

DUODECIMA REGION SANITARIA ÑEEMBUCU

HOSPITAL REGIONAL DE PILAR

NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SOBRE SUS FUNCIONES, HOSPITAL REGIONAL DE PILAR; MARZO 2024

Autores:

- Nidia Raquel Cano Pesoa
- Max Derlis Candia Acosta

Pilar- Paraguay

2024

Contenido

I.Introducción	5
II.Metodología	5
III.Resultados	6
IV.Conclusiones	12
V.Recomendaciones	12
VI.Bibliografía	12

I. Introducción

La imagen y la función del personal de enfermería han sido objeto de diversas transformaciones, pues ésta como otras profesiones, se basa en un concepto social y como toda actividad social se desarrolla en un contexto histórico en permanente cambio y conflicto, es así que su desarrollo ha transitado por una práctica de cuidados basada en conocimientos empíricos, cuyos valores fueron determinados por ciertas ideologías dogmáticas, influidas por la moral tradicional y modelos basados en la abnegación y en el sacrificio ⁽¹⁾.

Comprender a fondo las responsabilidades y tareas específicas que corresponden a este grupo de profesionales de la salud mediante el análisis y destacando la relevancia de garantizar que el personal de enfermería esté adecuadamente informado y preparado para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y segura en el entorno asistencial ⁽²⁾.

La enfermería es reconocida como disciplina profesional cuyo desarrollo está basado en conocimientos propios y en algunos derivados de otras ciencias, se constituye como una serie de acciones de servicio humano compasivo y de apoyo, dirigidas al cuidado de la salud en el ciclo de la vida humana ⁽³⁾.

El objetivo de determinar el nivel de conocimiento que posee el personal de enfermería sobre sus funciones, considerando su impacto en la calidad de la atención brindada a los pacientes y ante la falta de claridad en cuanto a las responsabilidades específicas que pueden resultar en deficiencias en la prestación de cuidados de salud, por lo tanto, este estudio busca aportar información relevante para mejorar la formación y capacitación de este aspecto ^(4,5).

En un entorno de constante evolución en el sector de la salud, es fundamental que el personal de enfermería cuente con un conocimiento actualizado y completo de sus funciones ⁽⁶⁾.

La actividad profesional de las enfermeras está relacionada con el contexto donde se desarrollan su trabajo profesional. En este sentido, las actividades de enfermería pueden ser de tipo: Asistencial, Docente, Administración e Investigación ⁽¹⁰⁾.

A través de esta investigación, se espera identificar posibles áreas de mejora en la formación y capacitación del personal de enfermería, con el objetivo de potenciar su desempeño y brindar una atención óptima a los pacientes.

Se busca ofrecer información valiosa para el diseño de estrategias de formación continua y actualización profesional que contribuyan a mejorar la práctica asistencial y optimizar los resultados en salud.

II. Metodología

Se realizó un estudio tipo descriptivo cualitativo de corte transversal en el que se aplicó una encuesta utilizando la herramienta virtual de Google forms, se envió el enlace a los jefes y coordinadores de áreas de enfermería y estos a su vez a los enfermeros dependientes. La encuesta permaneció activa durante una semana.

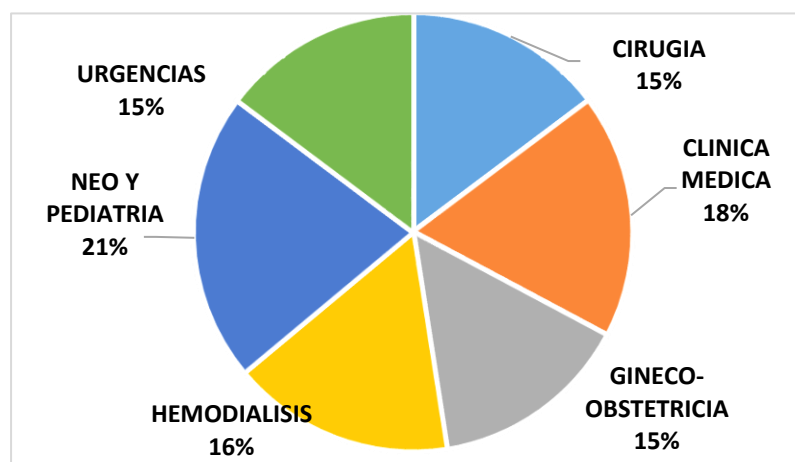
La población de estudio está conformada por 179 talentos humanos de enfermería del Hospital Regional de Pilar, clasificados por su nivel de formación y área laboral. El servicio de salud cuenta con 6 áreas, clínica médica, gineco obstetricia, quirófano, hemodiálisis, urgencias y neonatología y pediatría.

El muestreo fue de bola de nieve, con una muestra de 61 personas que representan el 34% del personal de enfermería de los 6 servicios del Hospital Regional de Pilar (HRP). El procesamiento y análisis de datos se realizó en Excel, la presentación de los resultados en gráficos y tablas.

III. Resultados

Gráfico N°1.

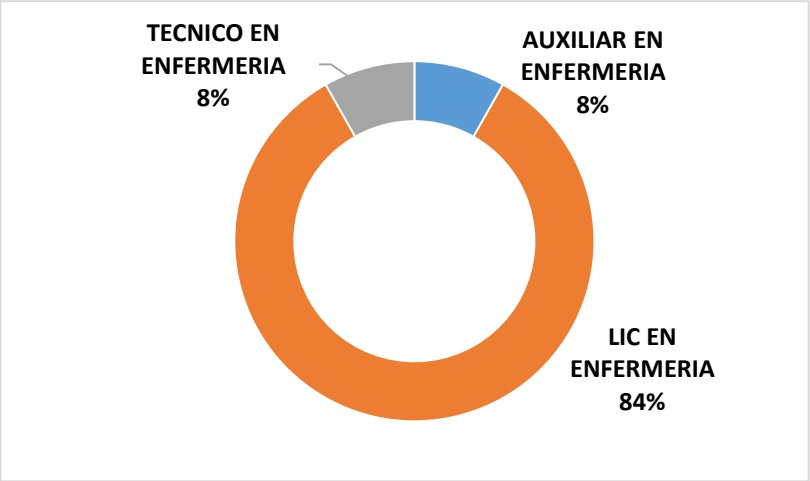
Distribución del personal de enfermería encuestados según servicios. HRP - 2024



Los servicios con mayor participación en la encuesta fueron de neonatología y pediatría 21% (13/61), clínica médica 18% (11/61) y hemodiálisis 15% (9/61), los demás servicios representaron el 15% (9/61) cada uno respectivamente.

Gráfico N°2.

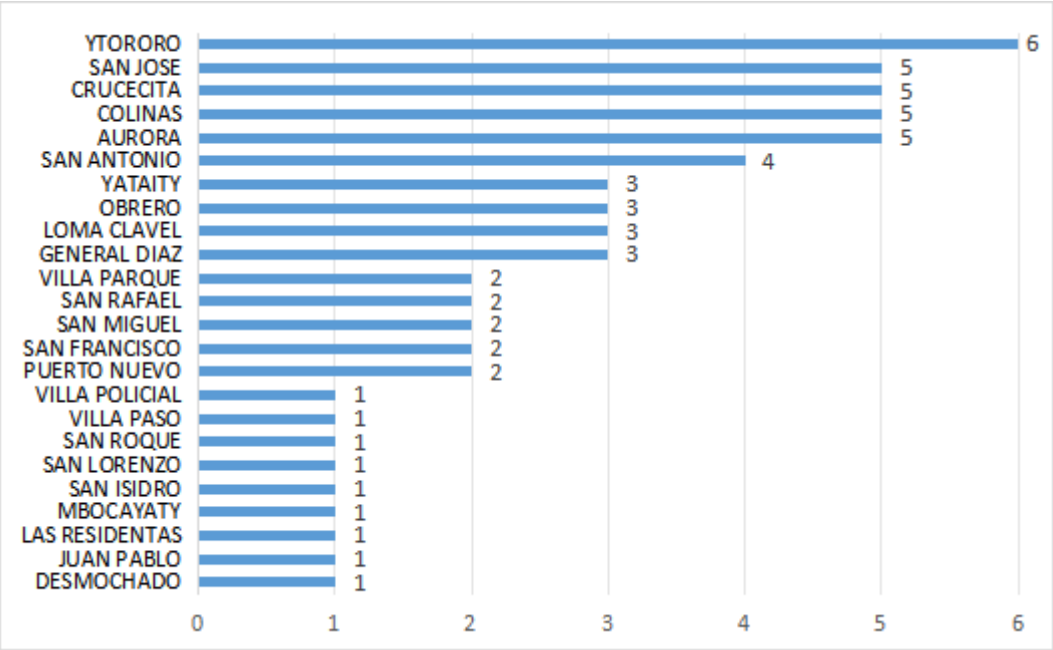
Distribución del personal de enfermería encuestados según nivel profesional. HRP - 2024



El 84% (51/61) del personal de enfermería pertenece al nivel profesional de Lic. en Enfermería, el 8% (5/61) al nivel Técnico en Enfermería y 8% (5/61) Aux. en Enfermería.

Gráfico N°3.

Distribución del personal de enfermería encuestados según barrios. HRP - 2024



La distribución de los principales lugares residencia del personal de enfermería se distribuye en 6 en Ytororo, 5 Aurora, 5 Colinas, 5 Crucecita y 5 San José respectivamente, mientras que el resto se distribuyen en 20 barrios de la ciudad de Pilar. El 43 % del personal de enfermería reside en barrios que están entre 12 a 15 min de distancia del hospital.

Tabla N°1.

La falta de acceso a datos del laboratorio o diagnóstico médico del paciente puede afectar en el trabajo de enfermería. HRP - 2024.

Nivel profesional	Desconoce	No	Si	Total
Aux. en Enfermería			5	5
Téc. en Enfermería		1	4	5
Lic. en Enfermería	9	5	37	51
Total	9	6	46	61

El 75% (46/61) del personal de enfermería consideró que la falta de acceso a datos laboratoriales afecta el trabajo de enfermería; entre los Lic. en Enfermería 9/51 desconocen, 5/51 dicen que no y 37/51 que sí. En cuanto a los Téc. en Enfermería 1/5 que no, 4/5 mencionan que si afecta. Por otro lado, 5/5 de los Aux. en Enfermería, respondieron que sí afecta.

Tabla N°2.

Considera que un personal de enfermería debe participar de las recorridas médicas diarias. HRP - 2024.

NIVEL PROFESIONAL	NO	SI	Total
Aux. en Enfermería		5	5
Téc. en Enfermería		5	5
Lic. en Enfermería	4	47	51
	4	57	61

El 93% (57/61) refirió que el personal de enfermería debe participar de las recorridas diarias, el 7% (4/61) que no; los Lic. en Enfermería 8% (4/51) consideran que no es necesario, 92% (47/51) mencionan que sí; y el 100% de los Téc y Aux. en Enfermería respondieron que sí se debe participar.

Tabla N°3.

Distribución de respuestas según niveles HRP - 2024. “Atender las necesidades básicas en el proceso patológico. Proporcionar medidas destinadas a reducir las molestias y alcanzar mayor grado de bienestar”.

NIVEL PROFESIONAL	Asistencial	Gerencia - Administración	Docente	Investigación	Total
Aux. en Enfermería	5	0	0	0	5
Téc. en Enfermería	3	1	0	1	5
Lic. en Enfermería	46	2	1	2	51
Total	54	3	1	3	61

En cuanto a la consigna sobre la función ASISTENCIAL, el 89% (54/61) del personal de enfermería respondió correctamente; en la distribución por nivel profesional, el 100% (5/5) de los Aux. en Enfermería respondieron correctamente, así también el 90% (46/51) de los Lic. en Enfermería y el 60% (3/5) de los Téc. en Enfermería.

Tabla N°4.

Distribución de respuestas según niveles HRP - 2024. “La responsabilidad de planificar, organizar y controlar los servicios de enfermería”

NIVEL PROFESIONAL	Asistencial	Gerencia - Administración	Docente	Investigación	TOTAL
Aux. en Enfermería	2	3	0	0	5
Téc. en Enfermería	2	3	0	0	5
Lic. en Enfermería	9	38	3	1	51
Total	13	44	3	1	61

En la función de GERENCIAL identificaron correctamente la consigna el 72% (44/61) del personal de enfermería; 60% (3/5) Aux. en Enfermería, el 75% (38/51) de los Lic. en Enfermería y 60% (3/5) de Téc. en Enfermería respondieron correctamente.

Tabla N°5.

Distribución de respuestas según niveles HRP - 2024. “Sus conocimientos y estudios la autorizan para que sea ella la única capacitada para la formación de los profesionales que van a dedicarse a prestar “cuidados de enfermería”.

NIVEL PROFESIONAL	Asistencial	Gerencia - Administración	Docente	Investigación	Total
Aux. en Enfermería	1	1	2	1	5
Téc. en Enfermería	1	0	3	1	5
Lic. en Enfermería	11	3	34	3	51
Total	14	4	39	5	61

En la consulta sobre los conocimientos y estudios la autorizan para que sea ella la única capacitada para la formación de los profesionales corresponde a la función DOCENTE, el 63% (39/61) del personal de enfermería respondió correctamente; en la distribución por nivel profesional, el 40% (2/5) de los Aux. en Enfermería respondieron correctamente, así también el 67% (34/51) de los Lic. en Enfermería y el 60% (3/5) de los Téc. de Enfermería.

Tabla N°6.

Distribución de respuestas según niveles HRP - 2024. “Proceso sistemático, formal y riguroso que trata de obtener soluciones a los problemas y/o descubrir e interpretar nuevos hechos y sus relaciones”

NIVEL PROFESIONAL	Asistencial	Gerencia - Administración	Docente	Investigación	Total
Aux. en Enfermería	2	1	0	2	5
Téc. en Enfermería	0	2	0	3	5
Lic. en Enfermería	7	5	1	38	51
Total	9	8	1	43	61

Para la función INVESTIGACIÓN, el 70% (43/61) de los talentos humanos de enfermería respondieron correctamente la consigna.

Haciendo la distribución por nivel profesional se observó que el 40% (2/5) de Aux. en Enfermería, el 75% (38/51) de los Lic. en Enfermería y 60% (3/5) Téc. en Enfermería.

Tabla N°7.

Proporción de respuestas sobre identificación de las funciones de enfermería según nivel profesional. HRP - 2024

NIVEL PROFESIONAL	Asistencial	Gerencia - Administración	Docente	Investigación	Promedio general
Aux. en Enfermería	100	60	40	40	60
Téc. en Enfermería	60	60	60	60	60
Lic. en Enfermería	90	75	67	75	77

En este cuadro se describe la proporción de identificación de las funciones según nivel; el 100% de los Aux., 60% de los Téc y 90% de los Lic. identificaron el procedimiento que se relaciona a la función asistencial.

En lo que respecta al proceder relacionado a la función gerencial, el 60% de Aux. y Téc. en Enfermería y el 75% de los Lic. en Enfermería pudieron identificar correctamente

Para la identificación de la función de docencia se distribuyó de la siguiente manera; 40% de Aux. en Enfermería, 60% Téc. en Enfermería y 67% de los Lic. en Enfermería.

La investigación es una función esencial que fue reconocida en un 40% por los Aux. en Enfermería, 60 % de los Téc. en Enfermería y 75% de los Lic. en Enfermería, identificaron correctamente la consigna asociada a esta función.

El promedio de identificación de las funciones por nivel profesional oscilo entre los 60 y 70%

Tabla N°8.

Los circuitos de las infusiones (PERFUS) serán cambiados cada 72hs. ¿Esto corresponde a un protocolo de procedimientos de enfermería?” respuestas según nivel profesional. HRP-2024.

NIVEL PROFESIONAL	SI	NO	DESCONOCE	TOTAL
Aux. en Enfermería	4	1	0	5
Téc. en Enfermería	5	0	0	5
Lic. en Enfermería	47	3	1	51
Total	56	4	1	61

En cuanto al protocolo de enfermería de manejo de circuitos de las infusiones se puede observar 92% (56/61) del personal de enfermería respondió que es un protocolo de procedimientos de enfermería, en la distribución por niveles el 80% (4/5) de los Aux. en Enfermería, el 92% (47/51) de los Lic. en Enfermería y el 100% (5/5) de los Téc. en Enfermería, mencionaron que sí corresponde a procedimientos de enfermería.

Tabla N°9.

¿El personal médico (internos -residentes) deben o pueden realizar procedimientos propios de enfermería sin la supervisión de enfermeros? Respuestas según nivel profesional. HRP-2024

NIVEL PROFESIONAL	NO	SI	DESCONOCE	TOTAL
Aux. en Enfermería	3	2	0	5
Téc. en Enfermería	3	2	0	5
Lic. en Enfermería	33	16	2	51
Total	39	20	2	61

El 64% (39/61) del personal de enfermería refirieron que los médicos internos y residentes no deberían realizar procedimientos que competen a la enfermería sin supervisión de enfermería, 33% (20/61) dijeron que si lo pueden realizar sin supervisión de enfermería. Según nivel profesional el 60% (3/5) de los Aux. en Enfermería, el 65% (33/51) de los Lic. en Enfermería y el 60% 3/5 de los Téc. en Enfermería dijeron que NO requieren ser supervisados por el personal de enfermería.

Tabla N°10.

Frecuencia de respuestas sobre el impacto positivo de las capacitaciones para el desempeño como enfermero. HRP - 2024

NIVEL PROFESIONAL	Si	No	Tal vez	Total
Aux. en Enfermería	5			5
Téc. en Enfermería	5			5
Lic. en Enfermería	45	1	5	51
Total	55	1	5	61

Según los enfermeros el 90% 55/61 consideran que las capacitaciones ayudaron en su desempeño profesional: el 100% de los Aux. y Téc. en Enfermería coincidieron en que Si, por otro lado, los Lic. en Enfermería en un 88% (45/51) dijeron que sí, un 10% (5/51) respondieron tal vez y el 2% (1/51) que No ayudó

IV. Conclusiones

Se tendría que considerar varios factores que podrían estar involucrados en el conocimiento enfermero de sus funciones y por sobre todo en el cumplimiento de los mismos, en este estudio se tuvo en cuenta además algunas variables como la distancia y áreas de servicios de los encuestados, en este último punto para ver la adherencia a la investigación, al responder a la encuesta; se detectó que a pesar de la insistencia en reiteradas oportunidades, el nivel de participación fue muy escasa, resaltar que el área de neonatología y pediatría tuvo la mayor participación.

Los recursos humanos de enfermería en su mayoría residen dentro del distrito de Pilar, es así, que el tiempo utilizado para llegar al servicio es mínimo, se menciona esta variable pues largos viajes pueden afectar negativamente a la motivación y al rendimiento de los trabajadores, reduciendo también su calidad de vida y bienestar laboral; de acuerdo con un estudio realizado ⁽⁹⁾.

También se consultó si afectará positivamente el desempeño enfermero contar con información, como datos de resultados laboratoriales para un buen diagnóstico de enfermería, se consideró importante.

Ser parte de un equipo multidisciplinar y estar involucrados como enfermeros en todos los procesos de atención al paciente son de preponderancia, por ello el personal de enfermería del HPR reconoce en su mayoría la importancia de estar durante las recorridas médicas ^(7,8).

El nivel de conocimiento de los encuestados sobre la consigna que invoca la función ASISTENCIAL, se enfermería respondió correctamente en un porcentaje importante, en la distribución por nivel profesional: los Aux. en Enfermería respondieron correctamente por unanimidad, secundados por los Lic. en Enfermería, en las respuestas de los Téc. en Enfermería fue inferior la frecuencia de respuesta correcta

Para la consigna de la función de GERENCIA identificaron correctamente una proporción interesante del personal de enfermería; entre los niveles de mayor respuesta correcta están los Lic. en Enfermería, en los demás niveles se tuvo el mismo comportamiento.

En la consulta si es la única capacitada para la formación de los profesionales corresponde a la función DOCENTE, un poco más de la mitad del personal de enfermería respondió correctamente; podemos decir que este rol no es identificado con mucha precisión entre los enfermeros.

Para la función INVESTIGACIÓN, los talentos humanos de enfermería respondieron correctamente la consigna en una proporción importante; los Lic. en Enfermería fueron los que identificaron en mayor frecuencia esta función, para los demás niveles hubo mayor dificultad en reconocer esta función.

En cuanto a reconocer las funciones específicamente el de gerencia, docencia e investigación podemos asumir que para los niveles auxiliar y técnicos tuvieron mayor dificultad para identificar porque estas funciones o roles son asumidos por los licenciados en enfermería.

Los procedimientos de enfermería persiguen el objetivo de protocolizar todas las acciones que realiza la enfermera entendiendo, de esta manera que son acciones que solo el personal de enfermería está facultado a realizar; teniendo en cuenta este criterio, dejar que otros profesionales realizan procedimientos de enfermería ponen en riesgo la práctica en la profesión y exponen al paciente a una posible mala praxis por incumplimiento de los procedimientos establecidos. No olvidar que el proceso de enfermería o proceso enfermero representa un marco teórico de referencia para el profesional.

Desde la perspectiva mayoritaria del personal de enfermería, las capacitaciones, siempre aportan positivamente en el desempeño profesional.

V. Recomendaciones

Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que un adecuado nivel de conocimientos está relacionado directamente con un desempeño de enfermería donde se evidencian las prácticas correctas, de este modo, entre más información se les proporcione a los enfermeros a través de capacitaciones, programas de formación y actualización, etc., constituye un mecanismo eficaz para garantizar que cada uno de ellos los apliquen en el cumplimiento de sus funciones dentro de la atención ⁽⁵⁾. En este sentido se recomienda seguir invirtiendo en la capacitación continua y permanente de este valor humano.

Definir y delimitar las funciones para el personal de enfermería, tanto en el equipo de la profesión, como en la multidisciplinaria y la importancia de ello, para que los profesionales de Enfermería puedan respetar y hacer respetar las funciones de todos los integrantes del equipo de salud, reconociendo el valor de la labor que cada uno ejerce y promoviendo el respeto a la profesionalidad, dignidad, derechos y valores de todos los miembros del equipo de trabajo ⁽⁸⁾.

La riqueza de la Enfermería como profesión está en la mejora del cuidado al paciente, no exento de dificultades en su ejecución y puesta en marcha, debemos plantearnos de forma clara cuál es el papel que la Enfermería ⁽¹⁰⁾.

“Investigar, compartir y publicar, con impacto creciente, es parte de esa necesaria visibilización de la profesión que todos nos proponemos, incluida nuestra consejería de salud, aquí presente, por ejemplo, por nuestro compromiso común con esta campaña mundial Nursing Now que, el año que viene, se transformará en un espacio y un tiempo dedicado precisamente, a nivel mundial, por iniciativa de la Organización Mundial de la Salud, a las enfermeras y las matronas” ⁽³⁾.

VI. Bibliografía

1. Torres Esperón Julia Maricela. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2004 Dic [citado 2024 Jul 1] ; 30(4): . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000400009&lng=es.
2. Arco-Canoles Oneys del Carmen De, Suarez-Calle Zuleima Karina. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud [Internet]. 2018 Ago [citado 2024 Jul 05] ; 20(2): 171-182. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000200171&lng=pt. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>.
3. Organización Mundial de la Salud. El contexto del ejercicio de la Enfermería. En: El ejercicio de la enfermería. Ginebra: OMS; 1996. p. 4.
4. Garza K, Goble C, Brooke J, Jay C. Enmarcando la interfaz del sistema de datos comunitarios. Actas de la Conferencia HCI Británica de 2015
5. Nurse Effectiveness: Health and Cost-Effective Nursing Services. Washington: PAHO; 1998.
6. Vega J, Alberto. Nivel de conocimiento y prácticas de medidas de bioseguridad en personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ica, 2021. 2022.
7. Roy SC, Andrews HA. The Roy adaptation model. Connecticut: Appleton & Lange, 1999 (2ª ed.) p. 429-471.
8. IDuran de Villalobos MM. DISCIPLINA DE ENFERMERIA LIBRO. Bogotá; 2001. 1–43 p.
9. <https://www.michaelpage.es/prensa-estudios/estudios/transport-commute>.
10. Gómez, M., & Terol, E. (2003). Cuidados de enfermería al donante-comunidad. Enfermería Docente, 77, 13-21.