

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO PROVINCIAL DOCENTE
SANTA CLARA, VILLA CLARA

REAFIRMACIÓN PROFESIONAL: UNA MIRADA DESDE LA ENFERMERÍA
PSIQUIÁTRICA.

Por:

Susana Yolanda Chirino Flores¹, José Martín Medina Pérez², Mirelis Pérez Montero³ y Mirella Miranda Miranda⁴

1. Licenciada en Enfermería. Instructora. ISCM-VC. Miembro Titular de la Sociedad Cubana de Enfermería.
2. Licenciado en Enfermería. Profesor Auxiliar. ISCM-VC. Miembro Titular de la Sociedad Cubana de Enfermería.
3. Licenciada en Psicología. Miembro de la Dirección Equipo Multidisciplinario del MININT.
4. Licenciada en Enfermería. Asistente. ISCM-VC. Miembro Titular de la Sociedad Cubana de Enfermería.

Resumen

Para valorar las dimensiones de la reafirmación profesional en el personal de enfermería del Hospital Psiquiátrico Provincial de Villa Clara, se desarrolló un estudio descriptivo mediante la aplicación de encuestas a 36 enfermeros y entrevistas a ocho directivos. El 94,44 % de los encuestados opinó que la labor que desempeñan está acorde con sus potencialidades; el 83,33 % expresó que la información que suministra la institución sobre su funcionamiento y objetivos se corresponde con sus necesidades, el 33,33 % está totalmente motivado por su especialidad, y el 72 % está insatisfecho con el aspecto físico de su institución. Sólo el 44,44 % se autoprepara, ninguno se siente estimulado en su trabajo y nada más que el 61,11 % se siente realizado profesionalmente. Se concluye que la reafirmación profesional es óptima en potencialidad-desempeño, pobre en motivación por la especialidad, adecuada superación, pero insuficiente autopreparación y realización profesional.

Descriptor DeCS:

ANÁLISIS Y DESEMPEÑO DE TAREAS
ENFERMERIA PSIQUIATRICA/recursos humanos
SERVICIO DE PSIQUIATRIA EN HOSPITAL

Subject headings:

TASK PERFORMANCE AND ANALYSIS
PSYCHIATRIC NURSING/manpower
PSYCHIATRIC DEPARTMENT, HOSPITAL

Introducción

La enfermería está destinada al mundo de los servicios, y este implica grandes sacrificios, pues cualquier avance para mejorar el mismo pasa de forma automática a formar parte del acervo de los consumidores¹.

La revolución científico-técnica demanda también una revolución de los servicios. Los profesionales, por tanto, necesitan una coherencia entre el aporte a la sociedad, a la profesión y a sí mismos.

La reafirmación profesional es el proceso que permite ratificar el compromiso de los profesionales en el ejercicio de la actividad.

Es evidente que el recurso más importante de toda organización está constituido por las personas que pertenecen a la misma, por lo que se deberá promover un medio laboral estimulante, fomentando el desarrollo de conocimientos y experiencias que permitan verificar la continua formación del personal¹. Para lograr esto se establece una interrelación entre reafirmación profesional y gestión de recursos.

El objetivo fundamental de la enfermería psiquiátrica es ayudar a los enfermos a aceptarse a sí mismos y a mejorar las relaciones con otros individuos; por ello, la enfermera o enfermero necesitan estar preparados para utilizar su propia personalidad, que si bien no requiere de atributos especiales, sí necesita interés para desarrollar un enfoque terapéutico que sólo puede ser expresado en términos de aptitudes, sentimientos, relaciones y comprensiones². Jacox (1982) recomienda tres áreas en las que se debe insistir con respecto a la función del enfermero dentro del sistema de salud:

1. Reconocer y enfatizar los conocimientos y capacidades de juicio necesarios para la práctica profesional.
2. Las condiciones de trabajo, incluyendo cuánto y cómo trabaja la enfermera.
3. Lugar que ocupa la enfermera dentro de toda la organización, teniendo en cuenta la posición de la misma en la estructura para tomar decisiones³.

En el presente estudio quisimos valorar las dimensiones de la reafirmación profesional del personal de enfermería del Hospital Psiquiátrico Provincial de Villa Clara, para lo cual se determinó el alcance de las mismas.

Métodos

Se desarrolló un estudio de tipo descriptivo transversal en el universo del personal de enfermería del Hospital Psiquiátrico Provincial de Villa Clara (79), de los cuales 36 fueron escogidos al azar como muestra por el método aleatorio simple, luego de recibir el consentimiento informado. Los métodos de recogida de información fueron la encuesta –realizada a la totalidad de la muestra–, y la entrevista a ocho directivos, para lo cual se elaboraron instrumentos (Anexos 1 y 2) que fueron aplicados y procesados durante el cuarto trimestre del año 2001; el método de registro fue manual, y la principal variable objeto de estudio fue la reafirmación profesional, a partir de las dimensiones siguientes: relación potencialidad-desempeño, motivación, superación profesional y permanencia en la profesión.

Definición autoral:

Reafirmación profesional: Proceso que permite ratificar el compromiso de los profesionales en el ejercicio de la actividad.

Definición operacional:

Óptima: 90-100 % de respuestas efectivas a las dimensiones de la encuesta y la entrevista.

Adecuada: 80-69 % de respuestas efectivas.

Pobre: 60-88 % de respuestas efectivas.

Mala: Menos del 60 % de respuestas efectivas.

Se consideraron como respuestas efectivas: sí, bastante, buena, satisfecho, o aquellas que demuestran adecuada motivación, superación y permanencia.

Los datos fueron procesados cuantitativamente por el método porcentual.

Resultados

La tabla 1 muestra que 34 de los encuestados (94,44 %) consideraron que la labor que desempeñan se corresponde con sus potencialidades, mientras 2 (5,56 %) opinaron lo contrario.

El 83,33 % (30 encuestados) expresaron que la información que le suministra la institución sobre su funcionamiento y los objetivos trazados están en concordancia con sus necesidades sobre el tema, el 16,67 % (6 encuestados) manifestaron lo contrario.

Al referirse a la motivación por la especialidad que están desempeñando (tabla 1), el mayor porcentaje mostró un alto grado de motivación.

Tabla 1 Criterios sobre motivación por la especialidad de Psiquiatría.

Criterio	Cantidad	%
Poco motivado	3	8,33
Medianamente motivado	6	16,67
Bastante motivado	15	41,67
Totalmente motivado	12	33,33
TOTAL	36	100

Fuente: Encuesta.

En la tabla 2 aparecen las razones por las cuales se encuentran laborando en la especialidad de psiquiatría; en ella se observa que al 63,88 % le gusta la especialidad y el 47,22 % está preparado para desempeñar la misma. Es de destacar que aunque el por ciento no es significativo (5,55 %), dos enfermeras se encuentran laborando en ese centro porque no tienen posibilidades de trabajar en otra área.

Veintiséis profesionales (72,22 %) están insatisfechos con el aspecto físico de su institución.

Tabla 2 Razones por las cuales se encuentran laborando en la especialidad.

Razones	Cantidad	%
Está preparado en la especialidad.	17	47,22
Le asignaron esta tarea.	5	13,88
Por lo útil y lo humano de esta especialidad.	8	22,22
Le gusta la especialidad.	23	63,88
Se siente estimulado con su trabajo.	0	0
Tiene posibilidad de superarse.	1	2,77
Tiene buen salario.	0	0
Tiene posibilidad de investigar.	2	5,55
Esta cómodo en su trabajo.	5	13,88
No tiene posibilidad de trabajar en otra área.	2	5,55

Fuente: Encuestas.

Al analizar las diferentes vías de superación (tabla 3) se halló predominio de la autopreparación (44,44 %), seguida del posgrado (33,33 %).

Tabla 3 Clasificación de las formas de superación.

Clasificación de las superaciones	Cantidad	%
Autopreparados	16	44,44
Posgrados	12	33,33
Talleres	5	13,88
Diplomados	7	19,44
Entrenamientos	6	16,66
No se ha superado	5	13,88

Fuente: Encuestas.

Al analizar las causas del abandono de la profesión de algunos profesionales, los encuestados nos refieren que en el 52,77 % se debió a que no les gustaba desempeñar esta labor.

Se sienten realizados en su desempeño profesional 22 (61,11 %) y 14 (38,89 %) no lo están.

La entrevista a directivos arroja que el trabajo de enfermería fue evaluado como bueno por cinco de ellos (62,5 %), y como regular por tres (37,5 %).

Todos plantean que la problemática que más afecta al personal de enfermería en su trabajo específico es la escasez de recursos materiales, así como que la opinión de los pacientes sobre la labor de los enfermeros es buena. Coinciden en que el estímulo material y espiritual pueden influir en la calidad de la prestación de servicios en la especialidad.

Discusión

Se valora como óptima la relación potencialidad-desempeño. Este resultado es importante, teniendo en cuenta que el ejercicio profesional exige una profunda y permanente conciencia de propósitos y dirección, en lugar de un conjunto determinado de objetivos y normas (Styles 1982).

Es adecuada la información que suministra la administración institucional sobre su funcionamiento y objetivos. Al respecto, Kast y Rosenzweig consideran que la dirección debe garantizar la coordinación de los recursos materiales y humanos para lograr los objetivos propuestos⁴.

Es pobre la motivación total por la especialidad, que puede considerarse adecuada en el término bastante motivado. Estos datos, que en otras especialidades pudiesen considerarse como un caso grave de desmotivación, tienen en la psiquiatría características particulares. No es un secreto que se necesitan aptitudes para trabajar en esta especialidad, y los enfermeros no han llegado a la misma después de elegir y especializarse, sino como una opción de trabajo. En "Virginia Henderson cuenta su vida"⁵ se describe el choque que se produjo en la entonces principiante enfermera ante la atención al paciente psiquiátrico, lo cual no impidió que se convirtiese en un paradigma de la enfermería contemporánea.

La mayor evidencia de este aspecto en nuestro estudio está constituido por las razones por las cuales los encuestados laboran en psiquiatría.

Aunque no queda resuelto de manera explícita, existe relación entre la insatisfacción por el aspecto físico de su institución y la reafirmación del profesional, quien ama su profesión y pretende desarrollarse en la misma, pero necesita sentirse a gusto con el entorno laboral.

La autopreparación es pobre. Estos valores debieron ser más elevados, ya que no están interferidos por elementos administrativos o metodológicos, como las otras formas de superación.

La responsabilidad de la formación continuada es de cada enfermera. El mantenerse al día en los conocimientos es esencial para mantenerse al tanto de los adelantos, tanto científicos como tecnológicos, y de los cambios dentro de la profesión de enfermería⁶.

La visión que tienen los profesionales acerca del porqué sus colegas abandonan su profesión, ofrece una respuesta cercana a la problemática: hay un vínculo lógico entre deserción y desmotivación, pero el mayor énfasis recae en la falta de estímulos y reconocimientos, porque a pesar de ser concomitantes a la reafirmación, están incidiendo con fuerza en la permanencia.

De manera general, es pobre la realización en el desempeño profesional, de lo cual se deduce la necesidad de corregir las desviaciones indeseadas que permitan alcanzar los valores óptimos en la reafirmación profesional.

Los recursos humanos constituyen un eslabón importantísimo; aun en las condiciones de alta tecnología, el conocimiento y la aplicación del desarrollo organizacional pueden ser de gran utilidad cuando requiere cambios, no sólo en los procesos, sino también en las aptitudes y actitudes de los actores sociales⁷.

Johnson opina que cuando se hace frente a un enfermero poco preparado y se le presta ayuda, empieza a establecerse el equilibrio si se restaura la estabilidad del sistema⁸, partiendo de la certeza de que la enfermería es una rama del conocimiento científico de perfiles a veces imprecisos, pero con un proceso de construcción disciplinaria coherente y seria⁹.

En nuestros días, cualquier profesional con una habilidad mínima en sus relaciones con clientes, jefes, colegas y subordinados, tiene dificultades en su desempeño¹⁰. El ejercicio de la enfermería es un valioso recurso para la salud, ha demostrado su constante flexibilidad al responder a los cambios demográficos, económicos y sociales¹¹ y puede asumir el reto de alcanzar una reafirmación profesional que refleje los anhelos que se persigue alcanzar.

Summary

A descriptive study was carried out using inquiries in 36 nurses and interviews in 8 directors to evaluate the extent of professional reaffirmation in the nursing staff of the Provincial Psychiatric Hospital of Villa Clara. 94,44% of the interviewed persons believed that the work they carry out is in accordance with their potentialities; 83,33% stated that the information provided by the institution on their functioning and aims are in accordance with their needs; 33,33% is completely motivated by their specialty, and 72% is not satisfied with the physical aspect of their institution. Only 44,44% practice self-study, none of them feel themselves stimulated by their work, and only 61,11% believe they have reached all their goals.

Referencias bibliográficas

1. Pallerés L, Inraquesa MJ. Guía práctica para la evaluación de la calidad en la atención de enfermería. Madrid: Olalla; 1996.
2. Mereness D, Karnash L. Elementos de enfermería psiquiátrica. La Habana: Instituto Cubano del Libro; 1992.
3. Leddy S, Pepper JM. Bases conceptuales de la enfermería profesional. Filadelfia: Lippincott; 1999.
4. Casans I, Coca M, Díaz J, Iraivis F, Sanz V. Introducción a la gestión de enfermería. Madrid: Olalla; 1995.
5. Smith JP. Virginia Henderson: los primeros noventa años. Barcelona: Masson; 1996.
6. Kozier B, Erb G, Oliverio R. Enfermería fundamental. Conceptos, procesos y práctica. Madrid: Ediciones Intermedicación; 1994.
7. Fernández E, Cartell P, Florit S. Gerencia en salud: desarrollo organizacional. La Habana: Centro de Perfeccionamiento General; 1997.
8. Morrines T. Modelos y técnicas en enfermería. Madrid: Harcourt; 2000.
9. Arroyo MP. Innovaciones en la enfermería. Certezas e Incertidumbres: un análisis de la situación profesional. Barcelona: [s.n.]; 1994.
10. Silio F, González O. Nuevas perspectivas en la gestión estratégica de los recursos humanos. Las organizaciones sanitarias. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública; 1999.
11. Organización Mundial de la Salud. El ejercicio de la enfermería: antecedentes. Ginebra: OMS; 1996.

Anexo 1 Encuesta.

Compañero (a):

A continuación le presentamos una serie de preguntas que quisiéramos respondiera con la mayor sinceridad; sus criterios y valoraciones serán de utilidad, pues contribuirán a la realización de un mejor análisis de las problemáticas que le afectan en su trabajo.

No tiene que escribir su nombre. Le agradecemos por anticipado su cooperación. Muchas gracias.

1. Piensa que la labor que usted está desempeñando está acorde con sus potencialidades profesionales.
Sí____ No____
2. La información que le suministra la institución sobre su funcionamiento y los objetivos trazados están acordes con sus necesidades sobre este tema.
Sí____ No____
3. Cuando su institución alcanza un éxito, ¿usted siente que ha contribuido a ello?
Sí____ No____
4. En qué medida se siente usted motivado por la especialidad que está desempeñando.
Poco____ medianamente o regular____ bastante____ totalmente motivado____
5. Por qué razones se encuentra usted en la especialidad de psiquiatría (marque dos que más se ajustan a su caso).
____ Está preparado en esta especialidad.
____ Le asignaron esta tarea.
____ Porque reconoce lo útil y humano de esta especialidad.
____ Porque le gusta esta especialidad.
____ Se siente estimulado en su trabajo.
____ Tiene posibilidades de superarse.
____ Tiene buen salario.
____ Tiene posibilidades de investigar.
____ Está cómodo en este trabajo.
____ No tiene posibilidades de trabajar en otra especialidad.
____ Otras razones: ¿Cuáles?.
6. Cómo valora las relaciones con sus jefes:
Buena____ regular____ mala____
¿Por qué?
7. Se siente satisfecho con el aspecto físico de su institución.
Satisfecho____ Insatisfecho____
8. En el centro se han realizado actividades recreativas colectivas.
Sí____ No____
9. Cómo considera que ha sido la superación profesional después de su graduación.
Buena____ mala____
10. Qué tipos de cursos se han preparado.
____ Autopreparación.
____ Posgrados.
____ Diplomados.
____ Talleres.
____ Entrenamientos.
____ Otros: ¿Cuáles?.
____ No se ha superado.
12. En su criterio, ¿cuáles han sido los motivos fundamentales por los que algunos enfermeros no han permanecido en el desempeño de su labor? (marque los cuatro más importantes en su opinión).
____ Viven lejos del trabajo.
____ No pueden satisfacer sus necesidades materiales.

- Malas condiciones de trabajo.
 - Falta de estímulos y reconocimiento social.
 - Problemas en las relaciones con los jefes.
 - Desatención a problemas familiares y personales.
 - No tienen perspectivas.
 - No tienen preparación suficiente para ejercer su especialidad.
 - No tenían amor a la institución.
 - Afectaciones del trabajo en horarios libres.
 - Características del trabajo por turnos.
 - No les gustaba la especialidad.
 - Otros: ¿Cuáles?.
12. ¿Quisiera dar alguna sugerencia para mejorar el trabajo en su institución?
13. ¿Ha sido estimulado por los resultados obtenidos en su trabajo específico?.
- Sí No
14. ¿Ha logrado sentirse completamente realizado en el desempeño de su especialidad?.
- Sí No
- ¿Por qué?
15. En su criterio, ¿cuáles son los motivos fundamentales que inciden en el no cumplimiento de sus deberes profesionales ?:
- No están motivados por la especialidad.
 - No se sienten estimulados.
 - Porque no pueden satisfacer sus necesidades materiales.
 - No tienen preparación específica para su especialidad.
 - Porque se planifican actividades en horario de descanso.
 - No pueden superarse.
 - No tienen perspectivas.
 - Lejanía de su centro de trabajo.
 - Problemas con el transporte.
 - Otras: ¿Cuáles?.

Anexo 2 Entrevista a directivos.

Entrevista dirigida a las jefas de salas y otro personal de la dirección:

Datos generales:

- Años de graduada: _____
 - Años de experiencia en el cargo: _____
 - Nivel profesional: _____
1. ¿Cómo usted ha evaluado los resultados del trabajo del personal de enfermería de su área?
Bueno____ Regular____ Malo_____
 2. En su criterio: ¿cuáles son las principales dificultades que están afectando al personal de enfermería en su trabajo específico?.
 3. ¿Qué opiniones manifiestan los pacientes y los familiares sobre la atención que brinda el personal de enfermería de su área?.
 4. ¿Qué sugerencias dirigidas al trabajo con el personal de enfermería puede ofrecer para lograr el funcionamiento adecuado de éste?.