AAR6990

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

Perfil de competencias en el personal de enfermería que aspira a ingresar en el Hospital Pediátrico Dr. Elías Toro.

Presentado por:
Lcda. LUISA MAESTRE

Para optar al título de:
Especialista en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud

Tutor:
LIC. LUIS GALINDO TOBIO

Caracas, Octubre del 2008.

#3020

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

DIRECCIÓN DE POSTGRADO

GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado denominado **PERFIL DE COMPETENCIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ASPIRA INGRESAR EN EL HOSPITAL PEDIÁTRICO Dr. ELÍAS TORO DEL SEGURO SOCIAL EN EL AÑO 2008,** presentado por la ciudadana **MAESTRE LUISA DEL CARMEN** , titular de la Cédula de Identidad N° **4.437.224,** para optar al grado de **ESPECIALISTA EN GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD,** considero que dicho Trabajo Especial de Grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas, a los 28 días del mes de Octubre del 2008.

_____

LIC. LUIS EDUARDO GALINDO TOBIO
C.I. 5.579.353

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a las autoridades de la Universidad Católica Andrés Bello por la oportunidad de realizar este postgrado, en especial al profesor Miguel Leal, por el interés y la dedicación para llevar a feliz término nuestras aspiraciones académicas.

A todos los profesores que tuve oportunidad de conocer en este proceso de aprendizaje, gracias por su dedicación y constancia.

A mi tutor, el Profesor Luís Galindo Tobío, por el esfuerzo y el interés puesto en todo el proceso de realización de este trabajo, con su constancia y perseverancia me ayudo a desarrollar una visión diferente del mismo.

A mis compañeros de trabajo, el personal de Enfermería del Departamento por su amplia colaboración durante la recolecta de datos para el desarrollo de la presente tesis; especialmente, a mis compañeras las Licenciadas: Marisol Bonalde, Reina Campos, Rita Brito, Maritza Machado, Gladys Colmenares, María Merchan,Mirellla Mallorga,sin ustedes esto no podría ser hoy una realidad, por ello, muchas gracias.

A mi compañera inseparable la licenciada Elizabeth Contreras, gracias por compartir conmigo este recorrido en la búsqueda de ser cada vez mejores, nunca lo olvidaré.

A mi hijo Anthony Escalona por haber tenido la paciencia de esperar a que culmine mis estudios..

A mi madre María Maestre y mi hermano Antonio , espero que desde el CIELO me estén viendo y se sientan muy orgullosos de mi..

A mi esposo Rafael Escalona por su apoyo incondicional, lo que me ha permitido dedicarme a perseguir mis sueños. A mi hermana Gladys, por estar siempre, siendo amiga y compañera, a mi suegra Mercedes Zerpa, unas simples gracias nunca serán suficientes. A ustedes tres, en especial, les dedico este trabajo.

A mi sobrina Gledys Reyes, por estar siempre pendiente de mis estudios

A la Licenciada Belkis Miranda, por su valiosa colaboración en la culminación de mi tesis, Muchas gracias, sin su ayuda no hubiera llegado al final en el tiempo pautado".GRACIAS"

Finalmente, debo agradecerle a Dios por darme la oportunidad, el empeño, la constancia y el deseo de perseverar hasta convertir este sueño hoy en una realidad.

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION DE POSTGRADO
Especialización en Gerencia de Servicios de Salud

PERFIL DE COMPETENCIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE ASPIRA INGRESAR EN EL HOSPITAL PEDIÁTRICO Dr. ELÍAS TORO DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGURO SOCIAL

Trabajo de Grado

AUTOR: LUISA MAESTRE

Tutor: Luis Galindo
Fecha: Julio, 2008

RESUMEN

El termino competencia tiene distintas acepciones y su utilización varia dependiendo de que se aluda al mundo laboral, empresarial, del derecho, la educación o de la formación. El presente trabajo de investigación fue un estudio que se enmarco dentro del tipo de investigación descriptiva basada en un diseño de corte transversal y de campo, que tenía como objetivo Determinar el perfil de competencia en el personal de enfermería que aspira ingresar en el Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro" durante el primer semestre del 2008, lo que comprendió un grupo de 20 profesionales de enfermería. Se les aplicó a los sujetos en estudio un cuestionario para determinar, el perfil de competencia diseñado por la investigadora, el cual se tipifico por la metodología de pruebas paralelas, se obtuvieron coeficientes de correlación promedio de 0,673771227 para la validez y de 0,42 para la confiabilidad de la prueba. Los resultados obtenidos arrojaron que el 75% de los profesionales de enfermería en estudio presento un nivel medio de conocimiento, y un 25% en un nivel alto. Atraves del estudio de los perfiles psicográficos del grupo que conformaron la población en estudio, la investigadora pudo concluir que se detectaron debilidades en la aplicación de algunos procedimientos de enfermería

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 1. Valores de Coeficiente de correlación por dimensión del Cuestionario del perfil de competencia 57

Cuadro N° 2. Experiencia Laboral 58

Cuadro N° 3. Medias y desviaciones estándar por cada dimensión de los Resultados del Cuestionario del perfil de competencias aplicado al profesional de enfermería del Hospital Pediátrico Dr. Elías Toro Primer Semestre 2008. 59

Cuadro N° 4. Escala Normalizada para las dimensiones del Cuestionario Del perfil de competencia aplicado al Profesional de enfermería del Hospital Pediátrico Dr. Elías Toro". Primer semestre 2008 59

Cuadro N° 5. Experiencia laboral de 0a1 año y de 2ª 3años Primer Semestre 2008 60

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Distribución por género del profesional de enfermeríai. Primer Semestre 2008

INDICE

AGRADECIMIENTOS iii
RESUMEN v
LISTA DE CUADRO vi
LISTA DE GRAFICOS vi
INTRODUCCION 9

CAPITULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema 8
Objetivos de la Investigación 9
Objetivo General 13
Objetivos Específicos 14
Justificación de la Investigación 14
Alcance y Limitaciones de la Investigación 16

CAPITULO II: MARCO TEORICO

Marco Organizacional

Reseña Institucional 17
Misión y Visión del Hospital 20
Misión, Visión y Objetivos Generales del Hospital Pediátrico Dr. Elías Toro 20

Marco Teórico

Antecedentes de la Investigación
Bases Teóricas 24
Definición de términos básicos 44
Variables 46
Bases Legales

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

Diseño y Tipo de Investigación 48

Población de estudio 50

Recolección, procesamiento y análisis de datos de la investigación 59

CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS 65

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 66

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 70

INTRODUCIÓN

El siguiente trabajo ha sido realizado con la finalidad de de aportar a la Institución Pediátrica Dr. Elías Toro. IVSS, un instrumento que sirva para que el hospital comience a prestar atención a las competencias de sus Trabajadores, puestos de que somos una organización, donde las especialidades de las ciencias de la salud, impone a quienes la practican un importante reto: un alto grado de competencia.

Los profesionales enfermería tienen que dominar el arte y la ciencia de la salud, así como estar preparado para la planificación estratégica aplicada a la gerencia de los servicios de salud y asimilar las exigencias que a su práctica le imponen las particularidades de la vida.

El profesional de enfermería se desempeña en el ámbito hospitalario se enfrentan a situaciones comunes a la practica y a las exigencias de la selección de recursos humanos, el profesional de enfermería debe entender los diferentes ambientes de los servicios es y sus disímiles riesgos, estar preparado para trabajar con vidas humanas y tener un amplio conocimiento de las enfermedades como prevenirlas y ayudar al paciente a que sepa de su afección cuando se presente

Para cumplir con estas funciones, el hospital debe contar con profesionales de enfermería que continuamente estén en un constante aprendizaje, como parte de las exigencias del perfil de competencia del profesional de enfermería, dentro del hospital existe la motivación constante de su personal para cumplir la misión, y visión que se tiene planteada, respetando los valores organizacionales como principios de nuestros antepasados, analizando las fortalezas y debilidades para poder controlar con antelación, para así aplicar la estrategia a utilizar

1. PROBLEMA

1 Planteamiento del problema

El termino competencia tiene distintas acepciones y su utilización varia dependiendo de que se aluda al mundo laboral, empresarial, del derecho, de la educación o de la formación. En Europa, son mucho los comentaristas que hoy en día se muestran de acuerdo acerca de los problemas y retos a que se tendrán que enfrentar la empresa y organizaciones en el resto de esta década, predicen unos cambios todavía más rápidos que los que se producen en nuestros turbulentos días actuales y también esbozan un cuadro en el que la competencia de hoy parecerá un juego de niños comparada con la batalla por los clientes que se van a entablar a escala mundial en un próximo futuro.

.En Venezuela no escapa a esta realidad, lo cual obliga a sus organizaciones a replantearse hacia donde han dirigido sus esfuerzos, para redefinir las directrices que contribuirán a disminuir los niveles de incertidumbre que originan estos cambios, derivándose de este proceso empresas mas eficientes, ágiles y capaces de competir en los mercados internacionales, dicho en otras palabras empresas competitivas. En el hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro" competencia es relativo a los cuidados de enfermería, necesarias para el ejercicio de la profesión

En este ámbito, las competencias se definen como las características Individuales (conocimientos, habilidades y actitudes) que permiten a una Persona ejercer su actividad de forma autónoma, perfeccionar permanentemente su práctica y adaptarse a un entorno en constante mutación

Es por lo antes mencionado, que siendo el hospital Pediátrico Dr. "Elías Toro" , tipo III con cobertura a nivel nacional, con Post-grado en cirugía, llama la atención que el personal que ingresa a la institución, esta incurriendo en

fallas que van a repercutir en el usuario pediátrico y en la institución y a su vez recae sobre la adjunta docente, quien tiene que programar talleres, charlas y cursos referentes a la problemática que se genere en el momento, es por esto que se piensa que la falla, se esta dando en la evaluación de los ingresos de enfermería y que existen, pero son muy simples.

En este sentido el departamento docente de enfermería no cuenta de instrumentos que sirvan para conocer el perfil de competencias aplicada a los ingresos de enfermeras para mejorar la calidad y las eficiencias que se pueden repercutir en la institución.

Entonces ¿es necesario aplicar un perfil de competencia aplicable al personal de enfermería que aspire a ingresar en el hospital Elías Toro?.

1. 2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Determinar el perfil de competencias en el personal de enfermería que aspira a ingresar en el Hospital Pediátrico Dr. Elías Toro.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Definir el Perfil de Competencias Ideal de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro".

2. Determinar el Perfil de Competencias Real de los de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro". a través de instrumentos de medición.

3. Identificar las brechas existentes entre el Perfil de Competencias Ideal definido y el Perfil de Competencias Real determinado de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro".

4. Evaluar las brechas identificadas a fin de plantear estrategias o acciones correctivas necesarias a ejecutar para cerrar la brecha existente entre el perfil de competencias real detectado y el ideal, de acuerdo a las necesidades del Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro".

1. 3. Justificación

En toda organización, el recurso humano es un elemento fundamental para llevar a cabo sus objetivos y metas que le permitan alcanzar la misión propuesta, para ello es necesario que este recurso esté capacitado desde el punto de vista profesional, técnico, moral y cultural. Por esto, surge la necesidad en toda empresa de implantar programas de adiestramiento que le permita desarrollar, capacitar y actualizar en su personal, los conocimientos, habilidades y destrezas adecuadas para desempeñar eficazmente las funciones inherentes al cargo.

Dentro de este marco de referencia, el adiestramiento del factor humano es fundamental para lograr el éxito en la organización. Es por ello que el adiestramiento no es un gasto sino una inversión.

En virtud de lo anterior, es conveniente crear e implantar horizontes claros y definidos, en materia de políticas de desarrollo de recursos humanos. En este sentido, la Gerencia de Desarrollo de Recursos Humanos orienta sus acciones hacia el crecimiento intelectual del individuo, valiéndose del

desarrollo de programas que permitan diagnosticar necesidades de adiestramiento de personal, para hacerlo más productivo y alcanzar niveles de excelencia exigidos por la nueva organización.

Relevancia práctica: en estos momentos resulta pertinente la introducción de un instrumento que permita determinar las competencias de las personas que aspiran a ingresar al hospital, y con base a ello establecer mejores criterios de selección de profesionales de enfermería.

Relevancia científica: Al determinar el perfil de competencias requeridas para ocupar puestos en el área de enfermería del hospital se garantiza que la selección de personal se haga mediante la aplicación de un método más científico.

Relevancia Académica: La implementación de un sistema de selección basado en competencias servirá de base para el desarrollo de programas de formación continua orientadora las necesidades del personal de enfermería.

Relevancia Social: Se pueden destacar distintos elementos que influyen en el hecho de que las organizaciones empiecen a prestar atención a las competencias de sus trabajadores, la comparación de éstas con el perfil del capital humano del Personal de Enfermería del Hospital Pediátrico Dr. Elías Toro (HPET), surge entonces por la necesidad que existe en los actuales momentos de ser mas competitivas y estar en consonancia con los cambios que se están presentando en el entorno.

El hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro" es una empresa pública de Servicios, conocimiento público y que ha recibido numerosos cuestionamientos por la insuficiencia del personal de enfermería, muchas veces no acorde a la competencia para la cual fue asignada. Sería de gran

importancia y utilidad que se estudie la posibilidad de diseñar e implementar un sistema de competencias basadas en la Gestión del Conocimiento para así mejorar el rendimiento de su capital humano.

El Sistema de Gestión de Recursos Humanos basado en competencias es uno de los más modernos métodos para lograr la efectividad de los empleados en la consecución de sus objetivos individuales y organizacionales, lo que a su vez redundaría en el éxito y culminación de las funciones del personal y los objetivos de la organización.

La conveniencia de esta investigación radica en que este estudio puede convertirse en el primer paso para establecer un sistema Competencias del Capital Humano basado en la Gestión del Conocimiento en el hospital Pediátrico Dr. Elías Toro. IVSS

1.4 Factibilidad

El trabajo de investigación es factible por cuanto uno tiene los recursos materiales (bibliográficos y documentales), económicos (costeados en su totalidad por la autora y recursos humanos conformados necesarios por el personal de enfermería profesional del hospital Pediátrico " Dr. Elías Toro , orientado para que el investigador logre el objetivo que se ha propuesto.

1.5. Limitaciones: serian que el personal administrativo no presten el apoyo en cuanto a material, cualitativo y cuantitativo que son manejados por el personal de recursos humanos

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Organizacional:

2.1.1 Historia de la organización

El hospital pediátrico "Dr. Elías Toro" nació como una necesidad de disponer de un centro de hospitalización de niños, en un conglomerado como el 23 de enero y sus zonas aledañas que día a día aumentaban en forma alarmante su densidad poblacional. Por otra parte el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales carecía para ese entonces de un hospital de niños. Estamos hablando de los albores con que se inaugura otra etapa de la democracia Venezolana, es decir a partir de 1958.

La edificación que ocupa en la actualidad es la misma de su inicio (1960), salvo, por supuesto, de modificaciones, remodelaciones, etcétera, que se han cumplido a través de los años de acuerdo a las necesidades presentadas .Se dice que ese edificio sirvió de oficina a los ingenieros que levantaron los superbloques del 23 de Enero, para esa época llamado 2 de Diciembre, y que posteriormente fue ocupado para servir a distintas actividades comerciales. Al ser dispuesto su utilización como hospital se escogieron como médicos de planta a un grupo de excelentes pediatras que trabajaban en el hospital José Gregorio Hernández, así como también a un calificado personal de bioanálisis, enfermeras y auxiliares que compartían labores estrictas de orden asistencial. Fue en el año 1971 cuando las autoridades de IVSS le honran con el nombre de "Dr. Elías Toro" ya que antes de esa fecha se le dominaban sencillamente como hospital Pediátrico 23 de Enero, seguro que por la dualidad del significado de la fecha en la historia política del país y por el día y lugar de su inauguración. El" Dr. Elías toro" no era pediatra, pero está característica no le resta méritos para que su nombre lo lleve un centro hospitalario destinado a los niños ya que el "Dr.

Elías Toro" fue honra de la medicina Venezolana. Se graduó de médico cirujano en la UCV en el año 1931 y ya con la aureola de haber descollado en las aulas universitarias, no únicamente por su aplicación a las formalidades académicas sino también por que su facilidad oratoria que perfilaba al joven Toro como una promesa de la tribuna Venezolana.

En los anaqueles de nuestras bibliotecas médicas reposan sus trabajos que como universitario hacia publicar en la revista de la sociedad de estudiantes. Eran trabajos, mas que científicos, de honda reflexión sobre el futuro de la medicina nacional, sobre las causas que pesaban en el lento desarrollo de nuestra salud publica y como portavoz de las inquietudes de su generación intelectual. Después de un corto período en Cumaná, regresa a Caracas a trabajar en el hospital de La Cruz Roja y en la policlínica Caracas junto con el Dr. Martín Vegas, amigo entrañable y colega de mentalidad igualada a la suya en el afán persecutorio de lo superior.

En 1936 se traslada a Alemania en donde se especializa en enfermedades pulmonares y cirugía del tórax. De regreso a Venezuela es nombrado director del sanatorio antituberculoso Francisco A Rísquez, en cotiza, en donde se mantuvo hasta el año de 1941 cuando pasa a ocupar la Dirección del sanatorio antituberculoso Simón Bolívar en el Algodonal. En ambos institutos mantuvo un ritmo orientador de alto nivel científico y una administración intachable, logrando mantener el cuerpo medico en un estado continuo de actualización en todo lo referente a patología pulmonar.

Dejó la Dirección del Algodonal en 1943 y pasó a ser jefe de la sección H-1 del referido sanatorio en donde se mantuvo hasta el año 1959. Fue Vice-Rector de la Universidad Central y en ejerció de ese cargo, creó la fundación de Bienestar Estudiantil O B E, tocándole formar equipo de trabajo junto con los Dres. Rafael Pizani, Carlos Raúl Villanueva, Armando Vegas y Guillermo Herrera quienes juntos realizaron tareas que hicieron evolucionar a la

Universidad hacia etapas mas cónsonas de progreso de acuerdo a los tiempos modernos. Falleció en Caracas el 28 de Agosto de 1959 a los 52 años de edad.

2.1.2 Misión y Visión

Visión: El hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro" tiene como visión el logro de recursos humanos especializados, que proporciona atención integral individualizada, con eficiencia y eficacia a la población infantil, familia y comunidad como contribución al restablecimiento oportuno y así incorporarlo a la sociedad

Misión: El hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro" tiene como misión gerencial las funciones asistenciales administrativas, docentes e investigación dirigida al desarrollo de la practica profesional, promoviendo procesos de cambio aplicando herramientas y tecnologías, que conducen a afianzar el conocimiento técnico y científico del personal para garantizar atención de salud integral a la población de niños que asisten a este centro asistencial de manera eficaz y oportuna involucrando a la familia y comunidad como entes participantes en su recuperación.

El presente trabajo de investigación está relacionado con recursos humanos, específicamente con personal de enfermería, ya que la persona que realiza la investigación, observa que el personal de enfermería, de nuevo ingreso, presentan problemas de conocimientos, destrezas, actitudes, que son detectables después que son personal fijo de la institución y es por lo antes mencionado que se busca realizar un instrumento que reúna un perfil de competencia t{ecnica que tenga estrecha relación entre institución, trabajadores y educadores

2.2 Marco teórico.

El presente trabajo de investigación está relacionado con recursos humanos, específicamente con personal de enfermería, ya que la persona que realiza la investigación, observa que el personal de enfermería, de nuevo ingreso, presentan problemas de conocimientos, destrezas, actitudes, que son detectables después que son personal fijo de la institución y es por lo antes mencionado que se busca realizar un instrumento que reúna un perfil de competencia que tenga estrecha relación entre institución, trabajadores y educadores

2.2.1 Antecedentes:

Para realizar la presente fase de la investigación fue necesario consultar trabajos relacionados con el tema entre los que se pueden mencionar: El presente trabajo de investigación está relacionado con recursos humanos, específicamente con personal de enfermería, ya que la persona que realiza la investigación, observa que el personal de enfermería, de nuevo ingreso, presentan problemas de conocimientos, destrezas, actitudes, que son detectables después que son personal fijo de la institución y es por lo antes mencionado que se busca realizar un instrumento que reúna un perfil de competencia que tenga estrecha relación entre institución, trabajadores y educadores

Casinelli M. Romero M. (1994). Realizaron una investigación titulada Proposición de un modelo para la determinación del perfil de competencia t{ecnica de un cargo gerencial estudio de un caso.

Desde el punto de vista profesional, el presente estudio sirvió para dar aplicación práctica de una serie de conocimientos teóricos adquiridos a lo largo del desarrollo de la carrera. Asimismo, partiendo de una teoría se logro

llegar a resultados concretos superando todas las limitaciones que se presentaron al momento del levantamiento de la información, debido a la asuencia de un cargo teórico constituido sobre la materia. Igualmente, represento una experiencia enriquecedora la realización del presente estudio por haber sido el primero en su género que se lleva a cabo en la empresa objeto de estudio.

Finalmente se logró el cumplimiento del objetivo del estudio ya que se logró la determinación de los perfiles de competencias t{ecnicas. A la vez se dejo de otras del mismo ramo que presentan características similares a las de la empresa objeto de estudio sentada una metodología para la elaboración de dichos perfiles que pueden ser utilizados en el futuro dentro de la misma empresa o dentro

Gonzáles Y. y Navarro J. (1998) realizaron una investigación titulada "Determinación de perfiles de competencias técnicas para cargos de gerencias de una empresa de servicio".El objetivo principal de esta investigación fue determinar el grado de correspondencia entre el perfil de competencias técnicas real de los cargos de gerencias que conforman el área de recursos humanos de C.N.A. de seguros la previsora, casa matriz, en el área metropolitana de Caracas.

Para lograr el objetivo planteado, se utilizó el tipo de investigación descriptiva con un diseño metodológico de campo no experimental transeccional o transversal, debido a que se descubrieron un conjunto de conocimientos y habilidades (competencias técnicas) que exigen los cargos gerenciales del área de recursos humanos, partiendo de datos originales o primarios, recolectados en la realidad.

Inicialmente se procedió a la determinación del perfil ideal de competencia técnica de los cargos ya mencionados, utilizados para tal fin las herramientas conocidas como panel de expertos, que se aplicó en una segunda instancia como panel de validación con la finalidad de corroborar la

validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en el primer grupo de paneles.

Luego se determinó el perfil real de los ocupantes de los cargos objeto de estudio, a través de un instrumento denominado diagnostico de competencias t{ecnicas basadas en los resultados obtenidos en los paneles, los cuales fueron completados por los supervisores inmediatos del ocupante del cargo evaluado.

Una vez obtenida y validada la información se elaboro un grafico que muestra el perfil real y el perfil ideal general de cada cargo de gerencias, lo que permitió observar las brechas definitivas entre ambos perfiles y constatar cuales cargos presentaba en mayor o menor grado

De lo anteriormente descripto se obtuvo que no existía adecuación entre el perfil ideal y el perfil real de los cargos de gerentes y subgerentes actualmente ocupados del área de recursos humanos.

Además de determinar las brechas de los cargos de gerencia, ocupados en la actualidad, se obtuvo el perfil ideal de los cargos de gerencias vacantes (subgerentes de relaciones laborales y subgerentes de administración de personal), para dar a la organización un recurso importante a utilizar por el área de adiestramiento y el área de captación y selección respectivamente , la utilización de paneles de expertos para el levantamiento de perfiles de competencias técnicas es una herramienta que permite considerar en el proceso, las responsabilidades esenciales con visión de futuro de los cargos objetos de estudio, así como los producto y/o servicios resultantes de esas responsabilidades y el nivel de dominio de las competencias técnicas que debe poseer el ocupante de los mismos para tener un desempeño ideal

El presente trabajo de investigación está relacionado con recursos humanos, específicamente con personal de enfermería, ya que la persona que realiza la investigación, observa que el personal de enfermería, de nuevo ingreso, presentan problemas de conocimientos, destrezas, actitudes, que

son detectables después que son personal fijo de la institución y es por lo antes mencionado que se busca realizar un instrumento que reúna un perfil de competencias t{ecnicas que tenga estrecha relación entre institución, trabajadores y educador

García G y Ledesma, I. (1999) realizaron una investigación titulada "Identificación de las competencias actitudinales a desarrollar en los gerentes de una empresa del servicio considerada como competitiva". El tipo de investigación fue exploratoria, y su objetivo, identificar las competencias actitudinales a desarrollar en los gerentes de una empresa del sector servicio considerada como competitiva. Como conclusión de esta investigación se considera el diagnóstico y la identificación del perfil definitivo de las competencias actitudinales luego de compararlos con roles correspondientes, se estableció la brecha a desarrollar. Como resultado se obtuvo que las competencias a desarrollar en los gerentes fueron los siguientes: auto desarrollo , auto control, liderazgo, entendimiento organizacional, influencia estratégica , interés por la calidad , desarrollo de personas, pro actividad, orientación al logro, uso de recursos, trabajo en equipo y orientación al cliente. El principal aporte de esta investigación esta centrado en los instrumentos y la forma en que se diagnosticaron las competencias actitudinales de la población en estudio.

El presente trabajo de investigación está relacionado con recursos humanos, específicamente con personal de enfermería, ya que la persona que realiza la investigación, observa que el personal de enfermería, de nuevo ingreso, presentan problemas de conocimientos, destrezas, actitudes, que son detectables después que son personal fijo de la institución y es por lo antes mencionado que se busca realizar un instrumento que reúna un perfil

de competencia que tenga estrecha relación entre institución, trabajadores y educadores

Ávila (2000), en su investigación "Plan de desarrollo personal de competencias para ser un gerente exitoso de proyectos "cuyo objetivo general fue elaborar un plan de desarrollo personal de competencias para ser un gerente exitoso (según resultado de la muestra para esta empresa) se establecieron cuales serian las competencias que deben tener o desarrollar los gerentes de proyecto para obtener éxito.

Los resultados obtenidos en esta investigación, con la aplicación del cuestionario de competencias emprendedoras, son la ubicación de la muestra en un nivel acorde a sus competencias y el plan de desarrollo según las necesidades especificas del cargo. El aporte de esta investigación esta en que se puede observar como se establece un plan de desarrollo basado en competencias

2.2.2 Bases teóricas

La identificación de la competencias t{ecnicas laboral requerido por el personal se inscribe en el contexto de la evolución del mercado y de las tendencias tecnológicas y organizativas que a nivel mundial están ocurriendo. Cada vez resulta más limitada la descripción de un puesto a partir del análisis tradicional de tareas, basadas en la observación de tiempos y momentos.

La competencia laboral se puede definir de diferentes maneras, según en el contexto en que se plantean y el enfoque epistemológico que se parte. La definición más elemental de competencias laboral sería la capacidad

demostrada por las personas en situaciones concretas de trabajo. Para que las definiciones adquieran significado, las tenemos que contextualizar. En este caso lo es la norma ISO 9009: 2000. Ubicándola en este contexto la competencia laboral se puede definir como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a las mejoras continuas de los procesos de calidad y eficiencia en la organización.

Toda organización integrante del contexto social, funciona con base en la coordinación del esfuerzo humano, es por ello que la efectividad de cualquier organización sea pública o privada se centra en gran medida en la administración de personal.

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 referencias, sirve de referencia, sirve de referencia para la valoración de la ala de la formación para elaboración de clasificadores de de cargo Caballero González (2000). Para definirlo se debe partir del objeto de la profesión, los principales problemas que abordan y los modos de actuación que debe adquirir para darle solución a esos problemas, lo que dará respuesta a su encargo social Castillo (2004).

Otra definición útil para determinar el encargo social de una profesión es de competencias laborales que no es mas que la integración de conocimiento, habilidades actitudes y aptitudes, conducentes a un desempeño adecuado oportuno en diversos contexto, necesaria para realizar las funciones, tareas y roles de un profesional, para desarrollarse adecuada e idóneamente en su puesto de trabajo que es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación Urbina (2002).

La relación conceptual entre perfiles y funciones se parte de la relación entre competencias y funciones, pues en la actualidad las competencias constituyen un referente teórico de gran importancia en el proceso de trabajo, existe un vínculo muy estrecho entre perfil, funcione
y competencias y aunque de esta última se plantea un sin número de definiciones en este caso se hace alusión a las que demuestran dicha relación.

La formación para el trabajo es un mezcla entre educación, experiencia laboral y formación específica adquirida a lo largo de la vía, de ahí que las competencias se definan y se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores Gallart (2005).

En un estudio realizado en a Universidad de Harbad sobre evaluación y desarrollo de las competencias directivas entre 1989- 1999 se define competencias como aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su actividad o función Cardona y Chinchilla (1999) .

Para Norton (1997) competencias son conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una ocupación dada.

Las competencias son descritas en términos de actividades profesionales, del saber hacer profesional, de acuerdo con un determinado perfil Martínez (1997).

Los perfiles definen las tareas para los puestos descritos y permite acompañar y anta la competencia de los empleados Dalley 1999.

La selección eficaz es hacer corresponder las características de un individuo (capacidad, experiencia, etc.) con los requisitos del trabajo que va a realzar. Cuan do la administración no consigue la correspondencia adecuada, se reduce tanto el desempeño como la satisfacción de los empleados. En esta búsqueda por hacer concordar a individuo con el puesto

se planea si el perfil de competencias es el dirección adecuada para la elección ideal del individuo al puesto.

El análisis de puesto se define según Stephen (2004) elaboración de una descripción detallada de las tareas de un puesto, determinación de las relaciones de un puesto con otro y definición de los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para que un empleado los desempeñe satisfactoriamente.

Comunicación: La comunicación es la facultad que tiene el ser vivo de transmitir a otro u otros, informaciones, sentimientos y vivencias. En toda comunicación tiene que haber un emisor, un mensaje y un receptor.

Cuando hablamos de seres vivos, no nos referimos tan sólo a los humanos, ya que desde los insectos hasta los grandes mamíferos tienen dicha facultad, siendo el hombre el único ser que puede comunicarse por vía oral; mientras que los demás, lo hacen por sonidos (pájaros cuadrúpedos, delfines, ballenas) , fricción de elementos de su cuerpo (grillos, chicharras) o por acción (formación de vuelo de las abejas, posición del cuerpo de perros o venados, formación de nado de los peces). Los mamíferos, incluido el hombre, también tienen la característica de comunicarse por el tacto (contacto corporal).

Competencias.

Corominas, j. (1998), hace un análisis etimológico del término competencia como una palabra tomada del latín competeré; ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir o ser adecuado, pertenecer, que a su vez deriva de éter, "dirigirse a, pedir" tiene el mismo origen que competer; pertenecer, incumbir. Esto significa que se remontan al siglo XV, este autor incluye como derivados de compartir las palabras competentes "Adecuado, apto" y competencia, desde fines del siglo XVI.

Con respecto al tema de competencia la autora Levy, L. (2003) define las competencias como una lista de comportamientos que ciertas personas poseen mas que otras que las transforma en mas eficaces para una situación dada, y estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación. Ellos aplican de manera integral sus aptitudes, sus riesgos de personalidad y los conocimientos adquiridos

Spencer y Spencer (1998) define competencia como característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación, comprender y conocer los requisitos de diversos puestos de trabajo en términos de tareas y competencias ayuda a clasificar la planificación de Recursos Humanos. Aunque dos puestos pueden tener tareas similares, es posible que exista muy poca coincidencia en el perfil de competencias necesarias para un desempeño eficaz de ellos.

Sobre la base de las coincidencias anteriores, se puede decir que es de vital importancia determinar los perfiles de los cargos y los estándares de desempeño en cada uno de ellos. En la coordinación de Recursos Humanos para comenzar a identificar las competencias del personal necesarias para cumplir eficazmente con los objetivos de la organización en la actualidad, de igual forma permite conocer anticipadamente cuáles son las competencias necesarias de un aspirante bien sea para aplicar la selección interna o externa.

De igual forma, afirma que las competencias son en definitiva, características fundamentales del hombre que indican "Formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran

por un largo período de tiempo". Clasificando las competencias en cinco principales tipos como son:

a) Motivación, b) Características Físicas, c) Concepto Propio o concepto de uno mismo, d) Conocimiento y e) Habilidades

En conclusión este autor añade que las competencias son características fundamentales del hombre que indican "formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y por un largo período de tiempo".

Con base en el planteamiento anterior, según Agelvis (2005), quien en su investigación señala a Guédez (2000) con lo tipos de competencias, según este autor son de tres tipos: Competencias básicas, Genéricas y Técnicas, las cuales parafraseando un poco su planteamiento basado en el autor señalado, se explican de la siguiente manera:

Las competencias básicas naturales o de adquisición temprana, estas se encuentran relacionadas con la calidad humana y la madurez personal, así como las conductas relacionadas con la inteligencia emocional, también podrían pensarse que están relacionadas con los estado de ánimos del individuo, la satisfacción consigo mismo y con su alrededor, con la sensibilidad, iniciativa, liderazgo e innovación .

Estas son tomadas en cuenta como entrada a las organizaciones a la hora de seleccionar al individuo, poseerla en gran o poca cantidad no es una limitante ya que pueden ser reforzadas y mejoradas, hasta adaptarlas a las necesidades reales de la organización y contribuirá a la formación del individuo.

Las competencias genéricas, son aquellas que proporcionan la plataforma abarcadora y de amplio espectro, están relacionadas con competencias mas especificas, tienen que ver con el desarrollo de sentido de pertenencia del individuo hacia la organización y en esto va inmerso la cultura organizacional, también son conocidas como competencias corporativas porque cubren lo mas general desde el punto de vista organizacional, cultivan el liderazgo y se relacionan con la comunicación y la colaboración.

Estas competencias hacen referencia a las capacidades y a las potencialidades que tienen las personas para procesar información y obtener resultados o productos específicos con dicha información.

Las competencias técnicas se delimitan según el área de trabajo, están relacionadas con los procesos de trabajos y van de la mano con lo que se refiere al conocimiento, capacidades y actitudes del individuo, que puedan afectar de una manera u otra el desempeño técnico profesional del mismo, tienen que ver mucho con las competencias genéricas ya que permiten ser medidas y mejoradas con el nivel educación y adiestramiento

Las competencias técnicas, tienen que ver con los conocimientos y habilidades específicas, que son de importancia para desarrollar funciones y trabajos relativos a las diferentes áreas laborales "SABER" y "SABER HACER".

Considerando el planteamiento anterior , se puede concluir que estos tres tipos de competencias están interrelacionadas con el desarrollo de un individuo dentro de la organización y su crecimiento en el transcurrir por el tiempo dentro de la empresa; de esto se desprende que las competencias básicas se centran en el desarrollo personal del individuo desde su

profundidad como ser humano capaz de interrelacionarse y desarrollarse como individuo de una sociedad expuesta a constantes cambios, las genéricos se enfocan a las exigencias del ramo en que se desarrolle la organización, mercados competitivos, exigencias del negocio y las técnicas se establece los requisitos que deben cumplirse en un desempeño competente, expresando el que y el como se esperan los resultados esta mas relacionados con los procesos de trabajos. Siguiendo el mismo orden de ideas podrían plasmarse de manera resumida algunas ramas que se relacionan con el mundo de las competencias y la gestión del conocimiento, tales como:

La motivación definida por Stoner y otros (1996) como un termino genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. (p. 484).

Las características físicas: Son operaciones intrínsecas o "Rasgos supremos" propios que determinan cómo se desempeñarán las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana.

Concepto Propio o Concepto de uno mismo, están relacionados con la auto observación, autoconocimiento, autovaloración autoestima, estos valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñarán en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.

El Conocimiento, tiene que ver con la información que una persona tiene sobre un área específica, también podría definirse como un conjunto de datos sobre hechos, verdades o de información almacenada a través de la experiencia o del aprendizaje (a posteriori), o a través de introspección (a priori). El conocimiento predice lo que una persona puede hacer, no lo que realmente hará.

La Habilidad, es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental, las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos) y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos). Según esta clasificación existen dos grupos de competencia fácil de detectar, en el primer grupo se ubican las destrezas y conocimientos y en el segundo encontramos, el concepto de uno mismo, las actitudes y los valore

Competencias Individuales

Levoyer, (2003) en su libro La Gestión de las Competencias, señala que las competencias individuales están evidentemente en estrecha relación con las competencias de la empresa, están constituidas ante todo por la integración y coordinación de las competencias individuales, al igual que, en otra escala, las competencias individuales representan una integración y una coordinación de conocimientos y cualidades individuales.

De ahí la importancia para una empresa, de administrar bien su capital humano basado en el stock de competencias individuales, tanto actuales como potenciales, lo que quiere decir si las propias competencias representan algo importante para el individuo también lo serán para la empresa. Las competencias individuales representan un papel clave en las estrategias de la empresa desde dos puntos de vista: tomando en cuenta que las competencias modifican las carreras profesionales tanto de los integrantes de la organización como en los criterios en las incorporaciones.

La diversidad y la flexibilidad de las competencias estimulan la innovación y permiten adaptar la gestión de los recursos humanos a las estrategias de las empresas.

Las competencias individuales no sólo proveen a la organización los medios para integrar todos los procesos de recursos humanos sobre una sólida base de negocios: además de que permite aprovechar al máximo el potencial de las personas, es una poderosa herramienta del cambio cultural, su impacto puede identificarse tanto por su influencia en el ámbito individual como en la cultura de toda la organización.

Competencias Cognitivas

Un estudio realizado por Blanco (2000), señala que "la competencia cognitiva es un saber-hacer que todo ser humano, que adquiere por vía educativa en un determinado campo, que siempre es diferente en cada sujeto y que sólo es posible identificar y evaluar en la acción misma" (p 58).

Se trata de un dominio experimental acumulado de experiencias cotidianas formales e informales de distintos tipos, que le ayudan al ser humano a desenvolverse en la vida práctica y a construir un horizonte social-cultural que le permitirá vivir en comunidad, para lo cual el saber cotidiano no basta, sino que es necesario el "SABER-HACER", o inteligencia procedimental que le permitirá actuar con inteligencia en diferentes contextos, para solucionar problemas en especial relacionados con el conocimiento. Se podría argumentar que las estructuras mentales, como procesos ligados al pensamiento humano, permiten la formación de competencias cognitivas que hacen posible el conocimiento, con el
Propósito de producir una serie de comportamientos en el terreno "de pensar", de esta forma, estas competencias cognitivas tienen que ver con el funcionamiento del cerebro, mente y conciencia.

Competencias de las Gerencias

En la actualidad el mercado es fuertemente competitivo y exige a los responsables de la gerencia, poseer y desarrollar habilidades o

competencias directivas, que les permitan llevar con éxito las actividades dentro de la organización. Las competencias de la gerencia se dividen en competencias de: 1) Desarrollo de personas 2) Dirección de personas 3) Trabajo en equipo y 4) Liderazgo.

Pensamiento Analítico y Pensamiento Conceptual

El Pensamiento Analítico incluye, a) Complejidad del análisis (o de lo analizado) y b) Magnitud del problema que confronta. Cuando se desea evaluar una competencia en un contexto determinado, es necesario analizarla en función de la situación laboral específica que debe confrontar la persona, para determinar cuáles son los requerimientos del cargo y cuál es el nivel de demanda que debe demostrar la persona.

En cuanto al Pensamiento Analítico y Pensamiento Conceptual guardan paralelismo con las conductas psicológicas, Razonamiento Abstracto y Razonamiento Lógico (Inductivo y Reductivo), que tradicionalmente han sido evaluados con pruebas psicometrías de alto

nivel de eficiencia y homogeneidad interna, aquí, sin embargo, se define en función de la magnitud de lo que se hace y del grado de complejidad de lo que debe ser analizado, lo que automáticamente lo relaciona con la situación específica del trabajo.

Iniciativa

Esta relacionada con la predisposición que tiene un individuo para emprender acciones, mejorar resultados o crear oportunidades

Motivación

Es uno de los factores internos que requieren mayor atención. Con respecto a la motivación Chiavenatto (2000) la explica "como aquello que

impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento especifico" (p65).

Las personas tratan de satisfacer al menos una parte de sus necesidades, colaborando con otros en un grupo, en el que, cada miembro aporta algo y depende de otros para satisfacer sus aspiraciones.

Robbins (1998), define la motivación de la siguiente manera: "Son todas aquellas condiciones internas adscritas como anhelo, deseos, impulsos y otros, en un estado interno que activa o induce a algo" (p.64).

Tomando en cuenta lo expresado por este autor la motivación, comienza con una necesidad que conduce a la persona a elegir y realizar una acción hacia la satisfacción de la misma

Según Stonner (1999), la motivación constituye: "Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido" (p.484).

De allí se desprende que la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. En tal sentido la motivación está relacionada con el impulso, y el esfuerzo orientado a la consecución de los objetivos e impulsa al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en el medio donde se desenvuelve. Es conveniente tener en cuenta que el nivel de motivación varía en intensidad de un individuo a otro y a su vez dentro del mismo individuo en diferentes ocasiones.

Motivación por el Logro

Es la preocupación por trabajar bien o por competir para superar un estándar de excelencia, la orientación mejora en gran parte el desempeño, lo

que permite hacer las actividades mejor que los demás, logrando creatividad única, debiéndose fijar y rebasar un estándar de excelencia y así alcanzar los planes de desarrollo a largo plazo.

Afiliación

McClelland (1985), define la afiliación como el establecimiento, mantenimiento o recuperación de una relación afectiva con otra persona o personas. La presencia de la motivación por la afiliación hace que ciertos tipos de conductas entren en un estado de preparación; es decir, la motivación por la afiliación prepara a la persona para que: 1) desarrolle las relaciones interpersonales y 2) mantenga las redes interpersonales.

Orientación

Establecer, pensar y mantener relaciones estrechas y amistosas, preocuparse por la ruptura y distanciamiento de las mismas así como la percepción de actividades de grupo como situaciones sociales.

Conocimiento

Michel (2001), Gestión del conocimiento y equipos de trabajo, en un artículo define el conocimiento como: "Un producto de la información, las habilidades y la experiencia, que permite producir respuestas lo más adecuadas posibles de las situaciones que se presentan (reactivo), o que es capaz de provocar (proactivo)" (p1).

El conocimiento es fuente de competitividad de las empresas; es lo que proporciona su capacidad de adaptación en el mercado, sinConocimiento, no hay más que oscuros seguidores y sin planificación de los recursos, sólo parches de improvisación y focalización de las energías en la supervivencia, en lugar de en el, crecimiento.

El conocimiento se convierte en un elemento clave en el mundo competitivo de hoy, puesto que una estrategia de negocio en esta era de la información debe considerar aspectos tales como:

-El conocimiento del consumidor

-El conocimiento de los procesos.

-El conocimiento en la gente (el activo organizacional más evaluable)

-La memoria organizacional.

-Los activos de conocimientos (teniendo en cuenta un viejo adagio que plantea: "lo que usted. Puede medir lo puede manejar")

Gestión del Conocimiento

La Gestión del conocimiento nos acerca a entender el recurso humano como una capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la empresa.

Según Arráez (2000), en su investigación titulada "Gestión del Conocimiento" Otra forma de entender la Gestión del Conocimiento en una organización es a través de un proceso en el cual interviene la planificación y seguimiento de una estrategia de creación, construcción, adquisición, asimilación, transformación, socialización, divulgación clasificación, conservación y expresión del conocimiento en tangibles o intangibles.

La Gestión del conocimiento es, en definitiva, la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la capacidad, estructuración y transmisión de conocimientos.

Paloma, P (2000), comenta que la: "Gestión del conocimiento es la capacidad de una organización para generar valor, basándose en las personas y en una gestión eficaz del capital intelectual" (p.54)

2.3. Bases legales :

Dentro del contesto legal mencionaremos las siguientes que se relacionan con el perfil de enfermería:

Articulo 83.- La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios.

Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley , de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Ley de ejercicio profesional de la Enfermería.

Articulo 5°.- Para el ejercicio de la profesión de la enfermería en la República Bolivariana de Venezuela, se requiere:

1. Haber realizado estudios técnicos o superiores, los cuales se comprobaran al :

a. Poseer titulo de licenciado o licenciada en enfermería expedido por una universidad venezolana reconocida, de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia.
b. Poseer titulo de Técnico Superior Universitario en Enfermería expedido por instituto o colegio universitario reconocido, de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia.
c. Poseer el titulo de Técnico Medio en Enfermería expedido por un centro o instituto educativo medio y diversificado, de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia

Parágrafo Único: en caso de haber obtenido los títulos referidos en este articulo en una institución educativa extranjera, estos deberán ser revalidados en la República Bolivariana de Venezuela, de acuerdo a lo establecido en las respectivas leyes de la República.

Articulo 9° .-Solo podrán ejercer como profesionales especialistas de la enfermería y anunciarse como tales, aquellos o aquellas profesionales de la enfermería que hayan realizado y aprobado alguna especialización. También se considera a los profesionales graduados en el exterior en institutos acreditados de educación superior, en especialidades de la enfermería, en los cuales no existan títulos equivalentes en el país y hayan cumplido el requisito del articulo 5 de esta ley.

Articulo 10.- los organismos empleadores, públicos o privados, cumplirán con todas las disposiciones legales y acuerdos, nacionales e internacionales, sobre las condiciones de seguridad en el medio ambiente de trabajo del personal de enfermería, en todo caso, siempre deberá aplicarse las condiciones que mas favorezcan a los trabajadores y las trabajadoras. El incumplimiento de esta normativa será objeto de sanción por parte de las leyes competente en la materia.

Articulo 13.- sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones legales vigentes, los o las profesionales de la enfermería están obligados a :

1. respetar en toda circunstancia la vida y a la persona humana, como el deber principal del enfermero o enfermera
2. Asistir a los usuarios y usuarias, atendiendo sólo a las exigencias de su salud, sin discriminación en la raza, el sexo, el credo, la condición social o político

3. Actuar en forma acorde con las circunstancias y los conocimientos científicos que posean los enfermos o las enfermas en estados de inconciencia y de urgencia de la salud que pueden constituir evidente peligro para la vida de éste
4. Prestar su colaboración a las autoridades en caso de epidemias desastre y otras emergencias.
5. Proteger al o la paciente, mientras esté a su cuidado, de tratos humillantes o cualquier otro tipo de ofensas a su dignidad como ser humano.
6. Ejercer su profesión con responsabilidad y eficacia cualquiera que sea su ámbito de acción.
7. Mantenerse actualizado con relación a los avances científicos, vinculados con el ejercicio profesional de la enfermería.

Articulo 14. Son derechos de los o las profesionales de la enfermería:

1. Emitir opinión, elegir y ser elegidos en la dirección y funcionamiento de la federación de colegios de Profesionales de la Enfermería de Venezuela, Colegios Profesionales de la enfermería Seccionales, según se determine reglamentariamente.
2. Realizar todos los cursos que consideren necesarios para mayor capacitación y actualización profesionales. Los organismos empleadores darán las facilidades para hacerlo, siempre y cuando no se ponga en peligro la atención del usuario y usuarias.
3. Concursar para optar a cargos y ascenso según las normas establecidas por los organismos competentes.

4. Asistir a eventos científicos, tales como, convenciones, congresos y otros, siempre y cuando, su ausencia al centro de trabajo no ponga en peligro la atención a los usuarios y usuarias.

Organizarse en redes Inter. Sectoriales para ejercer el derecho a la participación y control social, sin ninguna restricción ni discriminación, a nivel nacional, estadal, municipal y local, en la comulación de la gestión, políticas, planes y programas, así como, en el seguimiento, evaluación y control de sus beneficios.

Articulo 20.- El o la profesional de enfermería debe guardar los secretos que se le confíen o de los que tenga conocimiento en el ejercicio profesional, aun después de la muerte del enfermo, a menos que éste antes de morir haya autorizado por escrito al mismo para que lo revela

Articulo 13.- sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones legales vigentes, los o las profesionales de la enfermería están obligados a:

8. respetar en toda circunstancia la vida y a la persona humana, como el deber principal del enfermero o enfermera

8- Asistir a los usuarios y usuarias, atendiendo sólo a las exigencias de su salud, sin discriminación en la raza, el sexo, el credo, la condición social o política

9- Actuar en forma acorde con las circunstancias y los conocimientos científicos que posean los enfermos o las enfermas en estados de inconsciencia y de urgencia de la salud que pueden constituir evidente peligro para la vida de éstos..

Negligencia: omisión de la diligencia, la no realización de los actos a que se está obligado o de su realización desatenta

Imprudencia: falta de prudencia, de precaución, ausencia de cuidado normal; la omisión de precauciones extremas. Actuar sin buen juicio, sin medida, con precipitación. Con olímpico desprecio por las consecuencias que puedan derivarse de la propia conducta.

Responsabilidad Ética Pública y Moral administrativa:

La equidad: obliga a todo funcionario(a) público a actuar, respecto de las personas que demanden o soliciten su servicio, sin ningún tipo de preferencias y solo en razón del merito, legalidad, motivaciones objetivas con base al principio constitucional de la no discriminación, y sin consideraciones ajenas al fondo del asunto y a la justicia

El decoro: impone a todo funcionario(a) público la obligación de exteriorizarse en un lenguaje adecuado, y con respeto en la manera de conducirse durante el ejercicio de las funciones y tareas asignadas.

La lealtad: impone para todo funcionario(a) público la obligación de respetar el ejercicio legitimo de las funciones encomendadas a otras instituciones; de ponderar, en el ejercicio de las funciones propias, la totalidad de los intereses públicos implicados, y la fidelidad, constancia y solidaridad para con el ente en el cual presta sus servicios.

Vocación de Servicio: implica que los funcionarios(as) públicos están al servicio de las personas, y en su actuación darán preferencia a los requerimientos de la población y a la satisfacción de sus necesidades, con exclusión de conductas, motivaciones e intereses distintos de los del ente para el cual presta sus servicios.

La eficacia: entraña el deber de todo funcionario(a) publico de dar cumplimiento optimo y en el menor tiempo posible a los objetivos y metas fijados en las normas, planes y compromisos de gestión, bajo la orientación de políticas y estrategias establecidas por los órganos del poder público nacional.

La responsabilidad: significa disposición y diligencia en el ejercicio de las competencias, funciones y tareas encomendadas; tomar la iniciativa de ofrecerse a realizar, así como la permanente disposición a rendir cuentas y asumir las consecuencias de la conducta sin excusas de ninguna naturaleza, cuando se requiera o juzgue obligante.

La puntualidad: exige de todo funcionario(a) público que los compromisos contraídos y las tareas, encargos y trabajos asignados sean cumplidos eficazmente, dentro de los lapsos establecidos en las normas o los que se hayan convenido a tal efecto.

2.4. Definición de términos básicos:

Actitud: es una forma característica del individuo de responder ante un objeto o situación. Se basa en su experiencia y conduce a cierto comportamiento o a la expresión de ciertas opiniones.

En contraste con la necesidad que tiene corta vida y es transitoria una actitud dura largo tiempo y existe incluso cuando todas las necesidades están satisfechas.

Aptitudes: la capacidad de aprovechar toda enseñanza, capacitación o experiencia en un determinado ámbito de desempeño.

Calificación: puntuación o expresión que mide el aprovechamiento de un estudiante en una materia o asignatura. También se denomina nota. Puede ser una puntuación numérica o de otro tipo.

Capacidades: Son aptitudes mentales hipotéticas que permitirían a la mente humana actuar y percibir de un modo que trasciende las leyes naturales.

Clasificación:_técnica que se utiliza para la identificación, agrupación y distribución sistemática de documentos o cosas semejantes, con características comunes o sistema determinado y que pueden ser con posterioridad diferenciadas

Competencias: competencias como aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su actividad o función

Comunicación:_es el acto que realizan dos o más personas donde existe un emisor y un receptor (léase perceptor), aquí necesariamente tienen que haber una respuesta, sino es un simple receptor.

Conocimiento: es el resultado de la asimilación de una información por una persona de acuerdo con sus circunstancias particulares: educación, experiencias previas, capacidad de interpretación y comprensión, etc....

El conocimiento, tiene que ver con la información que una persona tiene sobre un área específica, también podría definirse como un conjunto de datos sobre hechos, verdades o de información almacenada a través de la experiencia o del aprendizaje (a posteriori), o a través de introspección (a priori). El conocimiento predice lo que una persona puede hacer, no lo que realmente hará.

Competencias:_la competencia es un tipo de relación ínter específica que tiene lugar entre varios individuos de distintas especies, pero del mismo nivel trófico o de obtención de recursos, cuando existe una demanda activa de un recurso común que puede ser limitante.

Destreza: capacidad de realizar determinadas tareas o resolver determinados problemas. No es la mera disposición o aptitud, sino que incluye la facultad de resolver o ejecutar del mejor modo posible.

Eficacia: se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, en qué medida el área, o la institución como un todo, está cumpliendo con sus objetivos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello.

Experiencia: es una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida. La historia de esta palabra se alinea con el concepto de experimento.

Funciones: conjunto de tareas que suponen una porción significativa del trabajo total que implica el puesto de trabajo: Declaraciones por escrito de misiones, responsabilidades y requisitos de un puesto de trabajo independientemente de la persona que lo ocupe.

Habilidades: Capacidades y destrezas que posee, desarrolla y perfecciona un individuo, mediante la experiencia previa. La habilidad, es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental, las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos) y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos).

Perfil de competencias: se define como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones

Valores: Se denomina valores al conjunto de pautas que la sociedad establece para las personas en las relaciones sociales.

3.4. Variables de la investigación .Definición conceptual

El perfil define las tareas para los puestos descritos y permiten acompañar y anotar la competencia de los empleados.

Las competencias son descritas en términos de actividades profesionales, del saber hacer profesional de acuerdo con un determinado perfil y los perfiles definen las tareas para los puestos descritos y permiten acompañar y anotar la competencia de los empleados.

El perfil de competencias se define como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones.

Tabla Operacional

Variables	Dimensión	Indicador
Perfil de competencias Son las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones	Conocimiento	Experiencia Información
	Comunicación	Vertical u horizontal → Ascendente Descendente
	Actitud	Prestar atención
	Aptitud	Calificación
	Destrezas	Agilidad Habilidad
	Eficacia	Logro de Objetivos
	Valores	Ética Moral Responsabilidad Puntualidad Honestidad Lealtad

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

Es un tipo de investigación aplicada, Proyecto Factible, el cual ha sido definido por la UPEL (1996)., como la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable o una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. Puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías métodos o procesos, pero en cualquier caso debe tener apoyo de evidencia empírica.

Es además una investigación de campo, según Arias, F. (2006) porque los datos de interés son recogidos en forma directa de lo realizado por el investigador. El investigador podrá utilizar datos formados de información estadística, material de archivo, históricos u otros tipos de datos no recolectados directamente por el investigador

3.2 Población o Universo

Brito (1992), define población como un "conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertenecientes a los investigadores que desea realizar" (p. 46).

Según Ramírez (1993) señala que la población en estudio forma parte del universo conformado en atención de un determinado número de variables que se van a estudiar, que lo hacen un subconjunto particular con respecto al resto de los integrantes del universo.

La población o Universo en esta investigación, está conformada por 212 enfermeras profesionales que conforman los diferentes turnos en el hospital

Pediátrico Dr. Elías Toro, de la cual se conforman en las siguientes poblaciones: turno de la mañana (80), tarde (60) y noche (72).

3.3 Selección de la muestra.

Hernández y otros (2001), definen la muestra como "... un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población" (p. 207).

Se estudio una muestra del 7.54 % que conforman el turno de la mañana, conformada por 16 enfermeras de las área quirúrgica, neonatología e infectología.

3.4. Recolección, procesamiento y análisis de datos

El perfil de competencias no puede ser medida directamente sino a través de la respuesta que produce. A la población en estudio se le suministro un cuestionario diseñado por la investigadora, en donde se buscaba evidenciar el conocimiento que tiene el profesional de enfermería a través de la aplicación de las técnicas de procedimientos de enfermería. El cuestionario empleado estaba formado por dos partes:

La primera parte consistió en un cuestionario de datos demográficos construido con la finalidad de recabar información sobre la, experiencia laboral, Universidad donde se graduó,, edad, sexo, grado académico, años de servicio de la población en estudio.

segunda parte estaba conformado por un cuestionario psicométrico formado por una prueba A de 20 ítems, a partir de la cual se elaboró una prueba B de igual número de ítems, las cuales representaban dos formas de redacciones diferentes sobre una misma prueba aplicada dando como resultado un cuestionario de 40 ítems. El mencionado cuestionario tenía la finalidad de recabar información sobre los conocimientos que tiene el personal profesional de enfermería de nuevo ingreso, en cuanto a las

técnicas de procedimientos de enfermería los cuales se agruparon en cincos dimensiones: Laboratorio, Fisioterapia Respiratoria, Cateterización de vías Periféricas, Administración de medicamentos, Farmacología. Cada ítem consistió en una frase simple donde el trabajador debió elegir entre cuatro opciones (a, b, c, d), a cada opción se le asignó un valor (5,puntos a la correcta y cero a las incorrectas) , realizando la sumatoria de los ítems por cada dimensión para cada uno de los sujetos que contestaron el cuestionario

Para la tipificación del test psicométrico se diseñaron dos pruebas (A y B) diferentes en apariencia pero similares en contenido, que fue suministrada simultáneamente a los sujetos en estudio y se procedió a realizar el cálculo de la validez y la confiabilidad de mismos.para determinar si los datos obtenidos en este estudio son válidos y confiables, se procedió a realizar la tipificación del mencionado cuestionario. Para la tipificación del test psicométrico se diseñaron dos pruebas (A y B) diferentes en apariencia pero similares en contenido, que fue suministrada simultáneamente a los sujetos en estudio y se procedió a realizar el cálculo de la validez y la confiabilidad de los mismo. Se considera un test . o cuestionario es válido cuando mide lo que debería medir, dentro de la validez se considero la validez de contenido y la validez de constructo . La validez de contenido se refiere a si el cuestionario elaborado, y por tanto los ítems elegidos, son indicadores de lo que se pretende medir, en el caso del presente estudio si se medía el conocimiento del personal en estudio, para ello se sometió al escrutinio de expertos, entre ellos, el Lic. Galindo quien es psicólogo especializado en la elaboración de test psicométricos, quien revisó la elaboración de los ítems y la capacidad de los indicadores de medir lo que se desea, conocimiento en el personal de profesionales de enfermería de nuevo ingreso, dándole el visto bueno al cuestionario antes de su aplicación. La validez de constructo evalúa el grado en que el cuestionario refleja la teoría del concepto que se mide; la validez de construcción garantiza que las medidas que resultan de las

respuestas del cuestionario pueden ser consideradas y utilizadas como medición del perfil de competencias del profesional de enfermería, que queremos medir Para el cálculo de la validez de constructo se empleo la metodología de dos pruebas (A y B) paralelas similares en contenido la cual fue aplicada al mismo tiempo, se obtuvieron los subtotales de cada prueba para cada indicador y se procedió a realizar el cálculo de los coeficientes de correlación, valores cercanos a 1 nos indico que existía una buena correlación entre ambas pruebas y que el cuestionario aplicado era válido y que medía lo que se pretendía medir.

La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de los resultados, se requiere medir la confiabilidad del cuestionario aplicado para poder hablar de resultados confiables puesto que no es posible evaluar algo que cambia continuamente. En la presente investigación se estudio la confiabilidad del cuestionario aplicado con la metodología de las pruebas paralelas (A y B) diferentes en apariencia pero similares en contenido las cuales fueron aplicadas al mismo tiempo, se realizo la comparación de los ítems paralelos entre sí agrupados en indicadores, el procedimiento que se empleo evalúo la consistencia interna del cuestionario diseñado, ya que lo que se buscaba eran que todos los ítems o todas las partes del cuestionario respondieran a la mismas especificaciones, para ello, posteriormente, se procedió a calcular los coeficientes de correlación, al obtener valores cercanos a 1, lo cual indicó que existía una buena correlación por lo cual se puede deducir que los resultados son consistentes, por lo tanto, son confiables. Cuando los sujetos responden consistentemente en todos los ítems de un cuestionario, se dice que el cuestionario es homogéneo con respecto a los ítems. Para que esto sea así es imprescindible que todas las partes del cuestionario representen el mismo dominio de contenido y que los ítems estén bien construidos. Para obtener un alto grado de confiabilidad se sugiere: tener un máximo de variabilidad en la muestra escogida de

encuestados o examinados; asegurarse que las dos partes del cuestionario son paralelas, es decir, sean diferentes en apariencias pero similares en contenido y llevar a cabo un análisis de ítems

Previa autorización de la Jefatura del Departamento de Enfermería del Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro" se suministro los cuestionarios a cada Profesional de enfermería en estudio que representaba un total de 20

Profesionales de enfermería, lo cuales fueron respondidos en forma voluntaria y se le dio un tiempo de sesentas segundos para entregarlo. Se garantizo el anonimato y la confiabilidad de los datos suministrados. El cuestionario estaba conformado por el cuestionario propiamente dicho y una hoja de respuesta. El investigador acompaño dichos cuestionarios de una carta de presentación explicando el objetivo del estudio y señalando a la persona responsable del mismo. La recolección de datos se realizó durante el primer semestre del año 2008.

Los datos recabados a través de los cuestionarios fueron sometidos a un análisis descriptivo básico que consistió en el cálculo de frecuencia, medias, desviación estándar y porcentajes. Para determinar el conocimiento, se tomaron el puntaje bruto del cuestionario y se dividió en tres niveles: Bajo, Medio y alto para clasificar al personal del servicio en estudio. Adicional, se realizó un estudio analítico de los datos agrupados en dimensiones, a través de la media y la desviación estándar, que permitió elaborar una escala normalizada, técnica desarrollada por el Profesor Galindo, para el grupo de estudio, calculando los rangos para los cinco niveles de estrés: muy bajo, bajo, medio o promedio, alto y muy alto. A partir de la escala normalizada se desarrollaron los perfiles psicográficos del personal en estudio lo que permitió haber un análisis comparativo del perfil de competencia del profesional de enfermería de nuevo ingreso del Hospital Pediátrico" Dr. Elías Toro"

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

De las 70 Profesionales de Enfermería de nuevo ingreso del Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro", se recabo información de 20 Profesionales de enfermería lo que represento un 29 % de la población en estudio, siendo una muestra representativa de Profesionales de enfermería antes mencionada.

En cuanto al género, la muestra estaba formada por 15 Profesionales de enfermería del sexo femenino que representa un 90 % y 5 Profesionales de enfermería del sexo masculino que correspondía a un 10 % de total; esta distribución no permitió realizar una comparación entre género para la población en estudio (Gráfico 1).

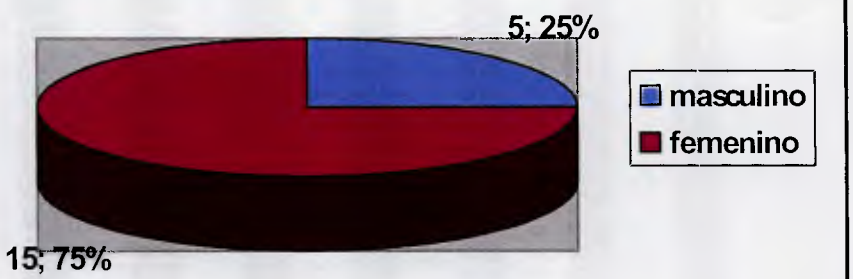


GRAFICO N° 1: Distribución por Género de los profesionales de enfermería de nuevo ingreso. Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro" Primer semestre 2008.

Fuente: Cuestionario de Datos Sociodemográficos

Para la tipificación del cuestionario aplicado en el presente estudio se diseñaron dos test o pruebas A y B similares en contenido, que se suministraron al mismo tiempo, se procedió a realizar o calcular los coeficientes de correlación tanto para la validez como para la confiabilidad de cada una de los indicadores del cuestionario (Cuadro N° 1). Se obtuvo un coeficiente de correlación promedio de 0,67371227para la validez y de 0,42889965 para la confiabilidad. Los coeficientes de correlación obtenidos nos indicaron que el cuestionario era válido y confiable para ser aplico en el presente estudio.

Cuadro Nº 1. Valores de Coeficientes de correlación por dimensiones del Cuestionario Perfil de competencia laboral n = 20

DIMENSIONES	VALIDEZ	CONFIABILIDAD
LABORATORIO	0,71599438	0,48038446
FISIOTERAPIA RESPIRATORIA	0,63024498	0,40069747
CATETERIZACIÓN DE VÍA PEREFERICA	0,65275337	0,42324824
ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS	0,66666667	0,42008403
FARMACOLOGIA	0,70290195	0,42008403
PROMEDIO	0,673771227	0,42889965

FUENTE: Perfil de competencia laboral

Para establecer la experiencia laboral se tomo en cuenta los puntajes totales del cuestionario, se saco la diferencia entre el puntaje mínimo y el máximo, y esa cifra se dividió entre la cantidad de sujetos de cada una de las universidades, para la conformación de tres niveles de medición:

- Bajo: 0 - 64
- Medio: 68 - 135
- Alto: 136 – 200

Cuadro N° 2. Experiencia laboral del profesional de enfermería de nuevo ingreso que labora en el Hospital Pediátrico" Dr. Elías Toro" .Primer semestre del 2008.

	BAJO		MEDIO		ALTO		
EXPERIENCIA LABORAL	Nº	%	Nº	%	Nº	%	TOTAL
0 - 3 AÑOS	0	0	18	90	2	10	20

Según la escala anterior, los resultados obtenidos, que responde la interrogante de esta investigación, es que un 90% de los profesionales de enfermería que contestó el cuestionario se ubicaban en un nivel medio de experiencia laboral, un 1 0 % en un nivel alto de experiencia laboral (Cuadro N° 2)

Para la elaboración de los Perfiles Psicográficos que nos permitieron interpretar los resultados y comparar los diferentes grupos que conforman la muestra del presente estudio, se calcularon la escala normalizada para cada una de las dimensiones, a partir de las medias y las desviaciones estándar de las mismas (Cuadro N° 3).

Las escalas normalizadas para el desarrollo de los perfiles psicométricos es una metodología desarrollada por el Lic. Galindo Tobío.

Cuadro N° 3. Medias y Desviaciones estándar por cada dimensión de los resultados del Cuestionario del Perfil de competencia laboral aplicado al personal profesional de enfermería de nuevo ingreso al Hospital Pediátrico "Dr. Elías toro" primer semestre 2008.

DIMENSIONES	promedio	Desviacion tipica
LABORATORIO	16	3
FISIOTERAPIA RESPIRATORIA	68	10
CATETERIZACIÓN DE VÍAS PEREFERICA	12	2
ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS	9	3
FARMACOLOGIA	14	2

FUENTE: Cuestionario perfil de competencia labora

A partir de la media y la desviación estándar de cada dimensión se calcularon los rangos de cada uno de los niveles que nos permitió desarrollar los perfiles psicográficos y que se presentan en el Cuadro N° 4

CUADRO n°4. Las dimensiones de la norma/Escala.

DIMENSIONES	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
LABORATORIO	0-9	12--10	13--16	17--18	19--20
FISIOTERAPIA RESPIRATORIA	0--47	48--57	58--77	78--87	88-130
CATETERIZACION DE VIA PEREFERICA	0--7	8--9	10--13	14--15	16--20
ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	0--2	3--4	5--6	7--8	9--10
FARMACOLOGIA	0--9	10--11	12--15	16--17	18--20

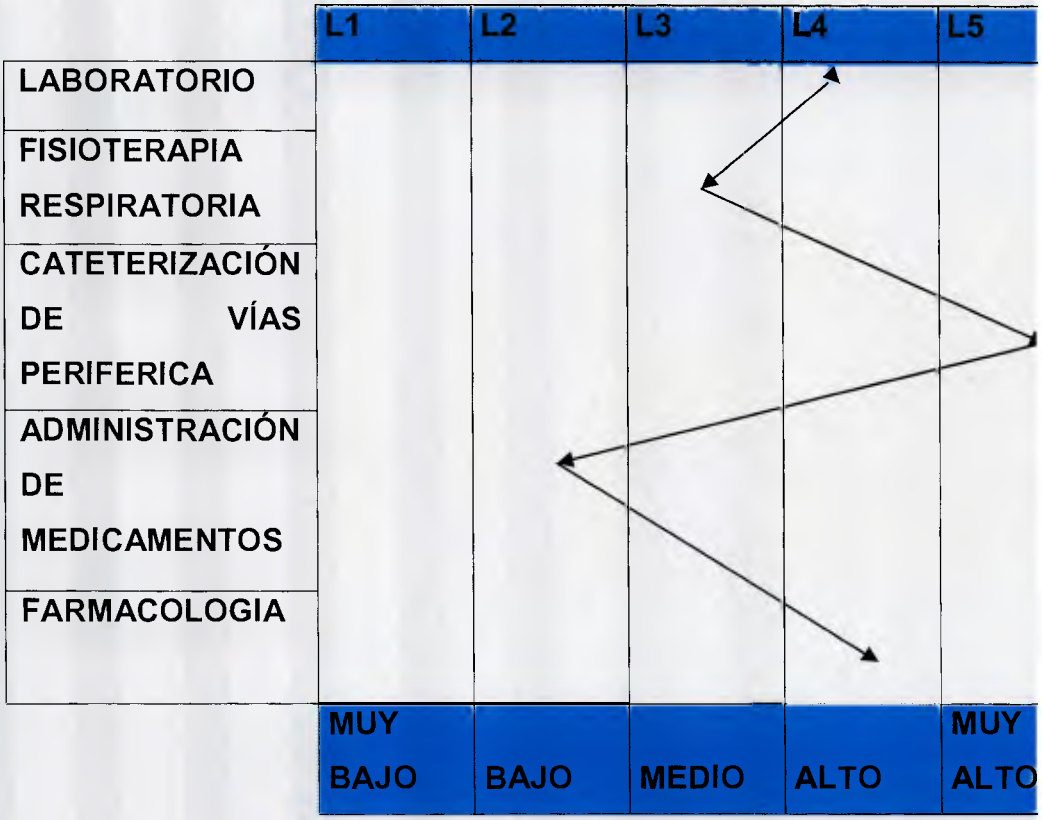
Fuente: cuestionario del perfil de competencia laboral

Se agruparon a los profesionales de enfermería de nuevo ingreso según años de experiencia laboral. Se calcularon la media de cada una de las dimensiones para cada una de los grupos (Cuadro N°5) y utilizando las escalas normalizadas se construyeron los perfiles psicográficos de cada grupo.

Cuadro nº 5: Experiencia Laboral de 0 a 1 año

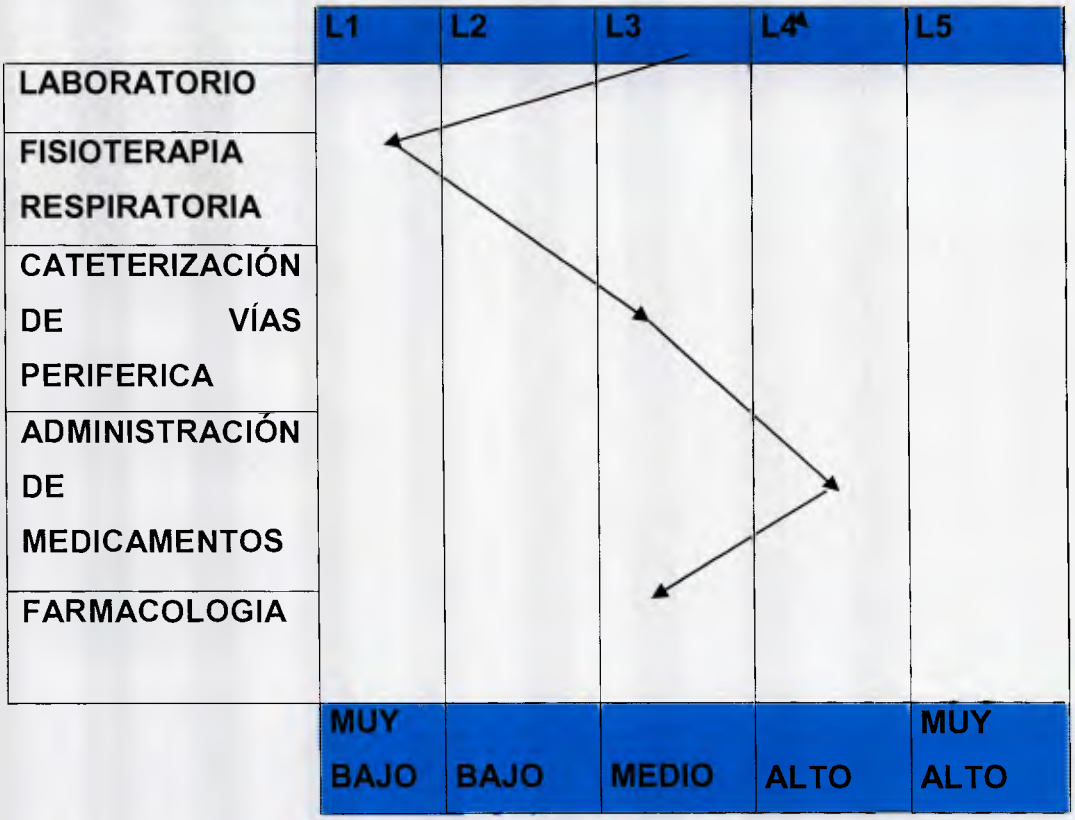
DIMENSIONES	L1	L2	L3	L4	L5
0 – 1 AÑO	18	66	18	9	15
2 – 3AÑOS	16	34	13	8	12

Perfil Psicográficos: Experiencia laboral de 0 a 1 año



En el perfil psicográficos del grupo conformado por los Profesionales de enfermería de nuevo ingreso encontramos que en cuanto al grupo de 0 a 1 año se nota que se mantienen actualizados en cuanto a las dimensiones aunque la media baja corresponde a la dimensión de administración de medicamento

Perfil psico grafico: Experiencia Laboral de 2 a 3 años



En el perfil psicográficos del grupo conformado por los profesionales de enfermería de nuevo ingreso del Hospital en estudio encontramos que de 2 a 3 años las dimensiones esta en un nivel medio y alto, aunque la media más baja se refiere a la dimensión de Fisioterapia Respiratoria

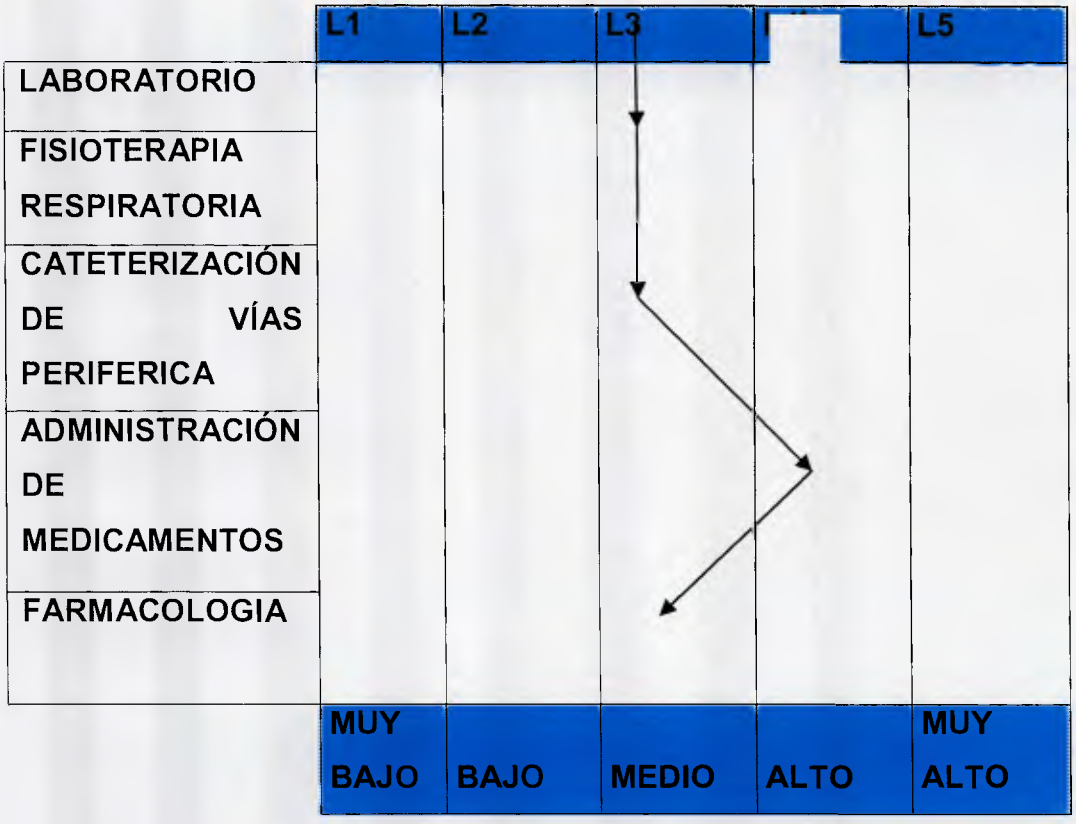
Se agruparon a los profesionales de enfermería de nuevo ingreso según. Universidades donde realizaron estudios. Se calcularon la media de cada una de las dimensiones para cada una de los grupos (Cuadro N°6) y utilizando las escalas normalizadas se construyeron los perfiles psicográficos de cada grupo.

Cuadro N° 6. Media de las dimensiones de las Universidades donde realizaron estudios los profesionales de enfermería de nuevo ingreso.

DIMENSIONES	L1	L2	L3	L4	L5
COLEGIO UNIVERSITARIO CECILIO ACOSTA	14	64	11	7	12
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA	18	73	16	9	13
COLEGIO UNIVERSITARIO CRUZ ROJA	16	65	16	9	16

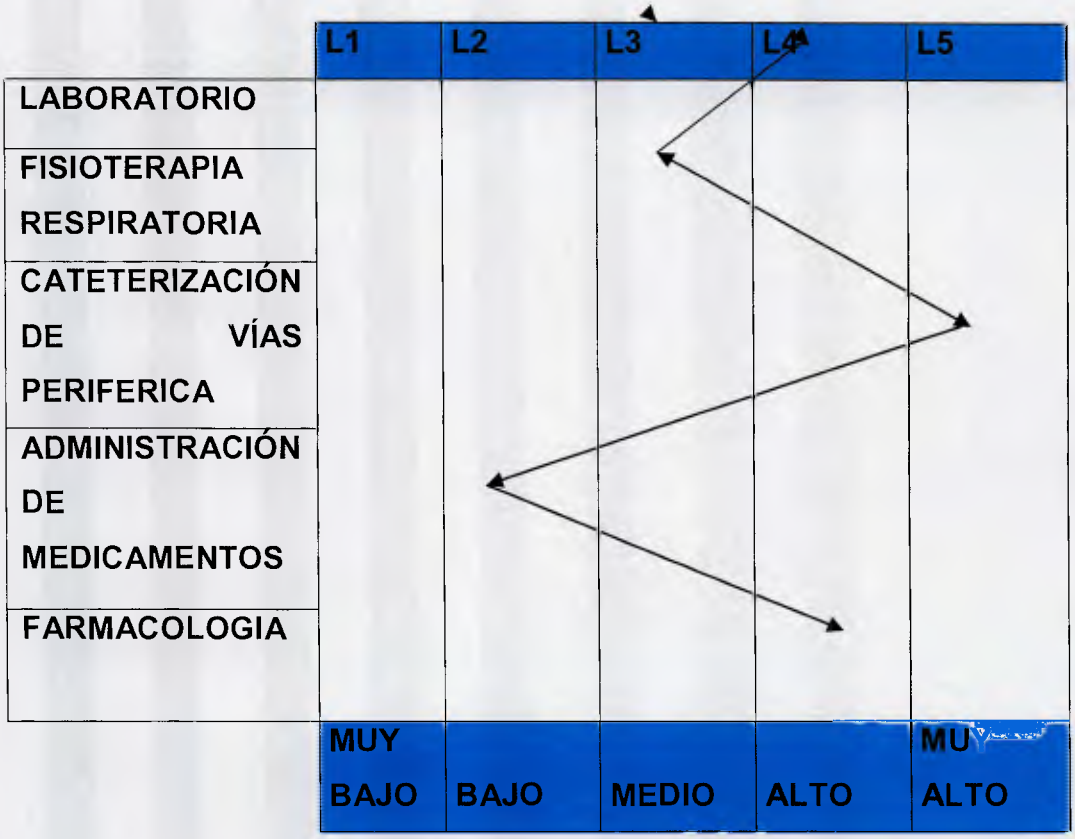
Fuente: Cuestionario del Perfil de competencia Labora

Perfil Psicográficos: De los profesionales de Enfermería egresados de El Colegio Universitario Cecilio Acosta.



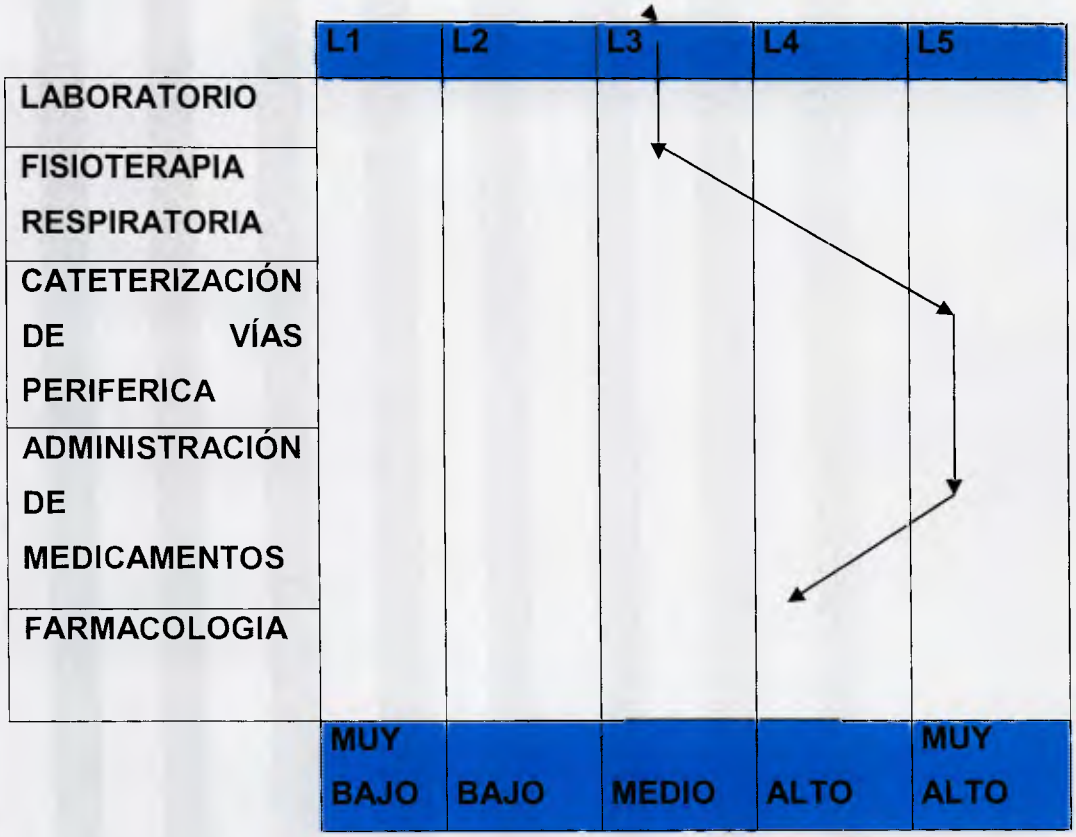
En el perfil psicográficos del grupo conformado por los profesionales de enfermería egresados del Colegio Universitario "Cecilio Acosta" encontramos que casi todas las dimensiones esta en un nivel medio, y una media en Alto que es la administración de medicamentos.

Perfil Psicográficos: De los profesionales de Enfermería egresados de La Universidad Central de Venezuela



En el perfil psicográficos del grupo conformado por los profesionales de enfermería que egresaron de la Universidad Central de Venezuela encontramos que las dimensiones esta en un nivel medio, alto, muy alto, sin embargo una de las dimensiones esta en el nivel bajo que se ubica en la fisioterapia respiratoria

Perfil Psicográficos: De los profesionales de Enfermería egresados Colegio Universitario Cruz Roja



En el perfil psicográficos del grupo conformado por los profesionales de enfermería egresados del Colegio Universitario Cruz Roja encontramos que las dimensiones esta en un nivel medio, alto, muy alto.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Partiendo del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el diagnostico, esta investigación formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones Después del análisis teórico realizado en esta investigación, se diagnosticó el "Perfil de competencia que tiene el Profesional de enfermería de nuevo ingreso del Hospital Pediátrico "Dr. Elías Toro", del Instituto Venezolano de los Seguro Social, hallándose como resultado que existen debilidades en cuanto a los conocimientos, cuando son puestos en práctica. Dichos resultados son lo suficientemente elocuentes para afirmar que hay la necesidad de implementar un instrumento que sirva para aplicárselo al Profesional de enfermería de nuevo ingreso a la institución y así captar cuales son las debilidades que presentan, para prevenir y poder corregir estas fallas

Por la predominancia del sexo femenino (75 %) en la población en estudio no se pudo realizar una comparación de género en la muestra.

En cuanto al nivel de competencia representó que un 90% se encontró en un nivel medio y un 10% en el nivel alto, se observa que siendo profesionales que prácticamente son recién egresado deberían tener los conocimientos ya que es fuente de competitividad de las empresas; es lo que proporciona su capacidad de adaptación en el mercado.

Entre los años de experiencia laboral se observa que de 0 a 1 año la debilidad mas resaltante fue en la dimensión Administración de medicamentos, esto puede ser que no son suficientes las teorías y las practicas que reciben durante sus estudios de enfermería.

En cuanto a los años de experiencias laboral de 2 a 3 años la dimensión más, resaltante fue la Fisioterapia Respiratoria, esto se debe que hay muy poco reforzamiento en la aplicación de esta técnica en el profesional de enfermería

Los perfiles psicográficos elaborados para las diferentes universidades en que se dividió la muestra nos permitió compararlos y permitió concluir que las universidades estuvieron muy parejas en cuanto a los resultados arrojados, sin embargo lo ideal sería que estos profesionales de enfermería deberían egresar con un conocimiento muy alto, esto se puede deber a los pensum de estudios, ya que en cada una de las Universidades no se observan unificación en cuanto a los pensum de estudios.

Se plantea la necesidad de realizar un instrumento que permitan profundizar en el perfil de competencia que trae el profesional de enfermería de nuevo ingreso para aplicar correctivos a tiempo y así verificar donde están las debilidades que tiene el personal de enfermería

Se sugiere la realización del instrumento, que debe formar parte:

1- En la selección del personal
2- En el curso de inducción de los nuevos ingresos
3- Debe formar parte del proceso de desarrollo del plan de carrera
4- Que formen parte de los procesos de evaluación de adiestramiento y desarrollo y
5- Que se desarrollen instrumentos de medición prácticos.

Las conclusiones obtenidas sobre los perfiles psicográficos del perfil de competencia laboral en el profesional de enfermería de nuevo ingreso el estudio orientan a prestar mayor orientación en las dimensiones de administración de medicamentos y a la fisioterapia respiratoria ya que estos

son procedimientos de relevancia si no se aplican con conocimiento puede ser fatales en la recuperación del paciente ,se recomienda dar adiestramiento a este personal con énfasis en las dos dimensiones mencionadas anteriormente, además de aplicarle una prueba de inicio para corregir las fallas de entrada, y al realizar las pasantías deben estar bien supervisadas por las coordinadoras de enfermería que son las encargadas de hacer las evaluaciones de pasantías, para poder minimizar las debilidades del profesional de enfermería y así poder tomar todas esas herramientas ,que van a encontrar atraves de sus pasantías

6. CRONOGRAMADE EJECUCIÓN

Actividad	Octubre 07	Noviembre 07	Diciembre 07	Enero 08	Febrero 08	Marzo 08
Arqueo bibliográfico	x					
Elaboración de Marco Teórico		x				
Elaboración del Instrumento			x			
Prueba del Instrumento			x			
Recolección de los datos				x		
Procesamiento de datos					x	
Análisis de datos					x	
Redacción del borrador						x
Revisión y corrección del borrador						x
Entrega del Informe						x

7. PRESUPUESTO

Rubro	Presupuesto
Personal	**Presupuesto**
Tutor	384.000
Asesor	400.000
Estadista	350.000
Equipos	**Presupuesto**
Computadoras	2.000.000
Impresoras	500.000
Pen-drive	200.000
Servicios	**Presupuesto**
Fotocopias	1.000.000
Total presupuesto	**Presupuesto**
Total	4.100.000

REFEENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, S (1998) **Certificación de Competencias Laborales. Aplicación en Gastronomía** Montevideo INTERFOR/OIT

Arráez, T, F (2002) **Introducción a la Gestión del Conocimiento** Naciones Unidad Chile

Ávila L (2000) **"Plan de Desarrollo personal de Competencias para ser un Gerente exitoso de proyectos"**: Universidad de Carabobo-Facultad de Relaciones Industriales

Bermúdez, M (2001) **"Programa de Reclutamiento y Selección en base a Competencias para el Personal de la División de Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributario Región Centro Occidental (SENIAT)** Universidad de Carabobo-Facultad de Relaciones Industriales

Caballero González, J.(2000). ***Análisis del perfil del egresado de la carrera de medicina en la Universidad Médica Cubana.*** Rev. Cubana Educ. MED Súper, 2000;14 (1):10-6.

Castillo Guerrero, M., Nolla, C.(2004). *Concepciones teóricas en el diseño curricular de las especialidades biomédicas.* Rev. Cúb. Edu MED sup. 2004; 18(4).

Corominas, J **Diccionario Crítico Etimológico de la Lengua Castellana**, 4 vols., Madrid, 1954

Chiavenatto, I.(2004).*Introducción a la Teoría General de la Administración.*(5 ta ed). Bogotá, D.C.:Editorial Nomos S.A.

Dall[a]ey, S.(1999). *How to use Competency and iniciative Profiles. Performance in Practice American Society for Training Development.* Spring, 19

Fidias. G. Arias. El proyecto de investigación. Guía para su elaboración.5[a] edición. Caracas- Venezuela, Editorial Episteme, C.A:

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1989**). *Metodología de la Investigación.*(** 2da ed **)**. México; MC Graw-Hill.

Hurtado de Barrera, J (1998) **"Metodología de la Investigación Holística Caracas"** Fundación SYPAL

La constitución**. Segunda versión: Gaceta oficial 5.453** del 24-Mar-2000. Reedición 2001 Caracas- Venezuela.

Levy-Leboyer, C. (1992). ***Evaluación del personal: los métodos a elegir***, Ed. Díaz de Santos S.A., España, 146 pp.

Leboyer C. (2003). **La Gestión Descompetences**. Paris- Francia: Les éditionnes d' Organisation.

Lluch, E. (1997). **Formación basada en competencias. Situación actual y perspectivas para los países del MERCOSUR.** *En los Sistemas nacionales de formación por competencias, metodología de investigación normalización de competencias OEI* .Madrid: España.

McClelland, D. (1999). **Human Motivación**, Cambridge-Estados Unidos: Cambriedge University Pres.

Martínez, F.(1997). **Formación Basada en competencia laboral**. ***Situación actual y perspectivas para los países del MERCOSUR***, *la experiencia de la Unión Europea II (OE).* Madrid: españa1997

Mertens, L (2000) **La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional"** Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Ramírez. T.(2006) **Cómo hacer un proyecto de investigación**. Editorial Panapo

Robbins, S.(2004) ***Comportamiento Organizacional*** .Décima edición Juárez: Pearson Educación.

Spencer, L. y Spencer, S. (1998). **Comtence at work, models for superior performance**. Nueva York- Estados Unidos.

Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R. (1996)**Administración** *6a.* Edición. Editorial Pearson, México.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1996). ***Reglamento de Elaboración de Tesis de Grado***. Caracas. Autor