

Artículo original

El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación

López-Magaña M.M. (1), Orozco-Valerio M. de J. (2), Méndez-Magaña A.C. (3), Celis-de la Rosa A. (4)

1) Maestra en Salud Pública. Coordinadora de Post-básicos del Departamento de Enfermería para la Atención, Desarrollo y Preservación de la Salud Comunitaria del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. 2) Doctora en Metodología de la Enseñanza. Profesor Investigador Titular "C" adscrito al Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. 3) Doctorante en Ciencias de la Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. 4) Doctor en Epidemiología. Profesor Investigador Titular "C" adscrito al Departamento de Salud Pública Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara.

Resumen

La Especialidad en Enfermería en Salud Pública es un área de la Salud Pública cada vez más necesaria en la promoción y preservación de la Salud. Si bien es cierto que ésta surge por la necesidad de atención primaria a la población. Actualmente este profesional se desenvuelve en los tres niveles de atención a la salud, por lo que su razón de ser y desempeño profesional son fundamentales en el ejercicio de la Salud Pública, es por esto que se proponen algunos enfoques teóricos como el positivismo, la teoría del desempeño profesional y los fundamentos teóricos de la Enfermería de Florence Nightingale, que permitan la evaluación del ejercicio profesional en la Salud Pública.

Palabras clave: Enfermería en Salud Comunitaria, Salud Pública, análisis del desempeño.

Abstract

The Specialization in Public Health Nursing is an area of public health is becoming increasingly necessary in the promotion and preservation of health. This specialization appears for the need to give primary care of health to population. Currently this training is developed in three levels of health care, so their reason for being and professional performance are fundamental to the practice of Public Health, that is why we propose some theoretical approaches such as positivism, theory of professional performance and the theoretical foundations of nursing from Florence Nightingale to permit evaluation of practice in public health.

Key words: Community health nursing, Public Health, performance analysis.

Introducción

En México, la Enfermería en Salud Pública surgió por la necesidad de aplicar programas sanitarios a la población, en esas circunstancias, la formación educativa de este profesional fue sólo básico, es decir fungían como auxiliares o instructoras en donde sus actividades laborales consistían en brindar servicios de higiene, cuidado materno-infantil y otorgar capacitación a miembros de comunidades rurales de difícil acceso, para que éstos a su vez ofrecieran los servicios en su comunidad (1).

La Especialidad de Enfermería en Salud Pública inicia en la Ciudad de México en el Instituto Nacional de Salud Pública en 1949, y desde entonces se han venido impartiendo cursos en diferentes instituciones tales como: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) entre otros; todos en la Ciudad de México. Posteriormente, la oferta académica se ofrece en los estados de Veracruz, Sinaloa, Oaxaca, Nuevo León, Baja California, San Luis Potosí, Tamaulipas y Jalisco.

En el Estado de Jalisco, el Especialista en Enfermería en Salud Pública se forma en instituciones de Educación Superior, Públicas y Privadas como la Universidad de Guadalajara (U. de G.), Universidad Autónoma de Guadalajara, Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Centro Universitario de Zapopan, A. C.



El presente trabajo surge con el objetivo de evaluar el desempeño profesional de los especialistas en Enfermería en Salud Pública de las diferentes instituciones de Salud de todos los niveles de atención y con la cual fue posible establecer los enfoques teóricos que sustentan la esencia y desempeño de estos profesionales de la salud en sus áreas laborales.

Por lo tanto, el propósito de este manuscrito es describir y sustentar cuáles son los enfoques teóricos que respaldan el trabajo profesional del Especialista de Enfermería en Salud Pública (EESP) y hacen posible la evaluación de su desempeño profesional en el campo de la Salud Pública.

Enfoques teóricos involucrados en el desempeño profesional del especialista en Enfermería en Salud Pública

Los tres enfoques teóricos que permitirán el análisis del desempeño profesional de este profesional de la salud son los siguientes:

- El funcionalismo establecido por Emile Durkheim permite conocer si los especialistas en Enfermería en Salud Pública tienen los conocimientos necesarios para responder a su realidad laboral.
- La Teoría del desempeño profesional de Porter y Lawler, la cual proporciona los elementos entre el deber ser y el hacer, en el ejercicio profesional.
- El fundamento teórico de la Enfermería de Florence Nightingale, el cual permite focalizar el trabajo de la EESP en su función primaria como razón de ser.

Funcionalismo (Emile Durkheim, 1858-1917)

En el funcionalismo toda realidad que esta frente al investigador en Salud Pública no puede ser conocida por un mero análisis mental, por lo que es necesario hacer procesos que permitan conocer el objeto de investigación, de fuera a dentro, para obtener una visión clara de la realidad, esto se traduce en la práctica científica, tanto en los fenómenos sociales e individuales ya que cada uno tiene sus propias leyes; sin embargo, aunque el funcionalismo está fuertemente influenciado por el positivismo, el método de investigación no puede ser el mismo cuando se trata de fenómenos individuales que cuando se trata de fenómenos sociales. Es con base en lo anterior y con el fin de conocer hasta que punto hay una concordancia entre el recurso formado por la institución educativa y la exigencia institucional que se tiene de este profesional de la salud.

Teoría del Desempeño Profesional (Porter y Lawler, 1988)

Basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler, éstos establecieron un modelo

más completo para estudiar el desempeño profesional, el cual aplicaron primordialmente en instituciones.

Así tenemos que este modelo de teoría sostiene:

- Que el esfuerzo que se invierte para desempeñar un trabajo es el resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre el esfuerzo y la recompensa y así establecer los niveles de desempeño profesional de los individuos que laboran en las instituciones.
- La segunda parte de este modelo establece la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:

- Las personas desean ganar dinero, no sólo por que éste les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades profesionales, sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.
- Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible.
- Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Se infiere que las teorías presentadas, coinciden en ver al empleador como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización, institución o empresa y la satisfacción de sus necesidades, al ver establecidos estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral, logrando las metas que permitirán a la organización alcanzar su razón de ser. Las motivaciones observadas conjuntamente con el desempeño profesional se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente.

Existen factores establecidos para el desempeño profesional, los cuales son los siguientes: es preciso que los empleados perciban que las recompensas o resultados son proporcionales a los insumos invertidos. José Rodríguez (2) manifiesta que en el sistema de recompensas que se establece en el desempeño profesional, se deberán ponderar para encontrar las recompensas adecuadas para cada puesto de trabajo. Se dice que el incentivo más

poderoso que pueden utilizar los administradores es el reconocimiento personalizado e inmediato.

Los empleados tienen necesidades diferentes, lo que sirve de reforzador con uno de ellos, puede ser inútil con otro, esto hace que las personas se den cuenta que se aprecia sus aportaciones, mencionamos algunas de las recompensas que se usan: el monto de paga, reconocimiento a su trabajo, promociones, autonomía, establecimiento de metas y en la toma de decisiones. Elementos tocados en el presente trabajo pero que necesitan de un estudio posterior a profundidad donde se establezca claramente cómo se manifiestan los elementos antes mencionados dentro del profesional de Enfermería en Salud Pública.

Debe considerarse también como factor importante del desempeño profesional la capacitación profesional: La necesidad de capacitación (sinónimo de entrenamiento) surge de los rápidos cambios ambientales, al mejorar la calidad del desempeño profesional se mejoran los servicios que estos profesionales proporcionan, la productividad para que la institución siga siendo competitiva.

La capacidad de desempeño profesional es un proceso educativo (3) a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. Implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

Ésta repercute en el individuo de diferentes maneras:

- a) Eleva su nivel de vida, ya que puede mejorar sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario.
- b) También eleva su productividad: se logra cuando el beneficio es para ambos.

Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

Proporcionar las condiciones físicas, ambientales, materias primas, las instalaciones y el ambiente general de una organización puede influir grandemente en la actitud y energía de los empleados. ¿Está montada la organización de tal manera que anime a los empleados a trabajar juntos, o crea divisiones que desalientan y mina la cooperación y la colaboración? La mayoría de los trabajadores pasan aproximadamente la tercera parte de su vida en el trabajo. El lugar de trabajo debe ser un sitio cómodo, acogedor, donde las personas deseen pasar tiempo en vez de huir. Este tópico en la investigación no fue abordado, queda como asunto pendiente de próximos estudios.

La evaluación del desempeño laboral busca conocer el estándar de desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros que se establecen para tal fin, como una forma de medida del desempeño que tiene el recurso humano. Existen factores internos y externos que inciden en éste dentro de la institución, los EESP no son la excepción y este trabajo establece sólo una forma de cómo conocer los fundamentos, razones, causas y circunstancias que rodea al EESP y como se presenta su desempeño profesional en las Instituciones de Salud.

Postura Teórica de la Enfermería (Florence Nightingale, 1820-1910)

El espíritu de indagación de Florence Nightingale se basa en el pragmatismo. Su teoría se centro en el medio ambiente, creía que un entorno saludable era necesario para aplicar unos adecuados cuidados de enfermería. El objetivo de su modelo es conservar la energía vital del paciente, y partiendo de la acción que ejerce la naturaleza sobre los individuos.

Su fundamento didáctico se establece a través de la realización de los cinco puntos esenciales para asegurar la salubridad de las viviendas: el aire puro, agua pura, desagües eficaces, limpieza y luz.

Otra de sus aportaciones hace referencia a la necesidad de la atención domiciliaria, las enfermeras que prestan sus servicios en la atención a domicilio, deben de enseñar a los enfermos y a sus familiares a ayudarse a sí mismos a mantener su independencia, es la precursora de la atención domiciliaria y considera a la enfermería como una vocación religiosa (sólo para mujeres), sus puntos fuertes fueron la educación, la experiencia y la observación.

Su mayor aportación educativa fue la creación de nuevas instituciones para la formación tanto de médicos militares como de enfermeras de hospital, pero algunos de sus proyectos educativos menos conocidos están llenos de enseñanzas.

Nightingale ha sido objeto de estudio como reformadora, estadística, administradora y como investigadora, pero los estudios sobre su influencia como educadora han



sido escasos. La obra que relata sus experiencias en la formación de enfermeras silencia el contexto más general de las ideas educativas de Florence Nightingale para centrarse en los aspectos administrativos, a menudo complicados, de los comienzos de la “Escuela Nightingale” de enfermeras.

Florence se sentía impulsada a hacer algún uso práctico de sus conocimientos, por lo que sus primeras cartas, apuntes y opúsculos hacen continuas referencias a los objetivos de la educación y critican la instrucción que recibían las mujeres de su época. Si tenemos en cuenta estos primeros escritos, y su posterior labor como promotora de planes de formación, podemos afirmar que Florence Nightingale fue una gran educadora, aunque no haya sido reconocida como tal.

Elaboró planes para la educación médica militar en sus “Notas sobre cuestiones relativas a la sanidad, la eficacia y la administración de los hospitales en el Ejército Británico”, publicadas en 1858 en una edición privada. El objetivo de la formación estaba claramente basado en las lecciones aprendidas en la guerra. (3)

Florence Nightingale definía a la enfermedad como el camino que utiliza la naturaleza para desembarazarse de los efectos o condiciones que han interferido en la salud; diciendo que la salud es, no solamente estar bien, sino ser capaz de usar bien toda la energía que poseemos.

Conclusiones

En esta parte del trabajo es indispensable reconocer que el profesional de Enfermería Comunitaria, Sanitarista o Enfermería en Salud Pública, desde tiempos remotos, ha sido pionero en la organización de la asistencia a la salud en el país, al asumir la ejecución del programa materno-infantil y el fomento a la salud, bajo la figura de enfermera visitadora, formando así la primera estructura de los servicios de salud. A partir de los años 40, la Secretaría de Salubridad y Asistencia puso en práctica programas de vigilancia y control epidemiológico de las enfermedades venéreas, a través de la enfermera sanitaria; quién jugó un papel importante para la curación y control de éstas, así como de las enfermedades prevenibles por vacunación.

Con el paso del tiempo, el campo de la Enfermería pasó de ser clínica-asistencial a clínica-comunitaria, donde el componente teórico-social que la fundamenta hoy en día se encuentra presente y ha mostrado que tiene capacidad necesaria para incursionar en escenarios diversos donde la salud y la enfermedad se expresan como fenómenos sociales humanos vinculados como modelos de desarrollo social heterogéneos, para proporcionar un cuidado integral de enfermería al individuo, familia y comunidad.

La mejor práctica profesional comunitaria se concibe como aquella que coincida con el perfil profesional del proveedor de salud independientemente de las mejoras económicas salariales (1), en este aspecto la teoría del desempeño profesional de Porter y Laurer se contraponen con lo establecido por Medina, ya que las actividades laborales de este profesional de la Enfermería en Salud Pública deben ir acordes con el ingreso salarial que percibe y le permitirá a éste, ser líder en la atención a las necesidades de salud de la población en general y de las familias en particular, sin descuidar el interés por la reglamentación del ejercicio profesional, para distinguir las funciones profesionales de las técnicas auxiliares e identificar los contenidos científicos que fundamentan el cuidado de enfermería comunitaria.

Desde el funcionalismo, el trabajo del Especialista de Enfermería en Salud Pública (EESP) se centra en la combinación de tres elementos: el perfil de estudios establecido por la institución donde se formó, el perfil establecido por el Instituto Nacional de Salud Pública y el requerido por las diferentes instituciones de salud para desempeñar el puesto indicado; si bien existen elementos, tareas y funciones comunes a los tres perfiles también se presentan serias discrepancias entre sí, lo que arroja como consecuencia ausencias, vacíos y omisiones en el correcto desempeño del EESP en su área laboral. Es así, que el funcionalismo establece elementos que ayudan a comprender la complejidad del fenómeno, ya que permite observarlo desde el entorno externo hasta el entorno interno del desempeño profesional establecido por el propio EESP.

La teoría de Lawler y Porter establece que el conocimiento del ser humano es necesario para poder realizar un manejo adecuado del recurso humano, en el caso de gerentes, jefes o personas que tienen bajo su responsabilidad a personas, como es el caso del EESP. Además deben a manejar eficientemente programas sobre desempeño profesional, el cual plantea, como fundamento teórico, que el ser humano sea más competitivo y pueda cumplir los objetivos y metas institucionales, con el fin de crear y mantener permanentemente un ambiente de trabajo positivo dentro de la Institución donde se labora.

Para los sistemas de evaluación sobre el rendimiento profesional existen diferentes enfoques, los autores plantean que las mismas coinciden en medir el esfuerzo desplegado por el profesional en su ámbito basados en el cumplimiento de tareas encomendadas según su perfil profesional, teniendo cumplimiento de sus obligaciones, identifican fortalezas y debilidades de profesionista; como lo realizado en el presente trabajo con el EESP.

Por otra parte, Florence Nightingale establece tres elementos esenciales e indispensables en todo profesional de la Enfermería:

1. La educación, es decir que el EESP tenga el conocimiento y la capacidad para el puesto que ocupará.
2. La experiencia que denota el apego al perfil profesiográfico establecido por las diferentes instituciones y a su vez, la socialización del conocimiento en la misma institución.
3. La observación del entorno que genera procesos de cambio y superación.

La identificación, sustentación y análisis de estos enfoques teóricos en la razón de ser y evaluación del desempeño profesional del EESP, permiten la implementación metodológica y sustento teórico de la investigación que se pretende realizar, así como proponer una mirada desde la cuál puede ser posible la evaluación y análisis de este profesional de la salud.

Maria de Jesús Orozco Valerio

Sierra Mojada 950, Edificio N, Col. Independencia.
Guadalajara, Jalisco. C.P: 44340. Correo electrónico:
maria.orozco.valerio@gmail.com

Referencias bibliográficas

1. Medina-López O. Enfermeras y cuidados comunitarios en el mundo: Iberoamérica. 6° Congreso de la Asociación de Enfermería Comunitaria. Simposium Internacional de la Enfermería Comunitaria; Valencia, España. 2006.
2. Rodríguez J. El factor humano en la empresa. 1 ed. España: Deusto; 2001.
3. Chiavenato I. Administración de los recursos humanos. 2 ed. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana; 1994.
4. Atkinson P. Motivación. 1 ed. México: Trillas; 1999.
5. Cofer C. Psicología de la Motivación. 2 ed. México: Trillas; 1993.
6. Dessler G. Organización y Administración. 2 ed. México: Prentice Hall-Interamericana; 1992.
7. Furnham A. Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. 4 ed. Londres, Inglaterra: Oxford; 2000.
8. Keith D. El Comportamiento Humano en el Trabajo. 2 ed. México 1991.
9. Koontz H, Wierkich. Administración: Una perspectiva global. 2 ed. México: McGraw-Hill; 1999.
10. Palomino A. Gerencia de empresas y administración de la calidad. 1 ed. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porras; 2000.
11. Porter L, Lawler S. Teorías de Motivación. 1 ed. México: Prentice; 1988.
12. Robbins S. Comportamiento Organizacional. 8 ed: Prentice-Hall; 1999.
13. Solana R. Administración de Organizaciones. 1 ed. Buenos Aires, Argentina: Interoceánicas; 1993.
14. Sherman A. Acciones o Comportamientos. 8 ed. México 1994.