
Trabajo Original

Avances de la gestión de recursos humanos de la enfermería Hospital Trinidad. enero 1999 Â– diciembre 2000.

Advances of management of human resources in nursing. Trinidad Hospital. january of 1999- december of 2000.

Lic. Arcelia Medinilla Vásquez¹, Lic. Zeida Morales Tardío², Lic. Idalmis Saceiro Hernández³, Lic. Regla Fontanills Miranda⁴

1. Licenciada en Enfermería Asesora de gestión de Recursos Humanos Hospital Trinidad, miembro titular de la Sociedad Cubana de Enfermería.
2. Licenciada en Enfermería Jefa de Enfermería Hospital de Trinidad, miembro titular de la Sociedad Cubana de Enfermería.
3. Licenciada en Enfermería Subjefa de Enfermería Hospital de Trinidad miembro titular de la Sociedad Cubana de Enfermería.
4. Enfermera Especialista en Docencia Hospital General Trinidad, miembro titular de la SOCUEF.

RESUMEN

Se realizó un estudio de tipo descriptivo, prospectivo en el Hospital de Trinidad del 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2000 con el objetivo de mostrar los avances de la gestión de Recursos Humanos en el personal de Enfermería. El universo de estudio estuvo constituido por 160 enfermeras que laboran en la Institución tomando como muestra 135 el cual se realizó de forma aleatoria simple. Se aplicó una encuesta con las variables siguientes: Control de la ficha individual, importancia de los exámenes de competencia y desempeño del monitoreo de las enfermeras. Obteniendo como resultado que el 96.3 % respondieron afirmativamente sobre la importancia de la gestión de los Recursos Humanos, el 88.8 % lo consideraron como un método valioso, y como conclusión que la estrategia eleva el nivel científico técnico de Enfermería.

DeCS: ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL EN SALUD, EVALUACIÓN EN ENFERMERÍA, SERVICIO DE ENFERMERÍA EN HOSPITAL.

ABSTRACT

A prospective descriptive study was made at the Hospital of Trinidad from January 1 of 1999 to December 31 of 2000 with the objective of showing the advances of management of human resources in the nursing personnel. The study population was made up of 160 nurses who work in the Institution, taking as a sample 135 of them in a simple randomized way. A survey was applied with the following variables: control of the individual record, importance of competence and performance exams of the monitoring of nurses. It was obtained as a result that 96.3% answered affirmatively about the importance of management of human resources, 88.8% considered it as a valuable method, and it was concluded that the strategy increases the scientific technical level of nursing.

MeSH: HEALTH PERSONNEL MANAGEMENT, NURSING ASSESSMENT, NURSING SERVICE, HOSPITAL.

INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos de enfermería se inició en la primera reunión metodológica efectuada en Pinar del Río el 27 de marzo de 1996. Siendo analizados los aspectos e instrumentos contemplados en ellos y de inmediato aplicado en nuestra Institución, en aquella etapa llevaba el nombre de Educación Permanente, posterior a esto nuestro sistema de salud continua el perfeccionamiento de la misma para lo cual se define como Situación actual de la siguiente forma ¹.

Gestión de Recursos Humanos de Enfermería. (GRHE)

Gerencia de los procesos de trabajo del personal de salud y los equipos en que enmarca u práctica completa en los escenarios laborales con el objetivo de alcanzar niveles adecuados de calidad, productividad, eficiencia, efectividad y satisfacción en el trabajo y la atención.

La Gestión de Recursos Humanos de Enfermería está considerando como una estrategia pedagógica y gerencial de problematización y transformación de los servicios de salud presente durante toda la vida, laboral del personal de Enfermería y de apoyo a este, deviniendo en alternativas para alcanzar la visión identificada por este personal ².

Es un proceso de aprendizaje permanente y colectivo en los servicios de salud que permite la construcción colectiva de valores, conocimientos y cultura, de esto se deriva la elevación sistemática de la calidad del accionar de Enfermería teniendo presente ^{1, 2, 3}, "La Misión de Enfermería" que es contribuir a lograr un óptimo estado de salud del individuo, la familia y la comunidad asegurando una atención integral y personalizada de los Recursos Humanos y tecnológicos dentro de un marco organizacional propicio y siguiendo la estrategia y programas priorizados por el ministerio de salud pública contenidos en la carpeta metodológica ^{4, 5}.

La GRHE ha tenido como premisa uno de los aspectos relevantes que es la valoración sistemática del proceso de atención de Enfermería y los enfoques bioéticos en la aplicación de este, vinculados estos enfoques a cada una de las etapas, enfatizando que es lo importante y priorizando respetar su individualidad; los principios de no dañar, la autonomía del paciente y aplicar la justicia al jerarquizar la atención de este; al satisfacer sus necesidades que es la razón de ser de nuestra profesión ^{6, 7}.

Esta gerencia nos sirve de instrumento para valorar y elevar el nivel científico de este personal lo que motivó a realizar la investigación que servirá de marco de referencia para continuar perfeccionándonos en función de esta ^{8, 9}.

Por la importancia de este tema se trazaron como objetivo mostrar los avances de la Gestión de Recursos Humanos en Enfermería del Hospital General de Trinidad, Mostrar el control de la ficha del registro individual del personal de enfermería por el jefe de departamento, exponer la importancia de los exámenes de competencia y desempeño para el personal de enfermería, describir la importancia del monitoreo en los enfermeros con dificultades y destacar los métodos de aprendizaje que más se aplican en el departamento.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio descriptivo prospectivo sobre el avance de la gestión de los recursos humanos de enfermería en el Hospital General de Trinidad de enero de 1999 a diciembre del 2000. De un total de 160 enfermeras las cuales estuvieron de acuerdo e ser objeto de análisis para nuestro trabajo, se excluyeron a 25 enfermeras que no se encontraban trabajando en ese período por diferentes causas, se utilizó como fuente de datos las encuestas y se aplicaron diferentes variables. Los datos se completaron utilizando el método de tabulación manual una calculadora electrónica para los porcentajes y los resultados se representaron en tablas estadísticas.

RESULTADOS

En relación con la valoración del enfermero con relación a la importancia de gestión de los recursos humanos en la tabla No.1 obtuvimos que el 96,3 % de los enfermeros respondieron positivamente y 3,7 % respondieron de forma negativa.

En la relación a la valoración de esta estrategia para elevar el nivel científico en la tabla No.2 se muestra que el 87,5 % de los enfermeros respondieron positivamente, 6,6 % respondieron negativamente y el 5,9 % respondió en parte.

Según la valoración del enfermero sobre las evaluaciones de los procedimientos de enfermería en la tabla No.3 encontramos que el 88,8 % respondió positivamente, el 7,5% respondió de forma negativa y el 3,7 % en ocasiones.

Con respecto a los enfermeros evaluados con relación a los resultados de los exámenes de competencia y desempeño en la tabla No.4 el 96,3 % tiene conocimiento de inmediato del resultado obtenido y un 3,7 % no tiene conocimiento de inmediato.

Nuestro personal de enfermería encuestado acerca del monitoreo como vía e instrumento para el chequeo sistemático que analizamos en la tabla No.5 respondió positivamente un 92,5 % y sólo un 7,5 % manifestó la no aplicación del mismo.

Con respecto a la actualización de la ficha individual en la tabla No.6 se constató que un 85,2 % tiene conocimiento de la actualización de este modelo y un 7,4 % refleja que es llevado el modelo en ocasiones y un 7,4 % respondió de forma negativa.

Con respecto a los métodos de aprendizaje en la tabla No.7 se constató que un 96,5 % señaló la aplicación de técnicas científicas de enfermería, un 92,5 % expresó la importancia del pase de visita de enfermería, el 88,8 % se refiere a la presentación de caso y un 52,5 % hace mención del pase de visita médico conjunto.

DISCUSIÓN

En la investigación realizada en el Hospital General de Trinidad en un total de 135 enfermeras un 96,3 % refieren afirmativamente sobre la importancia de la estrategia de Gestión de Recursos Humanos, en la valoración de esta estrategia un 87,5 % interiorizó que es valiosa para elevar el nivel científico técnico, según la valoración sobre la aplicación de la evaluación de los procedimientos de enfermería un 88,8 % respondió positivamente con relación a este aspecto, con respecto a la aplicación de los exámenes de desempeño un 96,3 % tiene conocimientos del resultado obtenido, el monitoreo como vía e instrumentos para el chequeo del trabajo gerencial un 92,5 % respondió positivamente, con relación a su control sistemático la ficha individual sirve de relevancia para la identificación de las necesidades de aprendizaje donde se valoró que un 85,2 % tiene conocimiento de la actualización de este, modelo. Los métodos de aprendizaje son significativos en la elevación del nivel científico técnico donde de los métodos aplicados el de mayor relevancia con un 96,5 % fue la aplicación de la técnica científica de enfermería.

El mayor % de 10 enfermeros consideran la estrategia de Gestión de Recursos Humanos de muy importante y valiosa para elevar el nivel científico técnico, el mayor % de las evaluaciones, el monitoreo se realiza positivamente de forma sistemática, la ficha individual sirve de relevancia en la identificación de las necesidades, siendo el pase de visita conjunto de enfermería el método de enseñanza más sistemático en la obtención del conocimiento. Al revisar la literatura estudiada no se pudo observar estudios relacionados al tema analizado pero si se comprobó que la estrategia de la gestión de recursos humanos en Enfermería ha elevado el nivel científico de este personal y se pudo comprobar que se identifican necesidades de aprendizaje que con una evaluación sistemática se planifican actividades de superación con el fin de resolver estos problemas obteniendo como conclusiones que el personal de enfermería responde satisfactoriamente sobre la importancia de la estrategia que eleva los conocimientos teóricos, práctico y científicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez AG. Análisis de la situación de salud. Una aproximación metodológica para el personal de enfermería que se desempeña a nivel local La Habana, octubre 1996.
2. Álvarez AG, Álvarez AS. Diagnóstico organizacional. Una propuesta de Inversión estratégica para el mejoramiento continuo de la calidad en los servicios de enfermería, octubre 1996.
3. Álvarez AG, Mengana Feliú. Gerencia del personal de enfermería. Algunas reflexiones conceptuales para el debate, septiembre 1996.
4. Álvarez AG, Mengana Feliú. Material de apoyo para la capacitación permanente de los conductores de la educación permanente para el personal de enfermería, marzo 1996.
5. Álvarez AG. Monitoreo de la calidad de la atención de enfermería, diciembre 1996
6. Álvarez AG. Mejoramiento continuo de la calidad. Una propuesta de programa estratégico para el personal de enfermería, septiembre 1996.
7. Álvarez AG, Mengana Feliú. Primera reunión nacional científico – metodológica de educación permanente y gestión de calidad en enfermería en Matanzas, octubre 1997.
8. Álvarez AG. Una relectura necesaria al modelo de educación permanente. La Habana; 2000.
9. Cuba. Minsap. Carpeta metodológica I. Metodológica nacional de enfermería. Pinar del Río: Minsap;1996.

ANEXOS

Tabla # 1: Valoración del enfermero en la Gestión de Recursos Humanos Hospital General Trinidad 1 Enero 1999 – 31 – Dic –2000

Importancia de la GRHE	Respuestas	%
Positivo	130	96.3
Negativo	5	3.7
Porque		
Total	135	100.0

Fuentes: Encuestas

Tabla # 2: Valoración de esta estrategia para elevar el nivel científico en el Hospital General Trinidad 1 Enero 1999 – 31 – Dic –2000

Elevar el nivel científico	Respuestas	%
Positivo	118	87,5
Negativo	9	6,6
En parte	8	5,9
Total	135	100,0

Fuentes: Encuestas

Tabla # 3: Valoración del enfermero sobre las evaluaciones de los procedimientos de enfermo

Hospital General Trinidad 1 enero 1999 – 31 – Dic –2000

Valoración del enfermero sobre las evaluaciones de los procedimientos enfermería	Respuestas	%
Positivo	120	88.8
Negativo	10	7.5
En parte	5	3.7
Total	135	100.0

Fuentes: Encuestas

Tabla # 4: Criterio de las Evaluaciones de Competencia y desempeño en el Hospital General Trinidad 1 enero – diciembre –2000

Criterios de las evaluaciones de competencia y desempeño	Respuestas	%
Positivo	130	96.3
Negativo	5	3.7
Recibe orientaciones		
Total	135	100.0

Fuentes: Encuestas

Tabla # 5: Monitoreo en los procederes de enfermería Hospital General Trinidad 1 enero - Diciembre –2000

Criterio del Monitoreo e los procederes de Enfermería	Respuestas	%
Positivo	125	92.5
Negativo	10	7.5
Total	135	100.0

Fuentes: Encuestas

Tabla # 6: Control de la ficha Individual Hospital General Trinidad 1 enero 1999 – 31 Dic.2000

Criterio del Enfermero en el Control de la Ficha Individual	Respuestas	%
Positivo	115	85.2
Negativo	10	7.4
En parte	10	7.4
Total	135	100.0

Fuentes: Encuestas

Tabla # 7: Métodos de aprendizajes aplicados Hospital General Trinidad 1 enero 1999–31 dic 2000

Método de Aprendizaje	Si	%	No	%	En Ocasiones	%
Presentación de caso	120	88.8	10	7.5	5	3.7
Técnica científica de enfermería	130	96.5	-	-	5	3.7
Pase de visita médica conjunto	71	52.5	-	-	-	-
Pase visita de Enfermería	125	92.5	-	-	-	-

Fuentes: Encuestas

ENCUESTAS

La investigación es uno de los aspectos contemplados de gran importancia para elevar el nivel científico técnico del personal de enfermería, por lo que consideramos que nos ayuden a responder las preguntas que a continuación le relacionamos, lo cual valoramos imprescindible para la realización de esta investigación.

PREGUNTAS.

¿Considera importante para usted la GRHE?

Si____ No____ ¿Por qué?

¿A través de la Gestión de Recursos Humanos de Enfermería usted ha elevado su

Si____ No____ En Parte _____

Con frecuencia se realizan evaluaciones de procederes de enfermería por los jefes de salas en el servicio.

Si____ No____ En Ocasiones _____

Al aplicar los exámenes de competencia usted conoce los resultados de la evaluación de la evaluación final.

Si____ No____ Recibe orientaciones _____

5. Considera importante el monitoreo en aquellos procederes de enfermería que comprobamos imprecisiones.

Si____ No____

6. Se controla sistemáticamente la ficha individual por parte de la jefa de departamento

Si____ No____ En ocasiones _____

Se aplica con sistematicidad los métodos de aprendizaje en su departamento

Presentación del caso

Si ____ No ____ En ocasiones ____

7- Técnica científica de enfermería

Si ____ No ____ En ocasiones ____

c) Pase de visita de enfermería

Si ____ No ____ En ocasiones ____

d) Pase de visita médica instructiva

Si ____ No ____ En ocasiones ____

8. ¿La Gestión de Recursos Humanos de Enfermería es una estrategia que usted la considera?

Positivo ____ Negativo ____ Debe recibir modificaciones ____