

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA AUTONOMÍA  
PROFESIONAL DE LAS (OS) ENFERMERAS (OS)  
DE HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA (T7 Y T8)  
DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL  
UNIVERSITARIO DE LOS ANDES  
(IAHULA), MÉRIDA 2020**

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

**AUTORA**

Flores Gómez María Alejandra

**TUTOR:**

MSc. Sánchez Eduardo

Mérida, Marzo de 2020

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA AUTONOMÍA  
PROFESIONAL DE LAS (OS) ENFERMERAS (OS)  
DE HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA (T7 Y T8)  
DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL  
UNIVERSITARIO DE LOS ANDES  
(IAHULA), MÉRIDA 2020**

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

**AUTORA**

Flores Gómez María Alejandra

**TUTOR:**

MSc. Sánchez Eduardo

Mérida, Marzo de 2020

## DEDICATORIA

*A mis padres, Maribel Gómez y Wilson Flores  
porque me educaron con valores y principios  
que me han convertido en la persona que soy  
actualmente y porque con su esfuerzo y  
dedicación han permitido que yo llegue hasta  
este momento.*

*A mis hermanas y abuela materna, por el  
apoyo incondicional y el amor brindado*

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

## AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso, por darme vida y salud y permitir que esté cumpliendo este logro.

A mis padres, a quienes agradezco infinitamente por la educación que me brindaron.

A mis hermanas, tíos y abuela materna por siempre estar a mi lado alentándome para continuar alcanzando mis metas.

A mi pareja Alexis Rodríguez, por todo el apoyo y comprensión en cada etapa del proceso.

A mi Tutor, profesor Eduardo Sánchez por cada una de las enseñanzas difundidas y por el apoyo durante la elaboración del trabajo de investigación.

A los profesores de la Escuela de Enfermería, porque fueron pilar y ejemplo para continuar creciendo profesionalmente, gracias por los conocimientos compartidos.

A la Ilustre Universidad de Los Andes, porque se convirtió en mi segundo hogar, gracias por crear de mi experiencia universitaria, un grato recuerdo.

Al Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), porque me permitió adquirir las habilidades necesarias relacionadas con mi profesión.

A mis compañeros y amigos que me regaló la Universidad, porque fueron muchos los momentos gratos vividos.

A todos Gracias

María Flores

## ÍNDICE GENERAL

<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	pp. viii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>SUMMARY</b>	x
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	3
Planteamiento del problema	3
Objetivos de la Investigación	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Justificación de la Investigación	8
Alcances y Limitaciones	10
Alcance de la investigación	10
Limitaciones de la investigación	10
Línea de Investigación	10
Consideraciones Éticas	11
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	12
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	17
Factores que influyen en la autonomía profesional de enfermería	17
Factores Personales	17
<i>Vocación</i>	17
<i>Motivación</i>	18
<i>Autoconcepto</i>	18
Factores Profesionales	19
<i>Autoconcepto Profesional</i>	19
<i>Carga Laboral</i>	19
<i>Reconocimiento Laboral</i>	20
<i>Reconocimiento Social</i>	21
Factores Institucionales	22
<i>Satisfacción Laboral</i>	22
<i>Capacitación Profesional</i>	22
<i>Remuneración</i>	23
<i>Disponibilidad de Recursos necesarios</i>	23
<i>Compromiso Laboral</i>	24
<i>Iniciativa e independencia en la toma de decisiones</i>	25
<i>Relación Médico-Enfermera</i>	26

<i>Relación Enfermera-Paciente</i>	27
Fundamentos teóricos de enfermería en la investigación	27
<i>Ida Orlando: Teoría del proceso de enfermería</i>	27
Bases Legales	28
Definición de Términos Básicos	30
Autonomía	30
Enfermería	30
Cuidado	30
Vocación	30
Motivación	30
Operacionalización de Variables	31
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	32
Naturaleza de la investigación	32
Diseño y Tipo de la investigación	32
Población y muestra	32
Criterios de inclusión	33
Criterios de exclusión	33
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	34
Validez y confiabilidad del instrumento	34
Procedimiento de Recolección de datos	35
Técnicas de procesamiento y Análisis de datos	35
<b>CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	36
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	53
Conclusiones	53
Recomendaciones	55
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	56
<b>ANEXOS</b>	63
ANEXO A. INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	64
ANEXO B. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS	69
ANEXO C. RESULTADOS DEL ALFA DE CRONBACH	76
ANEXO D. COMUNICACIÓN PARA SOLICITUD DE PERMISO HOSPITAL SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ	80
ANEXO E. COMUNICACIÓN PARA SOLICITUD DE PERMISO INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (IAHULA)	82

## ÍNDICE DE TABLAS.

<b>Tabla</b>		<b>pp.</b>
1	Operacionalización de Variables	31
2	Características Sociodemográficas: <i>Edad, Género, Nivel académico y Años de servicio</i>	36
3	Factores Personales que influyen en la autonomía profesional: <i>Vocación</i>	37
4	Factores Personales que influyen en la autonomía profesional: <i>Motivación</i>	38
5	Factores Personales que influyen en la autonomía profesional: <i>Autoconcepto</i>	39
6	Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Autoconcepto profesional</i>	40
7	Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Carga Laboral</i>	41
8	Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Reconocimiento Laboral</i>	42
9	Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Reconocimiento Social</i>	43
10	Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Satisfacción Laboral; Capacitación profesional</i>	44
11	Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Satisfacción Laboral; Remuneración</i>	46
12	Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Satisfacción Laboral; Disponibilidad de recursos necesarios</i>	47
13	Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Compromiso Laboral; Iniciativa e independencia en la toma de decisiones</i>	48
14	Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Compromiso Laboral; Relación Médico-Enfermera</i>	50
15	Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: <i>Compromiso Laboral; Relación Enfermera-Paciente</i>	51

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA AUTONOMÍA PROFESIONAL DE LAS (OS) ENFERMERAS (OS) DE HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA (T7 Y T8) DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (IAHULA), MÉRIDA 2020.**

**Autora:**

Flores Gómez María Alejandra

**Tutor:**

MSc. Sánchez Eduardo

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar los factores que influyen en la autonomía profesional de las (os) enfermeras (os) de hospitalización pediátrica (T7 y T8) del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida 2020. **Metodología:** Se trató de un estudio de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de campo, de tipo descriptivo con un corte transversal. La población muestral estuvo constituida por 22 enfermeras del área de hospitalización pediátrica (T7 y T8), la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta escrita y el instrumento aplicado, fue un cuestionario compuesto por 35 items en dos partes (I parte: datos sociodemográficos y II parte: factores que influyen en la autonomía profesional). **Resultados:** De las 22 enfermeras, el 31,8% es mayor de 40 años, el 100% corresponde al género femenino, 86,4% son licenciadas y 31,8% tienen de 1 a 5 años y de 6 a 10 años de servicio respectivamente. En cuanto a los factores personales que influyen en la autonomía, el 79,5% refirieron que siempre enfermería fue su vocación, igualmente el 56,8% señalaron siempre sentirse motivadas a brindar cuidados de calidad y el 70,4% dice que siempre se siente como una persona apta y capaz de brindar cuidados. Respecto a los factores profesionales, el 29,5% dicen que frecuentemente desempeñan correctamente su rol, el 63,6% refiere siempre tener mayor carga de trabajo, el 36,4% y 34% dicen que pocas veces reciben reconocimiento laboral y social respectivamente. En relación con los factores institucionales, el 52,2% dice que pocas veces recibe capacitación profesional, el 84,8% refiere nunca estar satisfecha con el pago que recibe, el 31,8% señala que pocas veces cuentan con los recursos necesarios, el 38,6% frecuentemente toma la iniciativa en la toma de decisiones, el 42,4% refiere siempre tener una buena relación con el médico y el 39,4% señala que la relación con los pacientes siempre es buena. **Conclusión:** Se evidenció mayor implicación de los factores profesionales e institucionales para el ejercicio profesional autónomo de enfermería.

**Palabras Clave:** Autonomía, Enfermería, Cuidado, Vocación, Motivación.

UNIVERSITY OF THE ANDES  
SCHOOL OF MEDICINE  
NURSING SCHOOL

**FACTORS THAT INFLUENCE THE PROFESSIONAL AUTONOMY OF  
THE PEDIATRIC HOSPITALIZATION NURSES (T7 AND T8) OF  
AUTONOMOUS INSTITUTE UNIVERSITY HOSPITAL OF THE ANDES  
(IAHULA), MÉRIDA 2020.**

Author:  
Flores Gómez María Alejandra  
Tutor:  
MSc. Sánchez Eduardo

**SUMMARY**

The objective of this research was: To determine the factors that influence the professional autonomy of the pediatric hospitalization nurses (T7 and T8) of the Autonomous Institute Hospital University of the Andes (IAHULA), Mérida 2020. Methodology: It was a study quantitative approach, with a non-experimental field design of a descriptive type with a cross-section. The sample population consisted of 22 nurses from the pediatric hospitalization area (T7 and T8), the technique used for data collection was the written survey and the applied instrument was a questionnaire consisting of 35 items in two parts (Part I: sociodemographic data and part II: factors that influence professional autonomy). Results: Of the 22 nurses, 31.8% are over 40 years old, 100% correspond to the female gender, 86.4% are graduates and 31.8% have 1 to 5 years and 6 to 10 years of service respectively. Regarding the personal factors that influence autonomy, 79.5% reported that nursing was always their vocation, likewise 56.8% said they always felt motivated to provide quality care and 70.4% said that they always feel like a fit person and capable of providing care. Regarding professional factors, 29.5% say that they frequently carry out their role correctly, 63.6% always refer to having a higher workload, 36.4% and 34% say that they rarely receive job and social recognition, respectively. In relation to institutional factors, 52.2% say that they rarely receive professional training, 84.8% report never being satisfied with the payment they receive, 31.8% indicate that they rarely have the necessary resources, 38.6% frequently take the initiative in decision-making, 42.4% always report having a good relationship with the doctor and 39.4% indicate that the relationship with patients is always good. Conclusion: There was evidence of greater involvement of professional and institutional factors for the autonomous professional practice of nursing.

Key Words: Autonomy, Nursing, Care, Vocation, Motivation.

## INTRODUCCIÓN

En la evolución de la enfermería como profesión y disciplina se han observado distintos conceptos, entre ellos la autonomía, que en tiempos pasados no tenía el mismo valor que ahora. Al hacer un recorrido a lo largo de la historia, se puede observar como los cuidados de enfermería pasaron de ser una práctica netamente doméstica, donde prevalecían la experiencia y el conocimiento vulgar, a convertirse en una práctica profesional, en la que ocurre una tecnificación de estos cuidados (Guerrero y Cid, 2015).

En esta transición, se aprecia que al hablar de enfermería premoderna, estaba relacionada con características como la docilidad, la sumisión, la obediencia, la falta de cuestionamientos a las labores médicas, el cuidado era realizado de manera dependiente y esto va estrechamente ligado con la capacidad de seguir eficazmente las órdenes del médico. A mediados del siglo XIX, surge un fenómeno de búsqueda del cuerpo de conocimientos, destacando en este momento los postulados de filosofías y los modelos y teorías de enfermería, logrando que esta se situara en una posición reconocida internacionalmente, distinguiéndola como una profesión autónoma (ob. cit.). Cabe señalar que, estas condiciones serían las ideales en la profesión, pero es evidente que en la actualidad, muy poco se observan de esta forma.

Para reforzar lo dicho anteriormente, Aquino, García, y Ruvira (2015), describen algunos factores que pudieran influir en el correcto desempeño de enfermería en sus funciones, entre ellos: la frustración por causa de la subordinación en la profesión, la deshumanización que se promueve entre el equipo de salud, que afecta principalmente al usuario, ya que el enfermero no puede establecer esa relación de empatía que permitirá mejorar la salud del paciente, asimismo, el exceso de carga laboral y la baja remuneración económica que a su vez lleva al multiempleo, lo cual

aumenta el nivel de estrés de estos profesionales, provocando entonces un bajo rendimiento laboral.

En consecuencia, la calidad con respecto a la prestación de cuidados disminuye, afectando la salud del usuario y a su vez impidiendo la autorrealización personal del profesional y por ende limitando el desarrollo de la profesión, esta situación se puede ver reflejada cuando la enfermera (o) se encuentra agotada (o) tanto física como emocionalmente y presenta cierto rechazo ante actividades que deberían provocar satisfacción. Por lo tanto, es preciso identificar los factores que influyen en la autonomía profesional de las enfermeras que laboran en hospitalización pediátrica y como estos repercuten en la calidad de cuidados brindados a los niños hospitalizados.

La presente investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos. En el Capítulo I se presenta el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, alcance y limitaciones de la investigación y las consideraciones éticas. El Capítulo II es el marco teórico, constituido por los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, definición de términos básicos, los cuales fundamentan la investigación, además se encuentran inmersas las bases legales y la operacionalización de las variables con sus dimensiones e indicadores.

Por su parte, el Capítulo III corresponde al marco metodológico, aquí se describe la naturaleza, diseño y tipo de investigación, además, se establece la población y muestra en estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos con su validez y confiabilidad, el procedimiento para la recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de los mismos. Igualmente, está el Capítulo IV en el cual se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y, por último en el Capítulo V se establecen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

La enfermería ha tenido un gran recorrido histórico, pues ha pasado de ser considerada una actividad doméstica a convertirse en una disciplina profesional autónoma compuesta por fundamentos filosóficos, científicos, éticos y legales. De hecho, la Asociación Americana de Enfermería (citado por Shamian, 2014), define de dicha profesión funciones independientes como la promoción y mejora de la salud, prevención de enfermedades, alivio del sufrimiento y el diagnóstico y tratamiento de las respuestas humanas a problemas de salud, reales o potenciales.

Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2019) afirma que las enfermeras (os) cumplen un rol importante en el sistema sanitario, pues ejercen funciones en todos los niveles de atención, desde la gestión y formulación de políticas hasta los cuidados del individuo, familia y comunidad. Por tanto, considera relevante reconocer las contribuciones de estos profesionales para mejorar la calidad de atención en salud.

Igualmente, la OPS (ob. cit) destaca la importancia de mejorar los ambientes de trabajo, optimizando la autonomía y motivación a través de la formulación de políticas que promuevan el liderazgo eficaz, la gestión de enfermería y el desarrollo profesional continuo.

Por consiguiente, el profesional de enfermería merece un ambiente laboral armónico en el cual pueda desempeñarse de manera autónoma, ya que es capaz de emitir un criterio lógico y científico relacionado con el cuidado del individuo.

Por otro lado, García (2015) afirma que los cuidados han estado ligados al género femenino, lo cual ha traído consecuencias a la hora de la profesionalización de enfermería, colocándola en una condición de invisibilidad, al reconocer a la enfermera como una colaboradora del médico. De allí, radica la importancia de la relación que el profesional de enfermería establece con el médico, ya que esta influye en el grado de satisfacción que percibe la enfermera (o) con respecto al desempeño de sus actividades, incurriendo de esta manera en la forma como se propicia el cuidado. Cabe mencionar que, tal situación se evidencia por la poca o nula libertad que posee y se anexa a la toma de decisiones enfocándose solo en el cumplimiento de las actividades delegadas.

Ahora bien, gracias a los avances que ha tenido enfermería durante su desarrollo profesional cada día está adquiriendo más protagonismo, siendo considerada una profesión y disciplina científica. Al respecto, Cabal y Guarnizo (2012) definen la profesión como “todas aquellas ocupaciones que poseen una combinación particular de características tales como: la competencia, la autonomía, el compromiso y la responsabilidad” (p. 74). Asimismo, se refieren a una disciplina profesional como el ejercicio de la profesión basado en un conocimiento específico.

En este sentido, la enfermería es considerada una profesión, pues cuenta con un cuerpo de conocimientos específicos que la vuelven única y diferente cuya esencia es el cuidado humano. Por ello, Landeros, Amador y Pérez (2018) dicen que enfermería tiene la capacidad de ejercer de manera autónoma lo que compete a su disciplina.

Al respecto, Hine, Mendoza, Rojas y Roa (2017) se refieren a la autonomía profesional como la habilidad para desempeñar funciones de manera independiente

aplicando el conocimiento teórico durante la práctica para la toma de decisiones pertinentes relacionadas con los cuidados. Igualmente, hay que resaltar la importancia que adquiere la autonomía durante el ejercicio profesional pues fomenta la satisfacción laboral y por tanto mejora la calidad de cuidados que la enfermera (o) proporciona al individuo.

No obstante, a pesar de la transición que ha sufrido enfermería como profesión, el nivel de autonomía aún tiende a estar limitada por múltiples factores tales como la sobrecarga laboral, falta de recursos materiales, falta de reconocimiento laboral, baja remuneración y poca independencia en la toma de decisiones.

En Venezuela, Enfermería es considerada una profesión, lo cual resulta controversial puesto que en los principales establecimientos de salud se evidencia deterioro en cuanto a la satisfacción laboral por parte del personal de enfermería (Sánchez, 2017). Asimismo, Navea, Navea, López y Cárdenas (2017) afirman que se presenta cierto déficit de conocimiento de los enfermeros en relación con los tipos de prescripción (independiente, interdependiente, dependiente), razón por la cual no se establece por completo la autonomía profesional.

Esto permite destacar que, la satisfacción profesional es muy importante en las enfermeras (os) ya que se encuentra estrechamente relacionada con el nivel de autonomía que el profesional presenta, además de influir directamente en la motivación que siente y la clara definición de su autoconcepto profesional.

De igual manera, Sánchez (ob. cit) dice que en los centros de salud se observa cierta indiferencia por parte del profesional de enfermería en lo que respecta al desempeño de sus funciones pues no adoptan estrategias que le permitan adquirir tiempo para dedicar al cuidado directo de las personas ocupando la mayor parte de este en actividades como la administración de medicamentos vía parenteral. Como resultado dejan a un lado las acciones independientes que le conciernen tales como higiene, confort, curas, controles

y alimentación, permitiendo que estas sean realizadas por otras personas como los acompañantes de los pacientes.

La problemática radica en que los enfermeros pudiesen sentir un determinado grado de autonomía dependiendo tanto de factores internos como externos los cuales van apareciendo a medida que ejercen su profesión. Con respecto al área pediátrica, esta representa una sección en la cual se requieren cuidados que resulten precisos y adecuados, por lo que puede ser frustrante para el profesional de enfermería no tener la libertad de actuar de acuerdo a los conocimientos adquiridos y tener que depender de las órdenes del médico.

En este orden de ideas surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores que influyen en la autonomía profesional de las (os) enfermeras (os) de hospitalización pediátrica (T7 y T8) del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA)?

### **Objetivos de la investigación**

## **Objetivo General**

Determinar los factores que influyen en la autonomía profesional de las (os) enfermeras (os) de hospitalización pediátrica (T7 y T8) del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida 2020.

## **Objetivos específicos**

- Identificar las características sociodemográficas de las (os) enfermeras (os) de hospitalización pediátrica del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA).
- Describir los factores personales que influyen en la autonomía del ejercicio profesional de las (os) enfermeras (os).
- Detallar los factores profesionales que determinan la autonomía en las (os) enfermeras (os) que laboran en hospitalización pediátrica del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA).
- Indagar sobre los factores institucionales que repercuten en el ejercicio autónomo del profesional de enfermería que labora en hospitalización pediátrica del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA).

## **Justificación de la Investigación**

El profesional de enfermería representa un modelo ante la sociedad cuya responsabilidad demuestra el peso que tiene el entorno sobre la administración, control y adecuado cumplimiento de los cuidados.

El Consejo Internacional de Enfermeras (2015) declara que:

...La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación (p. 1).

Lo antes descrito, muestra la gran relevancia que tiene la autonomía en la práctica de enfermería, de allí, que el presente estudio vaya dirigido a indagar en los factores que limitan la actuación que tiene las enfermeras (os), los cuales pudieran afectar el rendimiento profesional, el identificar dichos factores permitirá desarrollar estrategias que garanticen una práctica adecuada en favor de los usuarios.

Ahora bien, en virtud de los objetivos propuestos, la presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico, puesto que, permite indagar sobre situaciones actuales que están influyendo de manera importante en el grado de independencia que poseen las enfermeras (os) durante el ejercicio profesional reforzando de esta manera conocimientos existentes. Asimismo se justifica a nivel práctico, porque al determinar los factores que influyen en la autonomía profesional, además de tomar las medidas necesarias para restablecerla en caso de que esta se encuentre dentro de un nivel bajo, las enfermeras se sentirán motivadas, contribuyendo en un mejor desempeño laboral al proporcionar cuidados de calidad.

Aunado a lo anterior, la autonomía en el ejercicio profesional de enfermería sería lo ideal en la actualidad, pero a pesar de los grandes avances que ha tenido como

disciplina, aun surgen muchos factores que impiden el completo desarrollo de la misma, la sobrecarga de trabajo, los bajos salarios, el cansancio físico y emocional, la subordinación de la profesión y la inevitable deshumanización que a diario se promueve en el sistema de salud.

De igual manera, se justifica desde el punto de vista metodológico puesto que, a través de técnicas de investigación y estudiando variables cuantitativas, se obtienen resultados válidos para que posteriormente sirva como antecedentes de investigaciones futuras, y desde el punto de vista social, ya que el desempeño autónomo del profesional de enfermería, contribuiría a satisfacer de forma idónea las necesidades del paciente, evitando de esta manera estancias prolongadas de los niños que contribuyen a manera de retroalimentación sobre la satisfacción laboral que la enfermera percibe.

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

## **Alcances y Limitaciones**

### **Alcance de la Investigación.**

Con la presente investigación se pretende identificar los factores que influyen en la autonomía profesional y como estos repercuten en la calidad de cuidados proporcionados al paciente, además del nivel de desarrollo profesional que le proporciona a dicha enfermera (o).

### **Limitaciones de la Investigación.**

Durante la ejecución de la presente investigación se encontraron ciertos obstáculos, como la poca colaboración por parte del profesional de enfermería durante la aplicación del instrumento debido al poco tiempo disponible por la carga de trabajo.

### **Línea de Investigación**

*Desarrollo del Profesional de Enfermería* basado en las áreas temáticas de: Gestión y Calidad de cuidados y la formación del profesional. Cabe resaltar que esta línea de investigación se encuentra bajo la dirección del Grupo de Investigación: “Historia y pensamiento Enfermero”, el cual está adscrito al Departamento de Enfermería en fundamentos Clínica y Quirúrgica.

### **Consideraciones Éticas**

En virtud a los aspectos éticos que se deben considerar durante una investigación, Visbal, Otero y Barrios (2008) explican que es necesario respetar la integridad y privacidad del individuo para la cual aplica el proceso investigativo, asimismo refieren

que todo investigador debe brindar con antelación al voluntario toda la información relacionada con los objetivos, métodos, beneficios y riesgos, de manera que el individuo esté en la capacidad de decidir de manera consciente si desea o no participar en la investigación, además tiene el privilegio de anular su consentimiento en cualquier momento del proceso si no se siente cómodo durante la investigación.

Ahora bien, considerando el aspecto ético de la siguiente investigación, se garantizó la confidencialidad de los participantes, estableciendo un carácter anónimo a toda la información y datos proporcionados durante la aplicación del instrumento. De la misma manera, se otorgó al participante la decisión de contestar o no el cuestionario y de anular su participación durante el proceso de investigación. Cabe resaltar que la información obtenida fue usada solo para el desarrollo del presente estudio.

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

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la investigación**

Las investigaciones que se presentan a continuación proporcionan información de gran relevancia para el trabajo en estudio, al respecto:

Alarcón y Astuñaque (2018), realizaron una investigación titulada “*Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería. Hospital Goyeneche. Arequipa 2017*” El objetivo de dicha investigación fue Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería, Hospital Goyeneche. Asimismo, la metodología utilizada se basó en un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal y con un diseño correlacional, la muestra estuvo compuesta por 81 profesionales de enfermería que se encontraban laborando en Áreas Crítica. Cabe destacar que, para la recolección de los datos utilizaron instrumentos como: Calidad de vida profesional (CVP-35) y Competencias Profesionales de Licenciados en Enfermería (CPLE) ya validados por otros autores.

En cuando a los resultados indican que el 44.4% de los profesionales de enfermería del Hospital Goyeneche con desempeño definitivamente competente presentan un nivel de calidad de vida excelente, llegando a la conclusión de que la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño presentaron relación estadística significativa ( $P < 0.05$ ), aunque encontraron aspectos dentro de las diferentes dimensiones evaluadas que sugieren deben ser mejorados para elevar la calidad de cuidado. El aporte que dicha investigación proporciona al presente estudio se enfoca en la importancia que adquiere una buena calidad de vida en lo que respecta al ambiente

laboral incluyendo aspectos como la remuneración y el reconocimiento profesional ya que influyen directamente en la motivación percibida por las enfermeras y por tanto en la calidad de cuidados brindados a los pacientes.

Asimismo se toma como referencia la investigación realizada por González (2017), la cual se titula: “*Autonomía Laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General Isidro Ayora*”. La misma tiene como objetivo general: Determinar el nivel de autonomía laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General “Isidro Ayora” de Loja. Su metodología se enfocó en un estudio de tipo descriptivo, con un corte transversal y la muestra estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería. En cuanto a los resultados obtenidos se evidenció que el 60,6% tiene un Nivel de Autonomía Alto y el 3,3% tiene un Nivel Bajo; en responsabilidad el 87,9% tiene Nivel Alto; en independencia el 62,8% tiene Nivel Alto y en poder de decisión el 51,3% tiene Nivel Medio.

Esto permitió que el autor llegara a la conclusión de que los profesionales de enfermería tienen un nivel más bajo en poder de decisión, lo cual impide que tomen decisiones propias en la realización de actividades independientes o autónomas. Cabe resaltar que, el aporte más significativo para el estudio en cuestión es reconocer que la iniciativa e independencia en la toma de decisiones relacionadas con el estado de salud de los pacientes, es muy importante para determinar el grado de autonomía percibido por el profesional de enfermería.

De igual manera, Triviño-Vargas y Barría (2016) realizaron una investigación titulada: “*Nivel de autonomía de enfermeras en la práctica pediátrica. Una experiencia chilena*”. El Objetivo de dicha investigación fue: Determinar el nivel de autonomía que perciben las enfermeras pediátricas en su ejercicio profesional. Asimismo, la Metodología utilizada se basó en un diseño cuantitativo, transversal y analítico. La muestra estuvo compuesta por 32 enfermeras que trabajaron en unidades

pediátricas del Hospital Base Valdivia durante el periodo de estudio (segundo semestre de 2010). Los Resultados obtenidos permitieron determinar que los niveles más elevados de autonomía se establecieron en el rol de educador, es decir, la enseñanza de los pacientes acerca de actividades de autocuidado y actitudes de promoción de la salud, igualmente se presentó un alto grado de autonomía en la prevención de caídas con 96.8%, mientras que en las actividades operacionales (administrativas) como “planificar el gasto anual” y “entrevistar y seleccionar nuevo personal”, se encontraron bajos niveles de autonomía.

Los autores llegaron a la conclusión de que la labor cotidiana de las enfermeras, aún tiene limitaciones en el ejercicio de la autonomía, en particular en actividades de índole administrativa. El aporte principal a este trabajo, radica en la afirmación de que los profesionales de enfermería pueden presentar un alto nivel de autonomía aumentando su confianza en la toma de decisiones.

Por su parte, en Venezuela, Cristancho, Lizarazo y Pérez (2016), realizaron un estudio titulado: *“Factores de Motivación extrínseca presentes en el ausentismo laboral de los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad Quirúrgica del Hospital Universitario de Caracas en el cuarto trimestre del 2015. Caracas, Plaza Venezuela”*. El mismo tuvo como objetivo general: Determinar los Factores de motivación extrínseca presentes en el Ausentismo Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en la unidad quirúrgica del “Hospital Universitario de Caracas”, IV trimestre año 2015. Se caracterizó por ser una investigación de tipo descriptiva, de campo y documental; estuvo conformado por 20 profesionales de enfermería de los 3 turnos (mañana, tarde y noche), representando el 100% de la población, se emplearon preguntas dicotómicas en un cuestionario auto-administrado con (15) ítems, lo cual fue validado por 3 expertos en enfermería y la confiabilidad calculada a través del método de Kuder- Richardson (KR20).

En cuanto a los resultados obtenidos, se evidenció que el 75 % no se siente motivado por el salario que percibe para asistir al trabajo. El 50% refiere sentirse incentivado por el reconocimiento laboral percibido y el 65% manifiesta no sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe en la institución. Los autores llegaron a la conclusión de que la desmotivación en el trabajo incide en un alto porcentaje a que se evidencie ausentismo laboral por parte del profesional de enfermería. Igualmente, la motivación intrínseca y extrínseca van de la mano, ya que los enfermeros trabajan por vocación y amor a la profesión.

La importancia de dicho estudio para la presente investigación, yace en la relevancia que tiene la satisfacción profesional del personal de enfermería para la correcta implementación de cuidados, de tal manera que, un profesional de enfermería que se sienta motivado, que perciba un salario acorde a sus competencias, que reciba capacitación profesional continua y que además su trabajo sea reconocido tanto por sus superiores como por la sociedad en general, se sentirá en la capacidad de intervenir de manera autónoma en su labor diaria como lo es el cuidado.

Igualmente, Alcántara y Rivas (2015), desarrollaron un estudio en el Hospital Universitario Dr. Miguel Oraá. Guanare, Estado Portuguesa titulado: *“Factores motivacionales intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de enfermería”*. Su objetivo general fue: determinar los factores motivacionales intrínsecos de satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Universitario Dr. Miguel Oraá. Guanare, Estado Portuguesa (marzo 2014). Fue una investigación de tipo descriptiva y de diseño no experimental, de campo y transversal. La muestra estuvo compuesta de 25 enfermeras a las cuales se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas con escala Likert.

En base a ello, se obtuvieron los siguientes resultados: con respecto a los factores motivacionales intrínsecos hubo poca satisfacción; en cuanto al reconocimiento 48% percibió que nunca la institución da reconocimientos; 56% señaló que nunca y 20%

dijo que casi nunca recibían felicitaciones verbales. En lo referente a la responsabilidad, 40% manifestó que se cumple lo asignado por el jefe inmediato. Un 36% del personal de enfermería opinó que la institución siempre les permite incrementar su nivel de conocimientos a través de cursos de actualización, porcentaje que se repitió en la opción casi siempre; 52% estuvieron de acuerdo con que la institución nunca promueve la especialización de los profesionales. Un 40% reveló que nunca se ofrecen oportunidades de ascenso por el desempeño laboral. El 48% siempre se sienten satisfechos con su participación en la toma de decisiones y un 36% casi siempre. Tales autores llegaron a la conclusión de que el personal de enfermería en líneas generales se encuentra insatisfecho con su ambiente laboral.

Dicha investigación permitió confirmar que en el ámbito profesional, es muy importante el reconocimiento laboral, pues permite que la enfermera (o) se sienta motivada a participar activamente en los cuidados del usuario enfermo u hospitalizado actuando así de forma más independiente o autónoma.

## **Bases Teóricas**

### **Factores que influyen en la Autonomía Profesional de enfermería.**

Son múltiples los factores que se encuentran implícitos en la capacidad que tiene el profesional de enfermería para actuar de manera autónoma en los cuidados del niño enfermo, lo cual a su vez repercute de manera directa en la satisfacción que esta puede sentir con su profesión. En el presente estudio estos factores se clasifican de acuerdo a tres aspectos importantes de la enfermera (o) que influyen en su quehacer diario, pues afectan la calidad cuidados proporcionados, tales factores son: personal, profesional e institucional.

### **Factores Personales**

#### *Vocación*

Según Nava (2012), la vocación es la suma de cualidades en una persona que la orientan a una determinada profesión u oficio. Por lo tanto, cada persona se siente más satisfecha cuando está a gusto con la profesión que ejerce.

Por su parte en enfermería, la vocación se caracteriza por sentir la necesidad de ayudar a los demás, de hecho Hernández (2018) refiere que la enfermera cuenta con un mayor entusiasmo para el trabajo y el logro del bienestar de las personas a su cuidado. Cabe destacar que la vocación no es necesariamente un requisito para ejercer una determinada profesión, pero si tiene un gran impacto en la percepción que se tiene de la misma y en la dedicación que se otorga para el cumplimiento de los objetivos.

Por lo tanto, una enfermera con vocación podrá actuar de manera más independiente durante el ejercicio de su profesión, ya que tomará mayor relevancia la recuperación del paciente, por tanto es un reflejo de la calidad de cuidados proporcionados al niño enfermo.

## *Motivación*

González (2018), define la motivación como un proceso que activa y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los objetivos esperados, por consiguiente afecta de manera directa el desempeño del personal que en el caso de enfermería puede observarse en la calidad de atención que brinda al individuo o en la negatividad de cumplir las funciones que le conciernen a su profesión.

Por su parte, Montalvo (2017) dice que no existe una definición unánime al respecto, ya que la motivación tiene que ver con factores internos que impulsan a la acción, así como externos que actúan como incentivos para la acción. Por lo tanto, la motivación cumple un papel importante en lo que se refiere a la actuación autónoma de enfermería, puesto que una enfermera desmotivada no le dará la importancia que merece al ejercicio de su profesión.

## *Autoconcepto*

Montoya, Pinilla y Dussán (2017) definen el autoconcepto como “la totalidad de pensamientos y sentimientos que un individuo tiene acerca de sí mismo y es considerado como una actitud básica que condiciona el comportamiento del sujeto” (p. 163). Por consiguiente, una persona cuyo autoconcepto es positivo actuará de manera asertiva, que en el caso de enfermería sería un profesional que se define como lo suficientemente capaz para brindar cuidados a la persona que lo amerite.

Por otra parte, López, González, San Pedro y San Pedro (2016), se refieren al autoconcepto como las percepciones que una persona crea de sí misma a través de la experiencia y dicen que puede variar en distintas situaciones porque este es un concepto multidimensional, por lo tanto, se puede dividir en académico, físico, social y personal explicando que éste último se encuentra compuesto por los sentimientos de autorrealización, honradez y autonomía. De allí, la importancia que adquiere en el perfil profesional de enfermería, pues un autoconcepto positivo permitirá que las

enfermeras ejerzan su rol de manera más independiente y en consecuencia les brindará satisfacción en el ámbito laboral.

## **Factores Profesionales**

### *Autoconcepto Profesional*

Según Hoffman et al (2018), el autoconcepto profesional es visto como una construcción en transformación, pues se forma a través de la interacción con los compañeros de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades personales en el desempeño de sus tareas.

Por su parte, Benhumea (2013), lo define de manera más clara, al considerarlo como la percepción que tiene el individuo en cuanto al rol que ejerce en su profesión. En este sentido el autoconcepto profesional es un constructo dinámico, que permite al individuo determinar el papel que cumple en su profesión y las expectativas que tiene de la misma.

Igualmente, Benhumea (ob. cit) habla del rol del profesional de enfermería y refiere que durante su ejercicio dicha profesión ha sido referenciada por dos características en los profesionales: La lealtad con el médico donde solo obedece las órdenes y el Estatus de subordinación en la cual aceptan al médico como su autoridad superior. Por lo tanto crea un concepto negativo de la profesión, ejerciéndola como un proceso automático de actividades previamente ordenadas por el médico. De allí la importancia de que la enfermera ejerza su rol de forma integral, llevando a cabo cada una de las actividades que caracterizan su profesión, mejorando así su desempeño laboral y por su puesto fortaleciendo el autoconcepto profesional que percibe.

### *Carga Laboral*

Según Hernández (2016), la carga laboral en enfermería es el producto de la cantidad media diaria de pacientes atendidos de acuerdo a la gravedad o necesidad de

cuidados directos o indirectos. Igualmente explica que, la carga de trabajo en las enfermeras implica un riesgo para el paciente y repercute en el correcto desempeño del profesional, ya que se puede reflejar desgaste físico y emocional el cual se evidencia mediante la disminución de la productividad y la presencia de frustración o estrés durante la consecución de actividades.

Por su parte, Saltos, Pérez, Suárez y Linares (2018) hacen referencia a la razón enfermera-paciente, lo cual traducen como el número mínimo de enfermeras a cargo de cierta cantidad de pacientes siendo tomado un coeficiente para medir la carga laboral. Por consiguiente, si la razón enfermera-paciente es alta, puede traer como consecuencia problemas en la calidad de atención.

De hecho, Lopera, Forero, Paiva y Cuartas (2016) dicen que en muchas ocasiones la enfermera deja de lado su responsabilidad en el cuidado directo del paciente comprometiéndose solo con el cumplimiento de las actividades delegadas por el médico, contribuyendo a su invisibilización. De igual manera explican que, las enfermeras dentro de su quehacer diario también realizan actividades que no les corresponden limitando así las funciones propias de su profesión.

En este orden de ideas, se puede establecer la importancia que tiene la unanimidad en cuanto a la carga laboral del profesional, ya que la sobrecarga de actividades disminuye la capacidad de la enfermera de proporcionar cuidados de calidad y por tanto disminuye el nivel de autonomía que pueda implementar.

### *Reconocimiento Laboral*

Según Joglar (2014), el reconocimiento consiste en una serie de actividades orientadas a gratificar y felicitar a cada uno de los participantes del trabajo con el objetivo de reforzar las conductas positivas y por consiguiente mejorar la productividad. Con relación al reconocimiento que recibe el profesional de enfermería

por parte de sus superiores, este también determinará la satisfacción que el enfermero sienta por su trabajo y por lo tanto el nivel de confianza en sí mismo.

De igual manera, Cepeda, Salguero y Sánchez (2015) señala la implicación que tiene el reconocimiento laboral en el desempeño de las actividades, ya que, permite lograr un clima laboral agradable, además, mejora el rendimiento de los empleados, incrementa la productividad y calidad de los productos o servicios y proporciona una motivación positiva, lo cual eleva el autoestima y satisfacción en el trabajo. Visto así, la influencia que tiene la falta de reconocimiento en el profesional de enfermería es bastante marcada; puesto que, puede determinar no solo la forma de actuar o pensar del enfermero sino también la capacidad de recuperación de los usuarios.

#### *Reconocimiento Social*

De acuerdo con Encinas (2016), la imagen que la sociedad tiene de la enfermera hace referencia a la percepción que las personas tienen acerca de los profesionales de esta rama, que construyen a base de experiencias previas observando el desempeño de dichos profesionales. En pocas palabras, la forma en cómo se desenvuelven en su entorno, no pasa inadvertida por la sociedad.

En contraste con lo anterior, la falta de protagonismo y autonomía en la profesión ha permitido que la misma sea subvalorada en cuanto a otras profesiones, por lo cual se percibe una imagen con poca independencia profesional, escaso nivel académico, con pocas oportunidades y mala remuneración, por lo tanto resulta poco atractiva para el desarrollo profesional.

Por su parte, Cantó (2017) señala que pesar de los esfuerzos realizados para conseguir el reconocimiento social, los profesionales de enfermería continúan bajo el desconocimiento de la población acerca de sus funciones. Cabe acotar que, tal situación se presenta por existir una imagen social de la enfermería negativa dentro del equipo de salud, ya que se desplazan las intervenciones propias de la profesión hacia la

ejecución automatizada y repetitiva de actividades previamente ordenadas por el médico, por tanto se genera un mensaje negativo en el usuario, evitando demandar en la enfermera cualquier otro acto de cuidado (Díaz y Meléndez, 2017).

## **Factores Institucionales**

### *Satisfacción Laboral*

Según Rosales, Rodal, Chumbi y Buñay (2017), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo consecuencia de la percepción que cada individuo tiene acerca de su trabajo. No obstante, para que dicha condición esté presente es necesario que todo trabajador observe su entorno como un medio armónico que cumple con todas sus expectativas, favoreciendo de esta manera el desenvolvimiento en las funciones que le acarrearán.

### *Capacitación Profesional*

Sánchez y Cuba (2017) señalan que, el proceso de aprendizaje en enfermería es continuo ya que constantemente deben adaptarse a los cambios tecnológicos y conocer acerca de las nuevas enfermedades y tratamientos implementados. Por esto, la formación continua de posgrado es una manera estratégica que se debe asumir como una herramienta práctica y útil para asumir los cambios que se experimentan.

Cabe mencionar, que la capacitación continua también influye en la calidad de atención en salud que proporciona el profesional de enfermería, ya que se pone en evidencia que cada día la exigencia es mayor en cuanto a la situación sanitaria.

Ahora bien, indiscutiblemente el conocimiento proporciona al profesional de enfermería la capacidad de actuar bajo un pensamiento crítico, otorgándole mayor independencia o autonomía en lo que a los cuidados del paciente se refiere, puesto que su práctica se fundamenta en un conocimiento teórico previamente comprobado.

### *Remuneración*

Castro, Villacorta y Caja (2017) se refieren a la remuneración como el pago en dinero que se le proporciona a un trabajador por las labores que desempeña. Por lo tanto puede considerarse como la recompensa que se adquiere por el trabajo realizado.

De allí que, un alto número de enfermeras (os) perciban que sus retribuciones son menores de lo que merecen, consideran que, están mal pagadas (os) ya que, esto no les proporcionan lujos ni cumplen con sus expectativas. Aunado a ello, el profesional se encuentra insatisfecho con la remuneración proporcionada, considerando que el dinero recibido significa "el poco valor que otorga la institución y la sociedad a su trabajo".

Visto así, la importancia de que la remuneración sea equitativa con respecto a las horas de trabajo y la complejidad del mismo, radica en que esto de alguna u otra manera motiva a los empleados, en el caso de enfermería, aumentaría su nivel de autonomía o independencia en sus funciones específicas de manera que se logren los objetivos establecidos, los cuales serían en las enfermeras (os): brindar un cuidado de calidad.

### *Disponibilidad de recursos necesarios*

Arredondo, Cuesta, y Ávila (2013) resaltan la importancia del aspecto material en enfermería es más, afirman que sin él no podrían cuidar o por lo menos no lo harían de la manera correcta puesto que son múltiples los instrumentos usados y transformados para satisfacer las necesidades de cuidados, agilizando de esta manera las intervenciones para cubrir a cabalidad la demanda de pacientes.

De igual modo, subrayan que la diversidad y complejidad del mundo material aumenta constantemente, en donde el profesional de enfermería aprende a utilizarlos de acuerdo a su finalidad permitiendo mayor capacidad resolutive de los problemas que se presentan durante su labor cotidiana. Tales recursos, traen consigo una actuación independiente por parte del profesional de enfermería, ya que logran facilitar y agilizar

la realización de los procedimientos concernientes a los cuidados durante la práctica diaria.

Por otro lado, está el recurso humano el cual Chiavenato (2011), define como las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización independientemente de su nivel jerárquico o tarea. Cabe destacar la relevancia de dicho recurso, ya que, es el único recurso vivo y dinámico de una empresa, además es quien decide cómo utilizar los demás recursos y aportan a las instituciones sus habilidades, conocimientos y experiencia.

Ahora bien, en las instituciones de salud, el profesional de enfermería corresponde al recurso humano más numeroso, pues se encarga del cuidado directo de los pacientes. Por consiguiente, es necesario determinar la necesidad de enfermeras de acuerdo a la cantidad de pacientes, ya que el déficit de recurso humano en enfermería contribuye a la sobrecarga de trabajo para el personal que continua en su jornada, desgaste físico y emocional en el profesional y deficiencia en la calidad de los cuidados enfermeros brindados.

### *Compromiso Laboral*

Para Marsollier y Expósito (2017), se trata de “un estado mental que se caracteriza por altos niveles de placer (dedicación y vigor) y de activación, aspectos que contribuyen a algo más que el bienestar en el trabajo” (p. 37)

Asimismo, estos autores dicen que este se caracteriza por ser un constructo tridimensional pues engloba tres aspectos: el vigor la cual se relaciona con la predisposición del trabajador para participar en las actividades; la dedicación que se refiere al entusiasmo y esfuerzo con el cual se involucra en el trabajo y la absorción que indica la capacidad de concentración en la actividad. Desde esta perspectiva, el compromiso laboral no solo influye en el desempeño individual sino también en el desempeño de la organización.

Ahora bien, para obtener el compromiso laboral deseado por parte de los trabajadores, es importante que estos se sientan identificados con la institución, por lo tanto al tomar en cuenta al empleado en las decisiones que lo afectan y al incrementar su autonomía, éste se sentirá más motivado, y comprometido con su trabajo aumentando de esta manera la eficacia y eficiencia en la productividad.

Enfermería por supuesto, no escapa de esta situación, ya que el nivel de autonomía que percibe y ejecuta en el ejercicio de su profesión influye directamente en la satisfacción que siente en cuanto a su trabajo y en la calidad de cuidados que brinda.

#### *Iniciativa e independencia en la toma de decisiones*

Morán, Quezada, García, González, Godínez y Aguilera (2016) definen la toma de decisiones como un proceso complejo donde el profesional de enfermería, combina el conocimiento teórico con la experiencia práctica para realizar juicios sobre el cuidado del paciente. Por consiguiente se considera que, los profesionales de enfermería toman decisiones importantes ya que estas determinan el bienestar de las demás personas e incluso su propia supervivencia.

Hay que subrayar, que la iniciativa e independencia en la toma de decisiones que tenga el profesional de enfermería es el principal factor influyente en el grado de autonomía que perciba la enfermera en cuanto al ejercicio de su profesión.

Al respecto Guerrero y Cid (2015) dicen que, la adquisición de la autonomía no concierne solo a la aplicación de técnicas específicas sin la supervisión de otro profesional, sino que además hace referencia a la toma de decisiones, libertad de acción y aplicación de criterios propios relacionados con el cuidado. Igualmente, señalan que el rol profesional de la enfermera se ha invisibilizado, sobre todo en la toma de decisiones sobre el sistema de salud. De allí, la importancia que adquiere la independencia en la toma de decisiones relacionadas con el cuidado del paciente para el ejercicio profesional autónomo.

### *Relación médico-enfermera*

En la atención sanitaria el profesional de enfermería y el médico son precisamente los principales encargados de garantizar la salud a cada uno de los individuos, de allí la importancia en que se mantenga una buena comunicación entre estos, basada en el respeto, honestidad y comprensión de manera que permita un trabajo en equipo eficaz.

En consonancia, Maldonado (2018) dice que, la comunicación entre el médico y la enfermera se convierte en un proceso dinámico que contribuye en la correcta toma de decisiones relacionadas con el bienestar del paciente. Dicha comunicación se puede ver afectada por diversas barreras como: hostilidad, temor, exagerada distancia, prejuicio, ocultación, envidia, mentira, desconfianza, irresponsabilidad, estrés, poca colaboración, irrespeto, entre otros (García, 2017).

Por otro lado, Vítolo (2012) señala que las enfermeras (os) consideran que el grado de autonomía en su ejercicio profesional disminuye cuando su conocimiento en la proporción de cuidados adecuados como complemento en la recuperación del usuario, es subestimado, ignorado o no valorado por los médicos. Igualmente explica, que tal situación se debe principalmente a los estereotipos establecidos por la sociedad, ya que enfermería se caracteriza por ser una profesión donde predomina el personal femenino siendo esta subvalorado en relación con la medicina.

Resulta evidente que, la relación que se establece con el médico tiene gran relevancia en cuanto al ejercicio autónomo de la profesión puesto que, si dicha relación se basa en el mutuo respeto, la enfermera se sentirá segura para intervenir en los cuidados que proporciona al individuo, mejorando así la calidad de atención y la capacidad resolutoria de situaciones que amenazan el estado de salud de las personas.

### *Relación enfermera-paciente*

Según Ramírez y Müggenburg (2015), para que se obtenga una relación eficiente, objetiva y armónica el profesional de enfermería debe conocer diversas estrategias,

pues si bien es cierto la comunicación clara y comprensiva es la principal herramienta, esta no se refiere solo al uso de las palabras o adecuando tono de voz, sino también implica la utilización del lenguaje corporal ya que resulta bastante eficaz para identificar aquellos sentimientos y necesidades que requieran atención por parte del profesional de enfermería.

De igual manera, Triana (2017) explica que la relación entre la enfermera y el paciente es una relación de ayuda, ya que se establece entre una persona que tiene necesidades de cuidado y una enfermera que con comunicación, comprensión y empatía, puede determinar estas necesidades y contribuir a satisfacerlas. En pocas palabras, el profesional de enfermería puede actuar de manera oportuna favoreciendo la expresión de sentimientos que resultan negativos para el paciente y por tanto aliviando el dolor que este percibe.

La relación que enfermería entabla con el paciente también es uno de los elementos más resaltantes en su ejercicio profesional autónomo, ya que esta relación no solo le permite aliviar el sufrimiento del paciente sino que además le permite educar al individuo en cuanto al tratamiento, terapia y rehabilitación necesaria para recuperar su salud y sobre los hábitos de vida que resultan saludables para mantenerla.

### **Fundamentos teóricos de enfermería en la investigación**

#### *Ida Orlando: Teoría del proceso de enfermería*

La teoría enfermera de Orlando hace especial hincapié a la importancia que tiene la relación recíproca entre el paciente y la enfermera. Asimismo, se refiere a la enfermería como una profesión distinta e independiente a la medicina, de hecho creía que, las órdenes del médico se dirigían a los pacientes, no a las enfermeras. Sin embargo, pensaba que la enfermera debía ayudar al paciente para llevar a cabo dichas órdenes. De igual manera, Orlando consideraba que las enfermeras tenían la capacidad de decidir por sí mismas las acciones propias de su profesión, sin basarse en las órdenes

del médico. Por lo tanto, afirmaba que la actividad enfermera se basaba en la necesidad de ayuda inmediata que se evidencie en el paciente y satisfacerla (Alligood y Tomey, 2011).

### **Bases Legales**

En primer lugar, es necesario tomar en cuenta a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), en la cual se estipula que: “El Estado garantizará a toda persona, conforme a principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos” (Art. 19). De igual forma, en los siguientes artículos se especifican algunos aspectos inherentes al presente estudio:

Art. 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar... Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

Art. 88: El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Art. 91: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y sus familias las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

Por otro lado, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), se establece lo siguiente:

Art. 109: A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual

Art. 156: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: El desarrollo físico,

intelectual y moral, la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo, el tiempo para el descanso y la recreación, el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral, la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

De igual manera, la Ley del Ejercicio Profesional de la Enfermería (2005) estipula que, el profesional de enfermería está obligado a: “ejercer su profesión con responsabilidad y eficacia cualquiera que sea su ámbito de acción” (Art. 13), asimismo, el Art. 14 declara que los profesionales de enfermería tienen derecho a:

- Realizar todos los cursos que consideren necesarios para mayor capacitación y actualización profesionales. Los organismos empleadores darán las facilidades para hacerlo, siempre y cuando no se ponga en peligro la atención a los usuarios y usuarias.
- Asistir a eventos científicos, tales como, convenciones, congresos y otros, siempre y cuando, su ausencia al centro de trabajo no ponga en peligro la atención a los usuarios y usuarias.

Por su parte, el Art. 21 establece que: El ejercicio de la profesión de la enfermería tanto en el sector público como en el privado da derecho a percibir honorarios profesionales por las acciones de enfermería que se realicen.

Visto de esta manera, se puede resaltar la importancia que tienen las condiciones de trabajo y como estas influyen en el rol profesional de enfermería, ya que están directamente relacionados con la motivación y satisfacción laboral que percibe y por tanto, con el nivel de autonomía que tiene durante el ejercicio de su profesión.

### **Definición de Términos Básicos**

#### **Autonomía**

Capacidad de actuar de acuerdo a sus conocimientos y habilidades de manera independiente.

### **Enfermería**

Ciencia, disciplina y profesión cuya esencia es el cuidado. Abarca actividades autónomas relacionadas con el mantenimiento de la salud, participando en la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y tratamiento y rehabilitación de enfermedades, atendiendo grupos de todas las edades de manera integral, pues engloba al individuo, familia y comunidad.

### **Cuidado**

Atención que se brinda a una persona con la finalidad de determinar sus necesidades y satisfacerlas para fomentar su bienestar. Esencia de enfermería, ya que permite aliviar el dolor y sufrimiento.

### **Vocación**

Motivación interior que nace con el individuo, la cual lo predispone a ejercer un determinado oficio o profesión.

### **Motivación**

Estado interno que activa, direcciona y mantiene una determinada conducta en el individuo hacia metas o fines específicos.

## **Operacionalización de Variables**

Objetivo General:

Determinar los factores que influyen en la autonomía profesional de las (os) enfermeras (os) de hospitalización pediátrica (T7 y T8) del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida 2020.

**Tabla N° 1.**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Ítems</b>
	Características Sociodemográficas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Género.</li> <li>• Nivel académico</li> <li>• Años de Servicio</li> </ul>		1 2 3 4
Factores que influyen en la Autonomía Profesional de enfermería.	Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocación</li> <li>• Motivación.</li> <li>• Autoconcepto</li> </ul>	Cuestionario	5-6 7-8 9-10
	Factores Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconcepto profesional.</li> <li>• Carga Laboral</li> <li>• Reconocimiento Laboral</li> <li>• Reconocimiento social</li> </ul>		11-12 13-14
				15-16 17-18
	Factores Institucionales	Satisfacción laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación profesional</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Disponibilidad de recursos necesarios</li> </ul>		19-20 21-23 24-25
Compromiso Laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa e independencia en la toma de decisiones.</li> <li>• Relación Médico – Enfermera.</li> <li>• Relación Enfermera – Paciente.</li> </ul>			26-29 30-32 33-35	

Fuente: Flores, 2020

### **CAPITULO III**

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **Naturaleza de la Investigación.**

El estudio propuesto fue de carácter cuantitativo, el cual Martínez (2012) dice que tiene como objetivo “establecer relaciones causales que supongan una explicación del fenómeno a observar” (p. 105).

### **Diseño y Tipo de la Investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de investigación no experimental hace referencia a los estudios en los cuales se observan los fenómenos en su realidad sin manipular las variables. Por lo tanto, la presente investigación se basó en un diseño no experimental de campo ya que, se acudió al lugar o realidad de estudio para la recolección de datos. Asimismo se caracterizó por ser de tipo descriptiva con un corte transversal. Descriptiva puesto que se procedió a caracterizar el fenómeno o problema en estudio con el objetivo de determinar su estructura (Fidias, 2012) y transversal ya que los datos fueron recolectados en un sólo momento (Hernández y otros, 2014).

### **Población y Muestra**

La población según Fidias (ob. cit.), es el conjunto de sujetos u elementos cuyas características son comunes entre sí y sobre la cual serán formuladas las conclusiones de la investigación. En este sentido, la población de la presente investigación estuvo

constituida por veintisiete sujetos conformada por los profesionales de enfermería que laboran en hospitalización pediátrica (T7 y T8) del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA). Cabe mencionar que, quince de las enfermeras laboran en T8 y doce en T7, de las cuales solo estaban activas trece enfermeras de T8 y nueve enfermeras de T7.

Cabe resaltar que, dicha población se caracterizó por ser una población accesible o muestreada, la cual, según Fidias (ob. cit.), es una “porción finita de la población objetivo a la que realmente se tiene acceso” (p. 82). Por consiguiente, se tomó la población objetivo en su totalidad para la recolección de datos es decir, no se llevó a cabo el muestreo para la obtención de una muestra de estudio. Sin embargo, fueron excluidas de la investigación cinco enfermeras puesto que, dos estaban de vacaciones, una estaba de descanso trimestral, una se encontraba de permiso (muerte de familiar directo) y una está en proceso de jubilación.

#### Criterios de inclusión

- Enfermeras que laboran en hospitalización pediátrica (T7 y T8)

#### Criterios de Exclusión

- Enfermeras de vacaciones.
- Enfermeras en descanso trimestral.
- Enfermeras con permiso (médico, lactancia, duelo).
- Enfermeras en proceso de jubilación.

### **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Según Fidias (2012), la técnica de investigación es la estrategia o forma específica por la cual se recolectan los datos y de la cual surgen los diversos instrumentos, estos últimos haciendo referencia al material físico o digital que permite plasmar y almacenar la información obtenida (Fidias, ob. cit). Aunado a ello, la presente investigación tomó como técnica la encuesta escrita y en consecuencia el instrumento aplicado fue un cuestionario (ver anexo A).

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

La validez del instrumento consiste en determinar si este mide lo que pretende medir (Fidias, ob. cit.); hay que acotar que, esto fue comprobado gracias al juicio de tres expertos validadores (ver anexo B). Posteriormente para corroborar la confiabilidad del instrumento, es decir, si los resultados podrán ser generalizables a otras poblaciones que presenten rasgos u elementos parecidos a la población en estudio; se realizó una prueba piloto la cual según Corral (2009) consiste en aplicar el cuestionario a un pequeño grupo de sujetos que no pertenecen a la muestra pero que poseen características similares a esta. Cabe destacar que, la prueba piloto fue realizada a las enfermeras que laboran en el Hospital Sor Juana Inés de La Cruz en el área de hospitalización pediátrica.

Igualmente, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la homogeneidad de las preguntas, obteniendo como resultado un coeficiente de 0,83 lo cual hace el instrumento confiable para su aplicación (ver anexo C). Es necesario mencionar que, a menor variabilidad en las respuestas, mayor es el Alfa de Cronbach (Corral, ob. cit.).

### **Procedimiento de recolección de datos**

1. Solicitud de autorización para la aplicación del instrumento.
2. Entrega del consentimiento informado.
3. Aplicación del instrumento.
4. Registro y análisis de los datos.

### **Técnicas de procesamiento y Análisis de Datos**

En esta instancia se lleva a cabo la interpretación de los datos obtenidos, y como la investigación se caracterizó por ser univariable estos son sometidos a tabulación a través de un análisis estadístico de dichos datos por un nivel descriptivo utilizando la distribución de frecuencias, que permite obtener cifras absolutas y porcentuales de los mismos.

Igualmente, estos datos recopilados son presentados por medio de tablas, mostrando de esta manera las cifras absolutas y porcentuales ya mencionadas, para finalmente establecer el análisis cualitativo y la interpretación de los resultados obtenidos.

Cabe mencionar, que el análisis de la información recolectada se realizó a través del paquete SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) puesto que, permite obtener y analizar los resultados en forma de frecuencias absoluta y relativa o porcentajes (Hernández y otros, ob. cit).

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla N° 2

Características Sociodemográficas: *Edad, Género, Nivel académico y Años de servicio*

No.	Indicador	Categoría	Fa	%
1	Edad	Menor de 25 años	1	4,5
		Entre 26-30 años	6	27,3
		Entre 31-35 años	4	18,2
		Entre 36-40 años	4	18,2
		Mayor de 40 años	7	31,8
		<b>Total</b>	22	100
2	Género	Femenino	22	100
		Masculino	--	--
		<b>Total</b>	22	100
3	Nivel Académico	Auxiliar	1	4,5
		Técnico Superior	2	9,1
		Licenciada (o)	19	86,4
		Especialidad	--	--
		Magister (Maestría)	--	--
		Doctorado	--	--
		<b>Total</b>	22	100
4	Años de Servicio	Menos de 1 año	--	--
		Entre 1-5 años	7	31,8
		Entre 6-10 años	7	31,8
		Entre 11-15 años	3	13,6
		Entre 16-20 años	1	4,5
		Más de 20 años	4	18,2
		<b>Total</b>	22	100

Fuente: Flores, 2020. Instrumento aplicado en IAHULA

Con respecto a las características sociodemográficas, se evidencia en la edad que el treinta y uno con ocho décimas (31,8) % corresponde al grupo mayor de 40 años seguidamente de un veintisiete con tres décimas (27,3) % entre 26-30 años. Referente al género, el femenino ocupa la totalidad de la muestra con un cien (100) %. El nivel académico tiene un predominio de porcentaje en las enfermeras que son licenciadas con un ochenta y seis con cuatro décimas (86,4) % y con respecto a los años de servicio, se presenta un porcentaje similar entre 1-5 años y 6-10 años.

**Tabla N° 3**

Factores Personales que influyen en la autonomía profesional: *Vocación*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
5. ¿Siente la necesidad de ayudar a las personas cuando están enfermas?	20	90,9	2	9,1	-	-	-	-	-	-	22	100
6. ¿Considera que Enfermería es la Profesión que quería en su proyecto de vida?	15	68,2	4	18,2	2	9,1	-	-	1	4,5	22	100
Promedio	17,5	79,5	3	13,6	1	4,5	-	-	0,5	2,2	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

Referente a la vocación como factor personal, el setenta y nueve con cinco décimas (79,5) % de las enfermeras respondieron Siempre, lo cual demuestra que tuvieron cierta inclinación para dedicarse a esta profesión. De hecho, el noventa con nueve décimas (90,9) % de estas dicen que Siempre sienten la necesidad de ayudar a las personas cuando están enfermas, igualmente el sesenta y ocho con dos décimas (68,2) % respondió que Siempre ha considerado a la Enfermería como la profesión que quería en su proyecto de vida.

Con respecto a los resultados es importante mencionar a Nava (2012), quien explica que la vocación consiste en la suma de cualidades de la persona que lo llevan a orientarse hacia una determinada profesión y que en enfermería se caracteriza por la necesidad de ayudar a los demás sobre todo en los momentos difíciles

**Tabla N° 4**

Factores Personales que influyen en la autonomía profesional: *Motivación*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
7. ¿Te impulsas a actualizarte constantemente para proporcionar cuidados de calidad?	7	31,8	6	27,3	7	31,8	1	4,5	1	4,5	22	100
8. ¿Se motiva a brindar cuidados enfermeros de calidad?	18	81,8	3	13,6	1	4,5	-	-	-	-	22	100
Promedio	12,5	56,8	4,5	20,4	4	18,1	0,5	2,2	0,5	2,2	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

En cuanto a la motivación un cincuenta y seis con ocho décimas (56,8) % de las enfermeras respondieron siempre, así como un veinte con cuatro décimas (20,4) % respondió que frecuentemente cuenta con la motivación necesaria durante el ejercicio de su profesión. Ahora bien, el treinta y uno con ocho décimas (31,8) % respondió que siempre se impulsa a actualizarse en cuanto a los cuidados enfermeros, no obstante el treinta y uno con ocho décimas (31,8) % también respondió que solo lo hace de vez en cuando. Por lo tanto, un tercio de las enfermeras no se impulsan a investigar para ampliar su cuerpo de conocimientos en pro del bienestar del paciente. Asimismo, un ochenta y uno con ocho décimas (81,8) % respondieron que siempre se motivan a brindar cuidados de calidad.

Ahora bien, González (2018) dice que la motivación es un proceso que activa y mantiene el comportamiento de los individuos para el cumplimiento de determinados

objetivos establecidos, por consiguiente afecta de manera directa el desempeño del personal que en el caso de enfermería puede observarse en la calidad de atención que brinda al individuo o en la negatividad de cumplir las funciones que le conciernen a su profesión.

**Tabla N° 5**

Factores Personales que influyen en la autonomía profesional: *Autoconcepto*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
9. ¿Siente que tiene las habilidades y destrezas para tomar decisiones en cuanto al cuidado del niño enfermo?	15	68,2	7	31,8	-	-	-	-	-	-	22	100
10. ¿Considera que es una persona con conocimientos y aptitudes que favorecen la mejora en salud del niño hospitalizado?	16	72,7	5	22,7	1	4,5	-	-	-	-	22	100
Promedio	15,5	70,4	6	27,2	0,5	2,2	-	-	-	-	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

En relación al autoconcepto como factor personal, el setenta con cuatro décimas (70,4) % de las enfermeras se consideran siempre como una persona apta para brindar cuidados de calidad. De igual manera, el sesenta y ocho con dos décimas (68,2) % dicen que siempre sienten que tienen las habilidades y destrezas para tomar decisiones en cuanto al cuidado del niño enfermo y el setenta y dos con siete décimas (72,7) % se considera siempre como una persona con conocimiento y aptitudes que favorecen la mejora en salud del niño hospitalizado.

Para reforzar los resultados obtenidos, Montoya, Pinilla y Dussán (2017) definen el autoconcepto como “la totalidad de pensamientos y sentimientos que un individuo tiene acerca de sí mismo y es considerado como una actitud básica que condiciona el comportamiento del sujeto” (p. 163). En enfermería, tal descripción adquiere

relevancia ya que permite determinar si la enfermera siente que tiene la capacidad de brindar una atención oportuna y de calidad.

**Tabla N° 6**

Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: *Autoconcepto profesional*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
11. ¿Siente que como profesional de enfermería debe cumplir solo las actividades que indica el médico?	5	22,7	10	45,5	3	13,6	2	9,1	2	9,1	22	100
12. ¿Considera que los familiares del niño (a) enfermo deben cumplir con algunas actividades del cuidado (baño, cuantificación de la orina, entre otros)?	7	31,8	3	13,6	9	40,9	2	9,1	1	4,5	22	100
Promedio	6	27,2	6,5	29,5	6	27,2	2	9,1	1,5	6,8	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

En cuanto al autoconcepto profesional el veintinueve con cinco décimas (29,5) % de las enfermeras dicen que frecuentemente desempeñan de manera correcta su rol, aunque es relevante que el cuarenta y cinco con cinco décimas (45,5) % refiera que frecuentemente siente que como profesional de enfermería debe cumplir solo las actividades que indica el médico y que el cuarenta con nueve décimas (40,9) considere que de vez en cuando los familiares deben cumplir con algunas funciones propias del cuidado de enfermería, al igual que un treinta y uno con ocho décimas (31,8) % considera que los familiares siempre deben cumplir dichas funciones.

Al respecto, Benhumea (2013) establece el autoconcepto profesional como “la percepción que la persona tiene de la calidad del desempeño de su rol, como trabajador” (p.40). Desde esta perspectiva, la enfermera parece no tener clara la esencia de su rol,

puesto que tiende a delegar funciones que le competen a los familiares de sus pacientes, lo cual contribuye en la definición errónea que la sociedad maneja con respecto a la profesión. Asimismo, está la posición de subordinación que se establece en relación con el médico creando un concepto negativo de la profesión, ya que se ejerce como un proceso automático de actividades previamente ordenadas por el médico.

**Tabla N° 7**

Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: *Carga Laboral*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
13. ¿Considera que la cantidad de pacientes que atiende, afecta la efectividad de los cuidados brindados?	10	45,5	8	36,4	2	9,1	2	9,1	-	-	22	100
14. ¿En su jornada laboral, observa que la carga de trabajo es mayor a la esperada?	18	81,8	2	9,1	1	4,5	1	4,5	-	-	22	100
Promedio	14	63,6	5	22,7	1,5	6,8	1,5	6,8	-	-	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

En cuanto a la carga laboral, el sesenta y tres con seis décimas (63,6) % refiere que siempre evidencia una carga de trabajo superior. Incluso, el cuarenta y cinco con cinco décimas (45,5) % respondió que siempre la cantidad de pacientes que atiende afecta la efectividad de los cuidados que brinda y el ochenta y uno con ocho décimas (81,8) % dice que siempre en su jornada laboral, la carga de trabajo es mayor a la esperada.

En función de los resultados obtenidos, cabe señalar a Saltos, Pérez, Suárez y Linares (2018) los cuales explican la carga laboral a través de la razón enfermera-paciente, es decir el número mínimo de enfermeras a cargo de cierta cantidad de pacientes sirviendo el mismo como coeficiente para su medición. Por consiguiente, si la razón enfermera-paciente es alta, puede traer como consecuencia problemas en la

calidad de atención, ya que se dedican solo al cumplimiento de funciones delegadas más no a la implementación de cuidados propios de su profesión.

### Tabla N° 8

Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: *Reconocimiento Laboral*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
15. ¿Recibe reconocimiento por mérito de parte de la gerencia cuando cumple sus funciones a cabalidad?	-	-	-	-	1	4,5	9	40,9	12	54,5	22	100
16. ¿Comparte con sus compañeros de trabajo reconocimiento mutuo que conlleva a la excelencia de sus funciones?	2	9,1	5	22,7	5	22,7	7	31,8	3	13,6	22	100
Promedio	1	4,5	2,5	11,3	3	13,6	8	36,3	7,5	34	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

En relación al reconocimiento laboral el treinta y seis con tres décimas (36,3) % refiere que pocas veces este es recibido en su lugar de trabajo, incluso el treinta y cuatro (34) % respondió que nunca percibió dicho reconocimiento. Asimismo es relevante que, el cincuenta y cuatro con cinco décimas (54,5) % refiera que nunca recibió reconocimientos por méritos por parte de la gerencia al cumplir sus funciones a cabalidad así como el cuarenta con nueve décimas (40,9) % respondió que pocas veces. De igual manera, en el ambiente de trabajo se evidenció que el treinta y uno con ocho décimas (31,8) % pocas veces recibe reconocimiento mutuo con sus compañeros de trabajo, no obstante se observa un porcentaje similar de veintidós con siete décimas (22,7) % para las opciones frecuentemente y algunas veces.

Ante los resultados obtenidos, Cepeda, Salguero y Sánchez (2015) señalan la implicación que tiene el reconocimiento laboral en el desempeño de las actividades, ya que, permite lograr un clima laboral agradable mejorando el rendimiento de los empleados, además eleva la autoestima y satisfacción en el trabajo. En enfermería estas actitudes por parte de los superiores hacia las enfermeras permiten aumentar la confianza que estas poseen en sí mismas contribuyendo en la implementación de actividades independientes en pro de mejorar los cuidados brindados.

**Tabla N° 9**

Factores Profesionales que influyen en la autonomía profesional: *Reconocimiento Social*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
17. ¿Considera que los familiares de los niños hospitalizados perciben a la enfermería como una profesión de importancia dentro del proceso salud-enfermedad?	1	4,5	6	27,3	7	31,8	7	31,8	1	4,5	22	100
18. ¿La sociedad valora la carrera de enfermería como una profesión que merece respeto?	1	4,5	4	18,2	3	13,6	8	36,4	6	27,3	22	100
Promedio	1	4,5	5	22,7	5	22,7	7,5	34	3,5	15,9	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

La sociedad tiende a generar estereotipos con respecto al ejercicio de la profesión ubicando a enfermería con déficit en el valor que merece. La afirmación anterior se evidencia ya que el treinta y cuatro (34) % respondió que este tipo de reconocimiento ocurre pocas veces, no obstante se observa un porcentaje similar con un veintidós con siete décimas (22,7) % que refiere que sucede frecuentemente y de vez en cuando. De igual forma, el treinta y uno con ocho décimas (31,8) % observa que de vez en cuando los familiares de los niños ven a la enfermería como una profesión importante, aunque

el treinta y uno con ocho décimas (31,8) % también refiere que esto ocurre pocas veces. Por su parte, el treinta y seis con cuatro décimas (36,4) % dice que la sociedad pocas veces valora la carrera de enfermería como una profesión que merece respeto.

De acuerdo con los resultados obtenidos, Cantó (2017) señala que pesar de los esfuerzos realizados para conseguir el reconocimiento social, los profesionales de enfermería continúan bajo el desconocimiento de la población acerca de sus funciones. Tal situación influye en la satisfacción que percibe el profesional en cuanto a la labor que ejerce y por tanto determina la calidad de cuidados que proporciona.

**Tabla N° 10**

Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: *Satisfacción Laboral; Capacitación profesional*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
19. ¿La institución le brinda la oportunidad de asistir a eventos como conferencias, jornadas, entre otros, permitiendo enriquecer sus conocimientos?	-	-	3	13,6	1	4,5	14	63,6	4	18,2	22	100
20. ¿Realizan educación continua (talleres de capacitación) dentro de la institución para actualizar al personal en cuanto al cuidado del niño enfermo?	-	-	2	9,1	4	18,2	9	40,9	7	31,8	22	100
Promedio	-	-	2,5	11,3	2,5	11,3	11,5	52,2	5,5	25	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

Con respecto a la educación brindada al profesional de enfermería, el cincuenta y dos con dos décimas (52,2) % refiere que pocas veces la institución vela por la capacitación necesaria del profesional de enfermería. De hecho, el sesenta y tres con seis décimas (63,6) % dice que pocas veces la institución les brinda la oportunidad de

asistir a eventos como conferencias o jornadas para enriquecer sus conocimientos. De igual manera el cuarenta con nueve décimas (40,9) % respondió que pocas veces se realiza educación continua (talleres de capacitación) dentro de la institución para actualizar al personal en cuanto a los cuidados de niño enfermo.

En aras de reforzar dichos resultados, Sánchez y Cuba (2017) señalan que, el proceso de aprendizaje en enfermería debe ser continuo ya que constantemente tienen que adaptarse a los cambios tecnológicos y conocer acerca de las nuevas enfermedades y tratamientos implementados. Por esto, la formación continua de posgrado es una manera estratégica que se debe asumir como una herramienta práctica y útil para asumir los cambios que se experimentan. No obstante, es la institución de salud empleadora quien debe velar por la capacitación del profesional, puesto que esto permitirá mejorar la calidad del servicio brindado al individuo, siendo este en enfermería el cuidado humano.

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

**Tabla N° 11**

Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: *Satisfacción Laboral; Remuneración*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
21. ¿Siente que el pago recibido por su servicio proporciona el valor que merece su trabajo?	-	-	-	-	-	-	4	18,2	18	81,8	22	100
22. ¿Observa que su profesión en virtud de sus funciones, es bien remunerada y satisface sus necesidades básicas?	-	-	-	-	1	4,5	3	13,6	18	81,8	22	100
23. ¿Se siente satisfecha (o) con el salario que recibe por su trabajo?	-	-	-	-	-	-	2	9,1	20	90,9	22	100
Promedio	-	-	-	-	0,3	1,5	3	13,6	18,6	84,8	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

De acuerdo a la remuneración, el ochenta y cuatro con ocho décimas (84,8) % concuerda con que nunca sienten que este sea acorde a las labores que realiza, de hecho, el ochenta y uno con ocho décimas (81,8) % nunca sienten que el pago de recibido por su servicio proporcione el valor que merece su trabajo, asimismo el ochenta y uno con ocho décimas (81,8) % dice que nunca observan que su profesión en virtud de sus funciones sea bien remunerada y satisfaga sus necesidades básicas. De igual modo, el noventa con nueve décimas (90,9) % refieren que nunca se sienten satisfechas con el salario que reciben por su trabajo.

Por tal razón, es relevante citar a Castro, Villacorta y Caja (2017) quienes se refieren a la remuneración como el pago en dinero que se le proporciona a un trabajador por las labores que desempeña. Por lo tanto puede considerarse como la recompensa que se adquiere por el trabajo realizado. Dicha acotación permite resaltar su relevancia, en tanto que esta sea acorde tanto al número de horas como a la complejidad del trabajo que labora y esta situación en enfermería repercute en el grado de motivación que este sienta al momento de llevar a cabo su trabajo.

**Tabla N° 12**

Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: *Satisfacción Laboral; Disponibilidad de recursos necesarios*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
24. ¿En su área laboral, cuenta con el material y equipo necesarios para proporcionar cuidados de calidad?	-	-	1	4,5	-	-	12	54,5	9	40,9	22	100
25. ¿Siente que el brindar cuidados de calidad se ve afectado por el déficit de recursos humanos?	11	50	9	40,9	-	-	2	9,1	-	-	22	100
Promedio	5,5	25	5	22,7	-	-	7	31,8	4,5	20,4	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

Resulta necesario exaltar la importancia de los recursos ya sean materiales o humanos para llevar a cabo de manera adecuada las actividades relacionadas con el cuidado. En relación a ello, el cincuenta y cuatro con cinco décimas (54,5) % de las enfermeras dijo que pocas veces cuenta con el material y equipo necesarios para brindar cuidados de calidad. Por otro lado, el cincuenta (50) % sienten que siempre se ve afectado el brindar cuidados de calidad debido al déficit de recursos humanos. Por lo tanto, los recursos materiales así como humanos son necesarios para brindar una atención oportuna y eficiente en salud.

Al comparar estas evidencias, Arredondo, de la Cuesta, Benjumea y Ávila (2013) resaltan la importancia del aspecto material en enfermería es más, afirman que sin él no podrían cuidar o por lo menos no lo harían de la manera correcta puesto que son múltiples los instrumentos usados y transformados para satisfacer las necesidades de cuidado, agilizando de esta manera las intervenciones para cubrir a cabalidad la demanda de pacientes. Sin embargo, el recurso humano es el más importante ya que

aporta sus habilidades y conocimientos en la consecución de los cuidados de enfermería.

**Tabla N° 13**

Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: *Compromiso Laboral; Iniciativa e independencia en la toma de decisiones*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
26. ¿En situaciones de emergencia toma la iniciativa para realizar los procedimientos necesarios?	3	13,6	13	59,1	5	22,7	1	4,5	-	-	22	100
27. ¿Le permiten tomar decisiones que considera pertinentes para aumentar el bienestar del niño?	2	9,1	7	31,8	9	40,9	4	18,2	-	-	22	100
28. ¿Puede expresar lo que piensa con relación a los cuidados brindados a los niños?	9	40,9	4	18,2	8	36,4	1	4,5	-	-	22	100
29. ¿Las intervenciones realizadas durante su turno de trabajo solo se enfocan en la administración de medicamentos y en cumplir las órdenes del médico?	8	36,4	10	45,5	4	18,2	-	-	-	-	22	100
Promedio	5,5	25	8,5	38,6	6,5	29,5	1,5	6,8	-	-	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

Una de las principales características de la autonomía en enfermería es la iniciativa e independencia en la toma de decisiones, siendo esta muy importante en la satisfacción que siente la enfermera durante la consecución de los cuidados, los resultados revelan que el treinta y ocho con seis décimas (38,6) % frecuentemente son independientes durante el ejercicio de su profesión. De acuerdo a si toman la iniciativa en situaciones de emergencia para realizar los procedimientos el cincuenta y nueve con una décima (59,1) % dijo que frecuentemente lo hace. Por su parte, el cuarenta con nueve décimas

(40,9) % señala que de vez en cuando le permiten tomar las decisiones que considera pertinentes para aumentar el bienestar del niño, mientras que el treinta y uno con ocho décimas respondió que frecuentemente. Asimismo, el cuarenta con nueve décimas (40,9) % dijo que siempre puede expresar a otros profesionales lo que piensa con respecto a los cuidados proporcionados a los niños.

Ahora bien, llama la atención que el cuarenta y cinco con cinco décimas (45,5) % y el treinta y seis con cuatro décimas (36,4) % respondieran que frecuentemente y siempre respectivamente señalando que las intervenciones realizadas en su turno de trabajo se enfocan solo en la administración de medicamentos y en cumplir las órdenes del médico

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, Guerrero y Cid (2015) dicen que, la adquisición de la autonomía no concierne solo a la aplicación de técnicas específicas sin la supervisión de otro profesional, sino que además hace referencia a la toma de decisiones, libertad de acción y aplicación de criterios propios relacionados con el cuidado.

**Tabla N° 14**

Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: *Compromiso Laboral; Relación Médico-Enfermera*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
30. ¿Mantiene una relación de confianza y mutuo respeto con el personal médico?	14	63,6	6	27,3	1	4,5	1	4,5	-	-	22	100
31. ¿El personal médico reconoce su trabajo como aporte que facilita el bienestar del niño?	3	13,6	9	40,9	8	36,4	2	9,1	-	-	22	100
32. ¿Trabaja de manera conjunta con el médico en las diferentes intervenciones favoreciendo el óptimo estado de salud de los niños(as) hospitalizados?	11	50	8	36,4	2	9,1	1	4,5	-	-	22	100
Promedio	9,3	42,4	7,6	34,8	3,6	16,6	1,3	6	-	-	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

Es importante que se mantenga una buena relación con el médico ya que estos en conjunto con la enfermera y el resto del personal de salud son los encargados de velar por el bienestar de los pacientes. Los resultados demuestran que un cuarenta y dos con cuatro décimas (42,4) % de las enfermeras siempre tienen una buena relación con el médico. Del mismo modo, el sesenta y tres con seis décimas (63,6) % respondió que siempre mantiene una relación de confianza y mutuo respeto con el médico, el cuarenta con nueve décimas (40,9) % también refiere que frecuentemente el médico reconoce su trabajo como aporte que facilita el bienestar del usuario, así como cincuenta (50) % señalan que siempre trabajan de manera conjunta en las diferentes intervenciones para favorecer el óptimo estado de salud de los niños hospitalizados.

En pro de reforzar los resultados obtenidos, Maldonado (2018) dice la comunicación entre el médico y la enfermera se convierte en un proceso dinámico que contribuye en la correcta toma de decisiones relacionadas con el bienestar del paciente. Resulta evidente que, la relación que se establece con el médico tiene gran relevancia en cuanto al ejercicio autónomo de la profesión puesto que, si dicha relación se basa en el mutuo respeto, la enfermera se sentirá segura para intervenir en los cuidados que proporciona al individuo, mejorando así la calidad de atención y la capacidad resolutoria de situaciones que amenazan el estado de salud de las personas.

**Tabla N° 15**

Factores Institucionales que influyen en la autonomía profesional: *Compromiso Laboral; Relación Enfermera-Paciente*

Ítems	Alternativas de respuestas											
	S	%	F	%	DVC	%	PV	%	N	%	Fa	%
33. ¿Realiza actividades que fomentan la comunicación con los niños (as) hospitalizados y sus familiares?	10	45,5	4	18,2	4	18,2	3	13,6	1	4,5	22	100
34. ¿Proporciona información acerca del estado de salud explicando de manera clara al niño (a) y su familiar cuando se le solicita?	7	31,8	9	40,9	2	9,1	4	18,2	-	-	22	100
35. ¿Aplica estrategias que le permiten establecer una relación terapéutica con los niños (as) hospitalizados?	9	40,9	5	22,7	4	18,2	3	13,6	1	4,5	22	100
Promedio	8,6	39,4	6	27,2	3,3	15,1	3,3	15,1	0,6	3	22	100

Nota: S: Siempre; F: Frecuentemente; DVC: De vez en cuando; PV: Pocas Veces; N: Nunca

La relación enfermera – paciente adquiere importancia en el sentido que se puede generar un ambiente de confianza que permita la expresión de síntomas y sentimientos por parte del paciente facilitando de esta manera el análisis de las respuestas humanas, con respecto a este indicador el treinta y nueve con cuatro décimas (39,4) % refiere que siempre la relación con los pacientes es buena. Asimismo, el cuarenta y cinco con cinco décimas (45,5) % dijo que siempre realizan actividades que fomentan la comunicación con los niños hospitalizados y sus familiares.

Igualmente el cuarenta con nueve décimas (40,9) % señala que frecuentemente proporciona información acerca del estado de salud explicando de manera clara al niño y su familiar, y el cuarenta con nueve décimas (40,9) % refiere que siempre aplica estrategias que le permiten establecer una relación terapéutica con los pacientes hospitalizados.

Por tal motivo, Ramírez y Müggenburg (2015), dicen que para que se obtenga una relación eficiente, objetiva y armónica el profesional de enfermería debe conocer diversas estrategias, entre ellas la comunicación clara y comprensiva. Igualmente, la relación que enfermería entabla con el paciente es uno de los elementos más resaltantes en su ejercicio profesional autónomo, ya que esta relación no solo le permite aliviar el sufrimiento del paciente, sino que además le permite educar al individuo en cuanto al tratamiento, terapia y rehabilitación necesaria para recuperar su salud y sobre los hábitos de vida que resultan saludables para mantenerla.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RESCOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

Una vez realizado el análisis cuantitativo y cualitativo de cada uno de los indicadores estudiados para determinar los factores que influyen en la autonomía profesional de las enfermeras (os) de hospitalización pediátrica del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), se llegó a las siguientes conclusiones:

En relación a las características sociodemográficas de las enfermeras se encontró predominio entre las edades de 26 a 30 años y mayores de 40 años con una totalidad de población del género femenino; con respecto al nivel académico predominan las licenciadas y en los años de servicio se evidenció un porcentaje similar entre las opciones de 1 a 5 años y de 6 a 10 años.

Referente a los factores personales en el indicador vocación la mayoría refiere que Siempre habían estado inclinadas hacia su profesión, igualmente se evidenció que un gran porcentaje dice que siempre están motivadas a seguir con su trabajo. En lo que respecta al autoconcepto, la mayor parte señaló que siempre se consideran como personas aptas para brindar cuidados de calidad.

En cuanto a los factores profesionales, en lo relacionado al autoconcepto profesional, se observó que un porcentaje superior de las enfermeras dicen que frecuentemente realizan los cuidados de manera adecuada, aunque es resaltante el hecho de que la

mayoría de las enfermeras refieren que siempre y frecuentemente sienten que como profesionales solo deben cumplir las actividades que indica el médico. Consideran también, que los familiares de los niños de vez en cuando deben cumplir con actividades relacionadas con el cuidado. Por su parte, en relación a la carga laboral, la mayor parte de las enfermeras refieren que siempre la carga de trabajo es mayor.

De igual manera, un gran número de las enfermeras refieren que pocas veces y nunca reciben reconocimiento laboral ya sea por parte de sus jefes o compañeros. También dicen que, pocas veces reciben dicho reconocimiento por parte de la sociedad, por tanto se evidencia un déficit en el valor social de la profesión.

De acuerdo a los factores institucionales, gran porcentaje de las enfermeras dice que pocas veces la institución vela por la capacitación profesional continua de enfermería, asimismo, el mayor porcentaje de las enfermeras encuestadas refieren que nunca se sienten satisfechas con la remuneración que reciben por su trabajo. De igual manera, predomina el hecho de que la mayoría de las enfermeras dicen que pocas veces y nunca cuentan con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo y refieren que el déficit de recursos humanos siempre afecta la calidad de cuidados que se brindan.

Igualmente, se constató en mayor proporción, que frecuentemente estas tienen la iniciativa e independencia en la toma de decisiones; la mayor parte además dice que las relaciones que se establecen con el médico siempre son buenas, al igual que, señalan que siempre mantienen una buena relación con el paciente.

## **Recomendaciones**

Incentivar a los supervisores, jefes de enfermería que laboran en el Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), a llevar a cabo en mayor proporción talleres y concentraciones de enseñanza pidiendo la asistencia de los profesionales para fomentar la continuidad de los estudios profesionales. Igualmente motivar al personal a través de incentivos económicos y personales de manera que se mantenga la calidad en los cuidados así como tratar de procurar que cuenten con el material que necesitan para el ejercicio de su profesión.

Motivar a los profesionales de enfermería que laboran en el IAHULA, a que ejerzan su profesión de manera autónoma evitando delegar funciones relacionadas con el cuidado a los familiares de sus pacientes, puesto que esto contribuye con la percepción social que se tiene acerca de su profesión. Asimismo, emplear el juicio clínico aplicando el conocimiento teórico para tomar las decisiones más acordes a la satisfacción de las necesidades de sus pacientes.

Permitir que las instituciones educativas y sanitarias conozcan los resultados de dicha investigación de manera que se fomenten actividades que contribuyan a incrementar la motivación así como el desempeño laboral durante los turnos de trabajo.

Continuar realizando investigaciones relacionadas al nivel de autonomía que perciben las enfermeras durante su trabajo, pues resulta relevante que estas trabajen dentro de un ambiente laboral ameno, seguro, y con los materiales necesarios para poder brindar cuidados de calidad, de manera que contribuyan en la pronta recuperación de los pacientes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón C. Y. M. y Astuñaque, G. V. J. (2018). “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa-2017 (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Disponible en:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 2019, Noviembre 12].
- Alcántara, M. G., y Rivas, S. E. (2015). Factores motivacionales intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de Enfermería. *Revista Médica Electrónica Portales médicos.com* [Revista en línea], 10 (11):1-11. Disponible en:  
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/satisfaccion-laboral-enfermeria/> [Consulta: 2019, Noviembre 12].
- Alligood, M., R. y Tomey, A., M. (2011). *Modelos y Teoría en Enfermería* (Séptima edición). Barcelona, España: Elsevier España, S.L.
- Aquino, V., García, C., & Ruvira, C. (2015). Enfermería: ¿Déficit de identidad? ¿Crisis entre reflexión-acción. *Revista Uruguaya de Enfermería* [Revista en línea], 7(2). Disponible en: <http://rue.fenf.edu.uy/rue/index.php/rue/article/view/66> [Consulta: 2020, Febrero 15].
- Arredondo, G. C. P., Cuesta, B. M. D., y Ávila, O. J. A. (2013). El Mundo material para los Cuidados de Enfermería. *Index de Enfermería* [Revista en línea], 22(1-2), 65-69. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962013000100014](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100014) [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Benhumea, J. I. (2013). Factores que Influyen en la Formación del Autoconcepto Profesional, en Enfermeras que Laboran en el Hospital General, Ixtapan de la Sal, ISEM (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Estado De México, México. Disponible en:  
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58148/TESIS\\_%20AUTOCOCNCEPTO%20DE%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58148/TESIS_%20AUTOCOCNCEPTO%20DE%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Cabal, V., y Guarnizo, M. (2012). Enfermería como disciplina [Revista en línea]. *Revista Colombiana de Enfermería* 6 (6): 73-81. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4036648.pdf> [Consulta: 2019 Noviembre 15]

- Cantó, H. Á. (2017). Imagen social e identidad profesional de la enfermería. Cuestiones de género (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680310/canto\\_hernando\\_angelatfg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680310/canto_hernando_angelatfg.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Castro, S. C., Villacorta, L. N. y Caja, T. T. (2017). Remuneración y calidad de servicio en el hospital regional de Pucallpa, 2016 (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Ucayali, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3551/000003202T.pdf?sequence=3&isAllowed=y> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Cepeda, C., Salguero, O. I., y Sánchez, G. Y. (2015). El reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de la empresa TNM LIMITED (Tesis de postgrado). Universidad Piloto de Colombia, Colombia. Disponible en: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3045/00002472.pdf?sequence=1> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Novena edición). México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2015). Definición de Enfermería [Página web en línea]. Disponible en: <http://www.icn.ch/es/abouticn/icn-definition-of-nursing/> [Consulta: 2019, Julio 28].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009, Febrero 19). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908 (Extraordinario), Febrero 15, 2009.
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos. *Revista Ciencias de la Educación* [Revista en línea] 19 (33). Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf> [Consulta: 2019, Julio 30].
- Cristancho, L. Lizarazo, C. y Pérez, M. (2016) Factores de Motivación extrínseca presentes en el ausentismo laboral de los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad Quirúrgica del Hospital Universitario de Caracas en el cuarto trimestre del 2015 (Tesis de Licenciatura). Universidad Central de Venezuela, Caracas. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/bitstream/123456789/17946/1/Tesis%20EE2016%20C868.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 12].

- Díaz, M. C. y Meléndez, M.I.C. (2017). Imaginario colectivo de la profesión de enfermería. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"* [Revista en línea], 2 (3). Disponible en:  
[https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/100&ved=2ahUK EwjN\\_6L8zujnAhVPm-AKHSGmANEQFjAAegQIBhAC&usg=AOvVaw0885qXAd54cRMjKVEFYMkC](https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/100&ved=2ahUK EwjN_6L8zujnAhVPm-AKHSGmANEQFjAAegQIBhAC&usg=AOvVaw0885qXAd54cRMjKVEFYMkC) [Consulta: 2020, Febrero 15].
- Encinas, P. L. (2016). La imagen social de la enfermería. Revisión narrativa (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en:  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/675302/encinas\\_prieto\\_lauratfg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/675302/encinas_prieto_lauratfg.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Fidias, A. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (6ta edición). Venezuela: Episteme.
- García, G. S. (2015). Imagen social de la Enfermería [Documento en línea]. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11892/TFG-H262.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 2019, Julio 28].
- García, J. A. B. (2018). La Comunicación Médico-Enfermera. Implicaciones para el paciente, barreras y estrategias de mejora (Tesis de Licenciatura). Universitat de les Illes Balears, España. Disponible en:  
[http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/4265/Garcia\\_Jimenez\\_Ana\\_Belen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/4265/Garcia_Jimenez_Ana_Belen.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- González, A. M. H. (2018). Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en enfermeras servicios de medicina (Tesis de postgrado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Perú. Disponible en:  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2506/SEG.ESPEC.\\_GONZALES%20AGUIRRE%20MAR%20c3%8da%20HILDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2506/SEG.ESPEC._GONZALES%20AGUIRRE%20MAR%20c3%8da%20HILDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- González, S. B. D. (2017). Autonomía laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General Isidro Ayora (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Disponible en:  
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18609/1/Tesis%20-%20Autonom%20c3%ada%20laboral%20de%20los%20profesionales%20de%20enfermer%20c3%ada%20del%20Hospital%20General%20Isidro%20Ayora.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 12].
- Guerrero-Núñez, S. R., y Cid-Henríquez, P. (2015). Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. *Aquichan* [Revista en línea], 15(1), 5. Disponible en:

- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5083093.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Hernández, O. R. E. (2018). La Praxis de Enfermería: Una Vocación con Sentido Axiológico y Humanista. *Revista Científica* [Revista en línea], 3(9), 348-361. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011946.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Hernández-Morquecho, K. G. (2016). Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social* [Revista en línea], 24(3), 217-222. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim163k.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición). México: McGraw Hill Interamericana.
- Hine-Sanabria, A., Mendoza-Monsalve, A., Rojas, L. Z., y Roa-Díaz, Z. M. (2018). Conocimiento e investigación sobre la autonomía profesional en enfermería. Revisión narrativa. *Enfermería universitaria* [Revista en línea], 15(2), 212-221. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n2/2395-8421-eu-15-02-212.pdf> [Consulta: 2019 Noviembre 15].
- Hoffman, C., Marchi, J., Comoretto, E. y Moura, L.G. (2018). Relaciones entre el autoconcepto profesional y productivismo en el contexto de postgrado. *Psicología & Sociedad* [Revista en línea], 30: pp 42-48. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v30/1807-0310-psoc-30-e167961.pdf> [Consulta: 2020, Febrero 15].
- Joglar, L. N. (2014). Motivación y reconocimiento (Tesis de Maestría). Universidad Panamericana, México. Disponible en: <http://scripta.up.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2846/150358.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Landeros-Olvera, E., del Rosario Amador-Gómez, M., y Pérez-Marín, M. (2018). Enfermería: De la Ocupación a la Profesión, de la Profesión a la Ciencia. *Revista Salud y Administración* [Revista en línea], 5(14), 35-42. Disponible en: <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/22/18> [Consulta: 2019 Noviembre 15].
- Ley del Ejercicio Profesional de la Enfermería (2005, Septiembre 1). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.263 (Extraordinario), Julio 26, 2005.

- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Decreto No 8.938) (2012, mayo 7). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.076 (Extraordinario), Abril 30, 2012.
- Lopera, B. M. A., Forero, P. C., Paiva, D. L. E., y Cuartas, V. M. (2016). El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. *Revista Cuidarte* [Revista en línea], 7(2), 1262-1270. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v7n2/v7n2a03.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- López, M. I., González, G. C., San Pedro, V. B. y San Pedro, V. I. C. (2016). Del autoconcepto General al Autoconcepto Artístico (Revisión teórica). *Magister* [Revista en línea], 28: pp. 42-49. Disponible en: <http://www.redined.educacion.es/xmlui/bitstream/handle/11162/145808/2016%2C%20Vol.%2028%2C%20N%C3%BAmero%201-p.%2042-49.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 2020, Febrero 15].
- Maldonado, G. M. L. (2018). Comunicación médico-enfermera” basado en el modelo de atención centrado en el paciente: análisis de concepto (Tesis Doctoral) Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/64695/3/60450415.2018.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Marsollier, R. G. y Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo* [Revista en línea]. Disponible en: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/69529/CONICET\\_Digital\\_Nro.a7567773-2e74-4451-bea9-756ffac2b252\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/69529/CONICET_Digital_Nro.a7567773-2e74-4451-bea9-756ffac2b252_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [Consulta: 2020, Febrero 15].
- Martínez, R. H. (2012). *Metodología de la Investigación, con enfoque en competencias*. México: Cengage Learning
- Montalvo, L. M. S. (2017). Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red-DISA Lima Sur, 2014 (Tesis de Maestría). Universidad privada Norbert Wiener, Perú. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/723/MAESTRO-%20Montalvo%20Luna%20Mery%20Soledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Montoya, L. D. M., Pinilla, S. V. E., y Dussán, L. C. (2018). Caracterización del autoconcepto en una muestra de estudiantes universitarios de algunos programas de pregrado de la ciudad de Manizales. *Psicogente* [Revista en línea], 21(39), 162-

182. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n39/0124-0137-psico-21-39-00162.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Morán, L., Quezada, Y., García, A., González, P., Godínez, S., y Aguilera, M. (2016). Resolver problemas y tomar decisiones, esencia de práctica reflexiva en enfermería. *Análisis de la literatura. Enfermería universitaria* [Revista en línea], 13(1), 47-54. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1665706316000026?token=4425FC0F41FF29A8DB7973E6E02D408413A9A1E6EEEFECBD9F594E2A74B05C860468D0C963A0483C598EBA4811880325> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Nava, G. M. G. (2012). Profesionalización, vocación y ética de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica* [Revista en línea], 11(2), 62. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122a.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Navea, E., Navea, A., López, G., y Cárdenas, B. (2017). Nivel conocimiento sobre la prescripción profesional de cuidados de enfermería: Propuesta de un programa educativo. *Investigación Clínica* [Revista en línea], 58(1), 422-426. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3729/372951388011.pdf> [Consulta: 2019, Julio 28].
- Organización Panamericana de la Salud. Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas [Documento en Línea]. Washington, D.C.: OPS; 2019. Disponible en: [http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/50956/9789275320723\\_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/50956/9789275320723_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y) [Consulta: 2019 Noviembre 15]
- Ramírez, P., y Müggenburg, C. (2015). Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. *Enfermería universitaria* [Revista en línea], 12(3), 134-143. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v12n3/1665-7063-eu-12-03-00134.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Rosales-Jaramillo, G. L., Rodal-Genovez, A. Y., Chumbi-Toledo, V. T., y Buñay-Andrade, R. M. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare* [Revista en línea], 21(3), 1-24. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Saltos, R. M., Pérez, C. C. N., Suárez, M. R. y Linares, G. S. M. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería* [Revista en línea], 34(2). Disponible en:

- <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Sánchez, E. M. Z. (2017). Significado de la teoría y práctica de cuidado desde la perspectiva del profesional de enfermería [Documento en línea]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4366/msanchez.pdf?sequence=1> [Consulta: 2019 Noviembre 15].
- Sánchez, G. F., y Cuba, L. M. (2017). Formación continuada del licenciado en enfermería para brindar práctica segura. *Enfermería 2017*. Disponible en: <http://www.enfermeria2017.sld.cu/index.php/enfermeria/2017/paper/view/377/52> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Shamian, J. (2014). El papel de la enfermería en la atención sanitaria. *Revista Brasileira de Enfermagem* [Revista en línea], 67 (6): 871-872. Disponible en: [http://www.scielo.br/pdf/reben/v67n6/es\\_0034-7167-reben-67-06-0867.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reben/v67n6/es_0034-7167-reben-67-06-0867.pdf) [Consulta: 2019, Julio 28]
- Triana, R. M. C. (2017). La empatía en la relación enfermera-paciente. *Avances en Enfermería* [Revista en línea], 35(2), 121-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v35n2/0121-4500-aven-35-02-00121.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 13].
- Triviño-Vargas, P., y Barría, R. M. (2016). Nivel de autonomía de enfermeras en la práctica pediátrica. Una experiencia chilena. *Enfermería universitaria* [Revista en línea], 13(4), 216-225. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n4/2395-8421-eu-13-04-00216.pdf> [Consulta: 2019, Noviembre 12].
- Visbal, A., Otero, I. J., y Barrios, O. I. (2008). Metodología de la Investigación para las ciencias de la salud [Libro en línea]. La Habana: Editorial de Ciencias Médicas. Disponible en: <http://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.pdf> [Consulta: 2019, Julio 28].
- Vítolo, F. (2012). Relación médico-enfermera. Esencial para la seguridad de los pacientes. *Biblioteca Virtual Noble, Noble Seguros* [Artículo en línea] Disponible en: [http://www.nobleseguros.com/src/img\\_up/27072012.0.pdf](http://www.nobleseguros.com/src/img_up/27072012.0.pdf) [Consulta: 2019, Noviembre 13].

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

**ANEXOS**

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA



Mérida, 2020

**Estimada Enfermera (o).**

Usted ha sido seleccionada (o) para llenar el presente cuestionario, que tiene como propósito principal recolectar datos relevantes que suministren de manera clara y detallada, información que conlleve a determinar qué factores influyen en la autonomía profesional de las enfermeras (os); el cual servirá para sustentar el estudio que se está desarrollando como requisito para obtener el título de Licenciado (a) en Enfermería de la Universidad de Los Andes.

Cabe resaltar, que dicha información se presentará de forma anónima, asegurando así la confidencialidad de los datos suministrados por usted. Igualmente, los resultados de esta investigación permitirán mejorar la práctica de enfermería, en la medida en que se solventen las situaciones diagnosticadas. Es por ello que, requiero de su valiosa cooperación respondiendo con la mayor sinceridad posible a las preguntas que integran el presente instrumento.

Agradeciendo la atención prestada.

Atentamente.

La investigadora: María Alejandra Flores Gómez  
No. De Contacto: 0416-136.05.34

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Mediante este documento manifiesto que he sido informado/a sobre los beneficios que podría suponer la información recolectada a través del instrumento suministrado, para cubrir el objetivo del trabajo de investigación: **Factores que influyen en la Autonomía Profesional de las Enfermeras (os) del piso 7 del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAULA), Mérida 2020.** He sido informado/a de que los datos aportados sólo serán utilizados con fines académicos y asistenciales. He sido también, informado/a de que mis datos personales serán protegidos y que tengo derecho a rechazar participar en el mismo, o abandonar el llenado del instrumento si ese es mi deseo.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a que esta encuesta sea aplicada y utilizada para cubrir el objetivo especificado en el trabajo de grado.

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

**CUESTIONARIO**

**Instrucciones**

El cuestionario está estructurado en dos partes. La primera permite identificar las características sociodemográficas del profesional de enfermería y la segunda se fundamenta en enunciados sobre la autonomía del profesional de enfermería.

Por favor, marque con una equis (X) según su situación personal.

**PARTE I**

**Características Sociodemográficas**

1. Edad:

- Menor de 25 años \_\_\_\_\_
- Entre 26-30 años \_\_\_\_\_
- Entre 31-35 años \_\_\_\_\_
- Entre 36-40 años \_\_\_\_\_
- Mayor de 40 años \_\_\_\_\_

2. Género:

- Femenino \_\_\_\_\_
- Masculino \_\_\_\_\_

3. Nivel académico

- Auxiliar \_\_\_\_\_
- Técnico Superior \_\_\_\_\_
- Licenciada (o) \_\_\_\_\_
- Especialidad \_\_\_\_\_
- Magister (Maestría) \_\_\_\_\_
- Doctorado \_\_\_\_\_

4. Años de servicio:

- Menos de 1 año \_\_\_\_\_
- Entre 1-5 años \_\_\_\_\_
- Entre 6-10 años \_\_\_\_\_
- Entre 11-15 años \_\_\_\_\_
- Entre 16-20 años \_\_\_\_\_
- Más de 20 años \_\_\_\_\_

Anexo A (cont.)

## PARTE II

### Autonomía Profesional en Enfermería

Los enunciados que se señalan a continuación están relacionados con diversas situaciones que podría enfrentar el profesional de enfermería durante su ejercicio profesional y cómo estos pudieran limitar de alguna u otra manera su grado de autonomía.

Por favor, responda con una equis (X) la respuesta que considere más acorde a su condición dependiendo de la siguiente escala:

Siempre (S); Frecuentemente (F); De vez en cuando (DVC); Pocas veces (PV); Nunca (N)

<i>Factores Personales</i>					
Enunciado	S	F	DVC	PV	N
5. ¿Siente la necesidad de ayudar a las personas cuando están enfermas?					
6. ¿Considera que Enfermería es la Profesión que quería en su proyecto de vida?					
7. ¿Te impulsas a actualizarte constantemente para proporcionar cuidados de calidad?					
8. ¿Se motiva a brindar cuidados enfermeros de calidad?					
9. ¿Siente que tiene las habilidades y destrezas para tomar decisiones en cuanto al cuidado del niño enfermo?					
10. ¿Considera que es una persona con conocimientos y aptitudes que favorecen la mejora en salud del niño hospitalizado?					

<i>Factores Profesionales</i>					
Enunciado	S	F	DVC	PV	N
11. ¿Siente que como profesional de enfermería debe cumplir solo las actividades que indica el médico?					
12. ¿Considera que los familiares del niño (a) enfermo deben cumplir con algunas actividades del cuidado (baño, cuantificación de la orina, entre otros)?					
13. ¿Considera que la cantidad de pacientes que atiende, afecta la efectividad de los cuidados brindados?					
14. ¿En su jornada laboral, observa que la carga de trabajo es mayor a la esperada?					
15. ¿Recibe reconocimiento por mérito de parte de la gerencia cuando cumple sus funciones a cabalidad?					
16. ¿Comparte con sus compañeros de trabajo reconocimiento mutuo que conlleva a la excelencia de sus funciones?					
17. ¿Considera que los familiares de los niños hospitalizados perciben a la enfermería como una profesión de importancia dentro del proceso salud-enfermedad?					
18. ¿La sociedad valora la carrera de enfermería como una profesión que merece respeto?					

Anexo A (cont.)

<b>Factores Institucionales</b>					
Enunciado	S	F	DVC	PV	N
19. ¿La institución le brinda la oportunidad de asistir a eventos como conferencias, jornadas, entre otros, permitiendo enriquecer sus conocimientos?					
20. ¿Realizan educación continua (talleres de capacitación) dentro de la institución para actualizar al personal en cuanto al cuidado del niño enfermo?					
21. ¿Siente que el pago recibido por su servicio proporciona el valor que merece su trabajo?					
22. ¿Observa que su profesión en virtud de sus funciones, es bien remunerada y satisface sus necesidades básicas?					
23. ¿Se siente satisfecha (o) con el salario que recibe por su trabajo?					
24. ¿En su área laboral, cuenta con el material y equipo necesarios para proporcionar cuidados de calidad?					
25. ¿Siente que el brindar cuidados de calidad se ve afectado por el déficit de recursos humanos?					
26. ¿En situaciones de emergencia toma la iniciativa para realizar los procedimientos necesarios?					
27. ¿Le permiten tomar decisiones que considera pertinentes para aumentar el bienestar del niño?					
28. ¿Puede expresar lo que piensa con relación a los cuidados brindados a los niños?					
29. ¿Las intervenciones realizadas durante su turno de trabajo solo se enfocan en la administración de medicamentos y en cumplir las órdenes del médico?					
30. ¿Mantiene una relación de confianza y mutuo respeto con el personal médico.					
31. ¿El personal médico reconoce su trabajo como aporte que facilita el bienestar del niño?					
32. ¿Trabaja de manera conjunta con el médico en las diferentes intervenciones favoreciendo el óptimo estado de salud de los niños(as) hospitalizados?					
33. ¿Realiza actividades que fomentan la comunicación con los niños (as) hospitalizados y sus familiares?					
34. ¿Proporciona información acerca del estado de salud explicando de manera clara al niño (a) y su familiar cuando se le solicita?					
35. ¿Aplica estrategias que le permiten establecer una relación terapéutica con los niños (as) hospitalizados?					

Si considera que existe otro(s) elemento(s) que influye en la autonomía del profesional de enfermería, méncionelo:

---



---



---

*Gracias por su colaboración*

**ANEXO B**  
**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO.**

Items	Validación				Observaciones
	A	B	C	D	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8		X			Se motiva a dar cuidados enfermero de calidad
9					
10					
11					
12					13) En su jornada laboral observa que las
13		X			coger trabajo en mayor la capacidad
14					
15					
16					Le satisface saber que su trabajo es
17					valorado positivamente por su jefe
18					Las personas de su entorno ...
19					La sociedad ...
20					
21					
22					
23					
24			X		
25					
26					
27			X		
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35			X		

Lector: A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nombres y Apellidos: Henry A. Valente Maldonado  
 Cédula de Identidad: 17094926 Profesión: Profesor ULA de Enfermería  
 Lugar de Trabajo: Esc. de Enfermería ULA Cargo que Desempeña: \_\_\_\_\_  
 Firma: [Firma] Fecha: 10/12/2019

Anexo B (cont.)

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación cualitativa

www.bdigital.ula.ve

Observaciones

En el instrumento

Recomiendo utilizar un término unívoco en todo el instrumento cuando nombra al receptor del cuidado (usuario - niño - paciente)

---



---



---



---



---

Anexo B (cont.)

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO.**

Items	Validación				Observaciones
	A	B	C	D	
1	✓				
2		X			
3	✓				
4		X			
5	✓				
6	✓				
7	✓				
8		X			
9	✓				
10	✓				
11	✓				
12	✓				
13	✓				
14		X			
15	✓				
16	✓				
17		X			
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22		X			
23	✓				
24	✓				
25	✓				
26	✓				
27	✓				
28	✓				
29	✓				
30		X			
31	✓				
32	✓				
33	✓				
34	✓				
35	✓				

Lectura: A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nombres y Apellidos: Gerardo Peña Quintana  
 Cédula de Identidad: 10718673 Profesión: Ledo. en Enfermería  
 Lugar de Trabajo: ULA Cargo que Desempeña: Docente tiempo completo  
 Firma: [Firma] Fecha: 10/12/2019



Anexo B (cont.)

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

www.bolbita.com  
 Apresiasi cualitativa: *Considero que el instrumento presentado reúne todos los requisitos requeridos en función de la variable de estudio sus indicadores por Dimensión.*

Observaciones  
 En el instrumento

*- se realizaron algunas sugerencias pero en línea general el presente instrumento reúne las condiciones para ser aplicado, suerte con la investigación*

Anexo B (cont.)

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO.**

Items	Validación				Observaciones
	A	B	C	D	
1					
2					
3					
4					
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			
10	X				
11		X			
12		X			
13		X			
14			X		
15		X			
16		X			
17		X			
18		X			
19	X				
20		X			
21	X				
22		X			
23		X			
24	X				Incluir: se está afectado para proporcionar cuidados de calidad por el déficit de recursos humano
25	X				
26	X				
27	X				
28	X				
29	X				
30	X				
31		X			
32		X			
33		X			
34		X			
35		X			

Lectura: A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nombres y Apellidos: Rosalía Ycatequi  
 Cédula de Identidad: 8048995 Profesión: lic. en Enfermería  
 Lugar de Trabajo: Escuela de Enfermería Cargo que Desempeña: Docente  
 Firma: [Firma] Fecha: 13/12/2019

Anexo B (cont.)

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

www.bdigital.ula.ve  
 Apreciación cualitativa

*Después de sus correcciones, es factible de aplicar, ya que presenta coherencia y pertinencia.*

Observaciones  
 En el instrumento

---

---

---

---

---

---

---

---

**ANEXO C**  
**RESULTADOS DEL ALFA DE CRONBACH**

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	31

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
¿Siente la necesidad de ayudar a las personas cuando están enfermas?	1,00	,000	11
¿Considera que Enfermería es la Profesión que quería en su proyecto de vida?	1,45	,688	11
¿Te impulsas a actualizarte constantemente para proporcionar cuidados de calidad?	1,73	1,191	11
¿Se motiva a brindar cuidados enfermeros de calidad?	1,00	,000	11
¿Siente que tiene las habilidades y destrezas para tomar decisiones en cuanto al cuidado del niño enfermo?	1,27	,467	11
¿Considera que es una persona con conocimientos y aptitudes que favorecen la mejora en salud del niño hospitalizado?	1,00	,000	11
¿Siente que como profesional de enfermería debe cumplir solo las actividades que indica el médico?	4,36	,924	11

Anexo C (cont.)

¿Considera que los familiares del niño (a) enfermo deben cumplir con algunas actividades del cuidado (baño, cuantificación de la orina, entre otros)?	2,09	,701	11
¿Considera que la cantidad de pacientes que atiende, afecta la efectividad de los cuidados brindados?	2,36	,809	11
¿En su jornada laboral, observa que la carga de trabajo es mayor a la esperada?	2,64	1,120	11
¿Recibe reconocimiento por mérito de parte de la gerencia cuando cumple sus funciones a cabalidad?	4,91	,302	11
¿Comparte con sus compañeros de trabajo reconocimiento mutuo que conlleva a la excelencia de sus funciones?	3,45	1,128	11
¿Considera que los familiares de los niños hospitalizados perciben a la enfermería como una profesión de importancia dentro del proceso salud-enfermedad?	3,55	1,036	11
¿La sociedad valora la carrera de enfermería como una profesión que merece respeto?	2,73	,905	11
¿La institución le brinda la oportunidad de asistir a eventos como conferencias, jornadas, entre otros, permitiendo enriquecer sus conocimientos?	3,82	1,471	11
¿Realizan educación continua (talleres de capacitación) dentro de la institución para actualizar al personal en cuanto al cuidado del niño enfermo?	4,18	,751	11
¿Siente que el pago recibido por su servicio proporciona el valor que merece su trabajo?	1,00	,000	11
¿Observa que su profesión en virtud de sus funciones, es bien remunerada y satisface sus necesidades básicas?	1,00	,000	11

Anexo C (cont.)

¿Se siente satisfecha (o) con el salario que recibe por su trabajo?	1,09	,302	11
¿En su área laboral, cuenta con el material y equipo necesarios para proporcionar cuidados de calidad?	2,18	,405	11
¿Siente que el brindar cuidados de calidad se ve afectado por el déficit de recursos humanos?	1,82	1,250	11
¿En situaciones de emergencia toma la iniciativa para realizar los procedimientos necesarios?	2,18	,874	11
¿Le permiten tomar decisiones que considera pertinentes para aumentar el bienestar del niño?	4,00	1,000	11
¿Puede expresar lo que piensa con relación a los cuidados brindados a los niños?	4,27	,905	11
¿Las intervenciones realizadas durante su turno de trabajo solo se enfocan en la administración de medicamentos y en cumplir las órdenes del médico?	4,27	,905	11
¿Mantiene una relación de confianza y mutuo respeto con el personal médico?	2,18	1,168	11
¿El personal médico reconoce su trabajo como aporte que facilita el bienestar del niño?	3,09	1,300	11
¿Trabaja de manera conjunta con el médico en las diferentes intervenciones favoreciendo el óptimo estado de salud de los niños(as) hospitalizados?	1,64	,809	11
¿Realiza actividades que fomentan la comunicación con los niños (as) hospitalizados y sus familiares?	2,18	1,079	11
¿Proporciona información acerca del estado de salud explicando de manera clara al niño (a) y su familiar cuando se le solicita?	2,27	1,272	11
¿Aplica estrategias que le permiten establecer una relación terapéutica con los niños (as) hospitalizados?	1,64	,809	11

**ANEXO D**

**COMUNICACIÓN PARA SOLICITUD DE PERMISO  
HOSPITAL SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ**

ADAM B U I U I N A  
UNIVERSITARIO DE LOS ANDES

Mérida, 18 de Diciembre de 2019

Hospital Sor Juana Inés de La Cruz

Dr. Wilmer Useche  
Jefe de Recursos Humanos  
Presente.-

Reciba un cordial saludo, me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar ante su despacho, la autorización para aplicar un instrumento de investigación a las enfermeras que laboran en el área de Hospitalización pediátrica. Cabe señalar que, dicha autorización se solicita con el objetivo de usar los datos obtenidos en un trabajo de investigación titulado: *Factores que influyen en la autonomía profesional de las enfermeras (os) del piso 7 del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida 2019*, el cual será utilizado para la estructuración del trabajo de grado solicitado como requisito para la obtención del Título de licenciado en enfermería. Igualmente hay que señalar que, los datos proporcionados en el instrumento permitirán determinar la confiabilidad del mismo para su aplicación posterior a otras poblaciones con características similares a la muestra de estudio.

Sin más a que hacer referencia me despido, esperando una grata y satisfactoria respuesta de su parte con la mayor colaboración posible

Atentamente

Investigadora: María Flores  
C.I. 25.643.619

C.c. Licenciada María T. Rivera, Jefe de Enfermería (HSJILC)  
Licenciada Betsabé Benítez, Coordinadora de Enfermería (Servicio de Pediatría,  
HSJILC)

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
Ministerio del Poder Popular Para la Salud  
Gobernación del Estado Mérida  
Corporación de Salud  
Recibido por:  
Fecha: 18/12/19 a las 9:20 am  
Oficina de Recursos Humanos  
Hospital Sor Juana Inés de la Cruz



**ANEXO E**

**COMUNICACIÓN PARA SOLICITUD DE PERMISO  
INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO  
DE LOS ANDES (IAHULA)**

Mérida, 22 de noviembre de 2019

Estimada Licenciada  
Adjunto Docente  
María Eugenia Sánchez

Reciba un cordial saludo, sirva la presente para desear el mayor de los éxitos en el desarrollo de las funciones a su cargo.

La siguiente misiva tiene como finalidad solicitar ante la dirección de enfermería la información necesaria acerca de la cantidad de profesionales de enfermería que laboran en el piso 7 del área de hospitalización (área pediátrica) del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. De igual manera, identificar los profesionales que se encuentran fuera del servicio de forma temporal por vacaciones o permiso laboral independientemente de su razón. Cabe señalar que, dicha información tan importante se solicita con el objetivo de ser utilizada en un trabajo de investigación titulado: *Factores que influyen en la autonomía profesional de las enfermeras (os) del piso 7 del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes, Mérida 2019*, el cual será utilizado para la estructuración del trabajo de grado solicitado como requisito para la obtención del Título de licenciado en enfermería. Por tanto, la información aportada permitirá determinar los profesionales a los cuales se les podrá aplicar la encuesta para estudiar la problemática en cuestión.

Sin más a que hacer referencia me despido, esperando una grata y satisfactoria respuesta de su parte con la mayor colaboración posible.

Investigadora:  
María Flores  
C.I. 25.643.619

  
\_\_\_\_\_

Licenciada

Recibido *Maria Eugenia*  
Adj. Docente