

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL. RETOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

LABOR PERFORMANCE OF NURSING STAFF AT THE ALBERTO SABOGAL HOSPITAL. CHALLENGES OF SOCIAL TRANSFORMATION

Freddy Ronald Coronel Chafloque ¹ (frcch_25@hotmail.com) <https://orcid.org/0000-0001-7177-3826>

RESUMEN

El siguiente artículo tiene como objetivo valorar acerca del desempeño laboral del personal de enfermería. Sobre esta base, se dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad de la atención en los servicios de salud. De ahí que, es útil reconocer al desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar. Al respecto, se asevera que para el ser humano siempre ha constituido una preocupación el apropiarse de los conocimientos y mejorar su entorno. Para ello, toma como experiencia los logros obtenidos con anterioridad, por lo que el proceso de mejoramiento del desempeño hay que estudiarlo como sistema y no de manera aislada.

En este sentido, los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional, orientando a fortalecer la formación de los profesionales en aras de convertirlos en verdaderos expertos en su propia práctica profesional.

PALABRAS CLAVES: práctica profesional, desempeño profesional, calidad

ABSTRACT

The following article aims to assess the work performance of nursing personnel. On this basis, so much effort is being devoted to raising the quality of care in health services. Hence, it is useful to recognize nursing professional performance as one of the ways to ensure an effective care process. In this regard, it is asserted that for the human being it has always been a concern to appropriate knowledge and improve its environment. To do this, it takes as experience the achievements obtained previously, so the process of performance improvement must be studied as a system and not in isolation.

In this sense, the results of international evaluations in most Latin American countries indicate the need to improve professional performance, orienting to strengthen the training of professionals in order to turn them into true experts in their own professional practice.

¹ Magister, Docente. Universidad Científica del Sur. Perú.

KEY WORDS: professional practice, professional performance, quality

La producción y socialización del conocimiento se ha convertido hoy, en una actividad estratégica dentro de muchas sociedades. En esta perspectiva, la creciente influencia de los resultados de la ciencia; en su interacción recíproca con la tecnología y el cambiante ritmo de las exigencias sociales que impactan en el mundo del trabajo, aceleran la necesidad de que los recursos humanos docentes que laboran en la esfera educacional. Lo anterior, requieren de una transformación para asumir nuevas demandas de formación, aprendizaje y socialización orientadas a lograr mejores resultados, según Bermúdez y Pérez (2004).

Sobre esta base, las mejoras del desempeño profesional se orientan esencialmente como un saber actuar. Esto, exige reflexión y deliberación ante un cambio de visión del profesional capaz de orientar su comportamiento a partir de hacer suyos, como normas y los valores sociales más relevantes como condiciones esenciales para un proceso integral del desarrollo de la personalidad.

En este sentido, se requiere fortalecer la formación de los profesionales que conduzcan a nuevas formas de vivir en sociedad, de hacer política, nuevas formas de producción y de mercado, nuevas formas de comunicación y de relacionarse. De ahí que, la preocupación por la calidad educativa y la equidad en el servicio que ofertan los profesionales son dos tendencias que se han convertido en razón de ser del sistema mismo, la calidad entendida en sentido amplio, no sólo referida a los resultados de aprendizaje, según Mulet, Cuenca & Martínez (2019).

En consonancia con lo anterior, la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea, (UNESCO, 1998). Al respecto, cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un *desempeño profesional ético, responsable*.

De manera que, la responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional y vinculado a la competencia del profesional constituyen el centro de atención en el proceso de formación. El mismo, tiene lugar en las universidades en la actualidad que se expresa en la necesidad de transitar de una formación tecnocrática a una formación humanista

Sobre esta base, el desempeño profesional es un término poco abordado en los estudios relacionados con la formación y preparación de los recursos humanos. Por tanto, se hace necesario un análisis valorativo de conceptos y enfoques para su formación desde referentes tanto internacional como nacional. Además, sus implicaciones en el desempeño profesional

toman en consideración su relación con las condiciones actuales de la práctica del futuro abogado en Ecuador.

En este sentido, la sistematización teórica relacionada con el desempeño profesional, permitió asumir la idea de que son pocos los autores que abordan esta categoría. Sin embargo, los problemas generales a los que se enfrentan los profesionales y las particularidades del contexto laboral condicionan la necesidad de emprender nuevos retos en su mejoramiento. Por tanto, es una necesidad abordar el desempeño del profesional como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión ambiental.

Al respecto, los problemas generales a los que se enfrentan los profesionales y las particularidades del contexto de formación, condicionan la necesidad de una relación más coherente entre las carencias del contexto laboral y el desempeño profesional. En este sentido, se fundamenta el desempeño del profesional como una respuesta a esa necesidad en el ejercicio de la profesión, y se hace un análisis valorativo de conceptos, concepciones y enfoques para su formación desde referentes diversos en el contexto internacional y ecuatoriano y sus implicaciones en el desempeño de este profesional.

Los aspectos anteriores permiten aseverar que desde el inicio de la existencia del ser humano su preocupación ha sido apropiarse de los conocimientos y mejorar su entorno al tomar como experiencia los logros obtenidos. De ahí que, el proceso de mejoramiento del desempeño hay que estudiarlo como sistema y no de manera aislada. Sobre esta base, en estos momentos se dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad profesional y reconocer al desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar.

Consecuentemente, para analizar esta categoría es preciso plantear que el desempeño no es privativo del contexto de la formación del profesional en un área específico. El mismo, aparece en la literatura acompañado de vocablos como pedagógico, del cuadro o directivo, escolar, educativo, formativo, jurista, laboral, didáctico, cognitivo, individual, entre otros. Esta particularidad, determina que existan varias definiciones de desempeño, lo que comprueba la necesidad de contextualizarlo en la formación del profesional. De ahí que, los autores utilicen algunas que generalizan la definición y otras concernientes al ámbito de la profesión por su correspondencia con el objeto de estudio de esta investigación.

Sobre esta base, para conocer las tendencias en el desarrollo de la definición de desempeño del profesional se valora que desempeñar implica realizar las funciones a las que uno está obligado: desempeñar un cargo. En consonancia con ello, en la sistematización realizada se evidencian elementos, entre los que se destacan los siguientes:

En este sentido, la correspondencia entre su accionar cotidiano y las metas deben ser alcanzadas a partir del buen desempeño. Por tanto, no se puede recompensar a los gestores sobre la base del desempeño. Lo anterior, puede generar ineficiencia. Al respecto, es

determinante el papel que tienen los aspectos cognoscitivos, afectivos y volitivos. De ahí que, las acciones que realiza el recurso humano en una profesión u oficio aprendido permite demostrar su idoneidad para resolver o solucionar los problemas de la producción o los servicios en correspondencia con el sistema social.

En consonancia con ello, la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales exige un puesto de trabajo. Para ello, la capacidad para hacer, expresar el carácter concreto, objetivo y demostrable del desempeño como una realidad que puede corresponderse o no con lo que en teoría el profesional sabe hacer. La misma, se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Consecuentemente, lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer, posteriormente.

De manera que, el comportamiento o conducta real del trabajador o estudiante es necesario para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. En este sentido, es lo que en realidad hacen o lo que sabe hacer. Por tanto, la peripetia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

Asimismo, la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, en funciones y roles demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas. En consonancia con ello, el conjunto de acciones que realiza una persona capacitada durante el desarrollo de su ejercicio se manifiestan en el proceso de cumplimiento de las funciones asignadas y en sus resultados, para alcanzar un fin determinado.

Además, la labor realizada por una persona que haya aprendido una profesión u oficio en la escuela debe ser manifestación de su idoneidad, capacidad o competencia en sus acciones. En consonancia con lo anterior, existe una relación entre desempeño y modos de actuación al articular coherentemente y se sustenta en pilares básicos del aprendizaje: aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser, de acuerdo con Delors (1996). Por tanto, se considera que el desempeño profesional es multidimensional e implica en su interrelación dialéctica la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, manifiesta también orientación, organización y supervisión a partir del cumplimiento de las funciones profesionales y tareas propias profesionales y designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.

En este sentido, el desempeño profesional se refiere a la acción y efecto de desempeñarse en una ocupación, un cargo, una profesión y tiene en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor. De lo anterior, se generaliza el criterio que el desempeño está relacionado con la labor cotidiana del profesional por el cumplimiento de los compromisos, funciones,

tareas; a la forma en que se realiza y también a sus resultados. Es la forma o manifestación del trabajo, de la labor, de la actividad.

Sobre esta base, se asevera que el desempeño profesional implica el comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso profesional. De ahí que, comprende la pericia técnica y la motivación del personal, así como sus valores humanos y éticos; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental.

Consecuentemente, el desempeño profesional tiene carácter de proceso, donde el sujeto en la realización de una actividad se relaciona con el contenido de trabajo es expresión de su acción intelectual, motivacional y afectiva. Asimismo, (desempeñar) significa cumplir, ejercer, realizar un compromiso, jugar un rol y desempeñar la acción. Además, el término desempeñar en idioma inglés significa también cumplir, ejecutar una obligación, un deber, jugar un rol, realizar una función. En tanto que el término desempeño, figura como cumplir, realizar, ejecutar una obligación o deber, la manera de realizarlo".

En consonancia con lo anterior, la concepción del desempeño requiere de un proceso de calidad unida e integrada a la calidad profesional como un proceso continuo que rompe los marcos puramente académicos, y la vincula con la responsabilidad y el compromiso social. Lo anterior, en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de superación profesional.

De manera que, al hacer referencia al profesional implica responsabilidad legal y moral en cuanto a los actos del individuo. Esta, significa que la persona debe responder de acuerdo a su comportamiento. Por tanto, se encuentra estrechamente ligado al de obligación, que representa la expectativa de hacer o no hacer algo que se ha ordenado.

Asimismo, un profesional es aquella persona capacitada para modificar o resolver con su actividad, de manera independiente y creadora, los problemas de la realidad objetiva donde desempeña su labor. Es decir, que profesional se refiere a algo perteneciente o relativo a una profesión dada, que cumple una tarea que concreta una responsabilidad social asignada y asumida por un tiempo indeterminado. De ahí que, la experiencia que poseen es la que se origina en su formación y se relaciona con las categorías profesionalización y profesionalidad en aras de que propicie el mejoramiento profesional y humano.

Al respecto, el desempeño profesional responde en su concepción a someter al futuro profesional a la necesaria e ineludible relación existente entre problema–estrategia de solución–resultado. Para ello, se precisa de saber (conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, capacidades), ser (valores) y saber estar (actitudes, aptitudes) todos en interrelación dinámica y movilizados en función de las exigencias contextuales conocidas o inciertas según la situación a que se enfrente el sujeto.

En este sentido, muchos son los documentos metodológicos, orientaciones e indicaciones que establecen la organización del trabajo para evidenciar el comportamiento total o la conducta real del trabajador o el estudiante en la realización de una tarea durante el ejercicio de su profesión. Sin embargo, el trabajo que se realiza es insuficiente, aún no responde a las exigencias actuales. Al respecto, no se aprovechan adecuadamente todas las potencialidades que brinda los deberes u obligaciones de un encargo laboral. De ahí que, prevalecen deficiencias en la organización y calidad de los procesos dados por el comportamiento real del profesional en relación con tareas profesionales a cumplir, durante el ejercicio de su profesión.

En consonancia con los aspectos anteriores, las principales inconsistencias teóricas están relacionadas con:

- Una concepción teórica que garantice la unificación de criterios donde el sujeto en la realización de una actividad se relaciona con el contenido de trabajo y constituya una expresión de su acción intelectual, motivacional y afectiva.
- Una concepción que dinamice el desempeño profesional como una actividad necesaria para el logro de los resultados exigidos en el ámbito profesional en diversos grados de complejidad.
- El enfoque del proceso y de exigencias en materia de saberes y habilidades a poner en juego como expresión de su carácter de totalidad en la actuación.

De manera que, el compromiso con la calidad en el servicio educativo exige profesionales preparados para innovar en su práctica. No obstante, una estrategia de formación enfocada a ello, aparte de otros esfuerzos podrá mejorar el servicio prestado. Lo anterior, trae como resultado dominio de la comprensión del medio ambiente como un complejo de interacciones sociedad - naturaleza en el que interviene lo social, lo natural, lo económico, lo tecnológico y la cultura humana en general.

Los aspectos anteriores, permiten advertir que los desempeños profesionales tienen como sustento el saber derivado que articula los diferentes procesos de orden físico-biológico, cultural ideológico, político y económico que definen la problemática de las relaciones sociedad-naturaleza. Esto, se connota desde un sistema complejo y dinámico de interrelaciones ecológicas, socioeconómicas y culturales, que evoluciona a través del proceso histórico de la sociedad.

Consecuentemente, el aspecto ético del desempeño profesional, abarca un espectro amplio de regulación moral. El mismo, se manifiesta entre otros indicadores, con la imparcialidad, la credibilidad, las relaciones interpersonales y la comunicación afectiva entre los sujetos involucrados que abarca la Naturaleza, la sociedad, el patrimonio histórico -cultural, lo creado por la humanidad, a la propia humanidad. Además, como elemento de gran importancia las relaciones sociales y la cultura.

En consonancia con lo anterior, el desempeño profesional de los estudiantes de la Carrera de enfermería está conformado por la actuación, comportamiento observable. El mismo, puede ser descrito y/o medido, la responsabilidad, referente a las funciones generales de la profesión y los resultados, concerniente a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación. Estos, deben propiciar la elevación de la calidad de vida de la sociedad, con un carácter de equidad, y justicia social de forma sostenida y basado en una relación armónica entre los procesos naturales y sociales.

De manera que, los propósitos específicos de los desempeños profesionales están dirigidos a promover que los estudiantes reflexionen sobre su práctica. Lo anterior, permite que el nivel de los desempeños profesionales se caracterice por el ascenso gradual en la formación de los estudiantes. En este sentido, desde el eje humanístico de formación contribuye al proceso integral holístico, capacitándole de instrumentos legales reconocidos para defender los derechos del patrimonio natural. Además, contribuye a la concienciación de la protección, conservación, recuperación y promoción de la naturaleza para el buen vivir. Lo anterior, a partir de las exigencias del contexto profesional. Este, considera tres niveles de análisis que conforman el núcleo de la interrelación de los desempeños profesionales para promover la formación de profesionales con conocimientos y experiencias integradoras de la teoría y la práctica.

Al respecto, para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente. Por ello, es necesario que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas. Lo anterior, ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una *unidad reguladora* en la actuación profesional.

Consecuentemente, los cambios educativos parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende, existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen, según Arocena y Sutz (2001).

Asimismo, trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo. De ahí que, aprovecharlos para el proceso de aprendizaje resulta alentador y su imagen incrementa cuando se elogian sus cualidades. Por tanto, cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación. La misma, ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad. En este sentido, ese individuo puede responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles.

REFERENCIAS

- Arocena, R., y Sutz, J. (2001). La transformación de la universidad latinoamericana mirada desde una perspectiva CTS. En J. López y J. Sánchez, *Ciencia, tecnología, sociedad y cultura en el cambio de siglo*. (pp. 173-190). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Bermúdez, R. y Pérez, L. (2004). *Aprendizaje formativo y crecimiento personal*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- CEAACES. (2014). *Estructura de presentación para los proyectos de rediseño de la oferta académica vigente y nuevas ofertas a nivel de grado*. Recuperado el 20 de octubre de 2014, de <http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/reglamentos>
- Delors, J. (1996). Formar a los protagonistas del futuro. Revista *El Correo de la UNESCO*. Año XLIX, pp. 6-11. París, abril.
- Mulet, D., Cuenca, Y., & Martínez, O. (2019). La formación de competencias comerciales un análisis desde las ciencias pedagógicas. *Opuntia Brava*, 11(1), 308-319. <https://doi.org/https://doi.org/10.35195/ob.v11i1.779>
- UNESCO (2009). Conferencia mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la Educación Superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. *París. Recuperado*