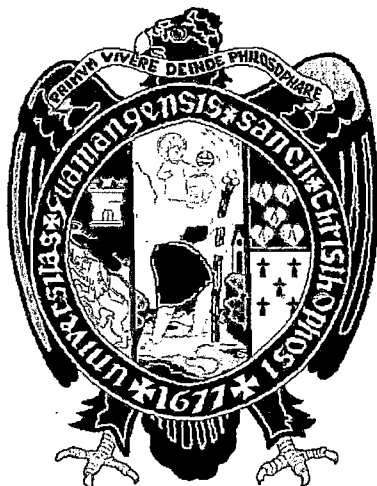


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA CARRERA DE
ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO SEGÚN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE
AYACUCHO – 2014.**

**Tesis para obtener el título profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentada por

Bach. BARIANTOS QUISPE, Leidy

Bach. ESCALANTE HUARCAYA, Elizabeth Laura

AYACUCHO-PERÚ

2015

Biblioteca U.N.S.C.H.
INGRESO. 186876

Tesis
En 667
Bar

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

R.D. N° 196 – FC de la S – UNSCH – 2015

Bach. Leidy BARRIENTOS QUISPE

Bach. Elizabeth Laura ESCALANTE HUARCAYA

En la ciudad de Ayacucho, siendo las diez y diez de la mañana del día dieciséis de noviembre del dos mil quince, se reunieron los miembros del jurado evaluador en el auditorio del departamento de Enfermería conformado por:

- Mg. José MANUEL DIEZ MACAVILCA (Presidente)
- Prof. Ruth M. ANAYA BONILLA (Miembro)
- Prof. Lidia GONZALEZ PAUCARHUANCA (Miembro)
- Prof. Fredy BERMUDO MEDINA (Miembro) (NO ASISTIÓ)
- Prof. Marizabel LLAMOCCA MACHUCA (Asesora)

Siendo precedida por el Mg. José MANUEL DIEZ MACAVILCA en calidad de decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, actuando como secretaria encargada la profesora Bhetsy Nicolaza Castro Huamán, acto seguido se le da lectura a la resolución que autoriza fecha para sustentación a solicitud del presidente de la mesa; acto académico desarrollado por mayoría por inasistencia de un miembro.

- Expediente constituido por la resolución decanal N° 039 – 2015 – FENF/D de fecha catorce de julio del dos mil quince que aprueba el proyecto de tesis “SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA CARRERA DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO SEGÚN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – 2014”.
- Resolución Decanal N° 196 - FC de la S - UNSCH - 2015 de fecha tres de noviembre del dos mil quince.

A continuación el Sr. Presidente solicita a las señoritas bachilleres en enfermería Leidy BARRIENTOS QUISPE y Elizabeth Laura ESCALANTE HUARCAYA aspirantes al título de licenciada en enfermería a exponer su trabajo de tesis titulado: “SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA CARRERA DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO SEGÚN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – 2014”, en el tiempo estipulado de acuerdo a reglamento.

Concluida la sustentación el presidente invita a los miembros del jurado evaluador a formular las preguntas pertinentes al trabajo de tesis. Concluida la etapa de preguntas por parte de los miembros del jurado, el Presidente solicita al público presente y a los sustentantes a abandonar el auditorio para el proceso de calificación y deliberación por parte de los miembros del jurado.

Concluido el tiempo de deliberación por parte del jurado calificador emiten los siguientes resultados para cada sustentante.

JURADO	Nota de texto	Nota de Expos.	Nota de Preg y Resp.	Promed.
Mg. José M DIEZ MACAVILCA	17	17	17	17
Prof. Ruth M. ANAYA BONILLA	17	17	17	17
Prof. Lidia GONZALEZ PAUCARHUANCA	17	17	17	17
Prof. Marizabel LLAMOCCA MACHUCA	17	17	17	17
PROMEDIO				17

- Bach. Leidy BARRIENTOS QUISPE

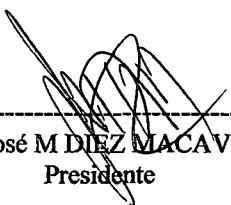
JURADO	Nota de texto	Nota de Expos.	Nota de Preg y Resp.	Promed.
Mg. José M DIEZ MACAVILCA	17	17	17	17
Prof. Ruth M. ANAYA BONILLA	17	17	17	17
Prof. Lidia GONZALEZ PAUCARHUANCA	17	17	17	17
Prof. Marizabel LLAMOCCA MACHUCA	17	17	17	17
PROMEDIO				17

- Bach. Elizabeth Laura ESCALANTE HUARCAYA

Llegando a las siguientes conclusiones:

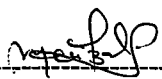
- Aprobar por unanimidad a la Bach. Leidy BARRIENTOS QUISPE con la nota de diecisiete (17).
- Aprobar por unanimidad a la Bach. Elizabeth Laura ESCALANTE HUARCAYA con la nota de diecisiete (17).
- A sí mismo, el jurado evaluador sugiere a los sustentantes levantar las observaciones [FE DE ERRATAS] el párrafo anterior queda sin efecto, por lo que no existe observación.

Par dar de fe de lo actuado, el jurado evaluador firma al pie de la presente acta, concluyendo el acto de sustentación y evaluación a las once horas y cuarenta y cuatro minutos.


 Mg. José M DIEZ MACAVILCA
 Presidente


 Prof. Ruth M. ANAYA BONILLA
 Miembro


 Prof. Lidia GONZALEZ PAUCARHUANCA
 Miembro


 Prof. Marizabel LLAMOCCA MACHUCA
 Asesora


 Prof. Bhetsy N. CASTRO HUAMÁN
 Secr. Docente

A Dios, por guiarme hacia el buen camino y
darme fuerzas para seguir adelante,
sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

También, a mis padres y a mi fiel compañera Kira,
por el apoyo y sacrificio para permitirme salir adelante.

Leidy

A Dios, por darme la oportunidad de vivir
y estar presente en cada paso que doy,
por fortalecer mi corazón
y haber puesto en mi camino
a aquellas personas que fueron soporte y compañía.

Del mismo modo, a mis padres y hermanas, por su apoyo,
consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles,
y con los recursos necesarios para estudiar.
Me han dado todo lo que soy como persona:
valores, principios, carácter, empeño,
perseverancia, coraje para conseguir objetivos.

Elizabeth

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, alma máter de Ayacucho, por habernos acogido en sus aulas y hacernos profesionales para servir a la comunidad.

A la Escuela de Formación Profesional de Enfermería, mediante ella a su plana docente, por sus enseñanzas orientadas hacia el logro de la máxima calidad y calidez en el cuidado de la persona, familia y comunidad.

A la asesora, profesora Marizabel Llamocca Machuca, por las orientaciones y sugerencias durante el desarrollo del presente trabajo.

A nuestros compañeros internos matriculados en el semestre 2013 II, por su colaboración durante la aplicación de los instrumentos de investigación.

A los profesionales en Enfermería asistenciales que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, por la colaboración durante la aplicación de los instrumentos.

A la Unidad de Capacitación y Docencia del Hospital Regional de Ayacucho, por las facilidades brindadas para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimientos	IV
Resumen.....	VI
Summary.....	VII
Introducción.....	VIII

CAPÍTULO I. REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Antecedentes de estudio.....	1
1.2 Bases teóricas.....	6
1.2.1 Satisfacción	6
1.2.1.1 Teoría interpretativa de la satisfacción	7
1.2.1.2 Satisfacción según jerarquía de necesidades.....	8
1.2.1.3 La satisfacción profesional para lograr la adaptación profesional	12
1.2.1.4 Satisfacción con la carrera de Enfermería.....	13
1.2.2 Desempeño.....	14
1.2.2.1 Desempeño según competencias.....	16
1.2.2.2 Componentes de las competencias	21
1.2.3 Internado de Enfermería.....	23
1.2.3.1 Base legal del internado de la EFPE	24
1.2.3.2 Criterios de evaluación del internado.....	27
1.3 Definición de términos.....	28

CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño metodológico	29
2.1.1 Enfoque de investigación	29
2.1.2 Tipo de estudio.....	29
2.1.3 Nivel de estudio.....	29
2.1.4 Diseño de estudio	29
2.1.5 Áreas de estudio	29
2.2 Población y muestra.....	30
2.2.1 Criterios de selección	32
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.3.1 Plan de recolección de datos	36
2.3.2 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	38

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Resultados.....	39
-----------------	----

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

Discusión	47
-----------------	----

CONCLUSIONES	61
---------------------------	----

RECOMENDACIONES	63
------------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
---	----

ANEXOS	71
---------------------	----

RESUMEN

SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA CARRERA DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO SEGÚN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – 2014.

BARIENTOS QUISPE, Leidy

ESCALANTE HUARCAYA, Elizabeth Laura

La Enfermería es la ciencia del cuidado integral de la persona. Durante el proceso de formación, los estudiantes deben poseer vocación para sentirse satisfechos con la carrera; para que, en un futuro cercano, puedan desenvolverse adecuadamente. Nuestro **objetivo** principal fue determinar la relación entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según el profesional en Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2014. Así, nuestra hipótesis recayó en que la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería tiene relación significativa con su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2014. **Materiales y métodos:** La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Para determinar la satisfacción, la muestra estuvo constituida por 35 internos(as), para el desempeño constituida por 35 enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, de acuerdo a los criterios establecidos. Los **resultados** nos muestran que, del 100 % de los internos en Enfermería, el 85.7 % se encuentra medianamente satisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, el 74.3 % tienen un desempeño aceptable según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. Nuestra **conclusión** principal es que los resultados muestran que la satisfacción de los internos con la carrera de Enfermería aún se encuentran en proceso de afianzamiento; por lo tanto, demuestran un desempeño aceptable; conforme a la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado de Pearson ($p < 0.05$), se confirma que existe relación estadística significativa entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según los profesionales en Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho; se acepta la hipótesis de investigación.

PALABRAS CLAVE. Satisfacción, desempeño, interno(a) de enfermería

SUMMARY

INTERNAL SATISFACTION WITH THE RACE NURSING AND ITS RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE BY PROFESSIONAL NURSING AYACUCHO REGIONAL HOSPITAL - 2014.

BARIENTOS QUISPE, Leidy

ESCALANTE HUARCAYA, Elizabeth Laura

Nursing is the science of whole person care. During training, students must have a vocation to be satisfied with the race; so that in the near future, they can deal appropriately. Our main objective was to determine the relationship between internal satisfaction (a) with the Nursing and performance in the professional Nursing Regional Hospital of Ayacucho, 2014. Thus, our hypothesis fell to the satisfaction of internal (a) Nursing's career has significantly related to performance in the professional Nursing Regional Hospital of Ayacucho, 2014. Materials and methods: The research was quantitative approach, application type, correlational level, no experimental cross-sectional design. To determine satisfaction, the sample consisted of 35 internal (as), for the performance consists of 35 nurses working in the Regional Hospital of Ayacucho, according to established criteria. The results show that 100% of the inmates in nursing, 85.7% are moderately satisfied with the career of Nursing; of these, 74.3% had an acceptable performance by nursing professionals Ayacucho Regional Hospital. Our main conclusion is that the results show that internal satisfaction with nursing career is still in consolidation; therefore, they show acceptable performance; it according to the application of the chi square test ($p < 0.05$), confirms that there is significant statistical relationship between the satisfaction of internal (a) with the Nursing and performance as Nurse practitioners Regional Hospital Ayacucho.

KEYWORDS. Satisfaction, performance, internal (a) nursing

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual es dinámica y cambiante; las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas inciden de manera importante en cada uno de los rubros sociales. La complejidad creciente de las tareas laborales ha llevado a una diversificación cada vez mayor de las profesiones. Surgen constantemente nuevas profesiones, urgidas por la nueva tecnología, las nuevas necesidades sociales o ambas cosas a la vez; otras experimentan una nueva transformación. Todo ello hace necesario que el estudiante tenga una satisfacción óptima, para así desenvolverse de acuerdo a la demanda de la sociedad.

Si consideramos la actividad profesional desde la perspectiva del individuo, nos referimos a la importancia de la satisfacción con la carrera. La Enfermería, como carrera, no es únicamente una actividad instrumental para lograr ciertos beneficios materiales, o al menos no deberían serlo. La profesión debe ser una actividad que permita al sujeto desarrollar sus potencialidades, expresar su valía, implementar su

auto concepto y lograr progresivamente un mayor perfeccionamiento. Para que todo ello sea realidad, es necesario que el sujeto desempeñe un trabajo de acuerdo con sus preferencias, habilidades, aptitudes y valores; que este trabajo reúna una serie de condiciones adecuadas para producir satisfacción⁽¹⁾.

En nuestra región, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en cumplimiento de la Ley Universitaria, tiene por misión formar profesionales integrales y comprometidos con los diversos problemas de la sociedad. Un gran número de ingresantes a nuestra primera casa de estudio elige una carrera de manera coaccionada, ya sea por el mismo aspirante a la carrera profesional o por el entorno familiar y social en el cual se desenvuelve; también, porque ofrece vacantes en el proceso de admisión en una cantidad amplia; esta selección, sin vocación y aptitud, hace que el estudiante, una vez concluido con sus estudios profesionales, no se sienta satisfecho. Normalmente, elegidas las carreras sin vocación, conduce a formar profesionales mediocres, sin compromiso con la sociedad y los problemas que le aquejan.

La Escuela de Formación Profesional de Enfermería, en respuesta a la demanda social de educar a los futuros profesionales en salud, tiene establecida, como parte de la formación profesional, la ejecución del internado hospitalario, que constituye la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas durante los cinco años de formación profesional y el trabajo de atención directa, que implica un compromiso institucional y una demanda de responsabilidad ética.

En el Hospital Regional de Ayacucho, “Miguel Ángel Mariscal Llenera”, se desarrolla el internado. Los profesionales en enfermería asistencial evidencian el

desempeño de los(as) internos(as), observan algunas conductas que denotan apatía para realizar las acciones del cuidado a los pacientes; tal situación provoca cierta desconfianza en los profesionales, quienes dan a entender que el desempeño del interno(a) de Enfermería no es favorable en relación a las expectativas que el profesional tiene, de quienes esperan competitividad y creatividad en el cumplimiento de sus labores; así como la integración al equipo de salud, adaptación al entorno y dominio de sí mismo frente a diversas circunstancias. Otros refieren que el desempeño del interno(a) de Enfermería es aceptable y que se perfeccionan a través del contacto directo con el paciente.

Teniendo en cuenta la realidad que presentamos, se propuso el estudio titulado: “Satisfacción del interno(a) de Enfermería con la carrera de Enfermería y su relación con el desempeño según el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho – 2014”. Planteándonos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho – 2014?

El objetivo general enmarcado fue determinar la relación entre satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2014.

Por otro lado, los objetivos específicos propuestos fueron:

- Identificar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería.
- Identificar el nivel de satisfacción por dimensiones del interno(a) con la carrera de Enfermería.
- Identificar el desempeño del interno(a) según del profesional de Enfermería

del Hospital Regional de Ayacucho.

- Identificar el desempeño del interno(a) por dimensiones según referencia del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.
- Relacionar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y el desempeño según el profesional de Enfermería.

La hipótesis propuesta fue que la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería tiene relación significativa con su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho 2014.

El diseño metodológico de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo constituida por la totalidad de los(as) internos(as) de Enfermería matriculadas durante el semestre 2013-II y enfermeras asistenciales que laboraron en los diferentes servicios donde se realiza el internado. La muestra estuvo constituida por 35 internos(as) de Enfermería y 35 enfermeras asistenciales, de acuerdo a los criterios establecidos. La técnica y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, el test de inventario de satisfacción, validado por Jesahel Vildoso Colque, y el test de evaluación de competencias, validado por Julia Matalinares C. y Liz Untiveros C. La recolección de datos se realizó en dos momentos: para determinar la satisfacción, se encuestó a los internos(as) de Enfermería matriculadas en el semestre 2013 II y, para determinar el desempeño, se encuestó a los profesionales en Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización, que tuvieron relación directa con los internos(as).

Los resultados arribados en la presente investigación muestran que, del 100 % de los internos de Enfermería, el 85.7 % se encuentran medianamente satisfechos con su

carrera; de ellos, el 74.3 % tiene un desempeño aceptable según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

Se concluye en que la satisfacción de los internos con la carrera de Enfermería aún se encuentra en proceso de afianzamiento, por lo que muestran un desempeño aceptable. El mismo se confirma en la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado de Pearson ($p < 0.05$), que existe relación estadística significativa entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho; se acepta la hipótesis de investigación.

La presente tesis está estructurada por capítulos de la siguiente manera: el primer capítulo desarrolla el marco teórico y la revisión de la literatura; el segundo, los materiales y métodos; el tercero, los resultados; el cuarto capítulo, la discusión, en contrastación con la bibliografía; finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones puntuales.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Antecedentes de estudio

En las revisiones de estudios referentes al tema, se encontraron las siguientes investigaciones:

Menéndez A. y Col. (2012), en Ecuador, realizaron el trabajo *Estudio comparativo del desempeño de licenciados y licenciadas en enfermería en el IESS y el hospital "Rafael Rodríguez Zambrano"*, periodo enero a junio 2012, con el objetivo de determinar el desempeño laboral y su equilibrio en las dimensiones asistenciales, administrativas, educativas e investigación en los licenciados de enfermería. El tipo de estudio es descriptivo y analítico, con una muestra de 21 licenciadas en Enfermería de los servicios de Emergencia, Neonatología y Pediatría y 18 del IESS de los mismos servicios; se aplicó una encuesta y guía de observación. Los hallazgos obtenidos son: Las licenciadas de Enfermería se desempeñan de manera idónea en las funciones asistenciales. En el IESS, con un 76 % y con

un 68 el HRRZ; en la función administrativa, hay un 61 % de licenciadas del IESS que se desempeñan de manera idónea y un 56 % las licenciadas del HRRZ ⁽²⁾.

Guerrero P. y Cols. (2010), en Colombia, realizó el trabajo denominado *Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto – Nariño, 2009 – 2010*. La información se obtuvo a través de encuestas y guías de observación; fue clasificado según la teoría de Patricia Benner, con el fin de determinar su desempeño en el área asistencial. El método utilizado es Empírico Analítico, el cual se ocupa de los hechos que realmente acontecen en el quehacer del profesional de Enfermería. La población estuvo conformada por 48 enfermeras profesionales. Para la muestra, se tomó 36 profesionales de Enfermería que se desempeñan en el área asistencial. Los hallazgos obtenidos son: El nivel de formación académica del profesional de Enfermería se ha considerado adecuado; según la clasificación del profesional de Enfermería de acuerdo a la teoría de Patricia Benner, evidenció aspectos positivos, porque un alto porcentaje fue valorado como habilidoso (80.55 %), quienes tienen la amplia experiencia para ejecutar las diferentes actividades y procedimientos; igualmente, tienen confianza en los conocimientos y habilidades, tomando las decisiones de acuerdo a las necesidades del paciente. En menor proporción, se encuentran valoradas como competentes⁽³⁾.

Brito H. y Col. (2005), en Cuba, concretó la investigación denominada *Grado de satisfacción de los estudiantes de 5to. año de Licenciatura en Enfermería*, de nivel descriptivo transversal, con una muestra de 32 estudiantes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Faustino Pérez Hernández", aplicó una encuesta y, por la técnica de Ladov, demuestra que los resultados arribados fueron que el 40 % están totalmente satisfechos con la profesión; existiendo un 28,1 % y un 6,25 %

indiferente, indefinido e insatisfecho, respectivamente, con la carrera. Concluyendo que solo el 50 % de los estudiantes está satisfecho con la carrera⁽⁴⁾.

Muñoz C. (2013), en Puno, en su investigación denominada *Autoestima, satisfacción con la profesión elegida y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de universidades de la región*, con el objetivo de demostrar que la autoestima y la satisfacción con la profesión elegida se relacionan con el rendimiento académico de los alumnos de universidades de la región Puno, mediante los métodos descriptivo y correlacional, con la población representada por 3179 alumnos de ambas universidades, tomándose una muestra de 343, cuyos elementos se seleccionaron mediante la técnica del muestreo probabilístico sin reemplazamientos, a quienes se les aplicó los instrumentos de investigación de acuerdo a las variables en estudio, realizando un estudio piloto con 20 alumnos, verificándose la validez del instrumento de investigación, nos presenta los resultados siguientes: la relación de causalidad entre estas variables llega hasta el orden del 72,25 %; es decir, el nivel de rendimiento académico de los alumnos del ámbito de estudio está en función de los niveles de autoestima y la satisfacción de la profesión elegida⁽⁵⁾.

Calderón C. (2012), en Lambayeque, en el estudio denominado *Percepción de la enfermera sobre el desempeño del interno de Enfermería, Hospital Provincial Docente Belén 2012*, con el objetivo de conocer la percepción de las internas por parte del profesionales de Enfermería en Lambayeque, cuyo diseño fue un estudio transversal y comparativo, con la muestra constituida por nueve enfermeras de los servicios Emergencia, Cirugía, Pediatría, Neonatología, Medicina General y Gineceo Obstétrica del Hospital Belén en Lambayeque, llega a la conclusión de que las internas, por las funciones que les delegan bajo su supervisión, el desempeño es

aceptable y solicitan que la integración de la interna sea más rápida al equipo de salud; a pesar que cuentan con un amplio conocimiento teórico y práctico, al principio, la integración es lenta, con algunos temores y/o inseguridades para el desempeño de sus cuidados y la realización de procedimientos, existiendo otras internas que logran la integración al servicio desde el primer día de sus funciones⁽⁶⁾.

Sichi O. (2010), en Lima, realizó el trabajo de *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*; es un estudio explicativo, correlacional causal; cuya muestra de estudio estuvo constituida por 99 estudiantes del V y 77 del VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; con el instrumento para la variable perfil profesional, se ha elaborado la encuesta para la variable satisfacción con la profesión elegida elaborada por Jesahel Vildoso 1998. Aplicado para tesis de obtención del grado de Magíster de la autora. También, para la variable rendimiento, utilizó las actas finales con las calificaciones en una asignatura del Plan de Estudios. Los hallazgos obtenidos son: existe una correlación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de los ciclos V y VII de la Escuela Académico Profesional de Educación⁽⁷⁾.

Juárez A. (2006), también en Lima, en su investigación denominada *Percepción del estudiante San Marquino de la profesión de enfermería*, con el objetivo general de caracterizar y analizar áreas críticas comunes respecto a la percepción del estudiante, cuyo trabajo es de tipo aplicativo y de nivel analítico, con uso del método etnográfico

y cuya población estuvo constituida por los estudiantes de Enfermería del primer, tercer y cuarto años de estudios, usando la entrevista semiestructurada dirigida a grupos focales, para la cual se confeccionó una guía conteniendo seis ejes de análisis con sesiones con grupos focales que tuvieron una duración de 90 minutos, entre sus consideraciones finales menciona: En la mayoría de los estudiantes, se consolida la plena identidad profesional, reconociendo que no se da en la mayoría de los estudiantes que egresan; además, se afirma que muchas enfermeras se identifican muy poco con la profesión y que existe cierta incertidumbre de las propias enfermeras sobre sus contribuciones como profesión⁽⁸⁾.

Acosta R. y Cconislla E. (2011), en Ayacucho, en el estudio denominado *Factores que intervienen en la satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes de la serie 500 de la escuela de formación profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*, de nivel descriptivo trasversal, con una muestra de 50 estudiantes de la serie 500, aplicando un encuesta (inventario de satisfacción de Vildoso), en setiembre – diciembre del 2010, nos presentan los siguientes resultados: Del 100 % de los estudiantes encuestados, el 42.5 % refiere que obtendrán bienestar económico a través de la profesión elegida; un 32.5 % refiere que obtendrán un reconociendo institucional donde laboren; llegando a la conclusión de que el 55 % (22) de la muestra en estudio estuvo regularmente satisfecha con la profesión elegida⁽⁹⁾.

Matalinares C. y Untiveros C. (2006), también en Ayacucho, en su investigación denominada *Evaluación del desempeño del interno(a) de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, según el profesional de Enfermería Asistencial del hospital regional de Ayacucho -2005*, de nivel descriptivo

trasversal, con una muestra de 64 enfermeras asistenciales, mediante una encuesta, con la técnica de cuestionario estructurado, nos presenta los siguientes hallazgos: el 64.4 % de las enfermeras asistenciales califican como aceptable, mientras 28.8 % evalúan favorablemente el desempeño del interno de enfermería y el 6.8 % evalúan desfavorablemente, según la evaluación brindada por el profesional de enfermería⁽¹⁰⁾.

Por último, Illaccanqui Q. (2004), también en Ayacucho, en su estudio denominado *Factores asociados con la permanencia de los estudiantes sin vocación en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*, de tipo transversal comparativo, cuya muestra estuvo constituida por 45 estudiantes de Enfermería, con el objetivo de cuantiar la magnitud de estudiantes sin vocación que continúan en la Facultad de Enfermería, llega a la conclusión de que el 47 % de estudiantes que permanecen en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga no tienen vocación por la carrera profesional de Enfermería, situación negativa que podría afectar la imagen social de la profesión⁽¹¹⁾.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Satisfacción

Es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos⁽¹²⁾.

Maslow señala que es un estado afectivo del organismo humano producido por la satisfacción de necesidades básicas y sociales, en el que los factores motivadores han

llegado a la meta y la persona ha gratificado sus deseos. Así, cada vez que el individuo busca mantener su estado y renovarlo, se produce satisfacción⁽¹³⁾.

1.2.1.1 Teoría interpretativa de la satisfacción

La descripción de los hechos acerca de la satisfacción en el trabajo es muy uniforme; pero, al interpretarlo, los investigadores sugieren una gran variedad de explicaciones. Entre la variedad de interpretaciones, está la clasificación que divide estas teorías en cuatro grupos: basadas en la satisfacción de necesidades, los que parten desde la concepción del incentivo, las concepciones cognoscitivas de la satisfacción y las humanísticas de la satisfacción.

Sobre las teorías basadas en la satisfacción de necesidades, estas se manifiestan en el supuesto que cada persona tiene una serie de necesidades primarias y secundarias (aprendidas) que busca satisfacer; es decir, busca un equilibrio (homeostasis). Cuando este se pierde, tarda en reconstruirlo. Cuando una persona no satisface sus necesidades pierde este equilibrio y, en seguida, se presenta una activación interna que busca recuperarlo, a fin que el individuo tenga una representación interna de satisfacción. Si se aplica esta teoría a la situación del trabajo, la persona labora para alcanzar medios que satisfagan sus necesidades primarias y para cubrir sus necesidades sociales. Se concluye en que la mayoría de estas teorías interpretativas de la satisfacción en el trabajo se basan en las cinco necesidades de Maslow: seguridad, contacto social, reconocimiento, independencia personal, y autorrealización⁽¹⁴⁾.

1.2.1.2 Satisfacción según jerarquía de necesidades

Maslow, psicólogo norteamericano, llamó la atención por su gran aporte respecto a la satisfacción de necesidades como motivación para la adaptación profesional. Sostiene que las necesidades explican el comportamiento humano, ya que la única razón por la que una persona hace algo es para satisfacer sus necesidades, y propuso el ordenamiento de las categorías de las necesidades según la primacía en que estas son satisfechas, de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho. En esta jerarquía, las necesidades básicas deben ser satisfechas antes que la gente inicie actividades para satisfacer otras necesidades.

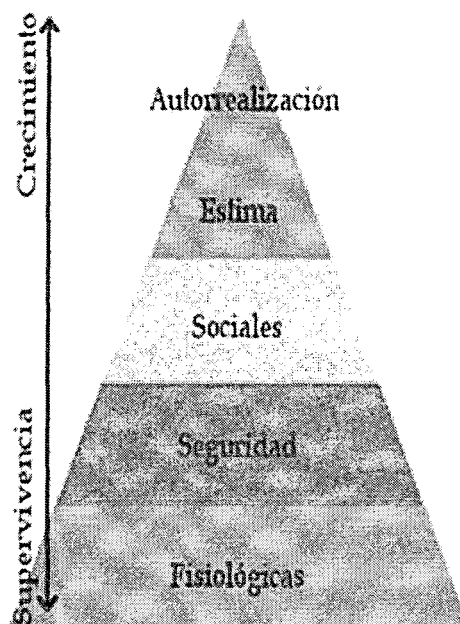
Las necesidades primarias y fisiológicas son importantes y las que determinan el comportamiento en tanto no sean satisfechos. El individuo no puede alcanzar la satisfacción de las necesidades de orden superior mientras no satisfaga las primarias. Una vez que estemos físicamente cómodos y seguros, somos estimulados para satisfacer las necesidades de los siguientes niveles. Cuando estas están más o menos satisfechas, nos volvemos hacia los niveles de necesidades superiores.

- **Necesidad fisiológica.** Son las primeras que se deben satisfacer afin que haya motivación para realizar cualquier actividad. Mientras un sujeto tenga hambre y sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimentos o bebida. Mientras perturben estas necesidades, todas las actividades serán poco importantes y no se le podrá pedir que desarrolle conductas orientadas hacia una tarea o de búsqueda de realización propia de otros.
- **Necesidad de seguridad.** Si las necesidades fisiológicas están realmente

satisfechas, aparece entonces un nuevo grupo de necesidades a las que se denomina necesidad de seguridad. Estas se vinculan con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, conservar su empleo, comodidad, protección física, etc.; estas se encuentran en el segundo nivel de la pirámide de necesidades. Es aquella que apunta a evitar situaciones de peligro y a la protección de uno mismo, tanto en el plano físico como en el emocional. Para satisfacer correctamente esta necesidad, es fundamental contar con un adecuado equilibrio psíquico y un correcto funcionamiento del sistema nervioso, de los órganos de los sentidos y del sistema motor.

- **Necesidad de pertenencia.** Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades de pertenencia se vuelven importantes. Estas corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación; es decir, sentirse aceptados y acogidos en un grupo formado y poder trabajar en equipo. Están relacionados con los contactos sociales, afiliarse a grupos y tener conocidos y amigos cercanos, organizaciones, afecto, aceptación social, recibir cariño, amor, etc.
- **Necesidad de estima.** La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. Es gracias al desarrollo de unas relaciones interpersonales satisfactorias para el sujeto como puede evitarse los problemas de salud mental. Su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, la autonomía y responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, etc. La satisfacción de la estima conduce a sentir confianza en uno mismo, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, sentir que es útil y necesario en el mundo.

- **Necesidad de autorrealización.** Solo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad. Surge de la necesidad de llegar a realizar el sistema de valores de cada individuo; es decir, lograr sus máximas aspiraciones (realización personal o llegar a ser lo que se quiere ser, logros personales); utilización plena de los talentos individuales, etc. Se le denominan también necesidades de crecimiento, incluyendo la realización, hacer lo que a uno le gusta, es capaz de lograrlo.



La jerarquía indica que las necesidades son satisfechas secuencialmente, de abajo hacia arriba, de las necesidades inferiores a las necesidades superiores, de la base de la pirámide hasta su punto más alto. Por lo tanto, antes de que una persona busque la valoración y la autorrealización, deberá tener antes las necesidades fisiológicas, de seguridad y de pertenencia satisfechas. Las personas que desean autorrealizarse desean ser libres para ser ellas mismas.

Las personas que se autorrealizan siguen las conductas dictadas por la cultura acorde

a su sentido del deber; pero, si estas intervienen con su desarrollo, facialmente reaccionan contra ellas. Para que una persona obtenga la autorrealización, debe satisfacer necesidades previas para que esto no interfiera ni utilicen energías que están abocadas a este desarrollo. Dentro de estas se encuentran las de satisfacer nuestras propias capacidades personales, de desarrollar nuestro potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes.

Cabe señalar que el objetivo de toda acción humana es la autorrealización, una persona que ha satisfecho esta necesidad es más libre; porque no solo busca conocer y comprender su medio, sino también es capaz de conquistar su propia naturaleza. Es decir, se compromete a un cambio personal, mejorando hasta sus deficiencias cognitivas, con la finalidad de alcanzar el grado óptimo de desarrollo. Las características que las personas autorealizadas deben presentar son:

1. Punto de vista realista ante la vida
2. Aceptación de ellos mismo, de los demás y del mundo que los rodea
3. Espontaneidad
4. Preocupación por resolver los problemas más que pensar en ellos
5. Independencia y capacidad para funcionar por su cuenta
6. Visión no estereotipada de la gente, de las cosa y de las ideas
7. Historia de experiencias cumbre, profundamente espirituales
8. Identificación con la raza humana
9. Valores democráticos
10. Habilidades de separar los medios de los fines
11. Sentido del humor vivo y no cruel
12. Creatividad

13. Inconformismo ⁽¹³⁾

1.2.1.3 La satisfacción profesional para lograr la adaptación profesional

Al realizar la elección vocacional, una persona hace en realidad una predicción acerca de sus adaptaciones profesionales futuras. Cuando expresa la intención de dedicarse a una ocupación en particular, cree que, de todas las ocupaciones que conoce, la elegida le brindara la mayor felicidad, riqueza, prestigio o aquello que desea.

La adaptación profesional se denomina a cuánto y cómo la persona puede moldearse a la profesión elegida; es decir, al estilo de vida escogido, qué efectos tiene en él los estímulos externos e internos, y qué tanto puede avanzar o si estos estímulos y su decisión personal pueden detenerlo y hacerlo retroceder. Ante esta interacción, la persona puede tener éxito o fracaso, satisfacción o insatisfacción ante el estímulo. Esta adaptación no se logra de una vez por todas, sino que es fruto de un proceso de transformación, tanto de sujeto (aprendizaje, entrenamiento, etc.) como de la tarea (rediseño de puesto de trabajo, redefinición de rol, etc.).

La adaptación es propiamente definida como la consecuencia o resultado de la conducta, en términos de éxito o de satisfacción. La persona profesional adaptada es aquella que hace lo que le gusta hacer, se siente satisfecha con ello y obtiene éxito al hacerlo. La adaptación profesional consiste en averiguar si ese trabajo le permite desempeñar el rol que él desea y si el rol que le exige. El trabajo es compatible con sus perspectivas y planes reales a medida que el individuo progresa en la profesión. Se distinguen muchas actitudes y conductas que son parte del proceso de adaptación profesional⁽¹⁾.

Además, Frier y Haggard definen también a la adaptación profesional de la siguiente manera: “El grado de equilibrio entre las satisfacciones que la persona espera del trabajo y la satisfacciones que el trabajo le da”. En otras palabras, el criterio básico de la adaptación profesional es la satisfacción.

Roe considera a la satisfacción profesional como una fuente primaria de la satisfacción de las necesidades personales. Una de sus hipótesis dice que las necesidades que raramente obtienen una satisfacción mínima se dan si se convierten, en nivel superior de jerarquía, en muy débiles; por otro lado, si están en el inferior, en dominantes, impiden el apuro de necesidades de orden superior⁽¹⁵⁾.

1.2.1.4 Satisfacción con la carrera de Enfermería

Se define satisfacción con la profesión de Enfermería como el estado afectivo que surge en el individuo provocado por la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a la carrera profesional elegida, que va de acuerdo a sus preferencias y expectativas. Causando en él conductas positivas como el esfuerzo por mejorar cada día más, busca actualizarse permanentemente, participa en las innovaciones, cumple en sus trabajos, busca soluciones a los problemas que afectan al desarrollo de su profesión.

Nace en el estudiante el impulso místico o espiritual de servicio a los demás mediante la carrera de enfermería, aceptando a la naturaleza humana con todos sus defectos, mostrando una sensibilidad humana, solidaridad con el prójimo. Al brindar el cuidado de enfermería el interno siente que posee las herramientas y la confianza necesaria de esta forma, puede llegar a ser un profesional competente, exitoso y a la vez útil en el progreso de la sociedad.

La satisfacción es expresada mediante el cumplimiento de sus expectativas, metas o competencias referentes a la enseñanza impartida en la teoría y práctica; la teoría acerca de la satisfacción está referida al entorno laboral, la cual proponen una gran variedad de explicaciones; no puede ser percibida sino hasta que se convierte en egresado y logra desarrollarse en el mundo laboral, y puede ir desde que consigue su primer empleo hasta el momento en que se jubila. Pero, definitivamente, es un cliente y, aunque no puede buscarse su satisfacción inmediata, el proceso debe asegurar su satisfacción al momento de convertirse en egresado e incorporarse al mundo productivo⁽¹⁶⁾.

1.2.2 Desempeño

Desempeñar es cumplir, hacer aquello a que uno está obligado; hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas⁽¹⁷⁾.

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competencias, sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace, no lo que sabe hacer; esto comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destrezas en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.

La motivación y la actitud del personal de la salud durante la ejecución de sus actividades juegan un papel importante en su desempeño. La evaluación del

desempeño real en los servicios de salud verifica el comportamiento del profesional en cuanto a:

- Como organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos
- Como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica
- Como actúa y se interrelaciona con los demás integrantes del grupo básico del trabajo o equipo de salud, el individuo familia y comunidad⁽¹⁸⁾

Para evaluar el desempeño, es necesario utilizar métodos, técnicas y procedimientos que suministren información válida y confiable sobre los aspectos cognoscitivos, psicomotores y volitivos de su actuación laboral; es, en realidad, una evaluación combinada de su competencia y desempeño profesional.

Es importante significar que cada desempeño demanda su elaboración casi a la medida. Se recomienda, a su vez, que las tareas de mayor relevancia sean evaluadas con diferentes instrumentos, para que las insuficiencias de unos sean compensadas por los otros.

La evaluación del desempeño exige, en primer orden, el empleo de métodos prácticos; los que pueden ser complementados en algunas tareas con métodos teóricos. Tiene que desarrollarse en el contexto real de los servicios de salud y con los actores reales que intervienen en el proceso salud-enfermedad. Debe significarse, sin embargo, que, en diferentes universidades, se plantea la posibilidad de utilizar pacientes estandarizados, con gran entrenamiento y experiencia en este tipo de evaluación⁽¹⁹⁾.

Las técnicas y procedimientos más empleados son:

- Observación directa
- Entrevista a profesionales
- Autoevaluación
- Perfiles del desempeño

Por las características del estudio, el desempeño se medirá mediante competencias

1.2.2.1 Desempeño según competencias

El término competencias proviene del verbo latino *competere*, que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir. En el siglo XV, *competere* adquiere los significados de pertenecer a incumbir, corresponde a pugnar, a rivalizar con; constituyen donde los sustantivos competencia, competición, competitividad, competidor y los adjetivos, competente y competitivo⁽²⁰⁾.

El concepto de competencia fue definido en la época de los setenta con un enfoque conductista de la educación, basándose en los comportamientos que se llevan a cabo cuando ponen en práctica los conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, etc.

En los últimos años, los conceptos de las competencias han sido muchos, según su uso social, como capacitación, que es el grado en que las personas están preparadas para desempeñar determinados oficios; como requisitos para desempeñar un puesto de trabajo, son las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes para un determinado puesto.

Como definición, tenemos que son los procesos generalmente contextualizados, referidos al desempeño de la persona dentro de un área del desarrollo humano

orientado al desempeño humano idóneo en la resolución de problemas y realización de actividades.

Las competencias son elementales para el desarrollo efectivo de actividades en el ámbito laboral; por lo tanto, se definen como el conjunto de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas; que combinan aspectos como actitudes, valores, capacidades, habilidades, conocimientos y sus aplicaciones, siendo necesarios para que una persona sea capaz de llevar a cabo un trabajo y resolver problemas en particular y en forma efectiva.

La definición de SPENCER comprende tres elementos importantes: en primer lugar, la idea de características subyacentes, resaltando que, en parte, la competencia supone una parte profunda de la personalidad y predice el comportamiento de una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. En segundo lugar, se afirma que está casualmente relacionada, lo que quiere expresar que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño. Finalmente, se usa el término de estándar de efectividad, que significa que puede determinarse si alguien desempeña la competencia bien o mal.

MONTENEGRO afirma que ser competente es saber hacer y saber actuar, entendiendo lo que se hace, comprendiendo cómo se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformando los contextos a favor del bienestar humano. La misma orientación tiene el significado que le da PEREDA, ser competente es buscar la autorrealización, es saber por qué se hacen las cosas, es considerando a los demás como entidades cooperantes para la búsqueda del bienestar.

Esto implica que lo esencial del termino competencia no es hacer por hacer, de repetir mecánicamente tal o cual comportamiento en forma habitual; así, tenemos vinculados al mundo laboral a través de la práctica profesional; por lo contrario, se trata de entender lo que se hace, dar sentido a la acción a través del procesamiento de información y la expresión actitudinal de la persona dentro de la sociedad⁽²¹⁾.

Así mismo, SERGIO TOBON afirma que las competencias son procesos generales contextualizados referidos al desempeño de la persona dentro de una determinada área de desarrollo, en la orientación del desempeño humano hacia la idoneidad, en la realización de actividades y resolución de problemas.

Las competencias son el resultado o el producto de las capacidades y valores que tiene un carácter interno y subjetivo. No obstante, es importante afirmar que el enfoque por competencias es un enfoque pedagógico que se orienta al proceso de aprendizaje-enseñanza, y que enfatiza el desempeño idóneo y la autorrealización, en términos de capacidades y actitudes, como metas del aprendizaje del estudiante, y que tiene características específicas; parte del aprendizaje significativo (tanto los contenidos representacionales, como el abordaje –saber hacer– con el espíritu abierto, contextualizado, y flexible, dejando de lado los esquemas rígidos y preconcebidos). Se orienta a la formación humana integral, integra la teoría con la práctica, promueve la continuidad entre todos los niveles educativos, los procesos laborales, y de convivencia⁽²²⁾.

Existen dos clases de competencias: específicas y genéricas, las específicas están más centradas en el saber profesional; mientras que las genéricas son de aplicación en un amplio abanico de ocupaciones y permite la adaptabilidad de la persona a

diferentes entornos laborales, debido a estos son consideradas un requisito esencial para afrontar los cambios constantes, dados por la competitividad y la globalización, a modo de lograr un resultado cualitativamente superior del éxito profesional y personal.

Las competencias genéricas están referidas a las competencias que son comunes a una rama profesional o a todas las profesiones. Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (en este sentido, hablamos de las competencias específicas del profesional de Enfermería)⁽²³⁾.

Competencias genéricas y la carrera de enfermería

Enfermería como ciencia, disciplina y profesión, dentro de sus procesos formativos en el área de salud, tiene como ejes centrales el desarrollo de habilidades, procedimientos y de adquisición de diversas competencias a través de la experiencia clínica.

Las competencias que los estudiantes de enfermería adquieren en su formación, conocimientos científicos, fundamentos teóricos y ética. Estas competencias son esenciales para el desempeño de la profesión que se desarrolla a través de las relaciones humanas.

Las competencias en Enfermería requieren de una serie de conocimientos, habilidades y actitudes incorporados en procesos intelectuales complejos, lo que permite su aplicación en distintas circunstancias.

El objetivo común de todas las competencias descritas es el de la propia profesión, eso es, cuidar a las personas. Hay que entender que la actualización derivada de todas y cada una de las competencias se inscribe en el ámbito de actuación y funcionamiento de Enfermería, quien tiene varias áreas donde se desarrolla. Siendo sus áreas asistencial, investigación, administración y docencia.

Cuando nos referimos al área asistencial, la enfermera necesita que sus cuidados estén dados por conocimientos, habilidades y actitudes que garanticen una atención integral. Por tal motivo, es de vital importancia que el estudiante adquiera herramientas que le permitan establecer una buena comunicación con las personas y con el equipo interdisciplinario; que le permita un desempeño idóneo, organizado, planificado; que esté bajo las normas éticas, con valores y dentro de aspectos legales; también es necesario que tenga la capacidad de generar nuevos conocimientos, mediante capacitaciones y actualización constantes. Todas las herramientas mencionadas que necesita adquirir el estudiante de Enfermería son definidas como competencias genéricas, los cuales se garantizan en un buen desempeño laboral.

Las competencias genéricas importantes para Enfermería son: la comunicación, la relación con la persona-usuario y/o personas significativas; siendo el objetivo de enfermería conseguir una comunicación efectiva y establecer una relación terapéutica con el usuario, la familia, comunidad y así fomentar a través de la relación interpersonal y del respeto al usuario, la confianza y seguridad en relación a su proceso. No solo es el usuario quien se beneficia de ellas, sino también se demuestra con una buena relación con el equipo de trabajo.

Enfermería, como una disciplina, necesita de la realización del estudios, que comprueben e innoven nuevas teorías que mejoran la calidad de su profesión; para lo cual, la enfermera necesita adquirir habilidades para la investigación, que también es parte de una competencia genérica.

Cuando nos referimos al rol de enfermería en el área de administración, podemos afirmar que la enfermera necesita establecer buena relación con su equipo de salud para brindar una atención integral y cordial. Ya necesita tener capacidades que le permitan planificar, organizar, escuchar, delegar y expresar sus opiniones responsablemente; estaríamos refiriéndonos, con esto, a las competencias interpersonales y sistémicas, las cuales usa como herramienta para garantizar su cuidado humanizado y desempeño laboral.

La formación de los profesionales en enfermería se va garantizar mediante la participación activa de estudiantes, docentes y entorno. Es aquí donde radica el rol de la enfermera en el área docente; para desempeñar esta actividad, necesita de habilidades que le permitan dirigir a los estudiantes, con el fin de transmitirle conocimientos específicos sobre su profesión; pero, también, herramientas que le permitan tener una formación adecuada de las necesidades laborales actuales⁽²³⁾.

1.2.2.2 Componentes de las competencias

La competencia “es un proceso dinámico y longitudinal que se logra en el tiempo, por el que una persona utiliza los conocimientos, habilidades y buen juicio, asociados a la profesión”. De lo citado, se asume que los profesionales en Enfermería, en su desempeño laboral, aplican conocimientos, habilidades, destrezas y juicios críticos para ofrecer un cuidado de calidad a los pacientes que se atienden ⁽²⁴⁾.

Las competencias son entendidas como: “capacidades *complejas* que deben ser desarrolladas, adquiridas, practicadas y que influyen en saberes y herramientas de diverso tipo para poder desempeñarse en la satisfacción de necesidades, en la resolución de problemas y en la anticipación de soluciones en algún área del saber y del quehacer”⁽²⁵⁾.

Se clasifica en los siguientes saberes necesarios e indispensables: "saber ser", "saber conocer" y "saber hacer".

Conocimiento: Saber conocer

El conocimiento se define como la acumulación de saberes fundamentales, adquirida a través del sistema educacional formal, la familia, la empresa y los diversos recursos de información, que le dan a la persona el conocimiento general y transferible al empleo.

Partiendo de lo anteriormente señalado, la capacidad cognitiva en los internos de Enfermería es la base inicial para el análisis en las situaciones que enfrentan diariamente con la interpretación del razonamiento crítico para solucionar problemas del servicio.

Se denomina saber al conocimiento acerca de una cuestión, problema, disciplina o ciencia, conocimiento que puede tomarse como una representación de la realidad objetiva. Así, saber sobre un determinado tema implica estar en posesión de una representación de la realidad, que debería ser útil para la toma de decisiones en esta. En tanto y en cuanto el saber y sus alcances, es un problema que data desde los albores de la humanidad; se han desarrollado numerosas escuelas de pensamiento

que tratan de dar cuenta de este fenómeno de un modo satisfactorio. No obstante, la cuestión sigue desvelando a especialistas, quienes distan en ponerse de acuerdo en cómo se lleva a cabo esta particularidad propia del hombre⁽²⁶⁾.

- **Habilidades y destrezas: Saber hacer**

Es dominar las habilidades mentales, intelectuales, sociales, interpersonales y prácticas. La habilidad es definida como la capacidad y disposición para realizar algún procedimiento o cosa. Se refiere a la ejecución óptima de las responsabilidades y deberes identificados, bajo su responsabilidad, en los procesos en donde se está involucrado; con la finalidad de diseñar y ejecutar un buen plan estratégico; así como también la identificación de los índices de control de gestión, que sirvan como elementos de observación y evaluación.

- **Actitudes y valores: Saber ser**

Es demostrar un adecuado comportamiento ético, profesional, social, consagración, honestidad, solidaridad, laboriosidad, etc. El saber ser remite a aspectos de la personalidad del trabajador, especialmente las actitudes; que se ponen en juego en un desempeño competente, incluye la relación consigo mismo, con los demás y el entorno⁽²⁷⁾.

1.2.3 Internado de Enfermería

El internado brinda, a los estudiantes que están por concluir sus estudios, la oportunidad de reforzar sus competencias adquiridas durante sus estudios y complementar aspectos que le faltaron aprender, según el plan curricular vigente. Describe: “Práctica intensiva e integral en todos los servicios hospitalarios, permitiendo la integración del estudiante como persona del equipo de salud,

complementándose con prácticas en centros y puestos de salud del área rural”.

El interno(a) será protagonista de su aprendizaje, actuando la profesora y las enfermeras como tutoras y facilitadoras, con enfoque andragógico, Serán de uso común las técnicas demostrativas y redemostrativas, aprendizaje vicario mediante la observación y aprendizaje vivencial. En este ciclo, el interno “aprende haciendo”, puede enfrentar diferentes problemáticas (educacionales, de relaciones sociales, de interacción); a la vez, debe saber movilizar la totalidad de sus conocimientos, habilidades y actitudes para resolver dichas situaciones. Es un periodo de inclusión importante; pues, es el paso de la vida universitaria a la profesional, donde lo principal es el dominio de las teorías y habilidades prácticas aprendidas⁽²⁸⁾.

1.2.3.1 Base legal del internado de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería, Universidad de San Cristóbal de Huamanga

Requisitos. No adeudar ninguna asignatura de profesionalización y adeudar hasta dos cursos de forma general. Número de horas 900, distribuidos en seis meses; tres en establecimientos rurales de salud y tres meses en hospitales del primer y segundo nivel, integrándose como miembro del equipo.

Art. 17º La supervisión de la experiencia clínica y comunitaria estará a cargo de docentes de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería. El número de docentes estará basado en la cantidad de alumnos matriculados.

Art. 18º La gestión de apoyo económico para los docentes de estas prácticas estará a cargo de las autoridades de la facultad (directora de escuela y decano).

Art. 19º La gestión de los establecimientos de salud estará a cargo de la directora de

escuela y decano, a propuesta de los interesados, en relación al lugar de prácticas en el ámbito de influencia de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Art. 20° Los estudiantes que realizan el internado intra y extra muro deben sujetarse al presente reglamento y normas legales de los establecimientos de salud.

Art. 21° Concluida la experiencia clínica y comunitaria, los docentes supervisores deben presentar un informe académico y económico dentro de los ocho días hábiles. Asimismo, el estudiante, al finalizar su práctica, debe presentar un informe de sus actividades, para su evaluación correspondiente, teniendo en cuenta el esquema establecido por la Escuela de Formación Profesional de Enfermería.

Art. 22° En casos de suspensión de las practicas por razones justificadas, el alumno puede reanudar sus prácticas previa coordinación con la profesora supervisora y autorización del establecimiento de salud; debiendo ser la suspensión no mayor de 15 días, caso contrario los alumnos deben ser separados automáticamente de la práctica para nuevamente matricularse en el curso. En caso de salir desaprobada en el proceso de evaluación, los alumnos tendrán una nueva opción de evaluación después de 30 días.

Art. 23° Los estudiantes que cuentan con todos los cursos de especialidad aprobados y adeuden como máximo dos asignaturas de forma general, podrán realizar la práctica de experiencia clínica y comunitaria en cualquier época, previa matrícula durante el semestre académico.

Art. 24° La evaluación final se realizará promediando los resultados de la evaluación de la parte comunitaria y clínica, el cual estará a cargo del profesional de Enfermería y refrendado por el docente responsable de la supervisión de la asignatura de

experiencia clínica y comunitaria. Así mismo, los estudiantes deberán realizar un informe técnico de su experiencia ⁽²⁹⁾.

1. Metodología del desempeño en el internado

El internado de Enfermería se desarrolla con una duración de seis meses calendarios, con 36 horas semanales y tiene dos áreas de experiencia:

a. Experiencia clínica u hospital (tres meses)

El internado se realiza en los servicios de hospitalización (Cirugía, Medicina, Pediatría, Traumatología, Neonatología) y los servicios de Emergencia, Sala de Operaciones y Central de Esterilización, con una duración de dos semanas en cada uno de ellos; el interno(a) también participa en la planificación, desarrollo y evaluación de los cuidados de enfermería en los servicios donde se encuentra realizando su rotación.

Competencias del interno(a).

- Demuestra principios éticos, bioéticos y deontológicos.
- Es asertivo frente a las observaciones y sugerencias justificadas.
- Elabora el PAE con valoración, que refleja las respuestas humanas del paciente.
- Domina el SOAPIE y toma en cuenta cuando realiza el registro de las notas de enfermería.
- Toma en cuenta principios de bioseguridad durante el cuidado de enfermería.
- Realiza cambios de mejoramiento en el servicio.
- Demuestra iniciativa propia en el cuidado del paciente.
- Domina todos los procedimientos propios de enfermería.

- Se incorpora en el equipo de enfermería.
- Utiliza, de forma adecuada, completa, el uniforme y demuestra cuidado personal

b. Área comunitaria (tres meses)

El ámbito en el que se desenvuelve el interno(a) es el ámbito intramuros y extramuros. En el ámbito extramural, hay rotaciones por la estrategia sanitaria nacional de inmunización, control de crecimiento y desarrollo, estrategia sanitaria nacional de prevención y control de tuberculosis. El interno(a) desarrolla sus actividades en la jurisdicción correspondientes al centro o puesto de salud.

En ambos periodos, el interno(a) se desempeña asumiendo el rol de enfermero en los servicios de las sedes hospitalarias y comunitarias seleccionadas.

1.2.3.2 Criterios de evaluación del internado

La evaluación teórico-práctica del interno(a) es integral, de carácter formativo y sumativo. Se realiza en base a criterios de evaluación determinados a partir de las competencias planteadas en la hoja de evaluación de experiencia clínica o comunitaria, y que es de conocimiento del interno(a) al inicio del mismo.

La calificación del desempeño del interno(a) se realiza al término de cada rotación. La evaluación está a cargo de la docente o supervisora de la universidad, conjuntamente con la jefa de cada servicio de rotación, quienes analizan el desempeño. La nota aprobatoria mínima será 11, en caso de desaprobarse el interno(a), deberá repetir la rotación en la que fue desaprobada; por tratarse del internado, no se permite tardanzas ni inasistencias sin justificación. La docente supervisora hará conocer a las jefas de servicios sobre los aspectos a ser evaluados en

las respectivas rotaciones. Al término de la rotación, la jefa de servicio firmará la evaluación, para ser entregada con el informe final a la docente supervisora⁽³⁰⁾.

1.3 Definición de términos

A. Satisfacción: Es un estado afectivo que surge en el individuo provocado por la auto motivación y motivación que recibe de su entorno, que va de acuerdo a sus preferencias y expectativas, causando en él conductas positivas como el esfuerzo por mejorar cada día.

B. Satisfacción con la carrera de enfermería: Es la búsqueda de satisfacer una necesidad de pertenencia a un grupo social, conductas positivas para esforzarse en superar su desempeño, actualizarse, innovar y buscar soluciones propias en el ejercicio profesional, respondiendo a un estado emocional positivo.

C. Interno(a) de enfermería: Estudiante matriculada en la escuela de formación profesional de enfermería – UNSCH de la serie 500-II que cumplan los requisitos de acuerdo a las normas establecidas según el plan curricular 2004.

D. Desempeño de los(as) internos(as): Es Cumplir las obligaciones inherentes a la profesión de enfermería donde los(as) internos(as) ponen en práctica sus conocimientos teóricos, habilidades adquiridas durante su proceso de formación, actitudes para resolver diversas situaciones de salud.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y METODOS

2.1 Diseño metodológico

2.1.1 Enfoque de investigación

Cuantitativo

2.1.2 Tipo de estudio

Aplicativo

2.1.3 Nivel de estudio

Correlacional

2.1.4 Diseño de estudio

De corte trasversal (no experimental)

2.1.5 Áreas de estudio

La presente investigación se llevó acabo en dos áreas:

- Para la determinar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería, el área de estudio estuvo constituida en las aulas de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Para la determinación del desempeño del interno(a) según el profesional de Enfermería, se desarrolló en los diferentes servicios de hospitalización, según la rotación del internado en el Hospital Regional de Ayacucho (SOP, Medicina, Pediatría, Neonatología, Traumatología, Emergencia, Cirugía).

2.2 Población y muestra

La población y muestra estuvo constituido por dos tipos:

a. Para determinar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería

Población. Fue la totalidad de los(as) internos(as) de Enfermería matriculadas durante el semestre 2013 II de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Muestra. Estuvo conformada por (35) internos(as) que realizaron el internado en el Hospital Regional de Ayacucho.

b. Para determinar el desempeño del interno(a) según el profesional de enfermería

Población. Estuvo conformada por 87 enfermeras asistenciales que laboran en los diferentes servicios de hospitalización del Hospital Regional de Ayacucho, donde se realizó el internado.

Muestra. Estuvo conformada por 35 enfermeras asistenciales, que tuvieron relación directa con los(as) internos(as). Fue determinada a través de estadísticos, en proporción al número de enfermeras de cada servicio de rotación durante el desarrollo del internado.

A. Determinación del tamaño de la muestra

1. Tamaño de muestra sin corregir (n_0):

$$n_0 = \frac{Z^2 PQ}{\epsilon^2} \quad \text{o} \quad n_0 = \frac{1}{4} \left(\frac{Z}{\epsilon} \right)^2$$

Donde

N = Población

ϵ = Error

Z = Factor de
Confiabilidad

n_0 = Muestra sin
corregir

n = Muestra

2. Para corregir n_0 :

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{o} \quad n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0} \quad M$$

B. Muestra proporcional por estratos

Se determinó según la fórmula para submuestras por estratos:

$$nh = \frac{Nh(n)}{N}$$

Donde:

nh = Tamaño de muestra en cada estrato

N = Población total

n = Muestra total

Nh = Tamaño de estratos (N° de
profesionales por servicio)

Muestra proporcional por servicio

Servicios de rotación durante el internado	Nh	Nh
SOP	15	6
Medicina	10	4
Pediatría	10	4
Neonatología	22	9
Traumatología	5	2
Cirugía	10	4
Emergencia	15	6
TOTAL	87	35

Muestreo

El tipo de muestreo es probabilístico, por estratos, de acuerdo a las características del estudio.

2.2.1 Criterios de selección

Inclusión

Para los(as) internos(as) de Enfermería:

- Internos(as) matriculados durante el semestre 2013-II y que realizaron el internado en el Hospital Regional de Ayacucho.

Para los profesionales de Enfermería:

- Licenciadas en Enfermería que laboran en áreas de hospitalización del Hospital Regional de Ayacucho y que tuvieron relación directa con los internos(as).

Exclusión

Para los(as) internos(as) de Enfermería:

- Internos(as) de Enfermería matriculados (as) durante el 2013 II, que realizaron el internado en otras instituciones de salud.
- Internos(as) de Enfermería que no desearon participar en la investigación

Para los profesionales de Enfermería:

- Licenciadas en Enfermería que laboran en áreas no hospitalarias del Hospital Regional de Ayacucho.
- Profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Ginecología, UCI y Central de Esterilización
- Jefes de servicio de áreas hospitalarias del Hospital Regional de Ayacucho.
- Profesionales de Enfermería que no desearon participar en la investigación.

- Profesionales de Enfermería que no estuvieron en relación directa con los internos.

2.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Considerando la naturaleza del problema y sus objetivos, se utilizaron dos instrumentos validados por los autores:

A. Medición de la satisfacción

Para determinar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería, se utilizó el test de inventario de satisfacción, elaborada y validado por Jesahel Vildoso Colque (1998). Este inventario está estructurado sobre la base jerárquica de necesidades de Abraham Maslow; está constituido por cuatro dimensiones: seguridad, pertenecía, estima y autorrealización:

- **Dimensión de seguridad.** Están vinculadas con las necesidades de sentirse seguros, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo, comodidad, protección física.
- **Dimensión de pertenencia.** Esta corresponde a lo que se llama necesidad de afiliación; es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a otros para ser aprobado, querido.
- **Dimensión de estima.** Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación y posición social.
- **Dimensión de autorrealización.** Surge de la necesidad de llegar a realizar el sistema de valores de cada individuo; es decir, lograr sus máximas aspiraciones o realización (personal o ser lo que se quiere ser, logros personales).

El instrumento presenta 33 ítems, con cinco categorías de respuesta: totalmente de

acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (ver anexo A).

Para la calificación del inventario, se toma en cuenta si la respuesta es positiva o negativa. Es conveniente mencionar que los ítems negativos son: : 3, 6, 7, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 28, 29, 32, 33.

Calificación de respuesta positiva

TA: Totalmente de acuerdo= 5 puntos

DA: De acuerdo = 4 puntos

NA: Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 puntos

ED: En desacuerdo =2 puntos

TD: Totalmente en desacuerdo= 1 punto

Calificación de respuesta negativa

TA: Totalmente de acuerdo= 1 punto

DA: De acuerdo = 2 puntos

NA: Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 puntos

ED: En desacuerdo =4 puntos

TD: Totalmente en desacuerdo= 5 puntos

El puntaje total se obtuvo sumando el resultado de cada ítem. De acuerdo al autor antes mencionado, el puntaje total de 80 corresponde a un nivel de insatisfacción con la carrera de Enfermería de parte del interno(a).

Resultados

Al llevar el conteo de los puntajes, nos daremos cuenta que, a mayor puntaje, será

mayor el grado de satisfacción. Los resultados se clasifican en:

- Satisfecho(a): 122 – 165 pts.
- Medianamente satisfecho(a): 77 – 121 pts.
- Insatisfecho (a): 33 – 76 pts.

B. Medición del desempeño

Para determinar el desempeño del interno(a) según el profesional de enfermería. Se realizó a través del instrumento de evaluación de competencias, elaborado y validado por Julia Matalinares C. y Liz Untiveros C. (2006). Donde sustentan los criterios que garantizan el desempeño del interno(a), explorando las siguientes competencias: cognitivas, habilidades, destrezas y actitudes.

- **Saber conocer.** Está constituido por los conocimientos acumulados y la comprensión de sus propias actividades y responsabilidades en el contexto donde se actúa, en términos de los estilos conductuales esperados y los objetivos a lograr.
- **Saber hacer.** Se refiere a la ejecución óptima de las responsabilidades y deberes, identificados bajo su responsabilidad en los procesos en donde se está involucrado, con la finalidad de diseñar y ejecutar un buen plan estratégico.
- **Saber ser.** Está constituido por la motivación intrínseca de la persona, orientada hacia el logro, un alto sentido de asumir retos, interés en la realización del trabajo con una gran calidad y excelencia.

El instrumento mide el desempeño del interno(a) según el profesional de Enfermería, en la cual se evalúan competencias transversal y comunes, permitiendo una valoración global. Está constituido por 21 ítems y es plenamente aplicable en la presente

investigación, por ser similar la unidad muestral. (Ver anexo B).

Para calificar cada ítem en la escala, se le asigna un puntaje.

- Todas las veces demuestra el desempeño = 4 puntos
- La mayoría de las veces demuestra el desempeño = 3 puntos
- Algunas veces demuestra desempeño = 2 puntos
- La minoría de las veces demuestra desempeño = 1 punto
- Ninguna de las veces demuestra desempeño = 0 puntos

Resultados

Al llevar el conteo de los puntajes, nos daremos cuenta que, a mayor puntaje, será favorable el desempeño. Los resultados se clasifican en:

- Favorable : 57– 84 pts.
- Aceptable : 29 – 56 pts.
- Desfavorable : 0 – 28 pts.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos es válida por las pruebas de comprobación realizadas por los autores.

2.3.1 Plan de recolección de datos

Procedimiento

Coordinación con las instituciones. Con la Directora de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería, para la recolección de datos del trabajo de investigación en internos(as) de Enfermería y autorización del Director del Hospital Regional de

Ayacucho para la recolección de datos de los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización.

1. Para determinar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería.

Se procedió a identificar a los(as) internos(as) de Enfermería matriculados(as) durante el semestre 2013 II, según criterios de inclusión.

Se identificó las dimensiones de satisfacción del interno(a) de Enfermería a través de la aplicación del test de inventario de satisfacción elaborado y validado por Jesahel Vildoso Colque.

2. Para determinar el desempeño del interno(a) según los profesionales de

enfermería. Se procedió a identificar a las profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios (SOP, Medicina, Pediatría, Neonatología, Traumatología, Emergencia, Cirugía) del Hospital Regional de Ayacucho, y que tuvieron relación directa con el interno(a) durante el desarrollo del internado hospitalario según criterios de inclusión.

- Se identificó las dimensiones del desempeño del interno(a) de Enfermería a través de la aplicación del test de evaluación de competencias elaborado y validado por Julia Matalinares C. y Liz Untiveros C.
- Se identificó a los profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios (SOP, Medicina, Pediatría, Neonatología, Traumatología, Emergencia, Cirugía) del Hospital Regional de Ayacucho, según criterios de inclusión.
- Se aplicó el instrumento de recolección de datos, test de evaluación de desempeño.

2.3.2 Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados empleando el paquete estadístico SPSS, versión 19.0.

Para el análisis de los datos, se recurrió a la estadística inferencial, haciendo uso del Chi Cuadrado, al 95 % de nivel de confianza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

TABLA N° 1

SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA CARRERA DE
ENFERMERÍA. AYACUCHO, 2015.

SATISFACCIÓN	Nº	%
Satisfechos	3	8.6
Medianamente satisfechos	30	85.7
Insatisfechos	2	5.7
TOTAL	35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a las internas de Enfermería de la UNSCH, Julio 2015

En la presente tabla, se observa que, del 100 % de los internos de Enfermería, el 85.7 % se encuentran medianamente satisfechos, el 8.6 % están satisfechos y el 5.7 % insatisfechos con la carrera.

TABLA N° 2

**NIVEL DE SATISFACCIÓN POR DIMENSIONES DEL INTERNO(A) CON
LA CARRERA DE ENFERMERÍA. AYACUCHO, 2015.**

DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN							
	Alto		Medio		Bajo		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Seguridad	5	14.3	23	65.7	7	20.0	35	100
Pertenencia	6	17.1	22	62.9	7	20.0	35	100
Estima	2	5.7	32	91.4	1	2.9	35	100
Autorrealización	7	20.0	19	54.3	9	25.7	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a las internas de enfermería de la UNSCH, Julio 2015

En la presente tabla, se observa que, del 100 % de los internos de Enfermería encuestadas, el nivel de satisfacción en la dimensión **seguridad** es: el 65.7 % tiene un nivel de satisfacción medio, el 20.0 % bajo y el 14.3 % alto; así mismo, en la dimensión **pertenencia** es: el 62.9 % tiene un nivel de satisfacción medio, el 20.0 % bajo y el 17.1 % alto; de igual manera, el nivel de satisfacción en la dimensión **estima** es: el 91.4 % de los internos de Enfermería tienen un nivel de satisfacción medio, el 5.7 % alto y el 2.9 % bajo; finalmente, en la dimensión **autorrealización** es: el 54.3 % tiene un nivel de satisfacción medio, el 25.7 % bajo y el 20.0 % alto.

TABLA N° 3

**DESEMPEÑO DEL INTERNO(A) SEGÚN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2015.**

DESEMPEÑO	Nº	%
Favorable	4	11.4
Aceptable	28	80.0
Desfavorable	3	8.6
TOTAL	35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del HRA, Julio 2015

En la presente tabla, se observa que, del 100 % de los internos de Enfermería, el 80.0 % se desempeña de manera aceptable, según el profesionales de enfermería; el 11.4 % favorable y el 8.6 % tiene un desempeño desfavorable en los diferentes servicios del Hospital Regional de Ayacucho.

TABLA N° 4

DESEMPEÑO DEL INTERNO(A) POR DIMENSIONES DESDE LA REFERENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2015.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DESDE LA REFERENCIA							
	Favorable		Aceptable		Desfavorable		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Hacer	13	37.2	18	51.4	4	11.4	35	100
Ser	5	14.3	25	71.4	5	14.3	35	100
Conocer	5	14.3	28	80.0	2	5.7	35	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del HRA, Julio 2015

En la presente tabla, se observa que, del 100 % de los internos de Enfermería, en la dimensión **hacer**, el 51.4 % se desempeñan de manera aceptable, desde la referencia del profesionales de enfermería, el 37.2 % favorable y el 11.4 % desfavorable. Asimismo, en la dimensión **ser**, el 71.4 % se desempeñan de manera aceptable, desde la referencia del profesionales de enfermería, el 14.3 % favorable y en igual cantidad desfavorable. Finalmente, en la dimensión **conocer**, el 80.0 % se desempeña de manera aceptable, desde la referencia del profesionales de enfermería, el 14.3 % favorable y el 5.7 % desfavorable.

TABLA N° 5

RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA CARRERA DE ENFERMERÍA Y EL DESEMPEÑO SEGÚN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2015.

SATISFACCIÓN	DESEMPEÑO							
	Favorable		Aceptable		Desfavorable		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Satisfechos	1	2.9	1	2.9	1	2.9	3	8.6
Medianamente satisfechos	3	8.6	26	74.3	1	2.9	30	85.7
Insatisfechos	0	0.0	1	2.9	1	2.9	2	5.7
TOTAL	4	11.4	28	80.0	3	8.6	35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a las internas de Enfermería de la UNSCH, y profesionales de Enfermería del HRA, Julio 2015

X²c: 9,445

g.l.: 4

X²t: 7.165

P: <005

En la presente tabla, se observa que, del 100 % de los internos encuestados, el 85.7 % se encuentran medianamente satisfechos con la carrera de Enfermería. De ellos, el 74.3 % tienen un desempeño aceptable, el 8.6 % favorable y el 2.9 % desfavorable, según los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho; asimismo, el 8.6 % se encuentran satisfechos con la carrera de Enfermería, de ellos el 2.9 % tiene un desempeño: favorable, aceptable y desfavorable respectivamente. Por otro lado, el 5.7 % se encuentra insatisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, el 2.9 % se desempeña de manera aceptable y desfavorable respectivamente, ninguno se desempeña de manera favorable, según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

Sometida a la prueba de Chi Cuadrada de Pearson, se halló evidencia estadística significativa ($P < 0.05$), que indica que existe relación significativa entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho; se acepta la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

La Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es una de las instituciones públicas pioneras en la formación de enfermeras con título universitario; es así que los internos de Enfermería, en gran parte, demuestran sus competencias adquiridas durante su formación preprofesional en el Hospital Regional de Ayacucho como escenario del campo clínico. La profesión de Enfermería exige una vocación para ejercer el trabajo con un espíritu de servicio, sin admitir cuidados mal hechos. Se debe estar convencido de la nobleza del trabajo, no detenerse en lo fácil sino buscar y enfrentar lo difícil.

Debe haber compromiso sustentado en valores y moral para cuidar, el deseo para hacerlo, que le va a llevar a la satisfacción de la actividad que realiza; evidenciado en la calidad de cuidado basado en el compromiso científico, filosófico, espiritual y

moral. Al llegar a realizar el internado clínico, la supervisión y evaluación son continuas y lo realizan netamente los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización, quienes están en contacto directo con los internos.

La **Tabla N° 1, sobre satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería**, muestra los siguientes hallazgos: del 100 % de los internos de Enfermería, el 85.7 % se encuentra medianamente satisfecho, el 8.6 % está satisfecho y el 5.7 % insatisfecho con la carrera de Enfermería.

Al respecto, **García C.** menciona que la satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, la satisfacción es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos⁽¹²⁾.

Así mismo, **Vildoso V.** menciona que la satisfacción de la profesión elegida es un estado afectivo que surge en el individuo provocado por la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a la carrera profesional elegida, que va de acuerdo a sus preferencias y expectativas⁽¹⁶⁾.

Ginzberg señala que existe vínculo entre la satisfacción profesional y la inteligencia. Si una persona se encuentra satisfecha con la profesión elegida, se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales; así, la formación profesional basada en la vocación garantiza la calidad de enseñanza. Señala que lo último de toda acción humana es la autorrealización, una persona que ha satisfecho esta necesidad es libre no solo porque busca conocer y comprender su medio, sino también es capaz de conquistar su propia naturaleza; es decir, se

compromete a un cambio personal mejorando hasta sus deficiencias cognitivas, con la finalidad de alcanzar el grado óptimo de desarrollo⁽³¹⁾.

Vildoso refiere que la elección de una profesión u ocupación supone un compromiso muy importante con la misma, y está ligada a un proceso de crecimiento y maduración individual y responsabilidad social en la medida que contribuya a la realización personal y al progreso social, cultural, científico, económico y político en bien de la comunidad⁽¹⁶⁾.

Como se puede apreciar, los investigadores y autores señalados dan cuenta que la satisfacción con la carrera elegida es un estado afectivo que surge en el individuo, por lo que se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales. Hecho contrario se puede observar cuando el estudiante no tiene la vocación hacia la profesión de Enfermería, difícilmente o simplemente no va a poder satisfacer sus necesidades de autoestima y mucho menos de autorrealización, produciéndose sentimientos y sensaciones que llevan a la decadencia del propio ser; entonces, se prevé la insatisfacción hacia la actividad que realiza expresándose en la baja calidad de la atención que pudiera proporcionar o tener problemas en su rendimiento profesional.

Así mismo, se observa que un alto porcentaje de estudiantes de Enfermería realiza la elección de la carrera universitaria entre los 16 a 18 años de edad, momento en el que atraviesan una de las etapas difíciles de la vida que supone la adolescencia, caracterizada muchas veces por la falta de seriedad en la toma de algunas decisiones. En este sentido, la elección de una carrera profesional supone y trae implícito la autonomía y responsabilidad que soporta una decisión, que orientará la formación del

ser profesional para la vida, para sí mismo, su entorno inmediato, familia y la sociedad. Es allí donde, en ocasiones, la satisfacción del estudiante con respecto a la elección de su carrera profesional sufre un hendimiento como consecuencia de las diversas demandas y exigencias del entorno universitario.

Se concluye en que el 85.7 % de los internos de Enfermería se encuentran medianamente satisfechos con la carrera de Enfermería. Esta situación podría verse afectada por algunas situaciones como la realización de metas, expectativas o anhelos que conducen a la insatisfacción de la necesidad y autoconcepto individual del éxito profesional.

Por otro lado, la **Tabla N° 2, sobre el nivel de satisfacción por dimensiones del interno(a) con la carrera de Enfermería**, se muestran los siguientes hallazgos: del 100 % de los internos de Enfermería encuestados, en el nivel de satisfacción en la dimensión *seguridad*, el 65.7 % tiene un nivel de satisfacción media, el 20.0 % bajo y el 14.3 % alto; así mismo, en la dimensión *pertenencia*, el 62.9 % tiene un nivel de satisfacción medio, el 20.0 % bajo y el 17.1 % alto; de igual manera, en el nivel de satisfacción en la dimensión *estima*, el 91.4 % de los internos de Enfermería tienen un nivel de satisfacción medio, el 5.7 % alto y el 2.9% bajo; finalmente, en la dimensión *autorrealización*, el 54.3 % tiene un nivel de satisfacción medio, el 25.7 % bajo y el 20.0 % alto.

Al respecto, **Vildoso** refiere que, al satisfacer las necesidades de ser, hacer, tener, dar, servir, autorrealizarnos y trascender, son visibles las capacidades esenciales para hacer del trabajo parte de nuestra vida personal. Para amar profundamente lo que hacemos necesitamos apropiarnos, sentir que ese trabajo es nuestro modelo de

apropiación. Cuando suceda ello, entonces, se dirá que el trabajo es mío, porque da seguridad, hace sentir parte de él, amo lo que hago y hace sentir un ser valioso; cuando se siente amor por el trabajo, se presentan conductas como el asistir puntualmente, terminar el trabajo sin hacer caso del tiempo, ejecutar tareas sin importar si los demás lo hacen, sin dejar asuntos inconclusos y hablar favorablemente de su profesión⁽¹⁶⁾.

Así mismo, **Maslow** sostiene que las necesidades explican el comportamiento humano, ya que la única razón por la que una persona hace algo es para satisfacer sus necesidades; de manera que los esfuerzos del individuo se dirigen hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho. La satisfacción de la necesidad de autorrealización en la persona crea un impulso místico o espiritual de servicio a los demás mediante la profesión elegida, vive en forma creativa y usa la plenitud sus potencialidades como la aceptación de la propia naturaleza humana con todos sus defectos, solidaridad con el prójimo, independientes e ingeniosos seguros, calmados y vivos⁽¹³⁾.

Según la referencia de la teoría de las necesidades de Maslow, se entiende que todo ser humano debe satisfacer cada necesidad según su pirámide propuesta, una después de otra, para finalmente satisfacer la necesidad de autorrealización de la enfermera.

Los antecedentes evidencian que la satisfacción de cada una de las necesidades lleva a la persona a tener un sentido de pertenencia a un determinado grupo o ser, parte de una comunidad profesional que irradie valor para el individuo, buscando aceptación social para identificarse y compartir satisfactoriamente con ese grupo. Esto crea sentimientos de confianza de sí mismo, mejora la capacidad y suficiencia de ser útil y

necesario. El sentido de pertenencia de los internos de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es débil, ya que hay modelos de profesionales que no tienen satisfechas sus necesidades, que degeneran las percepciones de los estudiantes desde la calidad de los cuidados y las relaciones interpersonales; por lo que, para los estudiantes, una vez que culminan la profesión, el sentido de estima hacia la profesión es débil y se expresa en la indiferencia del estudiante hacia el éxito de sí mismo y de los demás, no les será importante que sus colegas le reconozcan y aprueben.

Se concluye en que el nivel de satisfacción por dimensiones de los internos con la carrera de Enfermería se halla con un nivel de satisfacción medio en todas las dimensión: *seguridad* 65.7 %, *pertenencia* 62.9 %, *estima* 91.4 % y *autorrealización* 54.6 %.

También, la **Tabla N° 3, sobre el desempeño del interno(a) según el profesional de Enfermería**, muestran los siguientes hallazgos: del 100 % de los internos de Enfermería, el 80.0 % se desempeña de manera aceptable, según el profesionales de enfermería, el 11.4 % favorable y el 8.6 % tienen un desempeño desfavorable en los diferentes servicios del Hospital Regional de Ayacucho.

Al respecto **León** refiere que la práctica preprofesional es un conjunto de actividades realizadas por el practicante en forma temporal, poniendo énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento profesional. Se proveen oportunidades para adquirir conocimientos, competencias y habilidades en situaciones reales de trabajo y ganar experiencia en el ámbito profesional; determinar si poseen un interés en alguna especialidad, crear red de contactos, o ganar méritos; así como, también, permite a la

organización evaluar la capacidad de conocimientos y el desempeño de cada uno de los practicantes. Sin embargo, en la práctica, los estudiantes son considerados como mano de obra barata, que realizan un trabajo del mismo nivel de responsabilidad que el profesional con experiencia⁽³²⁾.

A si mismo **Calderón C.** en su estudio, muestra que las internas, por las funciones que les delegan bajo su supervisión, el desempeño es aceptable y solicitan que la integración de la interna sea más rápida al equipo de salud; a pesar que cuentan con un amplio conocimiento teórico y práctico, al principio, la integración es lenta, con algunos temores y/o inseguridades para el desempeño de sus cuidados y la realización de procedimientos, existiendo otras internas que logran la integración al servicio desde el primer día de sus funciones⁽⁶⁾.

Por otro lado, **Matalinares**, en su investigación, muestran que el 64.4 % de las enfermeras asistenciales califican como aceptable el desempeño del interno; mientras el 28.8 % evalúa favorablemente el desempeño del interno de Enfermería; y el 6.8 % evalúan desfavorablemente, según la evaluación brindada por el profesional de Enfermería⁽¹⁰⁾.

Los autores mencionados evidencian que los internos de Enfermería se desempeñan de manera aceptable; por lo tanto, el nivel de logro de las competencias aún se encuentra en proceso de maduración. La integración al equipo de salud por parte de los internos es lenta, por presentar temores e inseguridad; así mismo, los resultados de la investigación determinan que los profesionales de Enfermería refieren que los internos demuestran desempeño aceptable, hecho que tiene relación con la estructura de enseñanza de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería, que persigue

obtener profesionales altamente capacitados, que respondan a las necesidades de salud en la sociedad.

El Programa de Educación de Enfermería está basado en la satisfacción de necesidades de salud, prevención de la enfermedad así como el cuidado y autocuidado del ser humano; y es en la práctica de internado donde les permitan acumular experiencias basadas en las situaciones vividas, en la relación con pacientes y/o usuarios. Es fundamental el apoyo del profesional asistencial, quien proporcionará la seguridad a los internos para desempeñarse en forma adecuada; caso contrario sucede si no hay apoyo.

Se concluye en que el 80 % de los internos de Enfermería se desempeñó de manera aceptable, según el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. Se deduce que, al lograr un buen desempeño, es preciso que este tenga los medios necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados, hacen capaz de actuar a un individuo con eficiencia en un contexto determinado; debiendo existir una motivación necesaria para cumplir con lo antes planteado.

También, la **tabla N° 4, sobre el desempeño del interno(a) por dimensiones desde la referencia del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho**, muestra los siguientes hallazgos: del 100 % de los internos de Enfermería, en la dimensión **hacer**, el 51.4 % se desempeñan de manera aceptable, desde la referencia del profesionales de Enfermería, el 37.2 % favorable y el 11.4 % desfavorable. Asimismo, en la dimensión **ser**, el 71.4 % se desempeñan de manera aceptable, desde la referencia del profesionales de enfermería, el 14.3 % favorable y desfavorable respectivamente; finalmente en la dimensión **conocer**, el 80.0 % se

desempeñan de manera aceptable, desde la referencia del profesionales de Enfermería, el 14.3 % favorable y el 5.7 % desfavorable.

Al respecto, **Prego** menciona que las habilidades y destrezas son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. En este sentido, las habilidades son más importantes que el conocimiento o la experiencia concreta⁽³³⁾.

Así mismo, **Dubraska** menciona que el profesional de Enfermería utiliza su capacidad cognitiva en 64.7 % en los servicios de hospitalización como herramienta primordial para garantizar el éxito en los servicios prestados; y un 55.9 % que tiene conocimientos y aptitudes excelentes para desempeñar los cuidados de enfermería, la administración del tratamiento y poder prevenir las infecciones en los paciente ⁽³⁴⁾.

Así mismo, **Corilloclla**, en su estudio, determinó que el nivel de logro de las competencias genéricas de los internos de Enfermería se encuentra en proceso: la capacidad de análisis y síntesis, la planificación y gestión del tiempo, la capacidad de aprender y actualizarse, las habilidades para analizar información proveniente de diversas fuentes, la capacidad crítica y autocrítica, la resolución de problemas, el liderazgo y gestión de proyectos. Siendo estas las áreas críticas en las que se tiene que trabajar para que los estudiantes en formación alcancen el logro y garantizar un buen desempeño laboral en cualquier contexto propio de su carrera⁽²¹⁾.

Los comportamientos de las personas en el entorno laboral se expresan en actitudes dirigidas hacia la organización. Para ello, las dimensiones del “Conocer”, considerada como la acumulación de saberes fundamentales, adquirida a través del sistema educacional y diversos recursos de información que le dan a la persona el

conocimiento general y transferible; y el “hacer”, que contempla la capacidad y disposición para realizar los procedimientos. Es la ejecución óptima de las responsabilidades y deberes identificados bajo su responsabilidad.

Ambas dimensiones afectan al desempeño de las tareas que se expresa en la efectividad con que se realiza una actividad y se relaciona directamente con la calidad de su cuidado; mientras que el componente de actitud o “ser” es una disposición que motiva a la persona actuar de manera positiva en la actividad que realiza. Por consiguiente, se espera que los estudiantes dominen ciertas habilidades esenciales del hacer profesional.

Se concluye en que el desempeño de los de internos de Enfermería por dimensiones: *hacer* y *ser* (51.4 %), *conocer* (80.0 %) el desempeño es aceptable desde la referencia de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

También, la **tabla N° 5, sobre la relación de la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y el desempeño según el profesional de Enfermería**, muestra los siguientes hallazgos: del 100 % de los internos encuestados, el 85.7 % se encuentra medianamente satisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, el 74.3 % tiene un desempeño aceptable, el 8.6 % favorable y el 2.9 % desfavorable, según los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. Asimismo, el 8.6 % se encuentra satisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, el 2.9 % tiene un desempeño favorable, aceptable y desfavorable, respectivamente. Por otro lado, el 5.7 % se encuentra insatisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, el 2.9 % se desempeña de manera aceptable y desfavorable, respectivamente, ninguna se

desempeña de manera favorable, según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

Al respecto, **Paneque** menciona que la satisfacción está estrechamente ligada con el hecho de que la tarea que se realiza esté de acuerdo con los valores e intereses de la persona. Valora patrones de conducta, capacidades, actividades, respuestas positivas y negativas, esfuerzos cognitivos y conductuales⁽²⁶⁾.

Así mismo, **Campos** señala que la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño son claros y directos, siendo la satisfacción un importante predictor del desempeño. La satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano; siempre se ha asociado con el desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño⁽³⁵⁾.

De igual manera, **Ginzber** señala que, si una persona se encuentra satisfecha con la profesión elegida, se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales. Así, la formación profesional basada en la vocación garantiza la calidad de profesional⁽³¹⁾.

Atalaya, también, menciona que la satisfacción es como un grado de alegría que surge en el individuo; permite al estudiante estar predispuesto favorablemente para un buen rendimiento⁽³⁶⁾.

La satisfacción de toda persona esta expresada en el sentimiento positivo o el agrado que experimenta por el hecho de realizar un determinado trabajo que le interesa, en un ambiente que le permita estar a gusto, en el ámbito de una organización que le

resulta atractiva y en el que percibe una serie de compensaciones psicológicas, sociales y económicas acordes con sus expectativas; el desempeño exitoso en un entorno laboral no solo está determinado por la inteligencia que posea, sino esta incluye diferentes rasgos de personalidad, motivación concretas que se van a expresar en la productividad que tenga.

Por ello, el entorno de trabajo durante el internado tendrá mucha influencia en la productividad que tenga el interno; a su vez, su desempeño está determinado por la satisfacción hacia la carrera de Enfermería. Esta le va a permitir lograr niveles cada vez más altos en la calidad de su práctica, el reconocimiento por parte de los supervisores en los servicios que se desempeña. Esto hace que muestre responsabilidad con su práctica, creación del saber y búsqueda de conocimientos, de libertad científica y el disfrute con la actividad que realiza.

De ahí que el comportamiento como el proceso de haber elegido la carrera a estudiar depende en el afecto positivo que tenga el interno(a) respecto a la actividad que realiza y se representa en la capacidad de hacer un sobre esfuerzo por ejercer un rol independientemente. A su vez, esta se va a traducir en la ayuda a sus compañeros, mantener el orden en el trabajo, promover un clima laboral de tolerancia y cumplir con todas las actividades programadas. Es así que los investigadores señalados coinciden sobre la relación que tiene la satisfacción con la carrera de Enfermería y el desempeño que muestran los internos.

Se concluye en que, del 100 % de los internos de Enfermería, el 85.7 % se encuentra medianamente satisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, 74.3 % tiene un desempeño aceptable, según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional

Ayacucho. Los resultados sometidos a la prueba del Chi Cuadrado muestran que existe relación estadística significativa entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho; se acepta la hipótesis de investigación.

CONCLUSIONES

1. Del 100 % de internos de Enfermería, el 85.7 % se encuentran medianamente satisfechos(as) y el 5.7 % insatisfechos(as) con la carrera de Enfermería. Esto debido que, en este periodo, los internos se encuentran aún en proceso de consolidación y maduración profesional.
2. El nivel de satisfacción de los internos con la carrera de Enfermería por dimensiones es: seguridad 65.7 %, pertenencia 62.9 %, estima 91.4 % y autorrealización 54.6 %. En todas, se encontró un nivel de satisfacción medio. Esto lleva a la persona a tener un sentido de pertenencia, seguridad y estima de un determinado grupo o ser parte de una comunidad profesional que irradie valor para el individuo y sienta amor por el trabajo.
3. Sobre el desempeño de los internos, según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, el 80.0 % se desempeñan de manera aceptable y 11.4 % como favorable; por ello, es preciso que los internos tengan los medios y competencias necesarios para el adecuado cumplimiento de los objetivos trazados en el plan curricular.
4. El desempeño de los internos de Enfermería por dimensiones es: hacer y ser 51.4 %, conocer 80.0 %. Es decir, se desempeñaron de manera aceptable desde la referencia de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.
5. Se concluye que, del 100 % de los internos de Enfermería, el 85.7 % se encuentran medianamente satisfechos con la carrera de Enfermería. De ellos, el

74.3 % tiene un desempeño aceptable según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. Los resultados muestran que la satisfacción de los internos con la carrera de Enfermería aún se encuentra en proceso de afianzamiento, por lo que muestran un desempeño aceptable. El mismo se confirma con la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado de Pearson ($p < 0.05$), que existe relación estadística significativa entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho; se acepta la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

1. A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, que brinde charlas sobre orientación vocacional a los estudiantes del cuarto y quinto grados de secundaria. Esto garantizará la correcta elección de una carrera profesional, para posteriormente formar profesionales identificados y competentes.
2. A la Escuela de Formación Profesional de Enfermería, establecer en el plan de estudios un reforzamiento antes de iniciar el internado; del mismo modo, incrementar horas prácticas del internado clínico, ya que de esto dependerá la adquisición de habilidades y destrezas de los internos (as) en la enfermería.
3. A los docentes de la Escuela de Formación Profesional de enfermería, que inciten en la orientación sobre el perfil profesional y el quehacer de la Enfermería; así mismo, es importante que desarrollen programas y talleres de autoestima y motivación profesional que pueda significar un aporte para el desarrollo personal y profesional de sus estudiantes en las diferentes series, pero con mayor énfasis en la serie 100. Esto contribuirá a que los estudiantes de Enfermería brinden un cuidado con calidad y calidez humana durante su proceso de aprendizaje.
4. A las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, involucrase en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y brindar mayor confianza al conocimiento teórico-práctico del interno de Enfermería, para su adecuado desempeño.

5. A los estudiantes de Enfermería, realicen investigaciones relacionadas al tema, que puedan ser ampliadas y profundizadas. De tal manera que se obtengan resultados y propuestas orientadas a mejorar las condiciones del desarrollo personal y profesional de los estudiantes de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. NUÑEZ MARTÍNEZ, Y. (2007). *Maduración vocación y su relación con la satisfacción de la profesión elegida en el estudiante EDPE 2007*. Tesis para obtener el Grado de Lic. en enfermería UNMSM.
2. MENENDEZ ALAY, A. y col. (2012). *Estudio comparativo del desempeño de licenciados y licenciadas en enfermería en el IESS y el hospital Rafael Rodríguez Zambrano periodo enero a junio 2012*. Tesis para obtener título profesional de Licenciado en Enfermería:
Disponible en: <http://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/26000/.pdf>. Consultado el 01 de marzo de 2015.
3. GUERRERO PASIJOJOA, V. y cols. *Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto*.
Disponible en:
http://www.umariana.edu.co/ojs_editorial/index.php/unimar/article/viewFile/191/168.
Consultado el 07 de abril de 2015.
4. BRITO H. y col. (2005). *Grado de satisfacción de los estudiantes de 5to año de Licenciatura en Enfermería. 2005*.
Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/gme/pub/vol.4./vol.4.2.01.pdf>
Consultado el 05 de marzo de 2015.
5. MUÑOZ CARBAJAL, L. (2013). Artículo: *Autoestima, satisfacción con la profesión elegida y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de universidades de la región - Puno*.
Disponible en:
http://www.investigacion.uancv.edu.pe/revista_vol12/REVISTA_VOL_12_MUÑOZ.pdf.
Consultado el 10 de marzo de 2015.
6. CALDERÓN CHÁVEZ, C. (2012). *Percepción de la enfermera sobre el*

desempeño del interno de enfermería, hospital provincial docente Belén, Lambayeque, 2012.

Disponible en:

http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/TL_Calderon_Chavez_Cecilia_Jeanet.pdf

Consultado el 10 de diciembre.2014 y el 05 de marzo de 2015.

7. SICHÍ OJANAMA, A (2010). *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* Lima - 2010. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Educación: Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2413/1/sichi_oa.pdf
Consultado el 15 de marzo de 2015.
8. JUARES AQUINO, M. (2006). *Percepción del estudiante San Marquino de la profesión de enfermería -2006.* Tesis para obtener el título profesional Lic. en Enfermería.
9. ACOSTA, R. y CCONISLLA, E. (2010). *Factores que intervienen en la satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes de la serie 500 de la escuela de formación profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. setiembre 2010.* Tesis para obtener el título de Licenciado en Obstetricia.
10. MATALINARES, J. Y UNTIVEROS, N. (2005). *Evaluación del desempeño del interno(a) de enfermería de la universidad nacional de san Cristóbal de Huamanga según el profesional de enfermería asistencial del hospital regional de Ayacucho, 2005.* Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería.
11. ILLACCANQUI QUISPE, R. (2004). *Factores asociados con la permanencia de los estudiantes sin vocación en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.* Ayacucho. 2004. Tesis para obtener

el título profesional de Licenciada en Enfermería.

12. GARCIA PERALES, C. (2000). *Estudio expos facto sobre la motivación y la satisfacción laboral*. 2000. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral2.shtml>
Consultado el 10 de marzo de 2015.
13. MASLOW, Habran. (1991). *Motivación y personalidad*. 2.^a ed. Madrid, España: Robín Book.
14. BROWN FREDERICK, G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: El Manuel Moderno. Pág. 83.
15. FRIET y HAGGD. *Grado de equilibrio entre las satisfacciones de la persona espera del trabajo y la satisfacción que el trabajo le da*. Tesis.
16. VILDOSO VILLEGAS, J. (2002). *Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la facultad de educación*. UNMSM PERU 2002. Disponible en: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human>. Consultado el 01 de marzo de 2015.
17. MORA VELANDIA, A. (2010). *Análisis crítico de las áreas de desempeño del profesional de enfermería*. *Avances en Enfermería*. Disponible en:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/dpuf>
Consultado el 10 de marzo de 2015.
18. LAZA Urbina, O. y OTERO CEBALLOS, M. (2007). *Tendencia acumulada en las competencias Específicas en Enfermería*". Rev Cubana Educ Med.
19. SALAS PEREA, R.. (1999). *Educación en Salud: Competencia y Desempeño Profesionales*. La Habana: Ciencias Médicas. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/scielo.php>

Consultado el 20 de marzo del 2015.

20. MALPICA, C. (1996). *El punto de vista pedagógico. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa.
21. CORILLOCLA GUILLERMO, R. (2013). *Nivel del logro de las competencias genéricas e importancia que le conceden los internos de enfermería de la UNMSM 2013*. Tesis, Lima: UNMSM.
22. TOBON, S. *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 1.^a ed. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones. Pág. 39-71
23. COROMINAS, E. (2006). *Percepción del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. revista de educación*. Pág. 341, 301-336.
24. BLAY PUEYO, C. (2005). *Evaluación de las competencias profesional en análisis crítico. Institutos de estudios de la salud. Barcelona*". España.
25. FAINHOLC, B. (1997). *La formación de profesores en las competencias características de una educación tecnológica de integración regional*. Rev. Aula Abierta.
26. PANEQUE VANEGA, C. *La Concepción Filosófica de Virginia Henderson basado en el modelo de la Enfermería Cubana*: Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos104/concepcion-filosofica-virginia-henderson-basado-modelo-enfermeria-cubana>.
Consultado el 28 de marzo de 2015.
27. ARROYO GORDO, M. y col. (1997). *Enfermería: Análisis sobre la Profesional*. 1.^a ed. en Español. México: Mac. Graw Hill interamericana. p. 75.
28. TORRES ESPERÓN, J. Y URBINA LAZA, O. *Escuela Nacional de la Salud Pública Perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de*

Enfermería en Cuba. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
Consultado el 06 de marzo de 2015.

29. Plan curricular 2004 de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería – Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
30. Silabus de la asignatura, experiencia clínica y comunitaria (PP-542) de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería – UNSCH.
31. GINZBERG, E. (1964). *Tecnología y cambio social*. 1.^a ed. México: Hispano-América.
32. LEÓN VELÁSQUEZ, W. y col. *Diagnóstico de las prácticas pre profesionales: caso Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. Diagnóstico de las prácticas pre profesionales*. Disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf
Consultado el 10 agosto de 2015.
33. PREGO, A. (1999). *Aspectos relacionados a la competencia laboral*. 4.^a ed. España: INEM, España.
34. DUBRASKA MACHILLANDA T. *Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el hospital "Vargas de caracas durante el segundo trimestre del 2005* Disponible en:
<http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/tesis%20dubraska.pdf>.
Consultado el 20 de setiembre 2015.
35. CAMPOS, Cl. *Ética y responsabilidad del cirujano dentista*. Disponible en:
<file:///C:/Users/Paola/Downloads/Tesis-Clara-Campos.pdf>;
Consultado el 01 de agosto de 2015.
36. ATALAYA PISCO, M. (1995). *Satisfacción académica-administrativa en el estudiante de Pot-Grado de Ciencias Administrativas UNMSM*. 1.^a ed. Lima.

ANEXO



ANEXO A
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA
CARRERA DE ENFERMERÍA
ENCUESTA I

Nº.....

Queridos compañeros, la presente encuesta es con fines netamente de estudio. Por lo cual, se ruega contestar las preguntas con la mayor sinceridad posible. Recuerda que el cuestionario es anónimo, si tuviera alguna duda consulte a las encuestadoras.

Gracias

Instrucciones

Marque la respuesta que crea por conveniente con un aspa dentro del casillero según las siguientes alternativas:

TA: Totalmente de acuerdo, **DA:** De acuerdo, **NA:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo, **ED:** En desacuerdo, **TD:** Totalmente en desacuerdo

INVENTARIO DE SATISFACCIÓN CON LA CARRERA DE ENFERMERIA EN BASE A LAS NECESIDADES DE MASLOW						
NECESIDAD DE SEGURIDAD		TA	DA	NA	ED	TD
1	Tengo la convicción que mis estudios continuarán sin interrupción de ningún motivo.					
2	La profesión que he elegido me garantizará estabilidad y bienestar económico.					
3	Siempre que puedo evito hablar de lo importante que es la profesión que estudio.					
4	La demanda laboral siempre es alta para los profesionales de la carrera que estudio.					
5	Con la profesión que estudio, tendré reconocimiento social.					
6	Estoy convencido(a) que difícilmente alcanzaré el éxito que quiero con la profesión que estudio.					
7	Dudo que al culminar mis estudios no pueda ejercer mi profesión, por las exigencias cada vez competitivas.					
NECESIDAD DE PERTENENCIA						
8	Con mi ingreso a la universidad, me siento parte de su historia.					
9	Siento la necesidad de conocer cada vez más temas relacionados con mi profesión, para lo cual busco asistir a seminarios, fórums, debates.					
10	Esta profesión tiene la opción de liderar planes y proyectos nacionales.					
11	Una vez que culmine mi carrera, será importante para mí que me reconozcan y aprueben mis colegas de la profesión que estudio.					
12	Hago todo lo posible porque la carrera profesional que estudio tenga una buena imagen ante mi comunidad					
13	Prefiero aceptar una opción de trabajo diferente a la de mi formación profesional, porque me brindará mejores oportunidades que trabajar ejerciendo mi carrera profesional.					
14	La elección de mi carrera profesional fue determinada					

	por la influencia de mis padres y amigos.					
15	La carrera profesional que estudio pocas veces es reconocida por la comunidad y a veces es desprestigiada por los mismos profesionales que la ejercen; por lo tanto, recuperar su prestigio y reconocimiento depende únicamente de los profesionales que laboran actualmente.					
16	Hago todo lo posible por ver programas de televisión relacionados a los temas de mi carrera profesional					
NECESIDAD DE ESTIMA						
17	Cuando pienso en la profesión que estudio, normalmente me siento orgulloso (a) conmigo mismo (a)					
18	El hecho de haber ingresado a esta Facultad me causa ansiedad.					
19	Pocas veces, los alumnos universitarios podemos probar nuestro valor y calidad.					
20	Me afecta lo que mis compañeros de estudio piensan de mí.					
21	Tengo confianza para planificar la realización de nuevas tareas de mi profesión.					
22	A veces, pienso que me he equivocado al optar por esta profesión.					
23	Siento la necesidad de admitir mis errores, deficiencias y fracasos.					
NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN						
24	Aun cuando puedo intervenir en el salón de clases, me reservo mis opiniones.					
25	Habitualmente, me siento incómodo y algo perturbado cuando estoy con personas extrañas.					
26	Creo que los universitarios son capaces de pensar por sí mismos pudiendo tomar sus propias decisiones.					
27	Creo que seré yo mismo si pretendo alcanzar la felicidad en vez de éxitos materiales.					
28	Me siento mal cuando contribuyo a que mis compañeros alcancen sus metas.					
29	Me es indiferente el éxito de los demás.					
30	La profesión que estudio me permitirá desarrollar mis ideas de cómo ayudar productivamente.					
31	Con mi profesión, podre ser parte de la solución de los problemas de mi comunidad.					
32	Siento la convicción que, con mi profesión, muy poco contribuiré al desarrollo de mi país.					
33	Se auto engañan los estudiantes de mi profesión que creen poder alcanzar las metas que se han propuesto.					

Fuente: Jhasael Vildoso Colque.

ESCALA APLICADA:

- 33 – 76 : Insatisfecho
- 77 – 121 : Regularmente satisfecho
- 122 – 165 : Satisfecho

ANEXO B

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DEL INTERNO(A) SEGÚN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



ENCUESTA II

N°.....

Queridas(os) Lic. en Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, quienes les saludan son egresadas de la EFPE UNSCH. El desarrollo de la encuesta es con fines netamente de estudio, por lo cual se ruega contestar las preguntas con la mayor veracidad posible. **Gracias**

Instrucciones

Marque la respuesta que crea por conveniente con un aspa dentro del casillero, según las siguientes alternativas:

- 0 = Ninguna de la veces**
- 1 = La minoría de las veces**
- 2 = Algunas veces**
- 2= La mayoría de las veces**
- 3= Toda las veces**

DESEMPEÑO DEL INTERNO(A) DE ENFERMERÍA SEGÚN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA		0	1	2	3	4
SABER HACER (habilidades y destrezas de la interna de Enfermería)						
1	¿El interno de enfermería demuestra seguridad en la ejecución de tareas?					
2	¿El interno de enfermería demuestra creatividad en la ejecución de tareas?					
3	¿El interno de enfermería demuestra asertividad en la ejecución de tareas?					
4	¿El interno elabora el PAE con valoración que refleja las respuestas humanas del paciente?					
5	¿El interno domina el SOAPIE toma en cuenta cuando realiza el registro de notas de enfermería?					
6	¿El interno cumple las medidas de bioseguridad durante el cuidado de paciente?					
7	¿El interno aplica estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes?					
8	¿El interno ofrece información al paciente sobre el tratamiento indicado?					
SABER SER (relaciones humanas de la interna de enfermería)						

9	¿El interno de enfermería demuestra una comunicación efectiva?					
10	¿El interno de enfermería tiene participación con el equipo de salud?					
11	¿El interno de enfermería tiene una adecuada presentación personal?					
12	¿El interno de enfermería demuestra puntualidad?					
13	¿El interno de enfermería demuestra empatía en su desempeño?					
15	¿El interno de enfermería demuestra solidaridad?					
15	¿El interno de enfermería demuestra responsabilidad?					
16	¿El interno de enfermería demuestra respeto con el trato con el equipo?					
17	¿El interno de enfermería demuestra veracidad en su desempeño?					
SABER CONOCER (conocimiento de la interna de enfermería)						
18	¿El interno de enfermería conoce y aplica las etapas del proceso de enfermería?					
19	¿El interno de enfermería demuestra capacidad de análisis y síntesis?					
20	¿El interno de enfermería conoce y aplica los protocolos establecidos?					
21	¿Las intervenciones del interno de enfermería tienen sustento científico?					

Fuente: Julia Matalinares C. y Liz Untiveros C.

Escala aplicada:

- 0 – 28 pts. : Desfavorable
- 29 – 56 pts. : Aceptable
- 57– 84 pts. : Favorable



SATISFACCIÓN DEL INTERNO(A) CON LA CARRERA DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO SEGÚN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – 2014.

**Leidy BARIANTOS QUISPE y Elizabeth L. ESCALANTE HUARCAYA,
ENFERMERIA: UNSCH**

RESUMEN

La Enfermería es la ciencia del cuidado integral de la persona. Durante el proceso de formación, los estudiantes deben poseer vocación para sentirse satisfechos con la carrera; para que, en un futuro cercano, puedan desenvolverse adecuadamente. Nuestro **objetivo** principal fue: determinar la relación entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según el profesional en Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2014. Así, nuestra hipótesis recayó en que la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería tiene relación significativa con su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2014. **Materiales y métodos:** La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Para determinar la satisfacción, la muestra estuvo constituida por 35 internos(as), para el desempeño constituida por 35 enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, de acuerdo a los criterios establecidos. Los **resultados** nos muestran que, del 100 % de los internos en Enfermería, el 85.7 % se encuentra medianamente satisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, el 74.3 % tienen un desempeño aceptable según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. Nuestra **conclusión** principal es que los resultados muestran que la satisfacción de los internos con la carrera de Enfermería aún se encuentra en afianzamiento; por lo tanto, muestran un desempeño aceptable; conforme a la aplicación de la prueba de Chi Cuadrado de Pearson ($p < 0.05$), se confirma que existe relación estadística significativa entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según los profesionales en Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

PALABRAS CLAVE. Satisfacción, desempeño, interno(a) de enfermería

ABSTRACT

Nursing is the science of whole person care. During training, students must have a vocation to be satisfied with the race; so that in the near future, they can deal appropriately. Our main objective was to determine the relationship between internal satisfaction (a) with the Nursing and performance in the professional Nursing Regional Hospital of Ayacucho, 2014. Thus, our hypothesis fell to the satisfaction of internal (a) Nursing's career has significantly related to performance in the professional Nursing Regional Hospital of Ayacucho, 2014. **Materials and methods:** The research was quantitative approach, application type, correlational level, no experimental cross-sectional design. To determine satisfaction, the sample consisted of 35 internal (as), for the performance consists of 35 nurses working in the Regional Hospital of Ayacucho, according to established criteria. The results show that 100% of the inmates in nursing, 85.7% are moderately satisfied with the career of Nursing; of these, 74.3% had an acceptable performance by nursing professionals Ayacucho Regional Hospital. Our main conclusion is that the results show that internal satisfaction with nursing career is still in consolidation; therefore, they show acceptable performance; it according to the application of the chi square test ($p < 0.05$), confirms that there is significant statistical relationship between the satisfaction of internal (a) with the Nursing and performance as Nurse practitioners Regional Hospital Ayacucho.

KEYWORDS. Satisfaction, performance, internal (a) nursing.





INTRODUCCIÓN

La sociedad actual es dinámica y cambiante; las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas inciden de manera importante en cada uno de los rubros sociales. La complejidad creciente de las tareas laborales ha llevado a una diversificación cada vez mayor de las profesiones. Surgen constantemente nuevas profesiones, urgidas por la nueva tecnología, las nuevas necesidades sociales o ambas cosas a la vez; otras experimentan una nueva transformación. Todo ello hace necesario que el estudiante tenga una satisfacción óptima, para así desenvolverse de acuerdo a la demanda de la sociedad.

Si consideramos la actividad profesional desde la perspectiva del individuo, nos referimos a la importancia de la satisfacción con la carrera. La Enfermería, como carrera, no es únicamente una actividad instrumental para lograr ciertos beneficios materiales, o al menos no deberían serlo. La profesión debe ser una actividad que permita al sujeto desarrollar sus potencialidades, expresar su valía, implementar su auto concepto y lograr progresivamente un mayor perfeccionamiento. Para que todo ello sea realidad, es necesario que el sujeto desempeñe un trabajo de acuerdo con sus preferencias, habilidades, aptitudes y valores; que este trabajo reúna una serie de condiciones adecuadas para producir satisfacción.

En el Hospital Regional de Ayacucho, “Miguel Ángel Mariscal Llenera”, se desarrolla el internado. Los profesionales en enfermería asistencial evidencian el desempeño de los(as) internos(as), observan algunas conductas que denotan apatía para realizar las acciones del cuidado a los pacientes; tal situación provoca cierta desconfianza en los profesionales, quienes dan a entender que el desempeño del interno(a) de Enfermería no es favorable en relación a las expectativas que el profesional tiene, de quienes esperan competitividad y creatividad en el cumplimiento de sus labores; así como la integración al equipo de salud, adaptación al entorno y dominio de sí mismo frente a diversas circunstancias. Otros refieren que el desempeño del interno(a) de Enfermería es aceptable y que se perfeccionan a través del contacto directo con el paciente.

Teniendo en cuenta la realidad que presentamos, se propuso el estudio titulado:

“Satisfacción del interno(a) de Enfermería con la carrera de Enfermería y su relación con el desempeño según el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho – 2014”.
Planteándonos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho – 2014?

El objetivo general enmarcado fue: determinar la relación entre satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2014.

Por otro lado, los objetivos específicos propuestos fueron:

- Identificar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería.
- Identificar el nivel de satisfacción por dimensiones del interno(a) con la carrera de Enfermería.
- Identificar el desempeño del interno(a) según del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.
- Identificar el desempeño del interno(a) por dimensiones según referencia del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.
- Relacionar la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y el desempeño según el profesional de Enfermería.

La hipótesis propuesta fue: que la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería tiene relación significativa con su desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho 2014.

MATERIALES Y METODOS

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Para determinar la satisfacción, la muestra estuvo constituida por 35 internos(as), para el desempeño constituida por 35 enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, de acuerdo a los criterios establecidos, la técnica e instrumentos de recolección de datos para determinar la satisfacción del interno(a)



con la carrera de Enfermería, se utilizó el test de inventario de satisfacción, elaborada y validado por Jesahel Vildoso Colque (1998). Este inventario está estructurado sobre la base jerárquica de necesidades de Abraham Maslow; está constituido por cuatro dimensiones: seguridad, pertenencia, estima y autorrealización y para determinar el desempeño del interno(a) según el profesional de enfermería. Se realizó a través del instrumento de evaluación de competencias, elaborado y validado por Julia Matalinares C. y Liz Untiveros C. (2006). Donde sustentan los criterios que garantizan el desempeño del interno(a), explorando las siguientes competencias: cognitivas, habilidades, destrezas y actitudes.

RESULTADOS

Tabla N° 1. Satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería. Ayacucho, 2015.

DIMENSIONES	NIVEL DE SATISFACCIÓN							
	Alto		Medio		Bajo		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Seguridad	5	14.3	23	65.7	7	20.0	35	100
Pertenencia	6	17.1	22	62.9	7	20.0	35	100
Estima	2	5.7	32	91.4	1	2.9	35	100
Autorrealización	7	20.0	19	54.3	9	25.7	35	100

Tabla N° 2. Nivel de satisfacción por dimensiones del interno(a) con la carrera de Enfermería. Ayacucho, 2015.

DESEMPEÑO	N°	%
Favorable	4	11.4
Aceptable	28	80.0
Desfavorable	3	8.6
TOTAL	35	100.0

Tabla N° 3. Desempeño del interno(a) según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DESDE LA REFERENCIA							
	Favorable		Aceptable		Desfavorable		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Hacer	13	37.2	18	51.4	4	11.4	35	100
Ser	5	14.3	25	71.4	5	14.3	35	100
Conocer	5	14.3	28	80.0	2	5.7	35	100

Tabla N° 4. Desempeño del interno(a) por dimensiones desde la referencia del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho,

2015.

SATISFACCIÓN	DESEMPEÑO							
	Favorable		Aceptable		Desfavorable		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Satisfechos	1	2.9	1	2.9	1	2.9	3	8.6
Medianamente satisfechos	3	8.6	26	74.3	1	2.9	30	85.7
Insatisfechos	0	0.0	1	2.9	1	2.9	2	5.7
TOTAL	4	11.4	28	80.0	3	8.6	35	100.0

Tabla N° 5. Relación de la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y el desempeño según el profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

DISCUSIÓN

La Tabla N° 1, sobre satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería.

Al respecto, García C. menciona que la

SATISFACCIÓN	N°	%
Satisfechos	3	8.6
Medianamente satisfechos	30	85.7
Insatisfechos	2	5.7
TOTAL	35	100.0

satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, la satisfacción es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos⁽¹²⁾.

Así mismo, Vildoso V. menciona que la satisfacción de la profesión elegida es un estado afectivo que surge en el individuo provocado por la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a la carrera profesional elegida, que va de acuerdo a sus preferencias y expectativas⁽¹⁶⁾.

Ginzberg señala que existe vínculo entre la satisfacción profesional y la inteligencia. Si una persona se encuentra satisfecha con la profesión elegida, se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales; así, la formación profesional basada en la vocación garantiza la calidad de enseñanza. Señala que lo último de toda acción humana es la autorrealización, una persona que ha satisfecho esta necesidad es libre no solo porque busca conocer y comprender su medio, sino también es capaz de conquistar su propia naturaleza; es decir, se compromete a un cambio personal mejorando hasta sus deficiencias cognitivas, con la



finalidad de alcanzar el grado óptimo de desarrollo⁽³¹⁾.

Vildoso refiere que la elección de una profesión u ocupación supone un compromiso muy importante con la misma, y está ligada a un proceso de crecimiento y maduración individual y responsabilidad social en la medida que contribuya a la realización personal y al progreso social, cultural, científico, económico y político en bien de la comunidad⁽¹⁶⁾.

Como se puede apreciar, los investigadores y autores señalados dan cuenta que la satisfacción con la carrera elegida es un estado afectivo que surge en el individuo, por lo que se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales. Hecho contrario se puede observar cuando el estudiante no tiene la vocación hacia la profesión de Enfermería, difícilmente o simplemente no va a poder satisfacer sus necesidades de autoestima y mucho menos de autorrealización, produciéndose sentimientos y sensaciones que llevan a la decadencia del propio ser; entonces, se prevé la insatisfacción hacia la actividad que realiza expresándose en la baja calidad de la atención que pudiera proporcionar o tener problemas en su rendimiento profesional.

Se concluye en que el 85.7 % de los internos de Enfermería se encuentran medianamente satisfechos con la carrera de Enfermería. Esta situación podría verse afectada por algunas situaciones como la realización de metas, expectativas o anhelos que conducen a la insatisfacción de la necesidad y autoconcepto individual del éxito profesional.

Por otro lado, la **Tabla N° 2, sobre el nivel de satisfacción por dimensiones del interno(a) con la carrera de Enfermería.**

Al respecto, **Vildoso** refiere que, al satisfacer las necesidades de ser, hacer, tener, dar, servir, autorrealizarnos y trascender, son visibles las capacidades esenciales para hacer del trabajo parte de nuestra vida personal. Para amar profundamente lo que hacemos necesitamos apropiarnos, sentir que ese trabajo es nuestro modelo de apropiación. Cuando suceda ello, entonces, se dirá que el trabajo es mío, porque da seguridad, hace sentir parte de él, amo lo que hago y hace sentir un ser valioso; cuando se siente amor por el trabajo, se presentan

conductas como el asistir puntualmente, terminar el trabajo sin hacer caso del tiempo, ejecutar tareas sin importar si los demás lo hacen, sin dejar asuntos inconclusos y hablar favorablemente de su profesión⁽¹⁶⁾.

Así mismo, **Maslow** sostiene que las necesidades explican el comportamiento humano, ya que la única razón por la que una persona hace algo es para satisfacer sus necesidades; de manera que los esfuerzos del individuo se dirigen hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho. La satisfacción de la necesidad de autorrealización en la persona crea un impulso místico o espiritual de servicio a los demás mediante la profesión elegida, vive en forma creativa y usa la plenitud sus potencialidades como la aceptación de la propia naturaleza humana con todos sus defectos, solidaridad con el prójimo, independientes e ingeniosos seguros, calmados y vivos⁽¹³⁾.

Los antecedentes evidencian que la satisfacción de cada una de las necesidades lleva a la persona a tener un sentido de pertenencia a un determinado grupo o ser, parte de una comunidad profesional que irradie valor para el individuo, buscando aceptación social para identificarse y compartir satisfactoriamente con ese grupo. Esto crea sentimientos de confianza de sí mismo, mejora la capacidad y suficiencia de ser útil y necesario.

Se concluye en que el nivel de satisfacción por dimensiones de los internos con la carrera de Enfermería se halla con un nivel de satisfacción medio en todas las dimensiones: **seguridad** 65.7 %, **pertenencia** 62.9 %, **estima** 91.4 % y **autorrealización** 54.6 %.

También, la **Tabla N° 3, sobre el desempeño del interno(a) según el profesional de Enfermería.**

Al respecto **León** refiere que la práctica preprofesional es un conjunto de actividades realizadas por el practicante en forma temporal, poniendo énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento profesional. Se proveen oportunidades para adquirir conocimientos, competencias y habilidades en situaciones reales de trabajo y ganar experiencia en el ámbito profesional; determinar si poseen un interés en alguna especialidad, crear red de contactos, o ganar méritos; así como, también, permite a la organización evaluar la capacidad



de conocimientos y el desempeño de cada uno de los practicantes. Sin embargo, en la práctica, los estudiantes son considerados como mano de obra barata, que realizan un trabajo del mismo nivel de responsabilidad que el profesional con experiencia⁽³²⁾.

A si mismo **Calderón C.** en su estudio, muestra que las internas, por las funciones que les delegan bajo su supervisión, el desempeño es aceptable y solicitan que la integración de la interna sea más rápida al equipo de salud; a pesar que cuentan con un amplio conocimiento teórico y práctico, al principio, la integración es lenta, con algunos temores y/o inseguridades para el desempeño de sus cuidados y la realización de procedimientos, existiendo otras internas que logran la integración al servicio desde el primer día de sus funciones⁽⁶⁾.

Por otro lado, **Matalinares**, en su investigación, muestran que el 64.4 % de las enfermeras asistenciales califican como aceptable el desempeño del interno; mientras el 28.8 % evalúa favorablemente el desempeño del interno de Enfermería; y el 6.8 % evalúan desfavorablemente, según la evaluación brindada por el profesional de Enfermería⁽¹⁰⁾.

Los autores mencionados evidencian que los internos de Enfermería se desempeñan de manera aceptable; por lo tanto, el nivel de logro de las competencias aún se encuentra en proceso de maduración. La integración al equipo de salud por parte de los internos es lenta, por presentar temores e inseguridad; así mismo, los resultados de la investigación determinan que los profesionales de Enfermería refieren que los internos demuestran desempeño aceptable, hecho que tiene relación con la estructura de enseñanza de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería, que persigue obtener profesionales altamente capacitados, que respondan a las necesidades de salud en la sociedad.

Se concluye en que el 80 % de los internos de Enfermería se desempeñó de manera aceptable, según el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. Se deduce que, al lograr un buen desempeño, es preciso que este tenga los medios necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados, hacen capaz de actuar a un individuo con eficiencia en un contexto determinado; debiendo existir una motivación necesaria para cumplir con lo antes planteado.

También, la **tabla N° 4, sobre el desempeño del interno(a) por dimensiones desde la referencia del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.**

Al respecto, **Prego** menciona que las habilidades y destrezas son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. En este sentido, las habilidades son más importantes que el conocimiento o la experiencia concreta⁽³³⁾.

Así mismo, **Dubraska** menciona que el profesional de Enfermería utiliza su capacidad cognitiva en 64.7 % en los servicios de hospitalización como herramienta primordial para garantizar el éxito en los servicios prestados; y un 55.9 % que tiene conocimientos y aptitudes excelentes para desempeñar los cuidados de enfermería, la administración del tratamiento y poder prevenir las infecciones en los paciente⁽³⁴⁾.

Así mismo, **Corilloclla**, en su estudio, determinó que el nivel de logro de las competencias genéricas de los internos de Enfermería se encuentra en proceso: la capacidad de análisis y síntesis, la planificación y gestión del tiempo, la capacidad de aprender y actualizarse, las habilidades para analizar información proveniente de diversas fuentes, la capacidad crítica y autocrítica, la resolución de problemas, el liderazgo y gestión de proyectos. Siendo estas las áreas críticas en las que se tiene que trabajar para que los estudiantes en formación alcancen el logro y garantizar un buen desempeño laboral en cualquier contexto propio de su carrera⁽²¹⁾.

Los comportamientos de las personas en el entorno laboral se expresan en actitudes dirigidas hacia la organización. Para ello, las dimensiones del “Conocer”, considerada como la acumulación de saberes fundamentales, adquirida a través del sistema educacional y diversos recursos de información que le dan a la persona el conocimiento general y transferible; y el “hacer”, que contempla la capacidad y disposición para realizar los procedimientos. Es la ejecución óptima de las responsabilidades y deberes identificados bajo su responsabilidad.

Ambas dimensiones afectan al desempeño de las tareas que se expresa en la efectividad con



que se realiza una actividad y se relaciona directamente con la calidad de su cuidado; mientras que el componente de actitud o “ser” es una disposición que motiva a la persona actuar de manera positiva en la actividad que realiza. Por consiguiente, se espera que los estudiantes dominen ciertas habilidades esenciales del hacer profesional.

Se concluye en que el desempeño de los de internos de Enfermería por dimensiones: *hacer* y *ser* (51.4 %), *conocer* (80.0 %) el desempeño es aceptable desde la referencia de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

También, la tabla N° 5, sobre la relación de la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y el desempeño según el profesional de Enfermería.

Al respecto, **Paneque** menciona que la satisfacción está estrechamente ligada con el hecho de que la tarea que se realiza esté de acuerdo con los valores e intereses de la persona. Valora patrones de conducta, capacidades, actividades, respuestas positivas y negativas, esfuerzos cognitivos y conductuales⁽²⁶⁾.

Así mismo, **Campos** señala que la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño son claros y directos, siendo la satisfacción un importante predictor del desempeño. La satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano; siempre se ha asociado con el desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño⁽³⁵⁾.

De igual manera, **Ginzber** señala que, si una persona se encuentra satisfecha con la profesión elegida, se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales. Así, la formación profesional basada en la vocación garantiza la calidad de profesional⁽³¹⁾.

La satisfacción de toda persona esta expresada en el sentimiento positivo o el agrado que experimenta por el hecho de realizar un determinado trabajo que le interesa, en un ambiente que le permita estar a gusto, en el ámbito de una organización que le resulta atractiva y en el que percibe una serie de compensaciones psicológicas, sociales y

económicas acordes con sus expectativas; el desempeño exitoso en un entorno laboral no solo está determinado por la inteligencia que posea, sino esta incluye diferentes rasgos de personalidad, motivación concretas que se van a expresar en la productividad que tenga.

Por ello, el entorno de trabajo durante el internado tendrá mucha influencia en la productividad que tenga el interno; a su vez, su desempeño está determinado por la satisfacción hacia la carrera de Enfermería. Esta le va a permitir lograr niveles cada vez más altos en la calidad de su práctica, el reconocimiento por parte de los supervisores en los servicios que se desempeña. Esto hace que muestre responsabilidad con su práctica, creación del saber y búsqueda de conocimientos, de libertad científica y el disfrute con la actividad que realiza.

De ahí que el comportamiento como el proceso de haber elegido la carrera a estudiar depende en el afecto positivo que tenga el interno(a) respecto a la actividad que realiza y se representa en la capacidad de hacer un sobre esfuerzo por ejercer un rol independientemente. A su vez, esta se va a traducir en la ayuda a sus compañeros, mantener el orden en el trabajo, promover un clima laboral de tolerancia y cumplir con todas las actividades programadas. Es así que los investigadores señalados coinciden sobre la relación que tiene la satisfacción con la carrera de Enfermería y el desempeño que muestran los internos.

Se concluye en que, del 100 % de los internos de Enfermería, el 85.7 % se encuentra medianamente satisfecho con la carrera de Enfermería; de ellos, 74.3 % tiene un desempeño aceptable, según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Ayacucho. Los resultados sometidos a la prueba del Chi Cuadrado muestran que existe relación estadística significativa entre la satisfacción del interno(a) con la carrera de Enfermería y su desempeño según los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. NUÑEZ, MARTÍNEZ, Y. (2007). *Maduración vocación y su relación con la satisfacción de la profesión elegida en el estudiante EDPE 2007*. Tesis para obtener el Grado de Lio. en enfermería UNMSM.
2. MENENDEZ ALAY, A. y col. (2012). *Estudio*



comparativo del desempeño de licenciados y licenciadas en enfermería en el IESS y el hospital Rafael Rodríguez Zambrano periodo enero a junio 2012. Tesis para obtener título profesional de Licenciado en Enfermería: Disponible en: <http://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/26000/1.pdf>. Consultado el 01 de marzo de 2015.

3. GUERRERO PASIJOJOA, V. y cols. *Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto*. Disponible en: http://www.umariana.edu.co/ojs_editorial/index.php/unimar/article/viewFile/191/168. Consultado el 07 de abril de 2015.

4. BRITO H. y col. (2005). *Grado de satisfacción de los estudiantes de 5to año de Licenciatura en Enfermería*. 2005. Disponible en: <http://bvvs.sld.cu/revistas/gme/pub/vol.4./vol.4.2.01.pdf>. Consultado el 05 de marzo de 2015.

5. MUÑOZ CARBAJAL, L. (2013). Artículo: *Autoestima, satisfacción con la profesión elegida y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de universidades de la región - Puno*. Disponible en: http://www.investigacion.uancv.edu.pe/revista_vol12/REVISTA_VOL_12_MUNOZ.pdf. Consultado el 10 de marzo de 2015.

6. CALDERÓN CHÁVEZ, C. (2012). *Percepción de la enfermera sobre el desempeño del interno de enfermería, hospital provincial docente Belén, Lambayeque, 2012*. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/TL_Calderon_Chavez_Cecilia_Jeanet.pdf. Consultado el 10 de diciembre 2014 y el 05 de marzo de 2015.

7. SICHÍ OJANAMA, A. (2010). *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima - 2010. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Educación: Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2413/1/sichi_oa.pdf. Consultado el 15 de marzo de 2015.

8. JUARES AQUINO, M. (2006). *Percepción del estudiante San Marquino de la profesión de enfermería - 2006*. Tesis para obtener el título profesional Lic. en Enfermería.

9. ACOSTA, R. y CCONISLLA, E. (2010). *Factores que intervienen en la satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes de la serie 500 de la escuela de formación profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*. setiembre 2010. Tesis para obtener el título de Licenciado en Obstetricia.

10. MATALINARES, J. Y UNTIVEROS, N. (2005). *Evaluación del desempeño del interno(a) de enfermería de la universidad nacional de san Cristóbal de Huamanga según el profesional de enfermería asistencial del hospital regional de Ayacucho, 2005*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería.

11. ILLACCANQUI QUISPE, R. (2004). *Factores asociados con la permanencia de los estudiantes sin vocación en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*. Ayacucho. 2004. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería.

12. GARCIA PERALES, C. (2000). *Estudio ex pos facto*

sobre la motivación y la satisfacción laboral. 2000. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral2.shtml>. Consultado el 10 de marzo de 2015.

13. MASLOW, Habran. (1991). *Motivación y personalidad*. 2.ª ed. Madrid, España: Robín Book.

14. BROWN FREDERICK, G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: El Manuel Moderno. Pág. 83.

15. FRIET y HAGGD. *Grado de equilibrio entre las satisfacciones de la persona espera del trabajo y la satisfacción que el trabajo le da*. Tesis.

16. VILDOSO VILLEGAS, J. (2002). *Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la facultad de educación .UNMSM PERU 2002*. Disponible en: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human>. Consultado el 01 de marzo de 2015.

17. MORA VELANDIA, A. (2010). *Análisis crítico de las áreas de desempeño del profesional de enfermería. Avances en Enfermería*. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/dpuf>. Consultado el 10 de marzo de 2015.

18. LAZA Urbina, O. y OTERO CEBALLOS, M. (2007). *Tendencia acumulada en las competencias Específicas en Enfermería*. Rev Cubana Educ Med.

19. SALAS PEREA, R.. (1999). *Educación en Salud: Competencia y Desempeño Profesionales*. La Habana: Ciencias Médicas. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php>. Consultado el 20 de marzo del 2015.

20. MALPICA, C. (1996). *El punto de vista pedagógico. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa.

21. CORILLOCLA GUILLERMO, R. (2013). *Nivel del logro de las competencias genéricas e importancia que le conceden los internos de enfermería de la UNMSM 2013*. Tesis, Lima: UNMSM.

22. TOBON, S. *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 1.ª ed. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones. Pág. 39-71

23. COROMINAS, E. (2006). *Percepción del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria*. revista de educación. Pág. 341, 301-336.

24. BLAY PUEYO, C. (2005). *Evaluación de las competencias profesional en análisis crítico. Institutos de estudios de la salud. Barcelona*. España.

25. FAINHOLC, B. (1997). *La formación de profesores en las competencias características de una educación tecnológica de integración regional*. Rev. Aula Abierta.

26. PANEQUE VANEGA, C. *La Concepción Filosófica de Virginia Henderson basado en el modelo de la Enfermería Cubana*: Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos104/concepcion-filosofica-virginia-henderson-basado-modelo-enfermeria>



cubana.

Consultado el 28 de marzo de 2015.

27. ARROYO GORDO, M. y col. (1997). *Enfermería: Análisis sobre la Profesional*. 1.ª ed. en español. México: Mac. Graw Hill. interamericana. p. 75.

28. TORRES ESPERÓN, J. Y URBINA LAZA, O. *Escuela Nacional de la Salud Pública Perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de Enfermería en Cuba*. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
Consultado el 06 de marzo de 2015.

29. Plan curricular 2004 de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería – Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

30. Silabus de la asignatura, experiencia clínica y comunitaria (PP-542) de la Escuela de Formación Profesional de Enfermería – UNSCH.

31. GINZBERG, E. (1964). *Tecnología y cambio social*. 1.ª ed. México: Hispano-América.

32. LEÓN VELÁSQUEZ, W. y col. *Diagnóstico de las prácticas pre profesionales: caso Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. Diagnóstico de las prácticas pre profesionales*. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf Consultado el 10 agosto de 2015.

33. PREGO, A. (1999). *Aspectos relacionados a la competencia laboral*. 4.ª ed. España: INEM, España.

34. DUBRASKA MACHILLANDA T. *Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el hospital "Vargas de Caracas durante el segundo trimestre del 2005"*. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/tesis%20dubraska.pdf>. Consultado el 20 de setiembre 2015.

35. CAMPOS, Cl. *Ética y responsabilidad del cirujano dentista*. Disponible en: <file:///C:/Users/Paola/Downloads/Tesis-Clara-Campos.pdf>, Consultado el 01 de agosto de 2015.

36. ATALAYA PISCO, M. (1995). *Satisfacción académica-administrativa en el estudiante de Pot-Grado de Ciencias Administrativas UNMSM*. 1.ª ed. Lima.

