



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERIA**



**Objetivos de Desempeño Individual y las Competencias de los Profesionales de  
Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de**

**la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías**

**Segundo Periodo del 2022. Mérida**

**AUTOR:**

T.S.U. Ronier Fernando Uzcátegui Gusmán  
C.I. V-22664987

**TUTORA:**

Prof. Yurady Aranguren

**Mérida- marzo 2023**



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERIA**



**Objetivos de Desempeño Individual y las Competencias de los Profesionales de  
Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red  
Ambulatoria del Municipio Campo Elías**

**Segundo Periodo del 2022. Mérida**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**Trabajo de Grado como requisito para optar al Grado de Licenciado en  
Enfermería**

**AUTOR:**

T.S.U. Ronier Fernando Uzcátegui Gusmán  
C.I. V-22664987

**TUTORA:**

Prof. Yurady Aranguren

**Mérida- marzo 2023**



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERIA



## RESUMEN

El siguiente trabajo tuvo como **Objetivo** Determinar los Objetivos de desempeño Individual (ODI) y las Competencias de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías durante el segundo periodo del año 2022 Mérida-Venezuela. **La metodología** se fundamentó en un enfoque cuantitativo, analítica con un diseño de campo tipo transversal, la población de estudio, estuvo conformada por 19 profesionales de enfermería que laboran en la red ambulatoria y el instrumento utilizado fue el formato de evaluación de desempeño oficial del Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS). **Resultados:** Los Objetivos de Desempeño individual en su mayoría se encontraron dentro y sobre lo esperado, lo cual es positivo pues refleja que están cumpliendo con los objetivos propuestos por cada una de las instituciones, en relación con las competencias en su mayoría están en el rango sobre lo esperado y dentro de lo esperado, el máximo perfil se encuentra para las competencias en calidad de servicio y trabajo en equipo. **Conclusiones:** los profesionales de enfermería que laboran en la consulta de medicina de familia en la evaluación correspondiente para el segundo periodo del año 2022, obtuvieron desempeño sobre lo esperado, lo que es positivo pues refleja que se están cumpliendo con los objetivos, competencias y metas propuestas en el periodo establecido.

**PALABRAS CLAVE:** Objetivos de Desempeño Individual (ODI), Competencias de los profesionales, Evaluación de desempeño, Profesional de enfermería.

**Autor:** Uzcátegui Gusmán Ronier F.  
**Tutora:** Yurady Aranguren.



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA



## APROBACIÓN

JURADO PRINCIPAL: FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.I.: \_\_\_\_\_

JURADO PRINCIPAL: FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.I.: \_\_\_\_\_

JURADO PRINCIPAL: FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA



### ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, Yurady Aranguren hago constar que he leído el Proyecto, titulado: **Objetivos de Desempeño Individual y las Competencias de los profesionales de Enfermería que laboran en la consulta de medicina de familia de la red ambulatoria del municipio Campo Elías segundo periodo del 2022. Mérida**, Presentado por el ciudadano Ronier Fernando Uzcátegui Gusmán C.I. 22.664.987, para optar al Grado de licenciatura en Enfermería. Acepto asesorar al participante en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo y presentación del Trabajo de Grado.

En Mérida a los días 01 del mes de marzo del 2023

Tutor: \_\_\_\_\_

C.I.: \_\_\_\_\_

## **Dedicatoria**

Primeramente A Dios por darme la vida, guiarme por el camino del bien, enseñarme y darme fuerzas para ver las cosas buenas de todo lo que ha sucedido a lo largo de este gran camino el cual decidí recorrer.

A mi Esposa Andrea Parrado por siempre estar presente quien me ha brindado apoyo incondicional y sobre todo le da color a mi vida

A mis hijos Mauricio y Rodrigo, jamás pensé tener familia propia tan joven y hoy en día no sé qué sería de mi vida sin ustedes, los amo esto es un recordatorio que todo lo que nos proponemos si se puede hacer

En fin.

Se lo dedico a la Vida

## AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por darme la sabiduría y la fortaleza para poder llevar a cabo y culminar esta etapa de mi Vida.

A mi Esposa Andrea Parrado por apoyarme en todo momento, por aguantar mis trasnochos las guardias las teorizantes el proceso enfermero y todo lo relacionado con lo que ha sido estudiar, acá el título va 70/30 porque sin ti no hubiese terminado.

A mis Hijos Mauricio y Rodrigo llegaron a cambiarme la vida para BIEN, el crecimiento tanto personal como profesional con la llegada de ambos ha sido del 1000% ahora siempre quiero dar lo mejor de mí, para poder brindarle la mejor vida que pueda darle!

A mi familia gracias por demostrarme que, si se puede, hoy soy yo, en un futuro mis hermanos, mis primos, mis hijos, Poder Es Querer siempre y cuando se busque la manera de hacerlo.

A mis Profesores, no sería lo que soy hoy en día, si ustedes no hubiesen estado en mi formación profesional, agradecido eternamente con cada uno de los profesores y profesionales con los que me tope durante la carrera ya sea de buena o mala manera, pues todos colaboraron de alguna u otra forma y hoy estoy brillando gracias al tiempo y dedicación que me regalaron en todo este proceso.

A la Universidad por recibirme acogerme y darnos el libre pensamiento viva la ULA.

A la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes por ser mi casa de formación donde día a día he adquirido conocimientos que serán útiles para el futuro y desempeño de esta hermosa carrera.

Al Hospital gracias por dejarnos recorrer tus pasillos y aprender día a día dentro de este gran castillo.

A todas las familias que permitieron la entrada a sus hogares a cuidar un familiar y hoy en día son como Familia. Gracias: Fuenmayor Arocha, Velázquez Hernández, Paredes Niño, Pulgar, Pérez entre otras tantas que aunque no mencione las tengo presente...

## ÍNDICE

RESUMEN .....	I
APROBACIÓN .....	II
ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	III
Dedicatoria.....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
Introducción.....	1
EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del Problema .....	4
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION .....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos .....	11
Justificación de la investigación .....	11
Alcances.....	13
Limitaciones .....	13
Línea de investigación .....	13
Consideraciones éticas.....	14
MARCO TEÓRICO .....	15
Antecedentes históricos .....	15
Antecedentes de la investigación.....	15



Antecedentes internacionales .....	16
2. Bases teóricas .....	22
2.1 Proceso Administrativo aplicado a las áreas Preventivas.....	22
2.1.2 Planificación .....	22
2.2.2. Organización:.....	23
2.2.3. Dirección .....	24
2.2.4. Ejecución: .....	25
2.2.5. Control .....	26
Supervisión y Evaluación de Recursos Humanos de Enfermería.....	26
Funciones del Profesional del Enfermería en el Primer Nivel de Atención .....	27
2.3. Objetivos de Desempeño Individual.....	28
Principios para la definición de los ODI .....	28
Fórmula para el establecimiento de los ODI: .....	28
2.4 Competencias a evaluar .....	29
Rangos de las Competencias y de los objetivos de desempeño individual .....	30
Normas Generales: .....	31
Del Incentivo Económico: .....	33
I.- Base Legal que contempla la Evaluación del Desempeño.....	34
Manual descriptivo de cargos de carrera por competencias del sector salud .....	35
Actividades correspondientes al cargo Enfermera Técnico I .....	64

Operacionalización de las variables. ....	39
MARCO METODOLÓGICO .....	40
Enfoque de la investigación.....	40
Tipo de investigación.....	40
Diseño de la investigación .....	41
Población y muestra.....	41
Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
Validez del Instrumento.....	42
Análisis estadístico .....	43
CAPÍTULO IV .....	45
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	45
Características sociodemográficas.....	45
Competencias del profesional de enfermería.....	47
ODDI Ambulatorio Urbano III.....	49
ODDI Ambulatorio Los Cedros .....	51
ODDI Ambulatorio Fidel Febres .....	53
CAPÍTULO V.....	55
CONCLUSION Y RECOMENDACIONES .....	55
Conclusiones.....	55
Recomendaciones .....	56

Referencia.....	57
Anexo.....	60
Anexo A Instrumento de Evaluación de desempeño del MPPS.....	60
Instrumento de recolección de datos .....	63

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## Introducción

La actividad de evaluar las competencias, objetivos y funciones que ejerce el personal de salud y en particular el profesional de la Enfermería data desde sus inicios y en todos los niveles de atención en salud, cumpliendo con el última etapa del proceso administrativo el Control como un medio para fortalecer la Gestión y supervisión del Talento Humano, actividad administrativa que cobra más fuerzas, debido a la importancia que encierra para el normal desenvolvimiento de las Funciones Esenciales de la Salud Pública (FESP), desde hace más de 70 años se viene ejerciendo actividades de evaluación por la Organización Mundial de la Salud (OMS), “donde describe a la evaluación como el proceso por el cual se puede determinar, cualitativamente o cuantitativamente, el valor de una cosa o de un acontecimiento.(p,1)”, lo que no deja de suceder en el ámbito de la enfermería, en donde cada actuación, intervención influye.

Actualmente se reconoce diversos documentos y formatos para evaluar a los funcionarios de la administración pública, a los profesionales del sector salud, en especial al Profesional de Enfermería, en Venezuela las podemos conseguir descritas en el manual descriptivo de cargos de carrera por competencias del sector salud, aprobado por el Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS, 2019).

El MPPS como órgano central y regulador de la salud en Venezuela, en conjunto con Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas se encargan de realizar el formato para evaluar al Profesional en cada centro asistencial público, dependientes de la administración pública del país.

De tal modo esta Evaluación como se menciona anteriormente está compuesta por las Secciones A, B y C, donde la sección A se pueden observar los datos del profesional evaluado, la sección B es la que se encarga de proporcionar los objetivos de desempeño individual, los cuales son

formulados por el supervisor y coordinador inmediato, la sección C viene prediseñada con unas competencias estandarizadas para todos los profesionales del sector salud con sus indicadores en compromiso con valores organizacionales, autodesarrollo, calidad de servicio, comunicación, creatividad e iniciativa, gestión de procesos, capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo.

De tal modo este trabajo Determinó los Objetivos de desempeño Individual (ODI) y las Competencias de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías del durante el segundo periodo del año 2022. Mérida – Venezuela, se estructuró de la siguiente manera: El Capítulo I comprende, el planteamiento del problema, formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación, alcance y limitaciones y aspectos éticos.

En el Capítulo II, Marco teórico describe los antecedentes de la investigación, bases teóricas y legales, definición de términos que sustentan la investigación, así como el sistema de variables y la operacionalización de las mismas. El Capítulo III marco metodológico compuesto por el enfoque de la investigación, se presenta el tipo y diseño del estudio, población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, validez del instrumento, procesamiento de los resultados. El Capítulo IV se encuentra la presentación y análisis de los resultados. El capítulo V se desarrolla las conclusiones y recomendaciones.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

El tema de las Funciones Esenciales de la Salud Pública (FESP) ha recibido atención en muchos países; la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), han encabezado actividades conjuntas para facilitar la cooperación y el aprendizaje mutuo. También se han emprendido iniciativas para determinar los aportes cada profesión de la salud para contribuir con el logro de estas funciones. Tal es el caso de la profesión de Enfermería, en los Estados Unidos han logrado especificar la forma de un mejor ejercicio de la salud pública, dentro de la disciplina puede fortalecer la infraestructura de salud pública de una comunidad o nación. Su propuesta fue traducida en la elaboración e implementación de estándares, normas y modelos de la enfermera en salud pública, así como la elaboración, validación y aplicación de instrumentos de evaluación de las competencias requeridas para garantizar el cumplimiento de las FESP... (Peñarruieta, 2016)

La Región de las Américas ha tenido avances importantes en relación con el desarrollo de políticas y planes sobre recursos humanos para la salud, con mejoras en cuanto a su disponibilidad y distribución en los servicios de salud, especialmente con la constitución de equipos multidisciplinarios en el primer nivel de atención. La dotación mínima de talento humano recomendada por la OMS (2006) fue de 23 profesionales entre médicos, enfermería y partería por 10 000 habitantes y en el 2015 recomendaron avances hacia los niveles establecidos 44,5 profesionales médicos, de enfermería y de partería por 10 000 habitantes.

Según el informe de OPS (2020), realizó un estimado de la situación de Enfermería en las Américas según la población para 10.000 habitantes, desde 156,8 en Estados Unidos de América

hasta 3,8 en Haití. En la mitad de los países de la Región, el número de enfermeros y enfermeras por 10.000 hab. es menor o igual a 26,3. En el estimado del personal de enfermería para la región, incluyen los licenciados y los técnicos. Venezuela se ubica con el 20.66%, los datos corresponden a julio del 2019 y se extrajeron del portal de Cuentas Nacionales del Personal de Salud de la OMS el 18 de marzo del 2021. (Organización Mundial de la Salud, 2020) 27,9 En todo el mundo existen aproximadamente millones de profesionales de enfermería.

La enfermería en la Región de las Américas representa de todas las profesiones de salud el 56%, es el grupo ocupacional más numeroso, en su composición de la fuerza de trabajo y nivel educativo, la formación universitaria los estudios son de 4 a 5 años, Técnicos de Educación Superior o Formación secundaria de 18 meses a 3 años de formación profesional, de educación técnica Personal técnico Formación 3 años de educación de nivel medio, personal auxiliar Educación básica de 12 a 18 meses de capacitación formal. Los tres (3) países que engloban alrededor de 57% de la población de profesionales de enfermería de la región se encuentran en distribuidos en Brasil, Canadá y Estados Unidos de América. (OMS, 2021). Para el desarrollo del país invertir en la formación Universitaria de profesionales en enfermería es una inversión social, que se transformará en un bien social a proteger la salud y la vida, pero para los países que presentan baja remuneración a este grupo profesional es un riesgo perderlos por migración, profesionales formados y con experiencia, ante oportunidades de empleo en países donde ofertan mejor remuneración y calidad de vida, fenómeno que se evidencia en la región de las Américas, situación que Venezuela ha estado padeciendo, fuga de profesionales y continuara si no mejora la estabilidad económica (Castro, 2023).

En Venezuela, la profesión de Enfermería ha participado en la salud pública desde los inicios del sistema de salud en Venezuela, según Salazar (1993), aproximadamente ya desde 1936,



coincidiendo con la creación del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS), Enfermería participaba en actividades de salud pública, muchas veces era la única profesión presente en los servicios del primer nivel de atención como fue el caso de las Auxiliares de Enfermería y Profesionales Enfermería, siendo una de sus actividades iniciales las visitas domiciliarias, enfocándose al cuidado familiar de un manera integral, con énfasis a la educación de la salud, control materno infantil, prevención de enfermedades a través de la aplicación e inmunizaciones, atención a la referencia oportuna y búsqueda de solución a los problemas de índole social. Posteriormente, se fue involucrando en actividades de prevención como dirigir programa materno infantil, higiene escolar, enfermedades venéreas, tuberculosis e inmunizaciones (p.106).

El trasfondo de las definiciones del perfil de la enfermería tenía más de un sentido. Por un lado, se trataba de diseñar una enfermería especializada y capacitada para llevar adelante una medicina preventiva y curativa. Por otro lado, estaba presente la necesidad de diferenciar entre profesionales –enfermeras– y otras mujeres que sin capacitación “cuidaban” y con las cuales habían sido asimiladas durante mucho tiempo. (Martin, 2021). Y así en el proceso evolutivo de las FESP, esta profesión fue asumiendo actividades en coordinaciones, administrativas y logísticas requeridas para garantizar el funcionamiento de un centro de salud que, según las propias palabras de estos profesionales, son «multifuncionales» (De Cordova 2012)

En el documento de la OPS (2020) donde reseña la actualización de FESP 6 Desarrollo de recursos humanos para la salud, destaca la formación de profesionales deben incorporarse en el currículo desde el pregrado hasta los programas de residencia, posgrado y educación continua, para así poder facilitar la recertificación periódica. De igual manera, este proceso debe acompañarse de un proceso de acreditación institucional en el que estén contemplados los principios de la atención primaria de salud, el compromiso social, la educación interprofesional, las perspectivas en salud

pública y los determinantes sociales de la salud, principalmente en las escuelas de Salud Pública. (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

La participación de este profesional en el área de la salud pública y comunitaria ha ido ampliándose en actividades de Análisis Situacional de Salud, Promoción de la salud, y las funciones de Vigilancia Epidemiológica, con las limitantes de: escasez de Profesionales en Enfermería; la percepción de una imagen de la Enfermera en Salud Pública poco estimulante, remunerada y reconocida; una formación profesional especializada deficiente en el campo de la salud pública, por las pocas ofertas de estudios de especialización y maestrías, y a una indefinición de su rol en el primer nivel de atención, generándose dificultades para realizar un trabajo multidisciplinario.

A efecto de obtener los cambios necesarios, la enfermera Coordinadora debe dominar sistemas de control que fomenten el desarrollo del personal subordinado, para que así se logre eficiencia y atención de calidad, donde todo el equipo vaya en camino de una misma misión y visión del sistema, esto se puede lograr a través de la aplicación del proceso administrativo en el departamento de enfermería lo cual permitirá proporcionar una atención de calidad. Al respecto Silva, (2000), refiere:

“... la practica gerencial de los enfermeros de las Unidades Básicas de Salud en la práctica directiva es todavía incipiente en lo que se refiere a la organización , planificación, mando y evaluación de los servicios de salud ofrecidos a la comunidad y esta práctica no es paralela a los indicadores epidémicos, y sufre influencia de la precariedad de recursos humanos, financiero y hay poca participación de la comunidad en el determinación del tipo de asistencia en la salud que desean los usuarios...”

Cabe resaltar, que el recurso humano de Enfermería es un elemento insustituible en las instituciones de salud por lo que amerita que la gerencia los encamine hacia su máxima eficiencia y efectividad. Corresponde a las supervisoras de las instituciones de salud la conducción efectiva y el logro de un ambiente organizacional que incentive la participación, la comunicación, la toma de decisiones y la reducción de conflictos que eleve el sentido ético y moral de la profesión, además representa el eslabón entre la dirección y el personal operativo. Si la supervisión es eficaz, el resultado es la satisfacción personal, la productividad y la armonía en el trabajo.

En el estado Mérida los Profesionales de Enfermería de primer nivel de atención, han intentado implementar desde hace varias décadas las estrategias de la Atención Primaria en Salud (APS), pero su aplicación no ha creado un gran impacto en los indicadores de salud. y no ha sido posible hacerlo debido a la falta de voluntad política, cooperación intersectorial, inversión financiera, compromiso del personal de APS y la falta de líderes supervisoras en este campo que no han hecho cumplir la meta “salud para todos” declarada en Alma Atá 1978.

Se han realizado proyectos, manuales de planificación, diagnósticos de salud, planes de acción, implementación como etapas previas a la ejecución, cumpliendo con el proceso administrativo, pero todo se ha quedado a medio camino, no se ha logrado impactar los indicadores de eficiencia, morbi – mortalidad, lo cual repercute al sistema de salud, y la APS, porque sencillamente no se han evaluado y supervisado estas acciones para controlar el proceso, la orientación, corrección, retroalimentación, si se tomará aplicara la supervisión a todos los niveles sectoriales. En este sentido Barquín (1999) manifiesta que la “salud integral está enfrentando graves problemas en cuanto a sus agentes operacionales, es decir, a fallas en el liderazgo de los supervisores prestadores de salud”.

Al momento de evaluar el Profesional de Enfermería, el Supervisor debe de identificar diversos contextos en donde tiene que ejercer el proceso evaluativo. Debe dominar sistemas de control que fomenten el desarrollo del personal subordinado, para que así se logre eficiencia y atención de calidad, donde todo el equipo vaya en camino de una misma misión y visión del sistema, esto se puede lograr a través de la aplicación del proceso administrativo en el departamento de enfermería lo cual permitirá proporcionar una atención de calidad. Al respecto Silva, (2000), refiere.

La evaluación de desempeño laboral es una actividad fundamental dentro de las empresas pues la misma constituye un aspecto básico de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño es una función esencial que suelen efectuar las organizaciones modernas (Chiavenato, 2004). El desempeño de los trabajadores se fundamenta en cumplir las metas, generar resultados que demuestren su potencial desarrollo; esto permite que se juzgue la excelencia y sobre todo analizar como este presta su colaboración para el mejoramiento de la empresa. (p.243).

En el mismo orden de idea Harper & Lynch (1992), plantean que la evaluación de desempeño es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza con base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales. Según Chiavenato (2007) “la evaluación del desempeño es un proceso dinámico, ya que las organizaciones están en constante evaluación a los empleados ya sea formal o informalmente, continuamente

Durante la formación académica cada estudiante que se forma como profesional se mantiene en una constante evaluación para formar mejores profesionales y así puedan desempeñarse en el

mundo laboral con las mejores herramientas y logren cumplir con las metas, objetivos propuestos en los puestos de trabajo que aspiran. De tal modo que al momento de desempeñarse como profesionales es común que se realicen evaluaciones de desempeño, siendo esto una característica fundamental para ofrecer un mejor servicio dentro de los establecimientos de salud.

Durante las pasantías de las últimas unidades curriculares como lo fueron Concentración Clínica de Enfermería Integral Comunitaria y Gerencia de los Servicios de Enfermería, las cuales fueron realizadas en la red ambulatoria del municipio Campo Elías Mérida Venezuela se observó la dinámica, mística de trabajo con la que realizaban su trabajo los profesionales de enfermería que en muchas oportunidades se observa que realizaban funciones las cuales no le correspondían. A pesar de la crisis económica y social que se vive en el país, los profesionales cumplen con su rol. En virtud de lo planteado surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías del año 2022?

¿Cómo son los Objetivos de desempeño Individual (ODI) de los Profesionales de Enfermería en estudio?

¿Cuáles las competencias específicas del Desempeño Individual de los profesionales de Enfermería objeto de investigación?

¿Cómo son los Objetivos de desempeño Individual (ODI) y las Competencias de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías del año 2022 Mérida – Venezuela?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **Objetivo General**

Determinar los Objetivos de desempeño Individual (ODI) y las Competencias de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías del durante el segundo periodo del año 2022. Mérida – Venezuela.

### **Objetivos Específicos**

- 1 Identificar los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías del año 2022. Mérida – Venezuela.
- 2 Conocer los Objetivos de desempeño Individual (ODI) de los Profesionales de Enfermería en estudio
- 3 Describir las Competencias Específicas del Desempeño Individual de los profesionales de Enfermería objeto de investigación.
- 4 Analizar los Objetivos de desempeño Individual (ODI) y las Competencias de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías del año 2022. Mérida – Venezuela.

### **Justificación de la investigación**

La importancia de esta investigación es la de aportar conocimientos los Objetivos de desempeño Individual (ODI) y las Competencias de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia en el segundo periodo del año 2022, a través de los datos sociodemográficos, los objetivos de desempeño individual, conocerlos permite optimizar en

alcanzar los objetivos de desarrollo sostenibles, los recursos humanos son esenciales para satisfacer las necesidades cambiantes de salud de la población, es necesario abordar las brechas que existen entre los perfiles de competencias de los profesionales de la salud y las necesidades de la Atención Primaria en Salud.

Desde el punto de vista social, esta investigación es relevante porque empodera y fortalece al profesional de enfermería del primer nivel de atención, el noventa por ciento de los problemas en salud se resuelven en este nivel, promocionando la salud y previniendo la enfermedad, disminuyendo las brechas e inequidades en salud.

Esta investigación tiene una importancia práctica porque actualizará contenidos y estadísticas regionales en de Proceso Administrativo, Supervisión, evaluación de desempeño, retroalimentara información a los docentes de las Cátedras Concentración Clínica de Enfermería Integral Comunitaria y Gerencia de los Servicios de Enfermería habilidades, a implementar estrategias educativas para desarrollar habilidades y destrezas en los futuros profesionales de Enfermería, motivar al estudiante del pregrado y al personal a cumplir las funciones y competencias al cargo.

Teórico y metodológico, se promociona la actualización en relación a los manuales por competencias a detallar las funciones de los profesionales de enfermería en el área de la salud pública y comunitaria. Además, desde la parte metodológica podrá servir como fuente de referencia como antecedente para futuros trabajos de investigación ampliando los conocimientos sobre el tema.

## **Alcances**

La presente investigación pretende hacer extensiva a los coordinadores y supervisores de los diferentes centros asistenciales de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías, al departamento de Gerencia de la Escuela de Enfermería de La Universidad de Los Andes y a la Coordinación de Enfermería Corposalud Mérida de tal modo que este trabajo sirva para tener una visión más clara sobre el desempeño laboral que realizan los profesionales de la red ambulatoria y pueda retroalimentar, destacar el rol de los profesionales, que motiven a mejorar los indicadores de salud promocionando la salud y previniendo la enfermedad.

## **Limitaciones**

En relación a la población en estudio se consideró la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías, pero no se logra trabajar con la población total de profesionales de Enfermería, ya que los Objetivos de desempeño varían ante las comunidades rurales, lo cual limita al investigador, por lo que solo se trabaja con los centros de salud que pertenecen al área urbana dentro de la Red de atención Ambulatoria especializada, siendo seleccionadas la Clínica Popular Tipo II Cesar Augusto Ruiz, Clínica Popular Tipo II Los Cedros y el Clínica Popular Tipo II Fidel Febres Cordero, solo se toma en consideración los profesionales que laboran en el área de la consulta familiar, el acceso a los expedientes y evaluación de desempeño por ser documentos legales fue limitado y supervisado, el investigador realizo varias visitas y solicitudes de consentimiento informado para acceder a la información.

## **Línea de investigación**

El presente estudio, está inscrito en la segunda línea de investigación de la Escuela de Enfermería: Programas y experiencias gerenciales del cuidado, en contextos diversos, el cual



abarca las áreas temáticas: análisis de indicadores de salud, programas nacionales de salud, investigación sobre modelos de gerencia de los servicios de salud, investigación sobre métodos utilizados en la práctica profesional e impacto de la investigación sanitaria en la calidad de vida de las personas.

### **Consideraciones éticas**

El gremio de Enfermería cuenta con una serie de Normas por la que se rigen los principios de la profesión. Esas leyes se encuentran descritas en el Código Deontológico de Enfermería (2008), el cual expresa la forma de actuar ética y moralmente frente a diversas situaciones.

En tal sentido, El Código Deontológico de Enfermeras de Venezuela, en su Artículo 20, expone que el profesional de enfermería debe actuar equilibradamente, conservando los principios éticos y morales de su práctica, que incluye la no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia. La información de los datos personales es confidencial salvaguardando el estudio, que tendrá por consiguiente la autorización de la Coordinación de la Red Ambulatoria de Enfermería, bajo la aplicación del consentimiento informado lo que permitirá garantizar la beneficencia, la no maleficencia y ningún tipo de discriminación que puedan afectar la integridad de los profesionales evaluados.

De igual forma, en el mismo código el Artículo 41, destaca que “todo profesional de enfermería cuando realice un trabajo de investigación o publicación relacionado con los usuarios, en dependencias universitarias, comunitarias o asistenciales, debe guardar confidencialidad de toda la información para que no perjudique al usuario o a la institución”, es decir, la información tomada por la muestra se resguardara bajo el secreto profesional y el anonimato, y únicamente se utilizará con fines académicos, siendo ésta en su totalidad inocua para el personal que representó la muestra..

## MARCO TEÓRICO

### **Antecedentes históricos**

Las prácticas de la evaluación de desempeño no son recientes, desde que una persona empleó a otra el trabajo de ésta fue evaluado.

Los sistemas formales de evaluación tampoco son recientes. En plena Edad Media, la Compañía de Jesús, ya utilizaba un sistema para evaluar el desempeño y el potencial de cada uno de los jesuitas que predicaba la religión por todo el mundo. Mucho tiempo después, alrededor de 1842, el servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores. En 1880, el ejército estadounidense adoptó el mismo sistema y, en 1918, la General Motors desarrolló un sistema para evaluar sus ejecutivos. Sin embargo, no fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial que los sistemas de evaluación del desempeño empezaron a proliferar en las organizaciones. (Chiavenato op. cit., pág. 354 y 355).

### **Antecedentes de la investigación**

A través de fuentes de información a través de la WEB buscadores como Google Académico, Medline, Scielo, Lilacs, ElSive, entre otros se revisa la literatura que servirán como bases y fundamentos al proyecto de investigación. Es decir que, encaminarán el desarrollo de la variable en estudio. Al respecto, las investigaciones demuestran que la evaluación del personal de enfermería ha cambiado durante el transcurrir de los años y se han adaptado según convenga en el transcurrir del tiempo. Es importante resaltar que se realizó una búsqueda intensa en relación al tema con trabajos nacionales y no se lograron conseguir antecedentes actualizados.

### **Antecedentes internacionales**

Ríos, L. (2011) en México realizó una tesis que lleva por nombre Evaluación del Desempeño basado en Competencias al Profesional de Enfermería quien tuvo como objetivo evaluar el desempeño y el nivel de competencias del profesional de Enfermería. La Metodología. - que realizó fue un estudio cuantitativo, proyectivo, descriptivo, con una muestra de 200 enfermeras del Hospital 1° de Octubre, obtuvo como resultados consiguió que El personal evaluado obtuvo una media de edad de 35 años, en la escolaridad predominó el nivel técnico. De los tres niveles de competencias se encontró un 27% en el nivel 3 pasa de los requisitos y en el nivel 2 cumple con los requisitos se obtuvo 61%, que fue el mayor porcentaje y concluyo que los hallazgos de la Dicha investigación reflejaron que el personal evaluado no solo es competente, sino que además cuentan con un desempeño en los niveles óptimo y superior.

De tal manera el trabajo anterior guarda una relación estrecha con el siguiente trabajo pues tuvo como objetivo principal evaluar el desempeño laboral y las competencias del profesional de enfermería de igual modo se trabajara con la misma metodología la cual es un estudio cuantitativo descriptivo.

La investigación de López, J., Barahona, N., Estrada, M., Favela, M. y Cuen, F. en el año 2014 en México realizaron un trabajo de investigación que lleva por nombre: Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados, el cual tuvo como objetivo determinar si existe diferencia en el nivel de competencia del personal de enfermería asistencial según su formación académica, el método que emplearon fue un estudio de tipo no experimental, de diseño transversal, cuyo alcance es descriptivo correlacional no causal los resultados que obtuvieron que la edad predominante de la población es de 33-46 años de edad la mayoría del sexo femenino 73%, con grado universitario, La calificación obtenida en la evaluación

total es de medianamente competente. Los resultados brindan una guía de las acciones que se pueden implementar tras una evaluación: la primera es diseñar más estudios que evalúen el resto de las competencias para el profesional de enfermería; la segunda consiste en diseñar programas de educación continua, considerando las tres competencias y la tercera, se refiere a elaborar una evaluación antes y después para ver la mejora de las competencias; por último, es necesario continuar evaluando al profesional de enfermería con el objetivo de mejorar el cuidado de enfermería y ofrecer calidad y calidez al momento de atender a una persona

Dicha investigación guarda relación con el siguiente trabajo pues en ambos casos se estudian las competencias del personal de enfermería de igual modo el tipo de metodológico a usar es bastante parecido ya que usaron un estudio de tipo no experimental de diseño transversal descriptivo, que nos sirve como guía en nuestra investigación aparte que incita en sus conclusiones a realizar evaluaciones de enfermería constante de tal modo de mejora el cuidado y ofrecer un mejor servicio lo que podría fortalecer el servicio que presta el primer nivel de atención.

El trabajo de investigación de Chumpitaz (2017) en Perú, realizó un trabajo para optar al título de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud, el cual se titula: Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017, tuvo como objetivo describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia. Por medio de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de carácter descriptivo comparativo y una población que estuvo representada por 25 licenciadas y técnicas de enfermería. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral por competencias el cual consta de 21 ítems tipo Likert, obtuvo como resultado, en promedio, un nivel de desempeño laboral regular de 40% y bueno de 60%, mientras que el nivel

de las competencias cognitivas resultó, en promedio, regular en un 72% y bueno en un 28%, así como el nivel de las competencias actitudinales y sociales resultó, en promedio regular en un 52% y bueno en un 48% y el nivel de las competencias de capacidad técnica resultó, en promedio regular en un 20% y bueno en un 80%. Concluyó que el nivel del desempeño laboral evaluado por competencias laborales era de regular para bueno y se comprobó que no existen diferencias significativas según las características demográficas estudiadas

Hanco (2018), en Perú realizó una tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud titulada Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco. tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención de EsSalud – cusco. Se trata de un estudio descriptivo correlacional, no experimental. Este estudio nos permite determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral, en contraste al mundo actual, donde se puede percibir la falta de gestión por competencias, lo que da como resultado que a mayores valores de la gestión por competencias, existirán mayores niveles de desempeño. Se trabajó con una muestra de 23 Licenciadas en enfermería que representa el 100% de la población. Se utilizó un instrumento ya validado y aplicado por otros investigadores para la recolección de datos que fue un cuestionario de encuesta el mismo que atendía los indicadores que a su vez responde a las dimensiones del trabajo.

Este trabajo guarda relación con la siguiente investigación ya que trabaja con una muestra similar al trabajo, son profesionales de enfermería que trabajan en el primer nivel de atención y de igual modo se evalúa las competencias el tipo de metodología es bastante parecido pues se trata de un estudio descriptivo no experimental.

Quintana A. y Tarqui C. durante el año 2020 elaboraron un trabajo de investigación el cual lleva por nombre Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. El objetivo de la investigación fue describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú). La Metodología utilizada cuantitativa, descriptivo, diseño de campo: transversal, realizado en el HNASS del Callao. El muestreo fué probabilístico, con afijación proporcional. La muestra fue 208 enfermeras. Se empleó un cuestionario ad hoc. El desempeño laboral se evaluó mediante la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú dentro de los resultados que obtuvieron el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% 6 a más años de servicio, 93,8% con especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Concluyeron que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería.

La investigación mencionada guarda relación con el siguiente trabajo ya que ambos trabajo usaron la Evaluación de Desempeño Laboral propuesta por el ministerio de salud de su país de igual modo el objetivo principal es describir el nivel de desempeño y al reportar los resultados obtenidos llega a una conclusión la cual es muy acertada y se puede aplicar a nivel mundial, es necesario que la gerencia en todos los hospitales del mundo realicen esfuerzos adicionales para lograr el mejor desempeño en cada uno de los profesionales tanto de enfermería como de todos los que pertenecen al sistema de salud.

Altamirano B. (2022) en su investigación titulada Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022 cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del profesional de enfermería de un hospital de Lima - 2022. Corresponde a un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, el diseño fue no experimental, transversal, correlacional, el tamaño de la población estuvo constituida por 150 y la muestra por 108 enfermeras. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario conformado por 28 ítems para la variable gestión de talento humano y 29 ítems para la variable competencias laborales. Los resultados obtenidos fueron: No existe una relación significativa entre las variables. El 67.6% de los profesionales de enfermería considera que la gestión del talento humano es regular, según sus dimensiones: reclutamiento, el 54.6% considera es regular; selección el 68.5% considera que es buena; capacitación el 58.3 %considera que es regular; recompensa el 59.3% opina que es regular y para la evaluación de desempeño el 55.6% considera que es regular. El 98.1% opina que tiene competencias laborales alta, y según sus dimensiones, El 97.2% considera que posee competencias laborales genéricas alta. y el 98.1% considera que tiene competencias laborales específicas alta.

A nivel nacional los antecedentes para la presente investigación son escasos o realmente muy difícil de conseguir a través de la web por lo que se mencionara el siguiente.

Machillanda (2005), realizó una tesis titulada Desempeño Laboral de Los profesionales de Enfermería en el Hospital Vargas de Caracas Durante el segundo trimestre del 2005, el cual tuvo por objetivo de determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital “Vargas de Caracas”. La metodología fue un estudio descriptivo-transversal con un diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por treinta (34) profesionales de

enfermería en los diferentes horarios de trabajos a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por treinta y ocho preguntas cerradas, con cinco alternativas de respuesta en escala de Lickert. concluyó que en la competencia profesional con un 64.7% que utilizan la capacidad cognitiva con un 47.1% que demuestran la capacidad afectiva en la interacción con los pacientes, con un alto nivel 91.2% de responsabilidad, En la capacidad psicomotora se determinó con un 55.9% que tienen aptitudes excelentes para desempeñar los cuidados de enfermería. En la motivación intrínseca un 38.2% se sienten altamente motivados por los logros, reconocimientos y la motivación extrínseca un 41.2% afirman sentirse nada motivados por el salario recibido en relación a las funciones que realizan. Las recomendaciones es presentar los resultados al departamento de enfermería para incrementar la preparación de los profesionales, realizar talleres de motivación y actualización en las técnicas de los procedimientos de enfermería. enfocados hacia el desempeño laboral para disminuir la sobrecarga laboral y agotamiento en los profesionales de enfermería.

www.bdigital.ula.ve



## **2. Bases teóricas**

### **2.1 Proceso Administrativo aplicado a las áreas Preventivas**

Para ejercer el proceso de supervisión dentro del Primer nivel de atención, se requiere que la misma se rija bajo los principios del proceso administrativo, pues sin dicho proceso, no puede existir un servicio, área o unidad determinada. Para Freitez y Oliveira (2001), la administración suministra las herramientas o métodos para alcanzar el éxito en la dirección de individuos organizados en un grupo formal, que tiene propósitos comunes. También se entiende como una serie de procesos que se realizan dentro de colectivos o conglomerados humanos, con miras a lograr ciertos objetivos o resultados.

Relacionando este señalamiento, es necesario que al proponer estrategias de supervisión debe de existir un claro control administrativo para lograr los objetivos y metas propuestas, los cuales se fundamentan básicamente en la atención de calidad a los usuarios que lo requieran. Al respecto Pereira (2001), indica: “la administración es la acción de planear, proveer recursos y coordinar esfuerzos organizados y sistemáticamente, para un fin determinado” (p.11). Es por ello que el control a través de la Supervisión pretende coordinar los esfuerzos de la persona responsable en la atención eficaz del Recurso Humano, en forma oportuna garantizando su operatividad en el cumplimiento de sus funciones dando cumplimiento a todas las actividades planificadas en el primer nivel de atención.

El proceso administrativo es un conjunto de funciones y actividades que se organizan en fases o etapas que se cumplen en toda institución pública o privada para lograr objetivos predestinados. Fayol (1972), describió cinco elementos fundamentales del proceso administrativo: planificación, organización, dirección, coordinación y control. A continuación se explican cada uno de estos elementos.

#### **2.1.2 Planificación**

Freitez y Oliveira (2001), indican que esta es la etapa inicial de todo proceso administrativo, mediante la cual se proyecta a futuro para predeterminar los mejores cursos de acción. Es todo un proceso donde se escogen los mejores métodos para satisfacer y lograr los objetivos de una organización, es pensar antes de ejecutar en función de lo pensado. Es un proceso de reflexión que comprende los diagnósticos y las estrategias que fijan para encontrar soluciones, por lo tanto,

involucran la estrategia de racionalidad para elegir la mejor alternativa y que ésta se transforme en actividades, coordinando objetivos, previendo hechos y proyectando tendencias. La planificación no solo ayuda a recopilar y acumular datos, sino también permite ordenar sistemáticamente los recursos disponibles, planificar es tomar decisiones entre varias alternativas seleccionando el mejor camino para la obtención del objetivo o meta deseado.

En esta parte de la planificación, se requiere conocer la misión, visión, pues ella define el propósito y los objetivos, el alcance de las operaciones, los productos, incorpora a los usuarios del servicio, incorpora la filosofía y estrategias de la organización, describe valores y prioridades de la organización la Matriz DOFA, donde se identifican fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

### **2.2.2. Organización:**

Es sinónimo de ordenar según criterio de distribución de trabajo entre los miembros y la delegación de la autoridad necesaria. El trabajo, el ambiente de trabajo y el personal son las bases de la organización, siendo preciso conocer los objetivos de la institución, dividir el trabajo y definir obligaciones, responsabilidades y delegar la autoridad necesaria al personal asignado. Para que en la organización logre su propósito es preciso: (a) estructurar la armazón adecuada para canalizar los esfuerzos de acuerdo con los objetivos y donde se precisen las líneas de mando correspondientes; (b) sistematizar como deben realizarse las actividades, laborales o tareas que la estructura ha precisado, haciéndolas más eficientes y productivas; (c) instalar ambientes adecuados para los recursos humanos y materiales tomando en cuenta la influencia que tiene el medio en la productividad del trabajador. Estos señalamientos evidenciar efectivamente que la organización se dirige al trabajador, al trabajo y al ambiente.

Según Fayol (1977), para organizar es necesario: identificar las funciones, actividades y tareas necesarias para alcanzar los objetivos principales de la institución, preparar el organigrama funcional de la organización que muestre las distintas funciones de la institución, seleccionar y reclutar el personal adecuado para cubrir los cargos. En la selección de personal es preciso considerar el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo de oportunidades; preparar un manual de organización y el manual descriptivo de los diferentes cargos con la descripción de las funciones, actividades y tareas a realizar por las personas que los ocupan; preparar el manual de

normas y procedimientos con la especificación del perfil de cada posición requerida y los deberes y derechos que le corresponden. Identificar y cuantificar los recursos materiales necesarios para la ejecución de las actividades; ubicar y acondicionar el área física para el funcionamiento de la organización.

### 2.2.3. Dirección

Por su parte, Pereira (2001), indica, en cuanto a la **dirección y coordinación**, que tiene como objetivo concreto lograr que se realicen y cumplan las metas a través del liderazgo, comunicación y del logro de la motivación. Esta es una función subjetiva que depende del carácter de quien dirige, buscando conciliar los intereses de la organización y obtener los objetivos predeterminados, disponiendo para ello de la autoridad y la responsabilidad. La autora también expresa que la coordinación se refiere al grado en que las partes que constituyen las organizaciones, funcionen de acuerdo a las necesidades y requerimientos de las otras, de aquí que se haya considerado un proceso integrado que permite el ajuste entre las partes y que funcionen armónicamente y donde cada sector o individuo da su máxima contribución con el fin de alcanzar el objetivo propuesto.

El éxito de la dirección depende del correcto uso de los instrumentos operativos que un buen coordinador tiene que manejar, ellos son los siguientes, según exposición de Freitez y Oliveira (2001):

**Orientación:** es la conducción, conocimientos y guía que se suministra a los trabajadores para que realicen del mejor modo posible las tareas encomendadas. Esta debe cumplirse como: (a) orientación inicial: se le da al individuo cuando ingreso a la institución; (b) orientación permanente: se da periódicamente o cuando sea necesario.

**Motivación:** Consiste en suministrar al trabajador las condiciones ideales para que realice su trabajo a gusto. Incluye estímulos, reconocimientos, cursos de mejoramiento, participación en reuniones, entre otros.

**Mando o autoridad:** se consideran dos tipos de autoridad: (a) autoridad moral: deriva de la alta competencia intelectual-profesional y de condiciones personales de quien dirige, como integridad, honestidad, responsabilidad, entre otros; (b) autoridad legal: deriva de una designación que habilite para detentar la autoridad.

**Emisión de órdenes:** consiste en decir lo que tiene que hacerse a las personas que tienen que hacerlo.

**Las comunicaciones:** son procesos que transcriben información y órdenes en forma oral o escrita a través de canales preestablecidos para este afecto.

**Delegación de autoridad:** cuando el director se vea imposibilitado para llevar a cabo todas las actividades inherentes a la dirección, por el tamaño, diversificación o complejidad de las operaciones que se realicen en una institución, debe delegar parte de sus funciones y atribuciones a autoridades intermedias, sabiendo que tiene que mantener para sí toda las responsabilidades por las funciones y atribuciones que delega.

**Supervisión:** el director debe velar porque la ejecución de las operaciones de la institución se realice en forma prevista y adecuada.

**Liderazgo:** el director debe tener condiciones de líder, que permite que los trabajadores rindan en sus trabajos por encima del promedio habitual.

La dirección estará delegada a la Enfermera Jefe o coordinadora de la unidad Sanitaria, quien debe cumplir con todos los instrumentos operativos antes descritos.

#### **2.2.4. Ejecución:**

Freitez y Oliveira (2001), plantean que la ejecución del plan está estrechamente relacionada con el grado de participación de los ejecutores en su elaboración. Para realizar las actividades es preciso tomar algunas medidas para iniciarlas y que continúen hasta alcanzar el fin propuesto, entre estas medidas se tiene que, establecer la jefatura, dar órdenes e instrucciones, dictar medidas disciplinarias, definir las comunicaciones, establecer manuales de procedimientos y otros.

Las unidades de Atención Primarias de Salud, deberán contar con su jefe, estipulación de actividades, manuales de procedimientos en los diferentes salas dependientes del área, horarios de atención, mecanismos de atención al usuario, entre otros. Para permitir la efectividad en la asistencia y orientación de los usuarios en el primer nivel de atención.

### **2.2.5. Control**

Finalmente, Freitez y Oliveira (2001), señalan que la última fase, pero de gran importancia dentro del proceso administrativo, está determinada por el **control y la evaluación**. Para los citados autores, éstas permiten asegurar que la ejecución esté de acuerdo con los principios a través de la observación, de informes, del análisis, de la aplicación standard, en definitiva se busca aseverar que lo que se está haciendo progresa hacia el objetivo propuesto. Evaluar implica medir y determinar el grado de efectividad y eficacia de los objetivos y metas alcanzadas. Tanto la evaluación y el control permiten aplicar medidas correctivas de manera que la ejecución se lleve de acuerdo a lo aplicado. Los elementos esenciales del proceso de control y evaluación son: (a) existencia de patrones y normas de medición; (b) carácter preventivo para señalar normas y errores; c) aplicación de dispositivos de corrección; (d) aplicación oportuna de sanciones.

El proceso de evaluación y control es de suma importancia en cualquier proceso administrativo, pues: permite descubrir y corregir fallas a tiempo, revela los más mínimos incidentes o irregularidades ocurridos en el desarrollo de una actividad, permite detectar el grado de responsabilidad y cumplimiento del personal, ayuda a mantener la disciplina en los subordinados, mediante el control, los altos funcionarios y directivos se mantienen permanentemente informados de todo lo que acontece en la institución.

Las unidades de Atención Primarias de Salud deberá cumplir a cabalidad con todas las fases del proceso administrativo, solo así se garantiza su óptima funcionalidad, en pro del cumplimiento de sus objetivos y metas, donde la atención de calidad al usuario es prioritaria.

### **Supervisión y Evaluación de Recursos Humanos de Enfermería**

Las acciones encaminadas a la supervisión y evaluación de los recursos humanos en enfermería son efectuadas en su mayor parte el Jefe de Área o/y subdirección de Enfermería. El personal supervisor ejerce una dirección democrática sobre los trabajadores, a fin de desarrollar al máximo los potenciales de éstos. Quien ejerce funciones de líder, debe poseer las cualidades para realizar un liderazgo fuerte y positivo.

## **Funciones del Profesional del Enfermería en el Primer Nivel de Atención**

Las enfermeras desarrollan actividades en el Área de la Salud Pública y comunitarias desempeñan diversas funciones en el ámbito de la salud colectiva, que incluyen:

1. Evaluación de necesidades de salud: identificar las necesidades de salud de la comunidad y de los individuos dentro de ella.
2. Promoción de la salud: educar y fomentar estilos de vida saludables en la comunidad.
3. Vigilancia epidemiológica en la prevención y control de enfermedades: implementar programas de prevención y control de enfermedades, como vacunaciones y detección temprana.
4. Atención primaria: brindar atención básica a individuos y familias, incluyendo chequeos regulares, cuidado de heridas y administración de medicamentos.
5. Coordinación de servicios: colaborar con otros profesionales de la salud y organizaciones para asegurar una atención integral y continua.
6. Apoyo emocional y educación: proporcionar apoyo emocional a los individuos y sus familias, así como educación sobre condiciones de salud específicas.
7. Participación comunitaria: trabajar con líderes comunitarios y grupos para abordar los problemas de salud locales y promover el bienestar general.
8. Educación: proporcionar información sobre salud y bienestar a individuos, grupos y comunidades.
9. Gestión de casos: coordinar los servicios de atención médica y social para garantizar la mejor atención posible.
10. Investigación: analizar datos y tendencias para identificar problemas de salud y desarrollar estrategias para abordarlos.
11. Evaluación: evaluar programas y políticas de salud pública para determinar su eficacia y hacer recomendaciones para mejorarlos.

### **2.3. Objetivos de Desempeño Individual.**

Ahora bien, ministerio del poder popular para planificación y desarrollo 2001 resalta que: Los Objetivos de Desempeño Individual (ODI), se refieren a los logros que cada funcionario debe alcanzar durante un periodo específico. Deben guardar relación con el objetivo funcional de la unidad a la que pertenece, entendiéndose por el objetivo funcional la razón de ser de la unidad dentro del organismo, y deben ser establecidos de mutuo acuerdo entre el supervisor y el supervisado. (p.18)

#### **Principios para la definición de los ODI**

- Los objetivos deben ser claros y precisos, expresar de manera clara el resultado que se desea lograr.
- Designar acción.
- Evitar el uso de términos ambiguos tales como: conocer, apreciar, estimular, entre otros.
- Ser medibles y cuantibles, incluyendo indicadores de tiempo, calidad y cantidad.
- Ser alcanzables; es decir debe expresar resultados posibles de lograr.
- Ser retadores, implica desafío y esfuerzo para quienes son asignados. No deben ser entendidos o incluir tareas o deberes de rutina
- Ser coherentes entre sí.
- Apoyar las metas y objetivos de la Unidad, y contribuir al logro de la misión de la Institución.
- No deben fijarse para cada empleado más de cinco (05), ni menos de tres (03) ODI

#### **Fórmula para el establecimiento de los ODI:**

Verbo activo + Resultado que se desea lograr + Indicadores + Periodo de ejecución

Dónde: Verbo activo Orientado a resultados de implantación: Mejora, mantenimiento o actividades de coordinación. Ejemplos: lograr, mejorar, resolver, reducir, eliminar, promover, presentar, integrar, organizar, diseñar, entre otros.

Objetivo o resultado esperado: debe ser claro, en caso de ser muy general se recomienda aclarar el para qué.

Indicador de desempeño: lo que se está midiendo del objetivo. Incluye la unidad de medida que debe ser clasificada de acuerdo a calidad, cantidad, costo, tiempo y oportunidad.

Periodo de ejecución: plazo o fecha límite para alcanzar el resultado previsto.

El peso se refiere a la ponderación del ODI expresada en puntos, en función de su importancia con el objetivo funcional. El peso total es de cincuenta (50), el cual debe distribuirse entre los objetivos fijados; de esta manera, el peso asignado a un objetivo no debe ser inferior a cinco (05) puntos, ni superior a veinticinco (25).

## **2.4 Competencias a evaluar**

En el apartado de la Sección C del instrumento de evaluación de desempeño preestablecido por el MPPS En esta sección se ponderan las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que estén presentes en el evaluado. En total se evalúan 8 competencias las cuales ya son estandarizadas para todo el personal de salud, las mismas son:

1. Compromiso con valores organizacionales: Mide el grado de identificación y responsabilidad con los valores y cultura de la institución. Atiende más a los intereses organizacionales que a los personales.
2. Autodesarrollo: Mide la motivación para el mejoramiento continuo a través de estudios, cursos, lectura y cualquier otra actividad individual u organizacional que aseguren su evolución personal y profesional.



3. Calidad de servicio: Mide el grado en que los procesos de trabajo y las relaciones interpersonales reflejan el interés por satisfacer los requerimientos de los usuarios externos e internos ofreciéndoles el mejor servicio.
4. Comunicación: Mide la habilidad para recibir, comprender y transmitir en forma oral y escrita ideas e información de manera que facilite la rápida comprensión, logrando una actitud positiva en cualquier situación de trabajo.
5. Creatividad e iniciativa; Mide la capacidad del empleado para aportar y concretar ideas e información de manera que facilite la rápida comprensión, logrando una actitud positiva en cualquier situación de trabajo.
6. Gestión de procesos: Mide la capacidad que posee el empleado para planificar, organizar y dar seguimiento a las actividades emprendidas, enfatizando la consecución de resultados con una adecuada administración de los recursos.
7. Capacidad de análisis y síntesis: Mide la habilidad para identificar y jerarquizar los elementos, relaciones y principios que integran un sistema, situación o problema, formulando soluciones concretas relevantes.
8. Trabajo en equipo: Mide la disposición a la unificación de esfuerzos con el resto de los empleados del área, en la consecución de las actividades y objetivos comunes.

### **Rangos de las Competencias y de los objetivos de desempeño individual**

La idea es seleccionar el rango que mejor describa la presencia en el comportamiento del evaluado.

<b>Rangos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Definición</b>
1	Muy por debajo de lo esperado	No está presente en el desempeño del funcionario
2	Por debajo de lo esperado	Está presente parcialmente u ocasionalmente
3	Dentro de lo esperado	Está presente
4	Sobre lo esperado	Está presente, en ocasiones por encima
5	Excepcional	Está presente, consistentemente por encima

**Cuadro 01 Rangos de las Competencias y de los ODDI**

Las organizaciones, tanto públicas como privadas, tienen la necesidad de disponer de un personal capacitado y motivado que pueda contribuir con el logro de las metas de nuestras organizaciones. Por eso se implementan herramientas para medir el aporte que ofrece cada uno de sus trabajadores, y lo hace mediante los mecanismos de evaluación de su desempeño. De igual manera, esta evaluación surge de la necesidad que tiene toda Institución de evaluar el talento humano en función de sus objetivos, metas, planes y programas, con la finalidad de planificar racionalmente su desarrollo, asegurando la productividad y un clima organizacional orientado hacia el logro individual e institucional.

El proceso de evaluación del desempeño es útil para mejorar la efectividad individual, pues a través de él se mide hasta qué punto cada trabajador está rindiendo de acuerdo con las exigencias de su cargo, lo cual le permite a la organización detectar las debilidades y fortalezas en el desempeño laboral de los trabajadores e implantarse planes adecuados para las necesidades que posean los mismos.

### **Normas Generales:**

La Evaluación del Desempeño será un proceso continuo y sistemático.

Los trabajadores deben conocer los objetivos de su área y los de su puesto de trabajo, lo que se espera de él, así como los indicadores por los cuales serán evaluados.

La evaluación de desempeño comprende la evaluación de competencias genéricas por áreas y de los objetivos individuales de desempeño.

El supervisor debe conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo.

Los objetivos de desempeño individual (ODI), deben ser establecidos aplicando criterios que permitan medir el compromiso político institucional, tomando como referencia la ejecución de las metas y volúmenes de trabajo de los programas y proyectos que dirige cada uno, tomando en cuenta los objetivos estratégicos de cada dependencia; empleando indicadores de calidad, cantidad, rendimiento y tiempo para cada ODI.

La Evaluación del Desempeño será responsabilidad del supervisor inmediato del evaluado y avalada por el supervisor mediato.

El evaluador debe efectuar la entrevista de Evaluación del Desempeño logrando una reflexión del evaluado sobre su rendimiento y retroalimentándolo solo sobre sus aspectos positivos y negativos en el desempeño actual.

Los supervisores inmediatos deberán realizar pre - evaluaciones parciales (trimestrales) con el objetivo de realizar planes de medidas trimestrales que permita mejorar el desempeño laboral del trabajador de una etapa a la otra y contar con más elementos y a su vez más actualizados.

En el transcurso de cada semestre, el supervisor debe sostener de dos a tres reuniones, para verificar el cumplimiento de los ODI y corregir situaciones que se pudiesen presentar y puedan afectar el resultado esperado.

El supervisor debe llevar un registro de actuación del funcionario

Una vez definidos los ODI el supervisor y supervisado deberán firmar el formulario de conformidad.

El establecimiento de incentivos debe ser acorde al resultado de la evaluación de desempeño del trabajador(a), el cual se expresará en el correspondiente rango de actuación obtenido en el período

a evaluar, así como a los resultados globales de la gestión de la dependencia. Se deben contemplar los incentivos tales como: capacitación, desarrollo o planes de carrera, además de reconocimientos por escrito o incentivos laborales, que pueden ser establecidos como políticas internas de la institución, donde generen motivación al trabajador en lograr eficientemente el logro de los objetivos y metas individuales e institucionales.

Para que el trabajador(a) sea evaluado(a) deberá tener por lo menos tres (03) meses continuos desempeñando las funciones correspondientes a su cargo.

Para que el supervisor inmediato pueda evaluar deberá tener por lo menos tres (03) meses continuos desempeñando las funciones correspondientes a su cargo.

#### **Del Incentivo Económico:**

El Incentivo Económico tiene como propósito reconocer, estimular y compensar a los trabajadores en función de los resultados obtenidos en la Evaluación de Desempeño y Eficiencia que se realiza semestralmente. El mismo consiste en el otorgamiento de un porcentaje (%) de la remuneración mensual, que devengue el trabajador al momento de efectuarse la Evaluación. Para su otorgamiento es necesario que se cumpla los siguientes requisitos:

Haber obtenido sobre la base de la Escala de Calificación del Sistema de Evaluación de Desempeño, un Rango de Actuación mínimo: “Dentro de lo Esperado”, en el semestre evaluado.

No haber disfrutado más de Ciento veinte (120) horas o quince (15) días de permisos o licencias potestativas.

Cuando el trabajador se encuentre de reposo médico debidamente convalidado ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales; y/o cuando una trabajadora se encuentre de permiso prenatal

y post natal, se le otorgará el Bono de Eficiencia y Productividad correspondiente al rango de actuación “Dentro lo Esperado”. Quedan exceptuados de la presente norma, aquellos trabajadores que hayan laborado en el semestre correspondiente, cuatro meses o más, en cuyo caso serán evaluados atendiendo al resultado de su desempeño y en función a los ODI alcanzados.

No haber sido objeto de sanciones administrativas durante el lapso evaluado.

### **I.- Base Legal que contempla la Evaluación del Desempeño**

1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (**Artículo 146**) Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera...El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera serán por concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión o retiro será de acuerdo con su desempeño.
2. Ley del Estatuto de la Función Pública (**Artículos 57 al 62**) Referencial La evaluación deberá ser realizada dos veces por año sobre la base de los registros continuos de actuación que debe llevar cada supervisor. En el proceso de evaluación, el funcionario deberá conocer los objetivos del desempeño a evaluar, los cuales serán acordes con las funciones inherentes al cargo.
3. Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa (**Artículos 146 al 154**)  
Artículo 146 Los funcionarios de carrera tienen derecho al ascenso sobre las bases de méritos que serán evaluados de acuerdo con las normas que dicte la Oficina Central de Personal. En igualdad de circunstancias entre dos o más funcionarios se tomará en cuenta la antigüedad.

4. Ley Orgánica del Trabajo
5. Código Deontológico de Enfermería en Venezuela
6. Manual descriptivo de competencias genéricas para cargos de carrera de la administración pública nacional

### **Manual descriptivo de cargos de carrera por competencias del sector salud**

El ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS) es la máximo órgano de salud en el país, quien se encarga de organizar, coordinar, controlar, supervisar y administrar las funciones de salud que se ejercen en Venezuela es por ello que presentan el manual descriptivo de cargos de carrera por competencias, destacando lo siguiente:

Tiene bajo su responsabilidad elaborar y mantener actualizado el Manual Descriptivo de Cargos de Carrera por Competencias para el sector Salud, aplicable a los estados Centralizados, Descentralizados e Institutos Adscritos al MPPS, así como los Organismos, Institutos Autónomos y Fundaciones que poseen personal del Área Asistencial, como son el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), Instituto de Prevención y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME), Ministerio del Poder Popular para la Defensa (MPPPD), con el objeto de dotar de una herramienta básica al Sistema de Clasificación y Remuneración, para la toma de decisiones en los diferentes Subsistemas del Talento Humano. (pag5)

De tal manera el manual tiene por objetivo servir como herramienta de desarrollo conceptual, que apoye la discusión en el marco de las actividades de formación y desarrollo dirigido a los

profesionales, en torno a las competencias laborales y sus diversas dimensiones, tanto en lo que refiere a la formación como a la gestión del talento basadas en competencias laborales

Dentro de las cuales podemos conseguir las siguientes Actividades, Tareas y Responsabilidad que cumple el personal de enfermería evaluado:

- Recibir y entregar los pacientes en el área clínica; como también realizar la ronda de enfermería, garantizando el cuidado humano y personalizado, bajo el marco de los valores éticos y humanísticos; cumpliendo con normas esenciales de cortesía y mantener el trato cordial enfermero-paciente, persona, familia y comunidad
- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar la aplicación del proceso de atención de enfermería al paciente familia y comunidad (valoración, diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación) desde su ingreso hasta su egreso, realizando la revista de enfermería, así como también garantizar las condiciones para el traslado intra o extra hospitalario
- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar en conjunto con el equipo básico de salud en la atención integral y personalizada del paciente, persona, familia y comunidad. Así mismo, ejecutar las visitas domiciliarias, vigilancia epidemiológica, seguimiento y control de casos, y la participación en la ejecución de planes estratégicos en contingencia
- Planificar, organizar, ejecutar, evaluar y garantizar los cuidados de enfermería humanizados, cumpliendo con los principios éticos y morales, resguardando el pudor y el secreto profesional, manteniendo la higiene, comodidad y seguridad del entorno, a las personas en el primer nivel de atención en salud, pacientes hospitalizados, en los

procedimientos especiales (diagnóstico y terapéutico). Así como también los que ameriten intervenciones quirúrgicas, en las fases del pre, trans y post operatorio.

- Realizar el pedido de fármacos, cateterización de vías periféricas, preparar y administrar los medicamentos y hemoderivados, según indicaciones médicas garantizando el cumplimiento de los diez (10) correctos. Además, participar en la realización de curas, retiro de puntos, solicitud y administración de dietas, otros procedimientos básicos de enfermería, manteniendo los principios de bioseguridad y cuidados postmortem
- Controlar, interpretar, registrar en los instrumentos correspondientes; signos vitales, ingesta y excreta e informar alteraciones, además presentar reporte de actividades diarias
- Cumplir con las normas del programa ampliado de inmunización para la administración de productos biológicos, sueros y tratamientos, valorando las condiciones físicas de los usuarios y el cumplimiento de los diez (10) correctos
- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar las reuniones del equipo multidisciplinario para el análisis de los casos clínicos presentados e informar sobre las condiciones y evolución del paciente, persona, familia y comunidad.
- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar la educación permanente en las distintas áreas, aplicando planes estratégicos en salud y bienestar social dirigidos al paciente, persona, familia y comunidad, así mismo participar en la promoción de la salud, prevención de enfermedades e investigaciones científicas, actualizaciones y congresos
- Registrar los ingresos y egresos e informar al jefe inmediato del área, sobre las condiciones de salud de los pacientes, persona, familia y comunidad. Así mismo,



controlar, preparar y esterilizar, los equipos y material médico quirúrgico en general con el fin de mantener su operatividad.

- Propiciar un ambiente organizacional saludable para favorecer la productividad y las relaciones interpersonales y multidisciplinarias armoniosas en el entorno laboral.

En el mismo orden de idea, el manual describe algunas competencias técnicas que deberían cumplir el personal dentro de las cuales conseguimos:

- Conocimientos de los principios, métodos y procesos técnicos prácticos de enfermería.
- Conocimientos de tecnología de información y comunicación.
- Conocimientos del Sistema Público Nacional de Salud. Conocimientos del rol en desastre naturales, reanimación cardiopulmonar y cerebral.
- Conocimientos de las medidas de bioseguridad y riesgo profesional.
- Habilidad para interrelacionarse, con el paciente-usuario, familia y comunidad.

Por lo que el profesional de enfermería se evalúa constantemente al momento de realizar las tareas y cumpla con sus responsabilidades adquiridas, se mantienen en una constante evaluación y en un constante crecimiento.

## Operacionalización de las variables.

### Cuadro 07 de operacionalización de la variable

OBJETIVOS GENERAL: Analizar los Objetivos de Desempeño Individual (ODI) y las Competencias Específicas de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías del año 2022. Mérida – Venezuela.				
Objetivos Específicos	Dimensiones	Indicadores	Subindicadores	Ítems
1.- Identificar los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que laboran en la Consulta de Medicina de Familia de la Red Ambulatoria del Municipio Campo Elías.	Datos Sociodemográficos de los Profesionales de enfermería	Sexo	% (Masculinos y Femeninos).	1
		Edad	% (Rango de Edades).	2
		Años de Servicio	% (Rangos de años de Servicio).	3
		Grado de Instrucción	% (Licenciados y Técnicos Superiores).	4
		Cargo	% (Estructuras de cargos Administración Pública.)	5
		Institución de Salud donde Labora.	% (Instituciones de Salud del Municipio .Campo.Elias).	6
2.- Conocer los Objetivos de desempeño Individual (ODI) de los Profesionales de Enfermería en estudio.	Objetivos de Desempeño Individual (ODI)	Planificación	% de peso y rango para Categorización en la Consulta.	7
		Organización	% de peso y rango para Suministrar actuación de Enfermería.	8
		Dirección	% de peso y rango para Proporcionar Información.	9
		Control	% de peso y rango para realizar Procedimientos Indicados	10
		Supervisión y Evaluación	% de peso y rango para Registrar datos individuales.	11
3.- Estudiar las Competencias Específicas del Desempeño Individual de los profesionales de Enfermería objeto de investigación.	Competencias Específicas del Desempeño Individual de los Profesionales de Enfermería	Compromiso con los Valores Organizacionales.	% de peso x rango de los Valores y Cultura de la Institución.	12
		Autodesarrollo.	% de peso y rango del mejoramiento <u>continuo</u> .	13
		Calidad de Servicio.	% de peso y rango de los procesos de trabajo.	14
		Comunicación Efectiva.	% de peso y rango en las habilidades para recibir, comprender y transmitir información recibida.	15
		Creatividad e Iniciativa	% de peso y rango para aportar y concretar ideas útiles y oportunas.	16
		Gestión de Procesos	% de peso y rango para planificar, organizar, y dar seguimiento a las actividades.	17
		Capacidad de Análisis y Síntesis	% de peso y rango de habilidad para identificar y jerarquizar.	18
		Trabajo en Equipo	% de peso y rango de unificación de esfuerzos de grupos.	19
		Desempeño excepcional	20	
4.- Analizar los Objetivos de Desempeño Individual (ODI) y las Competencias en relación al cargo a través del formato de la evaluación de desempeño de los Profesionales en estudio.	Evaluaciones de Desempeño individual	Rango de Actuación del Profesional	Actuación sobre lo esperado	
			Actuación dentro de lo esperado	
			Actuación por debajo de lo esperado	
			Actuación muy por debajo de lo esperado	

Fuente: Datos propios del 2023.

## MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación se deben, establecer parámetros que permitan el manejo de una serie de métodos y técnicas que fundamentan y expliquen los aspectos significativos del tema objeto de estudio y lo sitúen dentro de un área específica del conocimiento. El marco metodológico determina un conjunto de proposiciones interrelacionadas que buscan los elementos referidos del problema investigado, lo cual permite una adecuada comprensión del mismo. Tal sentido, se contemplan los aspectos siguientes

### **Enfoque de la investigación**

La investigación tiene un *enfoque cuantitativo*, porque luego de la descripción se genera un proceso estructurado de recolección de datos a través de instrumentos válidos para medir y establecer relaciones entre el problema, las preguntas de investigación, los objetivos y las variables objeto de estudio por medio de indicadores cuantitativos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **Tipo de investigación**

Se emplea un tipo de investigación *analítica*, en un nivel de conocimiento aprehensivo, la cual trata de entender las situaciones en términos de las relaciones de sus componentes. Pretende encontrar pautas de relación interna de un evento a fin de llegar a un conocimiento más profundo, mediante la emisión de un juicio, interpretación o crítica. (Bunge, 1981) debido a que el presente estudio tiene como objetivo general Analizar las competencias y objetivos de desempeño individual de los profesionales de enfermería que laboran en la consulta de medicina de familia de la red ambulatoria del municipio Campo Elías durante el segundo periodo 2022. Mérida-Venezuela

## **Diseño de la investigación**

Es un *diseño de campo* debido a que se recolectan datos de la realidad donde ocurren los hechos, por medio de los instrumentos con la presencia del investigador directamente de la fuente, es decir, se recolecta la información de los individuos en estudio, para ser analizados (Tamayo,2009) directamente de profesionales de Enfermería de esta área de competencia. Es *transversal*, porque se recolectan los datos en un momento y tiempo único, ya que el estudio se desarrolla entre los meses Junio y septiembre del 2022 (Hernández y otros, 2010).

## **Población y muestra**

Según Arias (2012), población “...es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). De acuerdo a lo anterior, la población del presente estudio, estuvo conformada por el total de 19 profesionales de enfermería que laboran en la consulta de familia de la red ambulatoria del municipio campo Elías, en esta investigación se abarcó toda la población de estudio, ya que son pocos evaluados los profesionales que laboran en el área mencionada, por ello, no fue necesario aplicar muestreo

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los datos que posteriormente serán procesados deben ser suficientes y confiables por lo cual es necesario definir las técnicas y los instrumentos adecuados para la recolección de los mismos. En este sentido, Arias (2012) describe la técnica como el “procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67) mientras que “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68).

Todo instrumento de recolección de datos, para poder ser implementado, en la población de estudio, necesita ser validado. Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), especifican que la validez es el “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). Esta es fundamental para establecer, la objetividad de la información recolectada; además de dar respuesta a las interrogantes planteadas y lograr los objetivos establecidos

Ahora bien La Hoja de evaluación de desempeño es un instrumento ya validado a nivel nacional por el MPPS, es de suma importancia, determinar la validez de la matriz de registro utilizada, para ello se aplicó la técnica de juicio de expertos, se seleccionaron tres (3) expertos conocedores del tema de estudio, en este caso: un experto gerencia de los servicio de salud, un experto en enfermería y un experto en metodología. Se entregó a cada uno de ellos, una copia contentiva del título de la investigación, los objetivos tanto el general como los específicos, la operacionalización de las variables, el instrumento y la matriz de validación. Todo esto con el fin, de que cada experto determinará si el instrumento implementado, se corresponde con los objetivos de la investigación y si existe relación entre las variables, indicadores e ítems.

### **Validez del Instrumento**

. La validez de un instrumento de medición se refiere al grado en el que el instrumento de medición mide lo que pretende medir. Existen al menos tres dimensiones que debemos considerar cuando hablamos de validez de un instrumento de medición: la validez de contenido, la validez de criterio, y la validez de constructo.

En el trabajo presente se usa un instrumento de evaluación de desempeño el cual guarda el respaldo necesario ya que fue desarrollado por el MPPS para el uso en todas las instituciones de salud pública, el mismo está compuesto por 4 las cuales son:

Sección A: proporciona los datos generales de la persona evaluada y el supervisor a cargo de la evaluación

Sección B: en este apartado se logra evaluar los objetivos de desempeño individual, esta sección se establecen los objetivos que el profesional debe cumplir en el periodo a evaluar.

Sección C: es la que se encarga de la evaluación de competencias, En esta sección se pondera las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que estén presentes en el evaluado

Sección D: En esta sección se ponderan las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que estén presentes en el evaluado.

Sección E En esta sección se ponderan las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que estén presentes en el evaluado.

Las secciones B y C cuentan con un formato tipo escala Likert. La Escala de Likert la podemos definir como instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008).

### **Análisis estadístico**

*Análisis estadístico descriptivo:* a las variables categóricas se le calcularan distribuciones de frecuencias y porcentajes simples, a las distribuciones de datos de las variables cuantitativas continuas, también se le hallaran las medidas de tendencia central (media aritmética, mediana) y variabilidad (desviación típica y error típico de la media) y las medidas de forma (asimetría y curtosis).

## Técnica de análisis de los resultados

Una vez aplicado el instrumento, se procedió a la tabulación de los resultados de forma manual mediante el uso de estadística descriptiva, con el apoyo del programa *Excel*, aplicando la distribución de frecuencia y porcentajes (%). Los resultados se presentan en tablas, cada una con su respectivo análisis cuantitativo y cualitativo siguiendo un ordenamiento lógico con base a las dimensiones establecidas en la operacionalización de la variable de estudio.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con el fin de lograr los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, a continuación se analizan e interpretan la información recolectada. Iniciamos con las características sociodemográficas dando respuestas a nuestro primer objetivo específico

Tabla N° 1

**Características sociodemográficas del Profesional de Enfermería que labora en la consulta familiar de la red ambulatoria del municipio Campo Elías**

<b>Dimensión: Características sociodemográficas</b>		
Variable	N°	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	0	0
Femenino	19	<b>100</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
<b>Nivel Educativo</b>		
TSU Enfermería	8	42
Licenciada en Enfermería	10	<b>53</b>
Especialistas	0	0,0
Magister	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
<b>Estado civil</b>		
Soltera	6	32
Casada	13	<b>68</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>
<b>Hijos</b>		
Si	17	<b>89</b>



Para	No	2	11
dar	Total	19	100
respuesta	<b>Dependencia administrativa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
al primer	MPPS	<b>11</b>	<b>42</b>
objetivo	Ejecutivo	<b>8</b>	<b>58</b>
	<b>total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

<b>Tipo Profesional</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>PI</b>	<b>12</b>	<b>63</b>
<b>PII</b>	<b>6</b>	32
<b>PII</b>	<b>1</b>	5
<b>total</b>	<b>19</b>	100
<b>Ubicación laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ambulatorio Fidel Febres	<b>7</b>	37
Ambulatorio Los Cedros	<b>6</b>	32
Ambulatorio Urbano III	<b>6</b>	32
<b>Total</b>	<b>19</b>	100
<b>Trabaja en otro lugar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Si	4	21
No	15	<b>79</b>
<b>TOTAL</b>	19	100

**Fuente: Elaboración propia**

específico encontramos los siguientes resultados: Respecto a las características sociodemográficas podemos observar que el 100% del Profesional de enfermería que labora en la consulta familiar de la red ambulatoria del municipio Campo Elías en los ambulatorios Urbano III, Los cedros y el Fidel Febres son del género femenino, de igual manera observamos que el 53% son tituladas como licenciadas en enfermería y que solo el 5% cuentan con estudios de cuarto nivel, en relación con el estado civil de las profesionales encontramos que el 68% se encuentran casadas y en su mayoría con un 89% se evidencia que tienen hijos. El personal depende en la parte administrativa del Ejecutivo Regional con un porcentaje del 58% mientras que el 42% depende del Ministerio Popular Para la Salud (MPPS)

De igual modo podemos observar que el 63% de los profesionales se sitúan como profesionales PI según Manual descriptivo de competencias genéricas para cargos de carrera de la administración pública nacional 2019 y que solo el 21% trabaja en otro lugar. El total de profesionales encuestados fue de 19 y los mimos están distribuidos de forma bastante equitativa encontrándose entre el 37%-32% profesionales en cada uno de los ambulatorios donde realizamos la recolección de datos del trabajo presente.

**Tabla N°02**

**Competencias del profesional de enfermería que labora en la consulta familiar de la red ambulatoria del municipio Campo Elías**

Fuente: Elaboración propia. 2023

Competencias	Rango 1		Rango2		Rango 3		Rango 4		Rango 5		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 COMPROMISO CON VALORES ORGANIZACIONALS:	0	0	1	5	9	<b>47</b>	9	<b>47</b>	0	0	19	100
AUTODESARROLLO	0	0	14	<b>74</b>	2	11	1	5	2	11	19	100
3 CALIDAD DE SERVICIO	0	0	1	5	5	26	13	<b>68</b>	0	0	19	100
4 COMUNICACIÓN	0	0	0	0	12	<b>63</b>	7	37	0	0	19	100
5 CREATIVIDAD E INICIATIVA	0	0	1	5	11	<b>58</b>	6	32	1	5	19	100
6 GESTIÓN DE PROCESOS:	0	0	2	10	14	<b>74</b>	3	16	0	0	19	100
7 CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS	0	0	0	0	12	<b>63</b>	7	37	0	0	19	100
8 TRABAJO EN EQUIPO	0	0	0	0	2	11	13	<b>68</b>	4	21	19	100

La tabla numero 02 está relacionada con las competencias de los profesionales de enfermería, la cual dentro del instrumento de evaluación que se usó y se usa para la evaluación del personal se identifica como la sección **C**. La misma consta de 8 ítems preestablecidos por el MPPS, por lo que en esta tabla se agrupo la población total del estudio.

El primer ítem se valora el compromiso con los valores de la organización, se pudo observar que el 47% se encuentra sobre y dentro de lo esperado por lo que se puede decir que la mayor parte de los profesionales se encuentran comprometidos con la institución donde laboran.

El ítem numero 2 evalúa el autodesarrollo de los profesionales donde observamos que el 74% lo que equivale a 14 profesionales están por debajo de lo esperado, lo que llama muchísimo la atención ya que aunque están comprometidos con la institución no tienen deseos de seguir estudiando y preparándose para optar a cargos más gerenciales y de mayor responsabilidad, fenómeno que se da por múltiples factores los cuales se podrían estudiar en futuras investigaciones.

El 3er ítem está relacionado con la calidad de servicio que presta cada uno de los profesionales evaluados, donde se evidencia que a pesar de que no desean seguir preparándose según el ítem número 2, un 68% brinda atención sobre lo esperado, dando lo mejor de cada quien, lo que hace que cada una de las instituciones preste la mejor atención por parte de estos profesionales.

Los ítems 4, 5, 6, y 7 en su mayoría el personal evaluado se encuentra en el rango 3, lo que quiere decir que están dentro de lo esperado, estos ítems evalúan la comunicación, creatividad e iniciativa, gestión de procesos y la capacidad de análisis y síntesis, de tal modo que se debe trabajar en cada uno de estos aspectos para que todos aumenten su puntaje en la evaluación y se pueda realizar un mejor trabajo, ya que si se fortalece cada una de las competencias tendremos profesionales aún más integrales.

El último ítem es el número 8 el mismo evalúa el trabajo en equipo, es uno de los ítems de mayor importancia, que los profesionales logren trabajar con la misma misión, visión y objetivos que se plantea cada una de las instituciones, evidenciamos que el 68% de los profesionales están en el rango 4 lo cual significa que están sobre lo esperado y que el 21% está dentro de lo excepcional sumando un total de 89%, de tal modo que podríamos afirmar que una de las mayores fortalezas en los centros asistenciales es que el personal a trabajar en equipo.

**Tabla N°03**

**ODDI Ambulatorio Urbano III**

ODDIS	Rango 1		Rango 2		Rango 3		Rango 4		Rango 5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Planifica, organiza, ejecuta y evalúa la aplicación del proceso de enfermería al paciente, familia y comunidad diariamente.	0	0	0	0	2	33	3	50	1	16	6	100
Organiza, clasifica y prepara las consultas de las diferentes especialidades (controla signos vitales, realiza pesquisas a pacientes cardiovasculares y endocrino).	0	0	0	0	3	50	3	50	0	0	6	100
Realiza talleres de prevención de los diferentes programas de manera general e individual.	0	0	0	0	3	50	2	33	1	16	6	100
Entrega informe de las actividades realizadas diaria y mensualmente.	0	0	0	0	4	66	1	16	1	16	6	100

**Fuente: Elaboración propia ODDI Urbano III**

La tabla anterior pertenece a la sección B del instrumento de evaluación para el personal que labora en la consulta familiar del Ambulatorio Urbano III, donde podemos observar que el supervisor a cargo decidió realizar solo 4 ítems de ODDIS para el personal que laboran en dicho centro asistencial, los mismos abarcan todas las actividades a realizar que plantea el manual descriptivo de competencias genéricas para los profesionales a evaluar.

Se observa que los ODDIS plantean las tareas de planificar, organizar, ejecutar, evaluar y aplicar el proceso enfermero donde un 50% de los evaluados está en el rango 4 lo cual significa, que están sobre lo esperado lo cual es muy positivo para la institución ya que se realizan las tareas planificadas.

En el mismo orden de ideas otro de los ítems evalúa la si organizan, preparan y clasifican las diferentes especialidades que existen en la institución y si además realizan control de signos vitales donde el 50% se encuentra en el rango 3 y el 50% restante en el rango 4, recordando que ambos están por encima de lo esperado, por lo que es excelente que logran cumplir con este tipo de actividades que se realizan a diario en este tipo de instituciones.

Otro de los ítems evalúa la realización de talleres de prevención de los diferentes programas que se llevan en el ambulatorio, donde los resultados arrojan que un 50% están en el rango 3 lo cual quiere decir, que se encuentran sobre lo esperado siendo la mayoría quienes se encuentran con este valor, es importante recalcar que estos talleres mejoran la calidad de vida de las comunidades aledañas por lo que es importante incentivar a los profesionales a seguir realizando de forma más constante dicho talleres tanto para mejorar el valor de la evaluación como la salud de la comunidades a la que asisten.

Por último se evalúa la entrega de informes de las actividades realizadas tanto diario como mensualmente donde evidenciamos que el 66% se encuentra en el rango 3 sobre lo esperado y solo un 16% cumple con todos los requisitos para ser excepcional.

**Tabla N°04**

**ODDI Ambulatorio Los Cedros**

ODDIS	Rango 1		Rango 2		Rango 3		Rango 4		Rango 5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
registra de manera completa la información de sispai atendiendo 50 usuarios diario	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
participar activamente en la prevención del sector primario por medio de la participación en jornadas de campaña y vigilancia epidemiológica	0	0	0	0	0	0	0	0	50	100	5	100
impartir educación para la salud en los medios a seguir para la prevención promoción, limitación del daño y rehabilitación	0	0	0	0	0	0	6	100	0	0	6	100
elaborar los informes diarios semanal y mensual de las actividades del servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
realizar visitas domiciliarias según las necesidades del usuario familia y comunidad atendiendo a 32 visitas al mes tanto de enfermería y con el equipo de salud	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
realizar preclínicas de enfermería según los grupos etáreos atendiendo a 230 usuarios mensuales	0	0	0	0	5	100	0	0	0	0	5	100
Registrar y entregar formatos de programas mensualmente.	0	0	0	0	3	50	2	33	1	16	6	100

**Fuente: Elaboración propia ODDI Ambulatorio Los Cedro**

En la tabla anterior se visualizan los resultados obtenidos en el ambulatorio Los Cedros, igualmente está relacionada con los ODDIS tal como la tabla número 3 que pertenece al Ambulatorio Urbano III, en esta tabla podemos evidenciar que el supervisor a cargo realizó 7 ODDIS para evaluar a su personal, es necesario recordar que dentro de la planilla de evaluación en la sección B los ODDIS máximo a evaluar son 5 y lo mínimo son 3, en este caso aparecen reflejados 7 ya que la supervisora a cargo realizó ODDIS diferentes para sus evaluados dependiendo el nivel profesional al que correspondía evaluar, bien sea Técnicos Superiores En enfermería o en su defecto Licenciados en enfermería y el investigador tomó todos en cuenta para plasmarlo y diferenciarlos.

En la tabla podemos evidenciar que el personal encargado de realizar la evaluación al momento de desarrollar los ODDIS se basó en el Manual descriptivo de competencias genéricas para cargos de carrera de la administración pública 2019.

De igual modo podemos observar que la mayoría del personal se encuentra en rangos superiores al 3, estando por encima de lo esperado en su evaluación.

En los ODDIS de participar activamente en actividades de prevención de atención primaria por medio de campañas de educación y de jornadas epidemiológicas, al igual que registrar de manera completa la información de sispai y atendiendo un aproximado de 50 usuarios diarios, el personal en su totalidad se encuentra en el rango 5 lo que quiere decir que son excepcionales en estas funciones a su cargo, lo que le da una fortaleza a este centro de salud.

El puntaje más bajo obtenido para los profesionales de este centro asistencial se encuentra en el rango 3, el cual quiere decir que están dentro de los esperados con los ODDIS de registrar y entregar formatos de programas mensuales y realizar preclínicas de enfermería según grupo etarios

atendiendo 230 usuarios mensuales. Que aunque están sobre lo esperado se podría realizar actividades para mejorar y no de vuelva una debilidad.

**Tabla N° 05**

**ODDI Ambulatorio Fidel Febres**

ODDIS	Rango 1		Rango 2		Rango 3		Rango 4		Rango 5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ATIENDE DE FORMA INTEGRAL A LOS USUARIOS APLICANDO LA CLINICA DE ENFERMERIA EN LA CONSULTA INTEGRAL DE MEDICINA DE FAMILIA DIFERENTES PROGRAMAS DE SALUD SEGÚN EL CICLO VITAL.	0	0	0	0	4	57	1	14	2	28	7	100
MANTENER LIMPIO Y ORDENADO EL AREA DE TRABAJO ASI COMO EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACION DE LOS EQUIPOS, CONTROLA MEDIANTE INVENTARIO, EL MATERIAL CON SUS LEYENDAS, MATERIALES E INSUMOS MEDICOS DE TRABAJO.	0	0	0	0	7	100	0	0	0	0	7	100
PLANIFICA, ELABORA, COORDINA, Y PARTICIPA EN EL ANALISIS SITUACIONAL DE SALUD DE LA COMUNIDAD ASIGNADA, GARANTIZANDO LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA AL PACIENTE, PERSONA, FAMILIA Y COMUNIDAD, LA VISITA DOMICILIARIA, SEGUIMIENTO CASOS CLINICOS, VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA Y EN LA EJECUCION DE PLANES ESTRATEGICOS EN LOS PROGRAMAS DE SALUD SEGÚN LA SECTORIZACIÓN ASIGNADA	0	0	2	28	3	42	0	0	2	28	7	100
PLANIFICAR, COORDINAR, SUPERVISAR Y REALIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DEL PROGRAMA AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PRODUCTOS BIOLÓGICOS, SUEROS Y TRATAMIENTOS, VALORANDO LAS CONDICIONES FÍSICAS DE LAS PERSONAS Y FORTALECER EL PRINCIPIO DE LOS DIEZ (10) CORRECTOS	0	0	0	0	5	71	0	0	2	28	7	100
GESTIONA EL CONSULTORIO PROPICIANDO UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL SALUDABLE QUE FAVOREZCA LA PRODUCTIVIDAD Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES, MULTISCIPLINARIAS ARMONIOSAS CON EL ENTORNO DE TRABAJO	0	0	0	0	4	57	3	42	0	0	7	100

**Fuente: Elaboración propia ODDI Ambulatorio Fidel Febres**



Por último la tabla numero 5 hace referencia a los ODDI de evaluación del ambulatorio Fidel Febres en el mismo orden de ideas el profesional a cargo de realizar las evaluaciones se basa en las actividades del manual descriptivo de competencias genéricas para los profesionales a evaluar para la realización de los ODDI a su personal, al igual que en las tablas anteriores en esta también podemos evidenciar que el personal en su mayoría se encuentra en el rango 3, al evaluar lo que quiere decir que se encuentra dentro de lo esperado, es importante resaltar que aunque la mayoría está en el rango 3, existe un 28% que se encuentra en el rango 5 de evaluación lo que quiere decir que un 28% del personal es excepcional al momento de realizar las tareas en los ODDI relacionados con la atención integral del usuario que asiste al centro asistencial, en la aplicación del proceso enfermero en sus diferentes fases, en la planificación, organización, cumplimiento de las normas del programa ampliado de inmunización para la administración de productos biológicos, suero y tratamiento valorando las condiciones físicas de las personas y fortaleciendo el principio de los 10 correctos

En el mismo orden de ideas también se evidencia un 28% en el rango 2 lo que quiere decir que está por debajo de lo esperado en la planificación, elaboración del análisis situacional de la comunidad asignada, siendo esta una debilidad en el personal evaluado.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

Tomando en consideración el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos y dando respuesta a los objetivos específicos de la investigación por dimensiones de estudio, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

La población estudiada en su mayoría estuvo representada por Licenciados en Enfermería en el cargo de P1 y PII, poseen más de 6 años de experiencia en el área de salud pública específicamente en el consultorio de medicina de familia, y pertenecen según su contratación al MPPS y ejecutivo.

Los Objetivos de Desempeño Individual en su mayoría se encontraron dentro y sobre lo esperado, lo cual es positivo pues refleja que están cumpliendo con los objetivos propuestos, y los ODIS que se encuentran por debajo del esperado los deben fortalecer, en el siguiente periodo de evaluación.

Dentro de las 8 competencias evaluadas por la supervisora, están en el rango sobre lo esperado y dentro de lo esperado, el máximo perfil se encuentra para las competencias en calidad de servicio y trabajo en equipo.

Al analizar la evaluación de desempeño del II semestre 2022, el personal se encontró en un puntaje sobre lo esperado, revelando un buen desempeño a pesar de las variables sociodemográficas y situación económica y social que vive el país.

## **Recomendaciones**

Al Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS), el reforzamiento de la capacitación e inducción al personal supervisor, incluyendo la participación en conjunta con los trabajadores para el fortalecimiento en cada uno de los establecimientos de salud.

Al gremio de los Profesionales de Enfermería, resaltar las funciones y construcción de objetivos de desempeño individual basados en las competencias establecidas en los manuales de cargos es importante realizar un llamado a la coherencia entre perfil, funciones y competencias, de tal modo de fortalecer los ODIS propuestos para cada uno de los perfiles

Al profesional de Enfermería en el área de Salud Pública, seguir desarrollando habilidades, destrezas, actualización y capacitación en Salud Pública fortalecidos en la supervisión y evaluación del desempeño para que puedan incidir en la mejora de los indicadores de salud en morbi mortalidad.

A la Escuela de Enfermería, Promover y desarrollar en el estudiante de Enfermería, el perfil basado en las competencias, fortalecer los temas de supervisión y evaluación de desempeño de tal manera de seguir formando profesionales de excelente calidad y que obtengan las herramientas necesarias al momento de convertirse en profesionales.

## Referencia

- Altamirano B. (2022) Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96884/Altamirano\\_BMH-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96884/Altamirano_BMH-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Bautista R (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Bratuet Y. (2015) Desempeño del personal de enfermería en la atención con el neonato ventilado <https://revmie.sld.cu/index.php/mie/article/view/69/131>
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Santafé de Bogotá: McGraw Hill, 1998.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw Hill, 2004
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chumpitaz I. (2017) Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia de Hospital de Ventanilla 2017 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
- Escuela de Negocios, Recursos Humanos, Gestión de Desempeño, (Asturias, Curso 2° y 3°, Tema 6) [http://www.blogs.ya.com/padilla/files/ABS\\_Tema\\_6\\_Gestion\\_del\\_Desempeno.pdf](http://www.blogs.ya.com/padilla/files/ABS_Tema_6_Gestion_del_Desempeno.pdf) 7  
Ibídem, pág. 2
- Espinosa AA (2016) El desempeño de los profesionales de Enfermería <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=64469>
- Espinosa M (2016) El desempeño de los profesionales de Enfermería [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086403192016000100011&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192016000100011&lng=es)
- Espinoza Sotomayor, R., (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. Visión Gerencial, (1), 53-62.
- Feldman, R. (1998). Psicología. Colombia: Mc Graw Hill

Freitez, N. y Oliveira J. (2001) La salud pública como proceso administrativo. Universidad de Los Andes. Departamento de Medicina Preventiva y Social. Mérida, Venezuela.

Gestoso, C. (2007). Psicología del trabajo para relaciones laborales, McGraw-Hill, México. CHIAVENATO, Idalberto, op. cit., pág. 357.

Hanco P. (2018) Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de Salud Cusco TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de Salud <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>

Harper y Row, Encyclopedia of Management (1982). Citado por: CHIAVACCI, María C., op.cit., pág. 3.

Hernández R (2020) Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192020000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013)

Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas. Una renovación para el siglo XXI. Marco conceptual y descripción. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2020. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. [file:///C:/Users/https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659\\_spa.pdf](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf)

López J. (2014) Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i27.16057>

Mamchilla D. (2005) Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas durante el segundo trimestre de 2005 <http://hdl.handle.net/10872/344>

Martín, S. A. Diagnóstico del subsistema de evaluación del desempeño, 2002, <http://www.monografias.com/cu> Santa Clara Cub

Organización Panamericana de la Salud General Publications / Publicaciones Generales 2021-06-15 [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54291/OPSHSSHR210010\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54291/OPSHSSHR210010_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización Panamericana de la Salud) La OPS actualiza las funciones esenciales de salud pública para los países de las Américas <https://www.paho.org/es/noticias/11-12-2020-ops-actualiza-funciones-esenciales-salud-publica-para-paises-americas>

PAHO (2012) DECLARACION DE ALMA-ATA <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Alma-Ata-1978Declaracion.pdf>

Pereira, C. (2001) Planificación Estratégica. Universidad de los Andes. Mérida Venezuela.

Quintana-Atencio D, Tarqui-Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Quintana D. (2019) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5487>

Ríos L. (2011). "Evaluación del desempeño basado en competencias al profesional de enfermería". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela de Verano para Estudiantes Mexicanos, UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3425877>

Silva, M. (2000), La Practica Gerencial de los Enfermeros en las Unidades Básicas de SUS de Juiz de Fora, fué presentado en la Escuela de Enfermeras Anna Nery para obtención del grado de Maestría. Río de Janeiro Brasil. <http://www.bireme.br/lilacs/Id:302095>

Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbert, D. (1996). Administracion. Mexico: Pearson Educatio

Taype Molina Martín. (2020, noviembre 25). *Definición y objetivos de la Evaluación del Desempeño*. <https://www.gestiopolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno>

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Anexo

**Anexo A Instrumento de Evaluación de desempeño del MPPS**



Gobierno Bolivariano de Venezuela

Ministerio del Poder Popular para la Salud

Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos

		<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>			<b>AÑO</b>				
<b>NIVEL TÉCNICO PROFESIONAL</b>									
		D	M	A			D	M	A
PERÍODO EVALUADO		Desde:							
<b>SECCIÓN "A"</b>									
<b>DATOS DE IDENTIFICACIÓN</b>									

**DATOS DEL EVALUADO:**

Apellidos y Nombres		Cédula de Identidad		Código de Nómina	
Titulo de Puesto		Grado		Código de Clase:	
Ubicación Administrativa:					
<b>UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS</b>					

**DATOS DEL EVALUADOR:**

Apellidos y Nombres		Cédula de Identidad		Código de Nómina	
Titulo de Puesto		Ubicación Administrativa			

**DATOS DEL SUPERVISOR DEL EVALUADOR:**

Apellidos y Nombres		Cédula de Identidad		Código de Nómina	
* La evaluación debe ser llenada por el supervisor inmediato en el formato digital suministrado y en caso de carecer de equipo de computación, puede ser llenada con letra de imprenta en bolígrafo color negro, sin errores y sin enmiendas.					
* Para llenar cada Sección se recomienda leer detenidamente las instrucciones correspondientes.					

**SECCIÓN "B"**  
**ESTABLECIMIENTO Y EVALUACIÓN DE OBJETIVOS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

En estas secciones establecen los Objetivos de Desempeño Individual (O.D.I.) que el funcionario debe cumplir en el período a evaluar

OBJETIVOS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL	Peso	Rango					Peso x Rango	
		1	2	3	4	5		
1.-								
2.-								
3.-								
4.-								
5.-								
		<b>50</b>	<b>TOTAL...</b>					

**SECCIÓN "C"**  
**EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS**

En esta sección se ponderan las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que estén presentes en el evaluado.

COMPETENCIAS	Peso	Rango					Peso x Rango
		1	2	3	4	5	
1.- <b>COMPROMISO CON VALORES ORGANIZACIONALES:</b> Mide el grado de identificación y responsabilidad con los valores y cultura de la institución. Atiende más a los intereses organizacionales que a los personales.	7						
2.- <b>AUTODESARROLLO:</b> Mide la motivación para el mejoramiento continuo a través de estudios, cursos, lectura y cualquier otra actividad individual u organizacional que aseguren su evolución personal y profesional.	6						
3.- <b>CALIDAD DE SERVICIO:</b> Mide el grado en que los procesos de trabajo y las relaciones interpersonales reflejan el interés por satisfacer los requerimientos de los usuarios externos e internos ofreciéndoles el mejor servicio.	7						
4.- <b>COMUNICACIÓN:</b> Mide la habilidad para recibir, comprender y transmitir en forma oral y escrita ideas e información de manera que facilite la rápida comprensión, logrando una actitud positiva en cualquier situación de trabajo.	6						
5.- <b>CREATIVIDAD E INICIATIVA:</b> Mide la capacidad del empleado para aportar y concretar ideas e información de manera que facilite la rápida comprensión, logrando una actitud positiva en cualquier situación de trabajo.	6						



**CALIFICACIÓN FINAL:**

Total Sección "B":

Total Sección "C":

Puntaje Final (B + C):

Rango de Actuación:

**SECCIÓN "E"**

6.- <b>GESTIÓN DE PROCESOS:</b> Mide la capacidad que posee el empleado para planificar, organizar y dar seguimiento a las actividades emprendidas, enfatizando la consecución de resultados con una adecuada administración de los recursos.	6						
7.- <b>CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS:</b> Mide la habilidad para identificar y jerarquizar los elementos, relaciones y principios que integran un sistema, situación o problema, formulando soluciones concretas relevantes.	6						
8.- <b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> Mide la disposición a la unificación de esfuerzos con el resto de los empleados del área, en la consecución de las actividades y objetivos comunes.	6						
<b>El total del Peso debe ser 50 puntos</b>	<b>50</b>	<b>TOTAL...</b>					

**SECCIÓN "D"**

En esta sección se ponderan las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que estén presentes en el evaluado.

En esta sección, exprese comentarios con respecto a los resultados de la evaluación del funcionario, así como las acciones a seguir para mejorar el desempeño.

**COMENTARIOS DEL SUPERVISOR**

<p><b>COMENTARIOS DEL SUPERVISOR</b></p>
--

**Firmas**

**Fecha:**

Supervisor Inmediato	Jefe Inmediato del Supervisor	
----------------------	-------------------------------	--

**LLENADO POR EL EVALUADO**

¿Está de acuerdo? SI  NO

Comentarios:

--	--

Firma del Evaluado:	Fecha:
---------------------	--------

## Anexo B



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERIA



### Instrumento de recolección de datos para la Tesis nombrada

Evaluación de desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en la consulta de medicina de familia de la red ambulatoria del municipio Campo Elías

Recolección de datos Ambulatorios.

Datos sociodemográficos

<b>Género</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>

<b>Rango de edad</b>	<b>20-25</b>	<b>25-30</b>	<b>30-35</b>	<b>35-40</b>	<b>40-45</b>	<b>45-50</b>	<b>55-60</b>	<b>60 o más</b>

<b>Grado de instrucción</b>	<b>TSU</b>	<b>Licenciado</b>	<b>Especialista</b>	<b>Magister</b>	<b>Doctorado</b>	<b>PHD</b>

<b>Estado civil</b>	<b>Casado</b>	<b>Soltero</b>

<b>Hijos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>

<b>Trabaja en otro lugar</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>

<b>Estudia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>

## Anexo C

### Actividades correspondientes al cargo Enfermera Técnico I

Actividades / Tareas /Responsabilidades	Grado de Relevancia
Recibir y entregar los pacientes en el área clínica; como también realizar la ronda de enfermería, garantizando el cuidado humano y personalizado, bajo el marco de los valores éticos y humanísticos; cumpliendo con normas esenciales de cortesía y mantener el trato cordial enfermero-paciente, persona, familia y comunidad	Alta
Aplicar el proceso de atención de enfermería al paciente, persona, familia y comunidad (valoración, diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación) desde su ingreso hasta su egreso, realizando la revista de enfermería, así como también garantizar las condiciones para el traslado intra o extra hospitalario.	Alta
Participar en conjunto con el equipo básico de salud en la atención integral y personalizada del paciente, persona, familia y comunidad. Así mismo, ejecutar las visitas domiciliarias, vigilancia epidemiológica, seguimiento y control de casos, y la participación en la ejecución de planes estratégicos en contingencia.	Alta
Aplicar cuidados de enfermería humanizados, cumpliendo con los principios éticos y morales, resguardando el pudor y el secreto profesional, manteniendo la higiene, comodidad y seguridad del entorno, a las personas en el primer nivel de atención en salud, pacientes hospitalizados, en los procedimientos especiales (terapéutico y diagnóstico). Así como también los que ameriten intervenciones quirúrgicas, en las fases del pre, trans y post-operatorio.	Alta
Realizar el pedido de fármacos, cateterización de vías periféricas, preparar y administrar los medicamentos y hemoderivados, según indicaciones médicas garantizando el cumplimiento de los diez (10) correctos. Además, participar en la realización de curas, retiro de puntos, solicitud y administración de dietas, otros procedimientos básicos de enfermería, manteniendo los principios de bioseguridad y cuidados post-mortem.	Alta
Controlar, interpretar, registrar en los instrumentos correspondientes; signos vitales, ingesta y excreta e informar alteraciones, además presentar reporte de actividades diarias.	Alta
Cumplir con las normas del programa ampliado de inmunización para la administración de productos biológicos, sueros y tratamientos. Valorando las condiciones físicas de los usuarios y el cumplimiento de los diez (10) correctos	Alta
Participar en las reuniones del equipo multidisciplinario para el análisis de los casos clínicos presentados e informar sobre las condiciones y evolución del paciente, persona, familia y comunidad.	Alta
Mantener la educación permanente en las distintas áreas, aplicando planes estratégicos en salud y bienestar social dirigidos al paciente, persona, familia y comunidad, así mismo participar en la promoción de la salud, prevención de enfermedades e investigaciones científicas, actualizaciones y congresos.	Alta
Registrar los ingresos y egresos e informar al jefe inmediato del área, sobre las condiciones de salud de los pacientes, persona, familia y comunidad. Así mismo, controlar, preparar y esterilizar, los equipos y material médico quirúrgico en general con el fin de mantener su operatividad.	Alta
Propiciar un ambiente organizacional saludable para favorecer la productividad y las relaciones interpersonales y multidisciplinarias armoniosas en el entorno laboral.	Alta

*Nota:* extraído del Manual...Educación: Técnico Superior Universitario en Enfermería, registrado por el Ministerio del Poder Popular para la Salud.

## Anexo D

### Actividades correspondientes de Enfermera o Profesional

Actividades / Tareas /Responsabilidades	Grado de Relevancia
Recibir y entregar los pacientes en el área clínica; como también realizar la ronda de enfermería, garantizando el cuidado humano y personalizado, bajo el marco de los valores éticos y humanísticos; cumpliendo con normas esenciales de cortesía y mantener el trato cordial enfermero-paciente, persona, familia y comunidad	Alta
Planificar, organizar, ejecutar y evaluar la aplicación del proceso de atención de enfermería al paciente familia y comunidad (valoración, diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación) desde su ingreso hasta su egreso, realizando la revista de enfermería, así como también garantizar las condiciones para el traslado intra o extra hospitalario.	Alta
Planificar, organizar, ejecutar y evaluar en conjunto con el equipo básico de salud en la atención integral y personalizada del paciente, persona, familia y comunidad. Así mismo, ejecutar las visitas domiciliarias, vigilancia epidemiológica, seguimiento y control de casos, y la participación en la ejecución de planes estratégicos en contingencia.	Alta
Planificar, organizar, ejecutar, evaluar y garantizar los cuidados de enfermería humanizados, cumpliendo con los principios éticos y morales, resguardando el pudor y el secreto profesional, manteniendo la higiene, comodidad y seguridad del entorno, a las personas en el primer nivel de atención en salud, pacientes hospitalizados, en los procedimientos especiales (diagnóstico y terapéutico). Así como también los que ameriten intervenciones quirúrgicas, en las fases del pre, trans y post operatorio.	Alta
Realizar el pedido de fármacos, cateterización de vías periféricas, preparar y administrar los medicamentos y hemoderivados, según indicaciones médicas garantizando el cumplimiento de los diez (10) correctos. Además, participar en la realización de curas, retiro de puntos, solicitud y administración de dietas, otros procedimientos básicos de enfermería, manteniendo los principios de bioseguridad y cuidados postmortem.	Alta
Controlar, interpretar, registrar en los instrumentos correspondientes; signos vitales, ingesta y excreta e informar alteraciones, además presentar reporte de actividades diarias.	Alta
Cumplir con las normas del programa ampliado de inmunización para la administración de productos biológicos, sueros y tratamientos, valorando las condiciones físicas de los usuarios y el cumplimiento de los diez (10) correctos	Alta
Planificar, organizar, ejecutar y evaluar las reuniones del equipo multidisciplinario para el análisis de los casos clínicos presentados e informar sobre las condiciones y evolución del paciente, persona, familia y comunidad.	Alta
Planificar, organizar, ejecutar y evaluar la educación permanente en las distintas áreas, aplicando planes estratégicos en salud y bienestar social dirigidos al paciente, persona, familia y comunidad, así mismo participar en la promoción de la salud, prevención de enfermedades e investigaciones científicas, actualizaciones y congresos.	Alta
Registrar los ingresos y egresos e informar al jefe inmediato del área, sobre las condiciones de salud de los pacientes, persona, familia y comunidad. Así mismo, controlar, preparar y esterilizar, los equipos y material médico quirúrgico en general con el fin de mantener su operatividad.	Alta
Propiciar un ambiente organizacional saludable para favorecer la productividad y las relaciones interpersonales y multidisciplinarias armoniosas en el entorno laboral.	Alta

**Nota:** extraído del Manual Educación: Enfermera Profesional I registrado por el Ministerio del Poder Popular para la Salud.

Educación: Licenciado en Enfermería, registrado por el Ministerio del Poder Popular para la Salud. Experiencia: 0 a 4 años en el área

## Anexo E

### Actividades correspondientes de Enfermera o Profesional II

Actividades / Tareas / Responsabilidades	Grado de Relevancia
Planificar, dirigir, realizar y evaluar los servicios de enfermería de las áreas clínicas especializadas, garantizando el cuidado humanizado en los niveles locales, estatales y nacionales.	Alta
Planificar, dirigir, realizar y evaluar en las áreas clínicas especializadas conjuntamente con el equipo multidisciplinario y transdisciplinario de la red comunal-hospitalaria, las actividades de promoción de la salud, prevención de enfermedades dirigido al paciente, familia y comunidad; desarrollando políticas, programas de salud, vigilancia epidemiológica respetando la dignidad humana, diversidad, modos, condiciones afin de fomentar estilos de vida saludable; promoviendo enlaces intersectoriales con las direcciones nacionales, estatales e instituciones públicas y privadas.	Alta
Diseñar e implementar instrumentos, normas, protocolos que permitan el seguimiento y control garantizando el cumplimiento de los cuidados de enfermería humanizado con base a indicadores de calidad en atención de salud de cada área clínica especializada, afin de establecer parámetros de formación permanente a nivel nacional, estatal y local de los programas educativos, comunitarios hospitalarios.	Alta
Participar conjuntamente con la dirección general de investigación y educación para la salud integral, en la revisión y actualización de diseños curriculares y contenidos programáticos en el ámbito de la enfermería, contribuyendo en la formación permanente a nivel de pre-grado y post-grado en las áreas clínicas especializadas, fomentando en el talento humano la participación a eventos científicos.	Alta
Planificar, coordinar, supervisar y realizar el inventario de fármacos y estupefacientes, cateterización de vías periféricas, preparación y administración de medicamentos y hemoderivados según indicaciones médicas, garantizando el cumplimiento de los diez (10) correctos, procedimientos propios de las áreas clínicas especializadas; manteniendo los principios de bioseguridad y cuidados post-mortem.	Alta
Participar en la organización y funcionamiento de las nuevas instituciones y/o áreas clínicas especializadas del Sistema Público Nacional de Salud y en la reorganización de las ya existentes. Articulando con todas la misiones y grandes misiones sociales, comité de salud, contraloría social, comunas y cualquier otro tipo de organización del poder popular.	Alta
Realizar, interpretar y registrar en los instrumentos correspondientes procedimientos propios de las áreas clínicas especializadas e informar alteraciones, además de presentar reporte de actividades diarias.	Alta
Participar en la planificación, ejecución y evaluación de los planes estratégicos en caso de contingencia a nivel nacional, estatal, local causado por eventos naturales, antrópicos, sociales y de salud pública, analizando los reportes de la red comunal-hospitalaria. Así mismo, convocar reuniones afin de recibir, analizar y elaborar informes de gestión y presentarlos a las autoridades competentes según metas establecidas por el órgano rector en materia de salud.	Alta
Planificar, coordinar, supervisar y realizar el cumplimiento de las normas del programa ampliado de inmunización para la administración de productos biológicos, sueros y tratamientos, valorando las condiciones físicas de las personas y fortalecer el principio de los diez (10) correctos en las áreas clínicas especializadas.	Alta
Planificar, organizar, ejecutar y evaluar las reuniones del equipo multidisciplinario en las áreas clínicas especializadas para el análisis de los casos clínicos presentados e informar sobre las condiciones y evolución del paciente, persona, familia y comunidad.	Alta
Garantizar en las áreas clínicas especializadas la esterilización de los equipos, material médico quirúrgico y lencería en general con el fin de mantener su operatividad.	Alta
Propiciar un ambiente organizacional saludable para favorecer la productividad y las relaciones interpersonales y multidisciplinarias armoniosas en el entorno laboral de las áreas clínicas especializadas.	Alta

**Nota:** extraído del Manual. Educación: Enfermera Profesional I registrado por el Ministerio del Poder Popular para la Salud.