realiza espontáneamente tareas fuera de las asignadas, no se interesa por conocer el diagnóstico y la evolución de los pacientes.
- B: No realiza espontáneamente tareas fuera de las asignadas, pero ocasionalmente propone mejoras para la atención de los pacientes.
- C: Generalmente realiza en forma espontánea tareas que no le han sido asignada y actualiza sus conocimientos
- D: Permanentemente realiza tareas que no le han sido asignadas, además de las indicadas se interesa por incrementar sus conocimientos, propone cambios acertados.
- E: Busca incrementar sus conocimientos, se interesa por las actividades docentes (ateneos, conferencias, cursos y pases de sala), sugiere nuevos sistemas de trabajo y conoce el diagnóstico y la evolución de todos sus pacientes.

8- Idoneidad:

- A: No identifica a los pacientes por sus nombres y no planifica cuidados de enfermería en función de las necesidades prioritarias de los pacientes.
- B: No identifica a los pacientes por sus nombres, planifica cuidados en enfermería en función de las necesidades prioritarias de los pacientes.
- C: Generalmente identifica a los pacientes por su nombre y determina prioridades al administrar los cuidados de enfermería.
- D: Generalmente identifica a los pacientes por su nombre, determina prioridades y realiza técnicas de enfermería cuidando los principios que la rigen.
- E: Siempre identifica a los pacientes por su nombre, determina prioridades en la prestación del cuidado y brinda bienestar a los pacientes a su cargo.

9- Administración de Recursos Materiales:

A: No cuida el material que se le entrega para cumplir sus tareas, no informa sobre las pérdidas o deterioros y no respeta los lugares correspondientes a materiales limpios, sucios, y estériles.

B: No cuida el material que se le entrega, para cumplir sus tareas, maneja descuidadamente el material de vidrio (jeringas, termómetros, etc.) pero informa sobre pérdida o deterioros del material asignado.

C: Cuida el material que se le ha asignado e informa de las pérdidas y/o deterioros oportunamente.

D: Cuida el material que se le ha asignado, informa oportunamente de pérdidas y deterioros; conoce funcionamiento y mantenimiento de los equipos que utiliza. Utiliza el material necesario cuando realiza los procedimientos de enfermería, mantiene en perfecto orden el office de enfermería y es perfectamente cuidadoso con los materiales y equipos que utiliza.

10- Tratos con el Paciente:

A: No considera al paciente como ser humano, no acude a su llamado oportunamente.

B: Acude al llamado el paciente o familiar oportunamente pero es descortés en el trato con ellos.

C: Considera al paciente como ser humano y acude oportunamente al ser llamado por él o por sus familiares.

D: Acude al llamado del paciente o familiares oportunamente y es sumamente cortés en el trato con ellos.

E: No espera ser llamado por el paciente o familiar, acude espontáneamente y mantiene un excelente trato con ellos.

11- Conocimiento de los Problemas de los Pacientes:

A: Se muestra indiferente frente al paciente y su familia.

B: Demuestra poco interés hacia el paciente y su familia.

C: Se muestra interesado por el paciente y su familia.

D: Penetra en los problemas del paciente y su familia.

E: Conoce profundamente a sus pacientes y familia.

12- Grado en que los Pacientes confían en él:

A: Los pacientes tratan de eludir su presencia.

B: Los pacientes no siempre confían en él.

C: Los pacientes confían en él.

D: Los pacientes lo aceptan con agrado.

E: Los pacientes lo eligen.

13- Relación con Pacientes y Público:

A: No explica al paciente o familiar el procedimiento que va a realizar, no demuestra interés por solucionar los problemas de los familiares del paciente y responde descortésmente al público frente a las preguntas que le formulan.

B: No explica al paciente o familiar el proceso que va a realizar, demuestra interés por solucionar los problemas de los familiares y responde descortésmente al público.

C: Explica al paciente y/o familiar el procedimiento que va a realizar, responde descortésmente a los interrogantes que plantea el público.

D: Explica los procedimientos que va a realizar a pacientes y familiares, responde cortésmente al público, respeta la intimidad de los pacientes y mantiene buenas relaciones con pacientes y familiares.

E: Respeta a pacientes y familiares, mantiene relaciones con ellos y evita comentarios acerca de situaciones personales y laborales en presencia del paciente y/o familiar.

Fuente: formulario extraído del Manual de Calidad⁹

⁹ **MINISTERIO DE SALUD Y ACCIÓN SOCIAL.** Decreto 1269. Resolución (MS y AS) N°194. 20 de julio de 1992.

TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Compañera/o: Para cumplimentar éste test, debe contestar con sinceridad a las siguientes preguntas. Al finalizar se ofrecerá una tabla con las puntuaciones obtenidas en aptitudes o capacidades y los intereses que demuestra, a más puntuación, más orientado hacia esas carreras o profesiones estará; piense detenidamente cada pregunta, con paciencia y conteste el test de orientación con sinceridad. Muchas Gracias. Alumnas de la Licenciatura en Enfermería: Iris López y Lorena Navarro.

	SI	NO
1. ¿Aceptarías trabajar escribiendo artículos en la sección económica de un diario?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Te ofrecerías para organizar la despedida de soltero de uno de tus amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Te gustaría dirigir un proyecto de urbanización en tu ciudad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ante una frustración siempre opones un pensamiento positivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Te dedicarías a socorrer a personas accidentadas o atacadas por asaltantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Cuando eras pequeño te interesaba saber cómo estaban contruidos los juguetes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Te interesan más los misterios de la naturaleza que los secretos de la tecnología?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿Escuchas atentamente los problemas que te plantean tus amigos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Te ofrecerías para explicar a tus compañeros un determinado tema que ellos no entendieron?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿Eres exigente y crítico con tu equipo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ¿Te atrae armar rompecabezas o puzzles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ¿Puedes establecer la diferencia conceptual entre macroeconomía y microeconomía?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. ¿Usar uniforme te hace sentir distinto, importante?
14. ¿Participarías como profesional en un espectáculo de acrobacia aérea?
15. ¿Organizas bien tu dinero?
16. ¿Convinces fácilmente a otras personas sobre la validez de tus argumentos?
17. ¿Estás informado sobre los nuevos descubrimientos que se están realizando en la teoría del Big-Bang?
18. ¿Ante una situación de emergencia actúas rápidamente?
19. ¿Cuando tienes que resolver algún problema matemático perseveras hasta encontrar la solución?
20. ¿Si te convocara tu club preferido para planificar, organizar y dirigir un campo de deportes, aceptarías?
21. ¿Eres el que pone un toque de alegría en las fiestas?
22. ¿Crees que los detalles son tan importantes como el todo?
23. ¿Te sentirías a gusto trabajando en un ámbito hospitalario?
24. ¿Te gustaría participar para mantener el orden ante grandes catástrofes?
25. ¿Pasarías varias horas leyendo algún libro de tu interés?
26. ¿Planificas detalladamente tus trabajos antes de empezar?
27. ¿Entablas una relación casi personal con tu computadora?
28. ¿Disfrutas modelando con arcilla?
29. ¿Ayudas habitualmente a los no videntes a cruzar la calle?
30. ¿Consideras importante que desde la escuela se fomente la actitud crítica?
31. ¿Aceptarías que las mujeres formasen parte de las fuerzas armadas bajo las mismas normas que los hombres?

32. ¿Te gustaría estudiar las enfermedades a través del microscopio?
33. ¿Participarías en una campaña sobre la prevención del VIH?
34. ¿Te interesan los temas relacionados al pasado y a la evolución del hombre?
35. ¿Te incluirías en una investigación sobre los movimientos sísmicos?
36. ¿Dedicas algún día de la semana a realizar ejercicio?
37. ¿Te gusta la acción?
38. ¿Te gustaría trabajar en la NASA?
39. ¿Te gusta más el trabajo manual que el intelectual?
40. ¿Estarías dispuesto a renunciar al ocio por tu trabajo?
41. ¿Participarías en una investigación sobre la violencia en el fútbol?
42. ¿Te gustaría ser becario en un laboratorio?
43. ¿Arriesgarías tu vida para salvar la de alguien a quien no conoces?
44. ¿Te gustaría hacer un curso de socorrismo y primeros auxilios?
45. Cuando no consigues algo, ¿eres capaz de volver a empezar hasta que lo consigues?
46. ¿Te planificas bien tus horarios?
47. ¿Te gustaría aprender a fabricar y reparar máquinas?
48. ¿Te importaría viajar y alejarte de tu familia por motivos de trabajo?
49. ¿Te importaría vivir y trabajar en una granja?
50. ¿Para ti es importante compartir tus ideas y que sean tenidas en cuenta?
51. ¿Te resulta fácil coordinar un grupo de trabajo?
52. ¿Te gustaría estudiar Biología?

53. ¿Te sentirías bien desempeñando un puesto de director comercial?
54. ¿Te gustaría participar en un proyecto de desarrollo de tu localidad?
55. ¿Tienes interés por conocer las causas de los fenómenos, aunque no estén relacionados con tu vida?
56. ¿Alguna vez has encontrado algún filósofo o escritor que expresara con antelación lo que tú habías pensado?
57. ¿Te gustaría que te regalaran un instrumento musical?
58. ¿Aceptarías colaborar con el cumplimiento de las normas en lugares públicos?
59. ¿Crees que tus ideas son importantes y haces lo posible para ponerlas en práctica?
60. ¿Cuándo se rompe un electrodoméstico, intentas repararlo?
61. ¿Formarías parte de un grupo ecologista?
62. ¿Te gustan las revistas científicas relacionadas con la salud?
63. ¿Te parece importante preservar las raíces culturales de tu país?
64. ¿Te gustaría trabajar por una distribución más justa de la riqueza?
65. ¿Te gustaría realizar tareas de mantenimiento en la tripulación de un barco?
66. ¿Estás a favor de la compra de armamento en tu país?
67. ¿La libertad y la justicia son valores fundamentales en tu vida?
68. ¿Te gustaría trabajar como becario en una industria de control de calidad de la alimentación?
69. ¿Consideras que la salud pública debe ser prioritaria y gratuita?
70. ¿Te interesaría investigar sobre alguna nueva vacuna?
71. Si tienes que trabajar en equipo ¿prefieres el rol de coordinador?
72. En una discusión entre amigos ¿sueles hacer de mediador?

73. ¿Estás de acuerdo con la formación de un cuerpo de soldados profesionales?
74. ¿Lucharías por una causa justa hasta las últimas consecuencias?
75. ¿Te gustaría investigar científicamente sobre cultivos agrícolas?
76. ¿Serías capaz de transformar una prenda pasada de moda, ante un acontecimiento imprevisto?
77. ¿Visitarías un observatorio astronómico para conocer cómo funciona?
78. ¿Te gustaría dirigir el área de importación y exportación de una empresa?
79. ¿Te da vergüenza entrar en un lugar nuevo con gente desconocida?
80. ¿Te gustaría trabajar con niños?
81. ¿Podrías diseñar un alfiler en una campaña contra el SIDA?
82. ¿Podrías dirigir un grupo de teatro independiente?
83. ¿Enviarías tu currículum a una empresa automotriz como gerente del área de producción?
84. ¿Participarías en un grupo de defensa internacional de una fuerza armada?
85. ¿Te pagarías un curso trabajando en una empresa de auditoría?
86. ¿Eres de los que defiendes causas perdidas?
87. ¿Participarías con tu ayuda ante una campaña epidémica?
88. ¿Sabes que es el ADN y ARN?
89. ¿Elegirías un trabajo cuya principal herramienta fuera hablar un idioma extranjero?
90. ¿Trabajar con objetos te resulta más gratificante que trabajar con personas?
91. ¿Te resultaría gratificante ser asesor contable en una empresa de reconocido prestigio?

92. ¿Te ofrecerías para cuidar a un enfermo?
93. ¿Te gustaría investigar sobre los agujeros negros?
94. ¿Crees que es mejor trabajar individualmente que en equipo?
95. Dedicarías parte de tu tiempo a trabajar en una ONG
96. Cuando eliges ropa o decoras tu casa, ¿tienes en cuenta los colores, los estilos,..?
97. ¿Te gustaría dirigir una obra hidroeléctrica?
98. ¿Sabes qué es el PBI?

NOTA: SI USTED ESTA INTERESADO EN RECIBIR LOS RESULTADOS DE ESTE TEST, ADJUNTE SU CORREO ELECTRONICO.

DESDE YA SE LE AGRADECE SU COLABORACION, MUCHAS GRACIAS!!!!

Fuente: Test vocacional psicotécnico ¹⁰

OBSERVACIONES

El formulario de desempeño laboral y la encuesta del test vocacional, fueron distribuidos en los distintos servicios, previo cursado de nota, pidiendo autorización para llevar a cabo las mismas al Director del Hospital Malargüe.

En el periodo de 15- 03-15 al 15- 05- 15.

¹⁰ **TEST DE ORIENTACION VOCACIONAL PSICOTÉCNICO.** Obtenido:
(<http://www.psicotécnicostest.com/default.asp>)

CAPITULO IV TABLAS Y GRÁFICOS

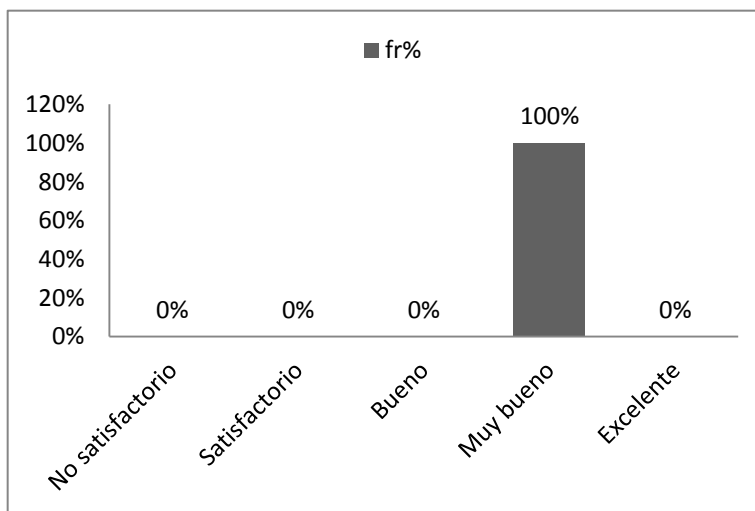
ANÁLISIS UNIVARIADO

TABLA N°1 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL SERVICIO DE PEDIATRIA.

CALIFICACION	fa	fr%
No satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	0	0%
Bueno	0	0%
Muy bueno	6	100%
Excelente	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Medica) Res. 194/95, utilizado por las autoras del estudio.

GRAFICO N°1



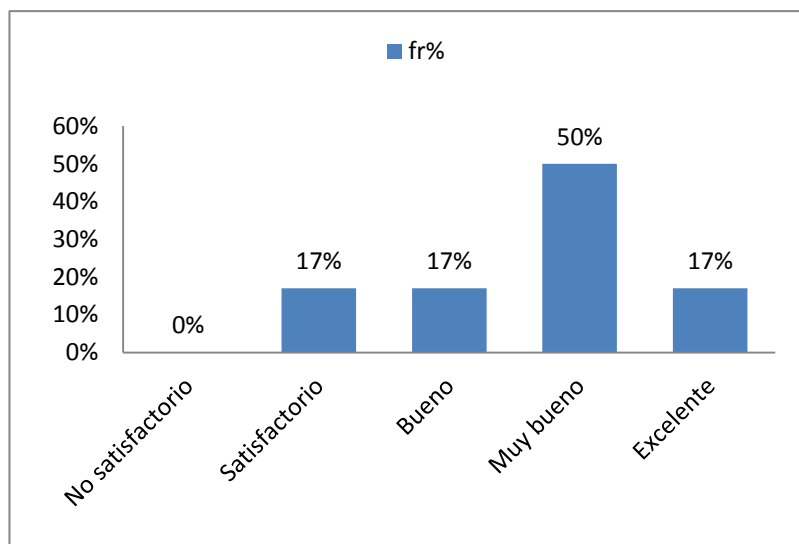
Comentario: se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os del servicio de Pediatría posee un desempeño Muy Bueno, con un porcentaje del 100%.

TABLA N°2 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL SERVICIO DE CLINICA MEDICA.

CALIFICACION	fa	fr%
No satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	1	17%
Bueno	1	17%
Muy bueno	3	50%
Excelente	1	17%
Total	6	101%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica) Res. 194/95, utilizado por las autoras del estudio.

GRÁFICO N°2



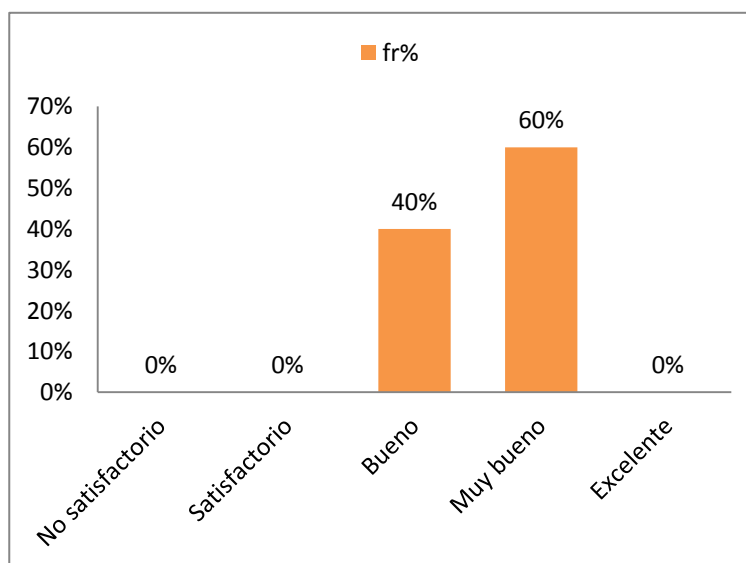
Comentario: se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os del servicio de Clínica Médica, se destaca con 50% un desempeño Muy Bueno, y con un mismo porcentaje de 17% correspondiente a un desempeño Excelente, Bueno y Satisfactorio.

TABLA N°3 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL SERVICIO DE UTI (Unidad de Terapia Intensiva).

Calificación	fa	fr%
No satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	0	0%
Bueno	2	40%
Muy bueno	3	60%
Excelente	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica) Res. 194/95, utilizado por las autoras del estudio.

GRAFICO N° 3



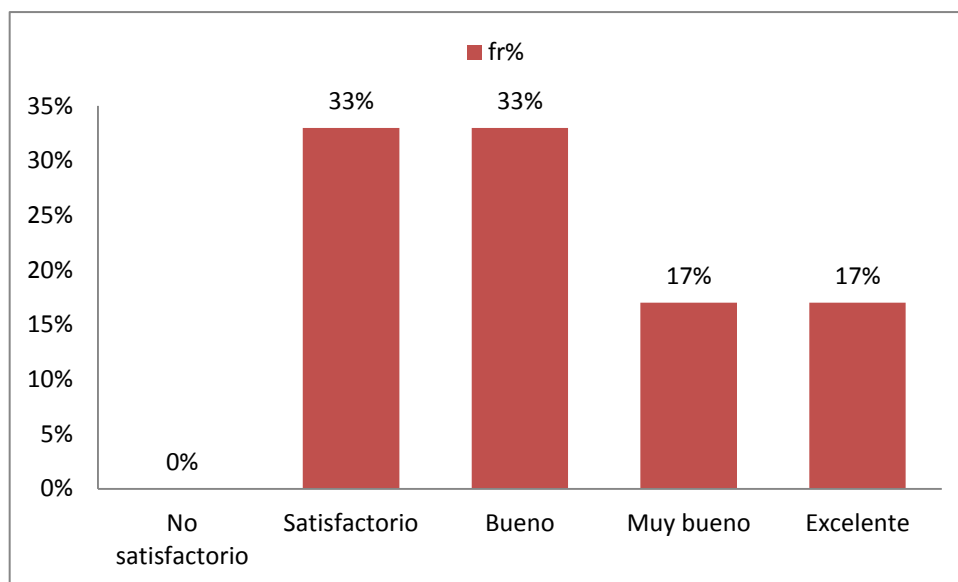
Comentario: se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os del servicio de UTI posee un desempeño Muy Bueno, con un porcentaje del 60%.

TABLA N°4 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL SERVICIO DE MATERNIDAD.

CALIFICACION	fa	fr%
No satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	2	33%
Bueno	2	33%
Muy bueno	1	17%
Excelente	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica) Res. 194/95, utilizado por las autoras del estudio.

GRÁFICO N° 4



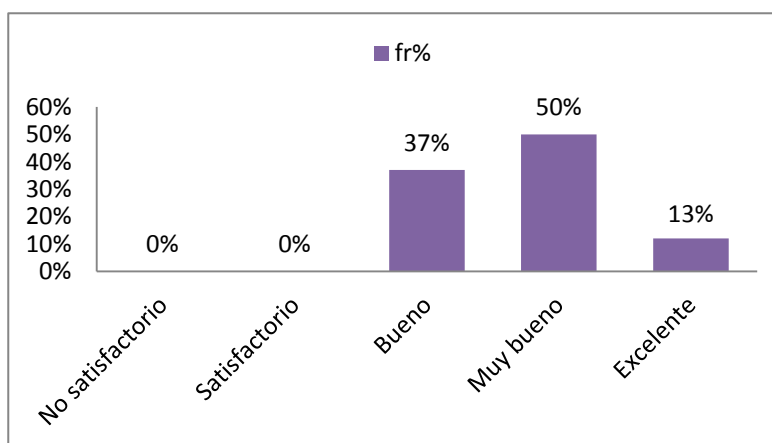
Comentario: se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os del servicio de Maternidad posee un desempeño Satisfactorio y Bueno en un 33% y Muy Bueno y Excelente con un 17%.

TABLA N°5 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL SERVICIO DE GUARDIA.

CALIFICACION	fa	fr%
No satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	0	0%
Bueno	3	37%
Muy bueno	4	50%
Excelente	1	13%
Total	8	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica) Res. 194/95, utilizado por las autoras del estudio.

GRÁFICO N° 5



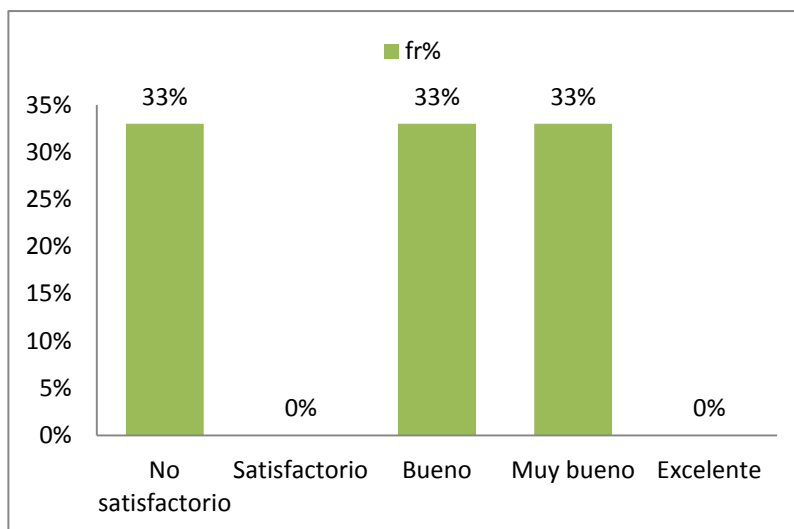
Comentario: se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os del servicio de Guardia posee un desempeño Muy Bueno con un 50%, Bueno 37 % y un 13 % con un desempeño Excelente.

TABLA N°6 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL SERVICIO DE TRASLADO.

CALIFICACION	fa	fr%
No satisfactorio	1	33%
Satisfactorio	0	0%
Bueno	1	33%
Muy bueno	1	33%
Excelente	0	0%
Total	3	99%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica) Res. 194/95, utilizado por las autoras del estudio.

GRÁFICO N°6



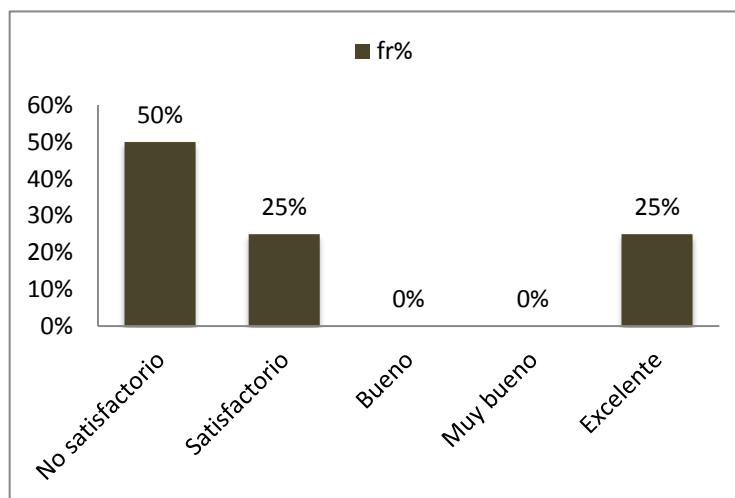
Comentario: Se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os del servicio de Traslado posee un desempeño Muy Bueno, Bueno y No Satisfactorio con un 33% cada uno.

TABLA N°7 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL SERVICIO DE CONSULTORIOS EXTERNOS

CALIFICACION	fa	fr%
No satisfactorio	2	50%
Satisfactorio	1	25%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Excelente	1	25%
Total	4	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica) Res. 194/95 utilizado por las autoras del estudio.

GRÁFICO N°7



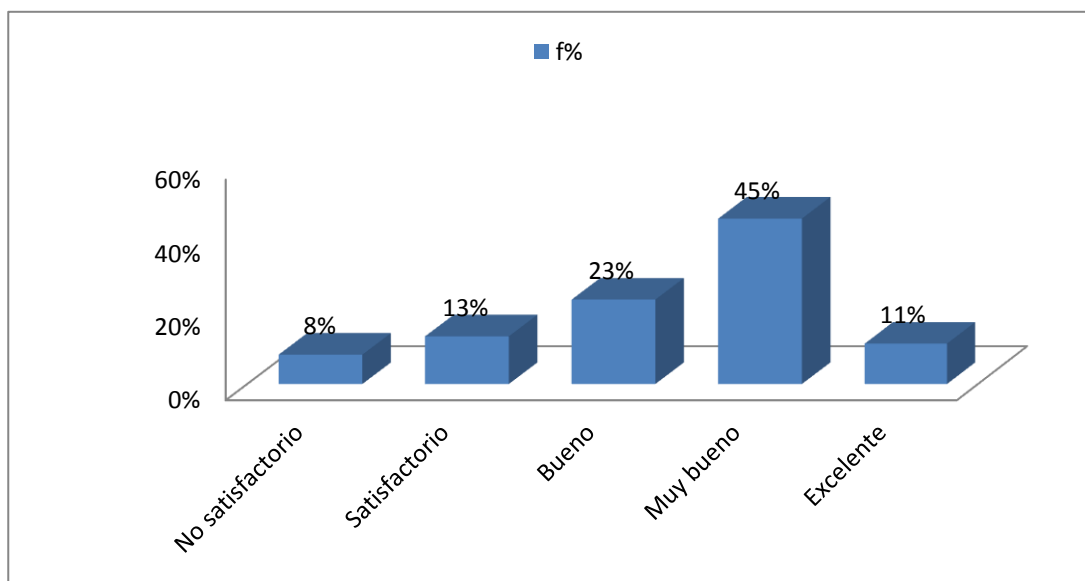
Comentario: se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os del servicio de Consultorio Externo posee un desempeño No satisfactorio con un 50%, Satisfactorio y Excelente con un 25% cada una respectivamente.

TABLA N°8 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CALIFICACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Calificación	fa	f%
No satisfactorio	3	8%
Satisfactorio	5	13%
Bueno	9	23%
Muy bueno	17	45%
Excelente	4	11%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante formulario de desempeño (Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Medica) Res. 194/95 utilizado por las autoras del estudio.

GRAFICO N°8



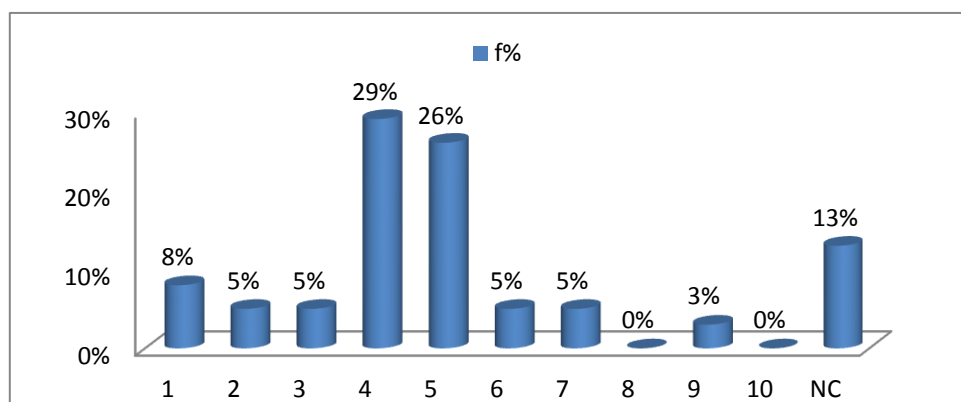
Comentario: se puede observar que el desempeño de los enfermeras/os que trabajan en el Hospital Malargüe, posee un desempeño Muy Bueno con un 45%, Bueno con un 23%, satisfactorio con 13%, Excelente con un 11%, y un 8% correspondiente a No Satisfactorio.

TABLA N°9 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SEGÚN PUNTAJE DE PROFESIONES ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

PUNTAJE	fa	f%
1	3	8%
2	2	5%
3	2	5%
4	11	29%
5	10	26%
6	2	5%
7	2	5%
8	0	0%
9	1	3%
10	0	0%
NC	5	13%
TOTAL	38	99%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRAFICO N° 9



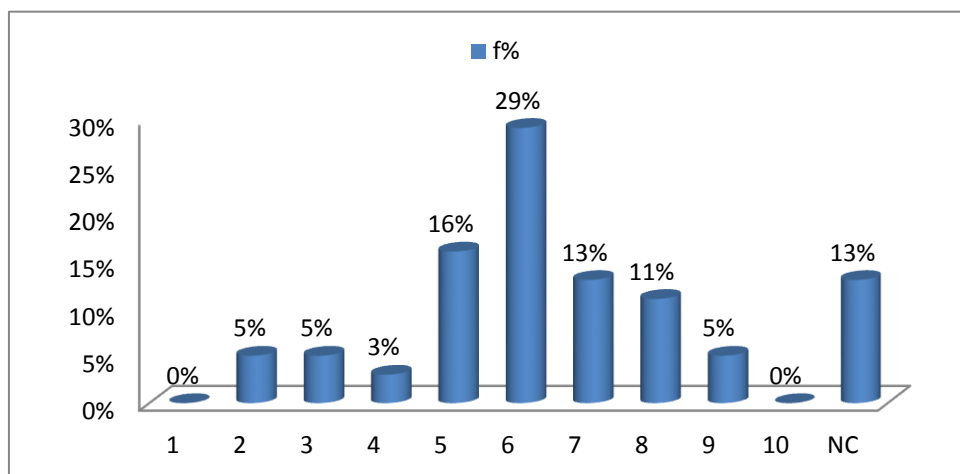
Comentario: Podemos observar que de un total de 38 enfermeros el 29% se orienta hacia profesiones Administrativas y Contables con un puntaje de 4 /10. Y un 26% con un puntaje de 5/10.

TABLA N°10 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SEGÚN PUNTAJE DE LAS PROFESIONES HUMANISTICAS Y SOCIALES.

PUNTAJE	fa	f%
1	0	0%
2	2	5%
3	2	5%
4	1	3%
5	6	16%
6	11	29%
7	5	13%
8	4	11%
9	2	5%
10	0	0%
NC	5	13%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRAFICO N°10



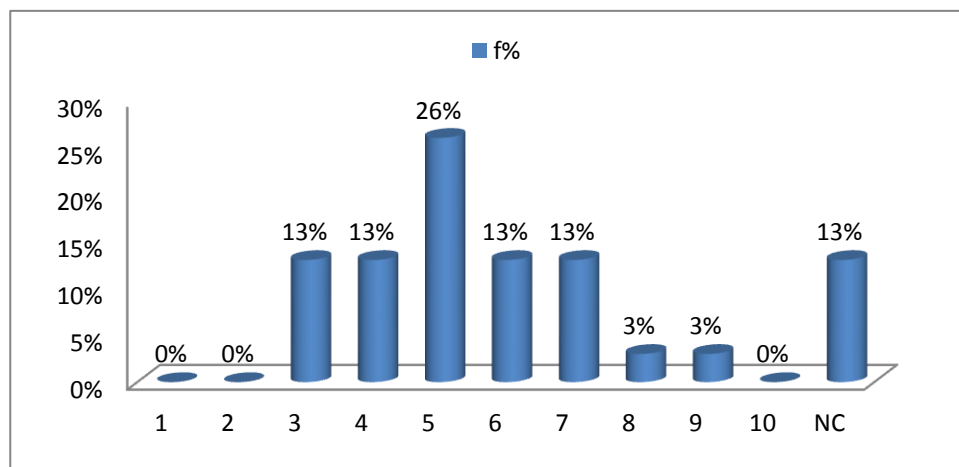
Comentario: Podemos observar que de un total de 38 enfermeros el 29% se inclina hacia las Profesiones Humanísticas y Sociales con un puntaje de 6/10, seguida de un 16% con un puntaje de 5/10 y un 13 % corresponde al puntaje 7/10 y NC (no contesta) respectivamente.

TABLA N°11 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SEGÚN PUNTAJE DE LAS ACTIVIDADES ARTISTICAS.

PUNTAJE	fa	f%
1	0	0%
2	0	0%
3	5	13%
4	5	13%
5	10	26%
6	5	13%
7	5	13%
8	1	3%
9	1	3%
10	0	0%
NC	5	13%
TOTAL		100%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRAFICO N°11



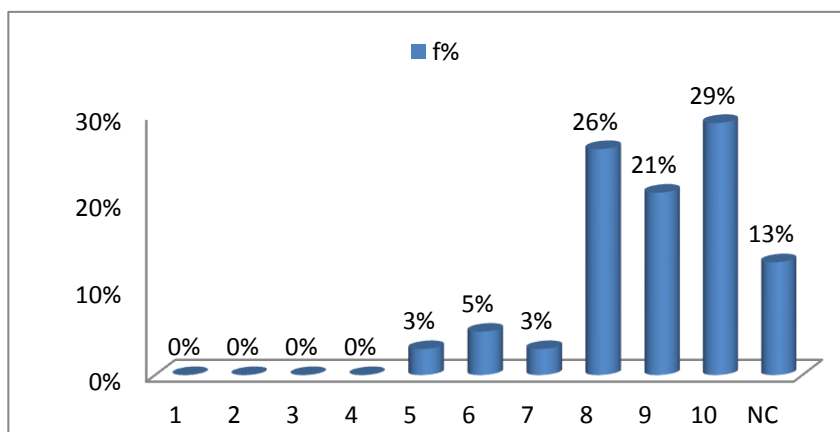
Comentario: Podemos observar que de un total de 38 enfermeros el 26% se destaca hacia las Actividades Artísticas con un puntaje de 5/10.

TABLA N°12 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SEGÚN PUNTAJE DE LAS PROFESIONES DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD.

PUNTAJE	fa	f%
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	1	3%
6	2	5%
7	1	3%
8	10	26%
9	8	21%
10	11	29%
NC	5	13%
TOTAL	38	100%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRAFICO N°12



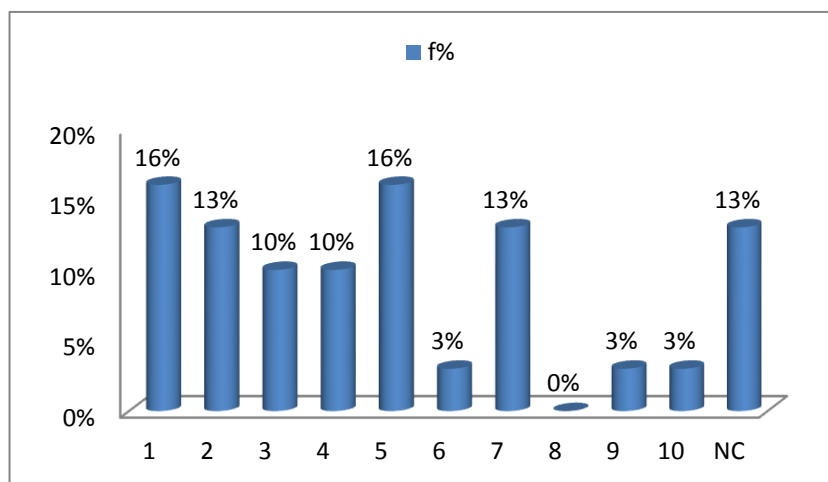
Comentario: Podemos observar que de un total de 38 enfermeros el 29% se orienta a las Profesionas de Medicina y ciencias de La Salud con un puntaje de 10/10, seguida de un 26% con un puntaje de 8/10 y un 21 % corresponde al puntaje 9/10 y 13% NC(no contesta) .

TABLA N°13 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SEGÚN PUNTAJE DE LAS PROFESIONES DE INGENIERIA E INFORMATICA.

PUNTAJE	fa	f%
1	6	16%
2	5	13%
3	4	10%
4	4	10%
5	6	16%
6	1	3%
7	5	13%
8	0	0%
9	1	3%
10	1	3%
NC	5	13%
TOTAL		100%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRAFICO N°13



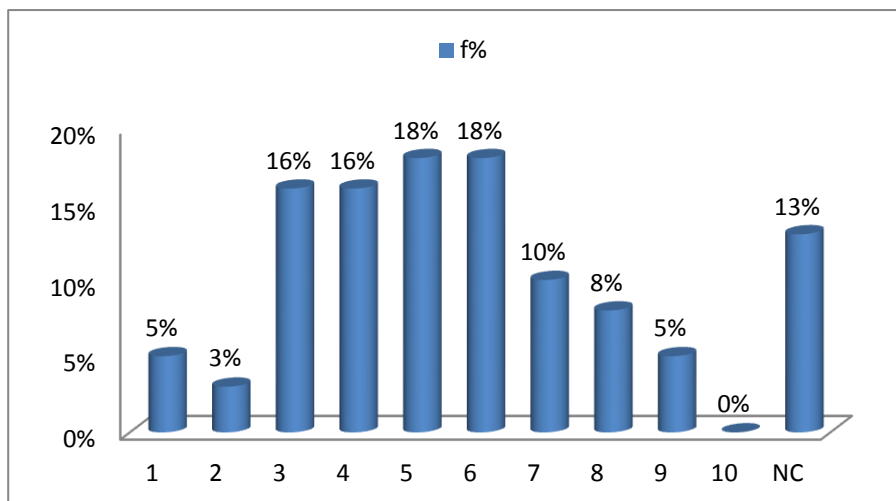
Comentario: Podemos observar que de un total de 38 enfermeros el 16% se orienta hacia las Actividades de Ingeniería e informática con un puntaje de 1/10 y 5/10, seguida de un 13% con un puntaje de 2/10, 7/10 y NC (no contesta) respectivamente.

TABLA N°14 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SEGÚN PUNTAJE DE LAS PROFESIONES DE DEFENSA Y SEGURIDAD.

PUNTAJE	fa	f%
1	2	5%
2	1	3%
3	6	16%
4	6	16%
5	9	23%
6	1	3%
7	3	7%
8	3	7%
9	1	3%
10	1	3%
NC	5	13%
TOTAL		99%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRAFICO N°14



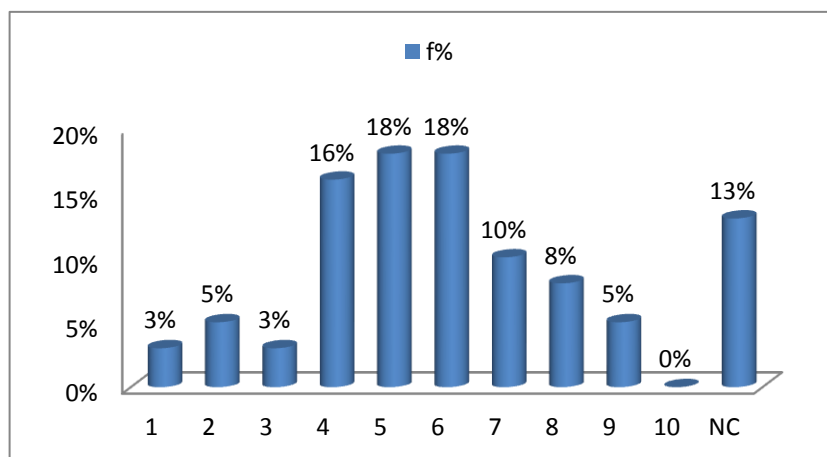
Comentario: Podemos observar que de un total de 38 enfermeros el 18% se destaca hacia las Actividades de Defensa y Seguridad, con un puntaje de 5/10 y 6/10, seguida de un 16% con un puntaje de 3/10 y 4/10 y un 13% corresponde al puntaje NC(no contesta) .

TABLA N°15 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL, SEGÚN PUNTAJE DE LAS PROFESIONES DE LAS CIENCIAS PURAS Y AGRARIAS.

PUNTAJE	fa	f%
1	1	3%
2	2	5%
3	1	3%
4	6	16%
5	7	18%
6	7	18%
7	4	10%
8	3	8%
9	2	5%
10	0	0%
NC	5	13%
TOTAL	38	99%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRÁFICO N°15



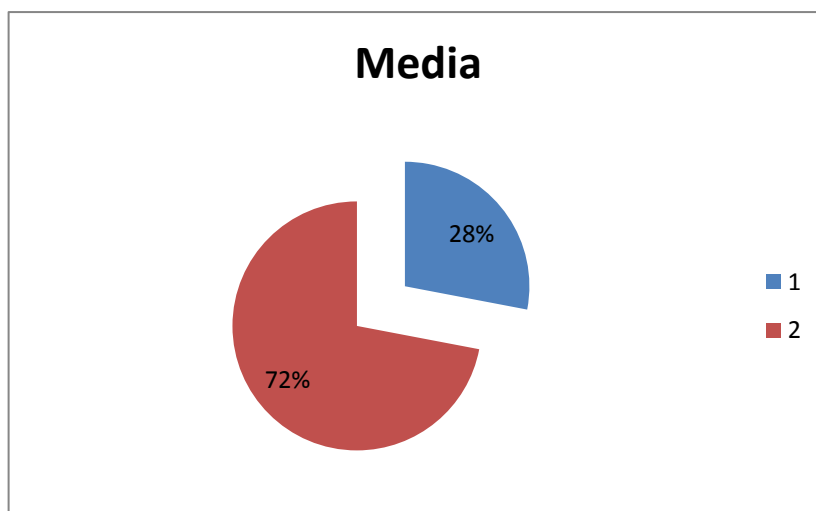
Comentario: Podemos observar que de un total de 38 enfermeros el 18% se orienta hacia las profesiones de Ciencias Pura y Agrarias con un puntaje de 5/10 y 6/10, seguida de un 16% con un puntaje de 4/10 y un 13% corresponde al puntaje NC(no contesta) respectivamente.

TABLA N°16 EN RELACION A LA MEDIA DE “SI TIENEN” O “NO TIENEN” ORIENTACION VOCACIONAL HACIA LAS PROFESIONES DE MEDICINA Y SALUD.

Vocación	Media
tiene (1)	28%
no tiene (2)	72%
Total	100%

Fuente: Datos obtenidos del resultado de la encuesta del Test vocacional psicotécnico obtenida on-line (<http://www.psicotenicostest.com/default.asp>).

GRAFICO N°16



Comentario: La media corresponde a un 28% de un total de 38 enfermeros, de los cuales 11 se orientan hacia la vocación de Medicina y Ciencia de la Salud, 24 se distribuyen entre las distintas profesiones que fueron estudiadas.

ANALISIS BIVARIADO

TABLA N° 1 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO DE PEDIATRÍA Y NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación Antigüedad Laboral	No Satisfactorio (0-30)	Satisfactorio (31-39)	Bueno (40-48)	Muy Bueno (49-57)	Excelente (58-65)
(0-10)				6	
(11-20)				0	
(21-30)				0	
(+30)				0	

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

TABLA N° 2 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO DE CLINICA MEDICA DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación Antigüedad Laboral	No Satisfactorio (0-30)	Satisfactorio (31-39)	Bueno (40-48)	Muy Bueno (49-57)	Excelente (58-65)
(0-10)	1	0	1	3	0
(11-20)	0	0	0	0	0
(21-30)	0	0	0	0	1
(+30)	0	0	0	0	0

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

TABLA N° 3 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO DE UTI DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación Antigüedad Laboral	No Satisfactorio	Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	(0-30)	(31-39)	(40-48)	(49-57)	(58-65)
(0-10)	0	0	2	3	0
(11-20)	0	0	0	0	0
(21-30)	0	0	0	0	0
(+30)	0	0	0	0	0

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

TABLA N° 4 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO DE MATERNIDAD DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación Antigüedad Laboral	No Satisfactorio	Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	(0-30)	(31-39)	(40-48)	(49-57)	(58-65)
(0-10)	0	2	2	0	1
(11-20)	0	0	0	1	0
(21-30)	0	0	0	0	0
(+30)	0	0	0	0	0

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

TABLA N° 5 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO DE GUARDIA DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación Antigüedad Laboral	No Satisfactorio	Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	(0-30)	(31-39)	(40-48)	(49-57)	(58-65)
(0-10)	0	0	2	2	0
(11-20)	0	0	1	1	0
(21-30)	0	0	0	1	1
(+30)	0	0	0	0	0

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

TABLA N° 6 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO DE TRASLADO DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación Antigüedad Laboral	No Satisfactorio	Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	(0-30)	(31-39)	(40-48)	(49-57)	(58-65)
(0-10)	0	0	0	0	0
(11-20)	0	0	0	1	0
(21-30)	1	0	1	0	0
(+30)	0	0	0	0	0

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

TABLA N° 7 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO DE CONSULTORIO EXTERNO DEL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación	No Satisfactorio	Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente
Antigüedad Laboral	(0-30)	(31-39)	(40-48)	(49-57)	(58-65)
(0-10)	0	1	0	0	0
(11-20)	0	0	0	0	0
(21-30)	2	0	0	0	1
(+30)	0	0	0	0	0

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

TABLA N° 8 EN RELACION DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL MALARGÜE.

Periodo marzo-mayo de 2015.

Calificación	No Satisfactorio	Satisfactorio	Bueno	Muy Bueno	Excelente
Antigüedad Laboral	(0-30)	(31-39)	(40-48)	(49-57)	(58-65)
(0-10)	1	3	7	14	1
(11-20)	0	0	1	3	0
(21-30)	3	0	1	1	3
(+30)	0	0	0	0	0

Fuente: Datos obtenidos mediante el formulario de Desempeño Laboral (Manual de Calidad), analizado por las autoras del estudio.

CAPITULO V. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y PROPUESTAS.

1. Observando los resultados obtenidos vemos que de un porcentaje del 100%, equivalente a una muestra de 38 enfermeros, que trabajan en el Hospital Malargüe (En los servicios de Pediatría, Clínica Médica, UTI, Maternidad, Guardia, Traslado y Consultorios Externos) que participaron de este estudio.

Podemos decir que: el desempeño general de los mismos corresponde a: Un desempeño Excelente, el 11% de la muestra; un desempeño Muy Bueno, el 45% de la muestra; Bueno, un 23% de la muestra; Satisfactorio un 13% y No Satisfactorio el 8% de la muestra distribuido entre los diferentes servicios.

2. Del análisis individual de los siete servicios y en relación al puntaje obtenido en la calificación de desempeño (a Mayor Puntaje Mayor Calificación) y cuya escala califica de la siguiente manera: Excelente, Muy Bueno; Bueno; Satisfactorio y No satisfactorio; se destaca en primer lugar.
 - I) Servicio de pediatría: Con un desempeño Muy bueno correspondiente a un 100% de su personal.(6 enfermeras/os)
 - II) Servicio de Clínica Médica con un desempeño Excelente en un 17%, Muy Bueno el 50% y Bueno un 17% de su personal. (6 enfermeras/os)
 - III) Servicio de UTI con un desempeño Muy bueno en un 60% y Bueno en un 40% de su personal. (5 enfermeras/os)
 - IV) Servicio de Maternidad con un desempeño Excelente en un 17%, Muy bueno un 17%, Bueno un 33% y Satisfactorio también en un 33% de su personal. (6 enfermeras/os)
 - V) Seguido por el servicio de Guardia, que presentó en desempeño Excelente con un 12%, Muy bueno un 50% y Bueno con un 37% de su personal. (8 enfermeras/os)

- VI) A continuación, El servicio de Traslado con un desempeño Muy Bueno en un 33%, Bueno en un 33% y No Satisfactorio También en un 33% de su personal. (3 enfermeras/os)
- VII) Y por último el servicio de consultorios Externos, con un desempeño Excelente en un 25%, satisfactorio, en un 25% y No satisfactorio en un 50% de su personal. (4 enfermeras/os).

3. Con respecto al análisis del Test de orientación vocacional en cual se tuvieron en cuenta las profesiones (Administrativas y Contables; Humanísticas y Sociales; Actividades Artísticas; Medicina y Ciencias de la Salud; Ingeniería e Informática; Defensa y Seguridad y Ciencias Puras, Agrarias y Medio ambiente). Y teniendo en cuenta la calificación del 1 a 10 a Mayor puntaje Mayor orientación vocacional y perfil hacia esa profesión.

Se tuvieron en cuenta las orientaciones relacionadas a: Medicina y Ciencias de la Salud, de donde se obtuvo el siguiente resultado; de 33 enfermeras/os participantes, 11 obtuvieron un puntaje de 10/10 correspondiente a un 29% del total de la muestra; 8 enfermeros tuvieron un puntaje de 9/10, correspondiente al 21 %; 10 enfermeros obtuvieron un puntaje de 8/10 correspondiente al 26% y con un puntaje de 7/10 solo 1 enfermero o sea que la mayoría de las/os enfermeros(30) tienen una orientación vocacional hacia las profesiones en las que se desarrollan.

En cuanto a las Profesiones Humanísticas y Sociales, el resultado fue: que de 33 enfermeras/os a los que se les realizó el test vocacional. 2 Enfermeras/os obtuvieron un puntaje de 9/10 correspondiente a un 5% de la muestra; 4 tuvieron un puntaje de 8/10 y un porcentaje del 11% y con un puntaje de 7/10, 5 enfermeros correspondientes a un 13% del total de la muestra, o sea que un total de 11 enfermeras/os tienen una puntuación con una elevada orientación hacia éstas profesiones.

4. Los intereses de los algunos de las enfermeras/os hacia las profesiones Administrativas y Contables; Actividades Artísticas; Ingeniería e Informática; Defensa y Seguridad y Ciencias Puras, Agrarias y Medio ambiente, no proporcionaron datos significativos para el estudio.
5. Del análisis de las tablas bivariadas, donde se tienen en cuenta las variables de antigüedad laboral y desempeño profesional de los enfermeros del Hospital Malargüe, se pone de manifiesto que a mayor antigüedad menor desempeño laboral.
6. Del análisis de los resultados de Desempeño Laboral, vocación y perfil profesional, podemos decir que se obtiene un mayor desempeño cuando el empleado tiene vocación de servicio y perfil para la tarea en la cual se desempeña.

RECOMENDACIONES

- 1) Recomendar la realización de un test vocacional, al ingreso de los aspirantes para las carreras de enfermería, para lograr una buena elección en su futuro laboral y profesional.

Los recursos humanos con nuevos perfiles, competencias e incumbencias profesionales que habilitan a desarrollar actividades en áreas no convencionales (salud, familia y comunidad) donde es factible ejercer funciones independientes complementadas por las acciones delegadas. Sin duda, el eje central del proceso de cambios es la acreditación de conocimientos (título) que habilita a un desempeño profesional autónomo.

- 2) Recomendar a directivos y personal de recursos humanos, que el personal de nuevo ingreso sin experiencia, se reclute en periodos no menores a 6 meses, mediante el adiestramiento en los diferentes servicios del nuevo ámbito laboral. Al terminar cada periodo, el jefe de cada servicio realizará una evaluación de desempeño, luego de cumplir el periodo estipulado.

Para finalizar se realizara una comparación de las evaluaciones obtenidas, para determinar en qué servicio el enfermero/a se destacó en su desempeño, así se obtendrá el perfil personal adecuado, teniendo en cuenta una entrevista personal con el mismo.

- 3) Recomendar a las autoridades y directivos del servicio de salud, los Jefes de servicios y/o Unidades una evaluación pre-ingreso que incluya un test de orientación vocacional, ya que aquel individuo que no tenga vocación para una actividad, funcionará por debajo de lo esperado, comparado con el que sí la tenga.

- 4) Recomendar la realización de una evaluación de Desempeño periódicamente a los jefes de Servicio: Ya que, la evaluación de desempeño ayuda a implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la posibilidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afectan a la persona en el desempeño del cargo.

La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

- 5) Dar a conocer al personal de enfermería de manera individual, una retroalimentación con respecto a su desempeño.

Es muy importante el respeto como personas individuales y reales, elógielos si es necesario y llámale la atención de ser necesario, ya que esto ayudará a considerar los cambios a realizar tanto a nivel personal como a nivel de servicio de atención, mediante reuniones de servicio mensual o trimestral.

- 6) Proponer a la Jefa/o de Departamento de Enfermería y-o Jefas de Servicios, la Incentivación a los enfermeros a desarrollar sus aptitudes y actitudes, según su perfil, a través de educación continua, especializaciones, etc., para considerar reacomodación de puesto de trabajo, o la oportunidad de desempeñarse en el servicio en que se sienta más cómodo, en caso de que el mismo no esté satisfecho o no rinda al desempeñarse.

- 7) Sugerir la realización de un estudio, que indique las causas por las cuales se ve afectado el Desempeño laboral de los enfermeros de mayor antigüedad laboral.

- 8) Sugerir al personal de recurso humano, que fortalezcan la comunicación interpersonal e interdisciplinaria de todos los servicios, debido a la importancia de establecer pautas claras y concisas en el momento de brindar un buen servicio de atención.

*Motivándolos como equipo, ayudándoles a comprender cuán importante es su trabajo y el cumplimiento del mismo para el servicio,

*Manteniendo un ambiente Laboral, Feliz, Limpio y Divertido, dejándolos participar en la toma de decisiones en lo que respecta a la asignación de las tareas a realizar, comenzando el día con una charla en equipo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1. Registro del Ministerio de Salud y Acción Social.** Decreto 1269. Resolución (MS y AS) N°194. 20 de julio de 1992.
- 2. ALFONSO, MZ.** “La Formación en Gestión de Recursos Humanos: Factor clave en el Perfeccionamiento Empresarial”. 2004.
- 3. GUERRERO, LOZANO, BERNARDO.** “Evaluación del Desempeño Más allá del Ritual.” Edición. Abril-Junio de 1996.p. 288- 35.
- 4. FIGUEROA, LANFRANCO JOSE.** “Evaluación de Desempeño”. Consultado en Website: <http://www.monografia>.
- 5. PERPETUA, SABRINA.** “La vocación como base de un futuro profesional exitoso”. Escritos de la Facultad (ISSN: 1669- 2306). Vol. N°81; Marzo 2013; Bs. As. Argentina.
- 6. INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.** “Una metodología de diseño curricular para programas de formación profesional por competencias.” Consultado: <http://www.insaforp.org>. San Salvador, 2001.
- 7. CABALLERO GONZÁLEZ JE.** “Análisis del perfil del egresado de la carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana.” Rev. Cubana Educ Med Super, 2000; 14(1):10-6.
- 8. ANCHETA E.** “Historia de la Enfermería Cubana.” La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2002. p33-5.
- 9. ROCHA E.** “Competencia Requerida en los Profesionales de la Educación a Distancia en México.” Presentado en la Conferencia Internacional de Educación a Distancia en Florida, EUA, Junio. 1999.
- 10. CABALLERO GONZÁLEZ JE.** “Análisis del perfil del egresado de la carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana.” Rev Cubana Educ Med Super, 2000; 14(1):10-6.
- 11. UNESCO** (1998) Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. Conferencia Mundial sobre la Educación superior.

- 12. RABÍ M.** “La formación de médicos y cirujanos durante los siglos XVI a XIX: Las Escuelas Prácticas de Medicina y Cirugía en el Perú.” Facultad medica 2006; 67(2):173-83.
- 13. CAZORLA TÁLLERI A.** “La formación pre-profesional universitaria.” HONTANAR. 2000;4(1):5-16.
- 14. GARCÍA-HUIDOBRO DM, NÚÑEZ FV, VARGAS PI, ASTUDILLO SM, HITSCHFELD MA, GENNERO RR.** “Expectativas de estudiantes de medicina de pregrado en relación al perfil de médico esperado.” Rev Méd Chile. 2006; 134(8):947-54.

ANEXO N°1

TABLA MATRIZ- DATOS GENERALES- VARIABLES EPIDEMIOLOGICAS

ENF .	SEXO		EDAD					ANTIGÜEDAD LABORAL			
	F	M	(20-30)	(31-40)	(41-50)	(51-60)	(+60)	(0-10)	(11-20)	(21-30)	(+30)
1	X		X					X			
2		X		X				X			
3	X		X					X			
4	X			X				X			
5	X		X					X			
6											
7	X		X					X			
8	X		X					X			
9	X		X					X			
10		X		X				X			
11											
12		X			X			X			
13	X				X				x		
14	X		X					X			
15	X		X					X			
16	X			X				X			
17	X				X				x		
18	X					X				X	
19	X			X				X			
20	X					X				X	
21	X		X					X			
22	X			X					x		
23	X				X			X			

24	X			X				X			
25	X				X			X			
26		X		X				X			
27	X			X				X			
28	X					X		X			
29	X				X			X			
30	X		X					X			
31	X					X				X	
32											
33		X				X				X	
34											
35	X				X				x		
36	X		X					X			
37		X	X					X			
38		X				X				X	

**ANEXO 6.TABLA MATRIZ DE PUNTAJE
DE EFERMEROS CON VOCACION EN
INGENIERIA E INFORMATICA**

PUNTAJE	ENFERMEROS																																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38					
1							X							X			X	X								X												X					
2	X				X								X							X																			X				
3								X																X		X															X		
4									X	X																X												X					
5			X	X										X		X																											
6																																										X	
7		X										X																															
8																																											
9																																											
10																																											
NC						X					X						X																										

**ANEXO 7. TABLA MATRIZ DE
PUNTAJE DE EFERMEROS CON
VOCACION EN DEFENSA Y
SEGURIDAD**

PUNTAJE	ENFERMEROS																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38				
1																			X																							
2				X											X																											
3					X																																					
4													X	X					X			X									X						X					
5	X	X	X						X													X		X		X																
6							X	X	X						X								X		X																	X
7																						X		X						X						X						
8																															X									X	X	
9												X								X																						
10																																										
NC						X				X							X																					X		X		

**ANEXO 8. TABLA MATRIZ DE PUNTAJE DE
EFERMEROS CON VOCAION EN CIENCIAS
PURAS Y AGRARIAS**

PUNTAJE	ENFERMEROS																																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38							
1				X									X																																
2			X																																										
3					X										X												X		X									X		X					
4	X								X											X			X																	X					
5							X			X		X		X	X				X	X								X														X			
6																																													
7		X																																											
8								X																																					
9																																													
10																																													
NC						X					X							X																											

