

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERÍA

Cátedra: Taller de Trabajo Final

Proyecto de Investigación de Enfermería
EXPECTATIVAS LABORALES

Estudio a realizar en los egresados de la extensión áulica Punilla, Hospital Domingo Funes en el año 2020

Asesora metodológica: **Lic. Estela Díaz**

Autoras: **Enf. Prof. Karina Valeria Díaz**

Enf. Prof. Eliana de los Ángeles Juárez

Córdoba, agosto de 2020

DATOS DE LAS AUTORAS

Díaz, Karina Valeria: egresada de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2015 como técnica profesional en Enfermería. Actualmente ejerce como Enfermera Profesional y asistente quirúrgico en la Clínica Privada La Cumbre.

Juárez, Eliana de los Ángeles: egresada de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2015 como técnica profesional en enfermería. Actualmente cubre eventos deportivos y domiciliarios.

AGRADECIMIENTOS

Trabaja por una causa, no por un aplauso. Vive para expresar, no para impresionar. No te esfuerces para hacer que se sienta tu presencia. Haz que se note tu ausencia.

Virginia Henderson

Apostamos a llevar los conocimientos, enseñanzas, prácticas y experiencias en nuestras vidas cotidianamente con una fortaleza y humildad que nos permite llevar esta profesión con la vocación y el reconocimiento que se merece.

En los años cursados de carrera hemos aprendido que es un camino lleno de dificultades, pero hemos apostado a seguir aprendiendo de esto tan bello que es adquirir más conocimientos y capacidades. Por tales cosas queremos brindar gratitud a nuestras compañeras y colegas que nos atendieron con total predisposición y amabilidad para poder realizar este momento con personas que ejercen esto tan bello hace varios años y nos transmiten lo recorrido en sus vidas.

Así como en otra parte agradecer a las cátedras de la carrera de licenciatura en enfermería por su predisposición de contestar nuestras dudas e interrogantes para poder realizar el presente, con la mayor capacidad poniendo en prácticas toda la teoría y sabiduría que nos transmitieron.

A los directivos y representantes de la sede de la Extensión Áulica Punilla del Hospital Domingo Funes.

Y por último a nuestras familias que nos apoyaron desde el momento en el cual decidimos avanzar en los conocimientos de nuestra bella profesión. ¡Muchas gracias!

Índice

| | |
|--|----|
| Prólogo..... | 7 |
| Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 8 |
| 1.1 Contextualización | 9 |
| 1.2 Observación de la realidad..... | 10 |
| 1.2.1 Propósitos, metodología, organización y plan de estudio de la extensión áulica punilla de la Escuela de Enfermería..... | 13 |
| 1.2.2 Metodología de enseñanza de la carrera de Enfermería..... | 14 |
| 1.2.3 Organización y plan de estudios..... | 16 |
| 1.3 Interrogantes..... | 17 |
| 1.3.1 Perfil del egresado..... | 17 |
| 1.3.2 Condiciones laborales de los profesionales..... | 18 |
| 1.3.3 Demanda profesional..... | 19 |
| 1.4 Antecedentes..... | 20 |
| MARCO TEÓRICO | 22 |
| 1.5 Definición del problema..... | 22 |
| 1.6 Justificación..... | 22 |
| 1.7.1 Condiciones y medio ambiente de trabajo..... | 26 |
| 1.7.2 Fiscalizaciones y controles..... | 28 |
| 1.8 Motivación..... | 29 |
| 1.9 Expectativas..... | 30 |
| 1.10 Definición conceptual de la variable..... | 32 |
| 1.11 Objetivos..... | 33 |
| Capítulo II: DISEÑO METODOLÓGICO..... | 34 |
| 2.1 Tipo de estudio..... | 35 |
| 2.2 Definición operacional de la variable..... | 36 |
| 2.3 Población y muestra..... | 38 |
| 2.4 Técnica e Instrumento de recolección de datos..... | 39 |
| 2.5 Recolección, procesamiento, presentación y análisis de datos..... | 39 |

| | |
|--|----|
| 2.5.1 Recolección de datos..... | 39 |
| 2.5.2 Procesamiento de datos | 39 |
| 2.5.3 Presentación de datos..... | 44 |
| 2.5.4 Análisis de datos..... | 45 |
| 2. 6 Cronograma..... | 46 |
| 2. 7 Plan de recursos y presupuesto..... | 46 |
| Bibliografía | 48 |
| ANEXOS..... | 51 |

Prólogo

El siguiente proyecto de investigación se desarrollarán las expectativas laborales de los egresados de la Escuela de Enfermería. Se organiza en dos capítulos.

El capítulo I “Problema de investigación” incluye la descripción de la problemática planteada, es decir las expectativas laborales de los alumnos recibidos de la extensión áulica del Hospital Domingo Funes ya que es importante analizar si los estudiantes universitarios tienen y cuentan con expectativas laborales ajustadas a los diferentes beneficios potenciales, así como factores y características que influyen en su formación en diferentes ámbitos teniendo como finalidad identificar cuáles son las mismas. A través del convenio que se utilizó para la creación de la extensión áulica y el perfil de los egresados, se podrá posteriormente, identificar las expectativas laborales.

En el desarrollo del marco teórico se presentarán las bases teóricas que sustentan la investigación como así también la definición conceptual de la variable en estudio, del cual se desprenderán los objetivos del mismo. Las autoras, toman como referente teórico al Dr. Vroom (2005), quien describe las diferentes variables que influyen en las expectativas laborales.

El capítulo II “Diseño metodológico” desarrolla la investigación a través de un estudio descriptivo, mediante la utilización de cuestionarios. Se analizará la variable y la vinculación con el marco teórico y los antecedentes. Estos serán presentados a través de diferentes gráficos y tablas

Al final del proyecto se encuentra disponible las referencias bibliográficas consultadas y los anexos que sirven de respaldo al proyecto de investigación.

Capítulo I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteo del problema

Contextualización

Enfermería es la ciencia que se dedica al cuidado, prevención, atención de enfermos y heridos, así como a otras tareas sanitarias, siguiendo pautas clínicas. La profesión de Enfermería forma parte de las Ciencias de la Salud, abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familia, grupos y comunidades enfermas o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.

La Escuela de Enfermería ofrece formación de enfermeros profesionales a través de su programa de extensiones áulicas en las localidades del interior de la provincia de Córdoba, bajo firma de convenios con municipios y otras organizaciones formales, con aval del Ministerio de Salud.

En este sentido, Víctor Daniel Ávila expresa que el proyecto de extensión como instrumento operativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje “tiene como objetivo la transferencia del conocimiento y saber disciplinar específico que un centro educativo puede realizar hacia el medio, con la participación activa de sus actores” (2009, p. 46).

El Hospital Domingo Funes (ver anexo N°1) es un establecimiento de salud pública provincial ubicado a 50 km de la ciudad de Córdoba en la localidad de Santa María de Punilla, departamento Punilla, Argentina, localidad situada sobre Ruta Nacional 38. Cuenta con una infraestructura de 5 pisos. En el quinto piso, se desarrollaba la extensión áulica de la escuela de enfermería.

Siendo Enfermería una carrera que inserta a sus egresados en el mundo laboral y profesional, es importante definir las expectativas que se generan al aspirar a esta profesión.

De las definiciones rastreadas en la pesquisa bibliográfica, es posible resumir que la expectativa es lo que se muestra en la sociedad, es lo que se ve, más allá de lo que se puede ver, y puede o no ser realista. Un resultado menos ventajoso ocasiona una decepción, al menos generalmente (Real Academia Española, 2019; “Expectativa”, 2020).

Una expectativa laboral es aquello que se espera conseguir o lograr tras tener algo en vista en el cual donde es esencial contar con un título profesional para desempeñar.

A partir de las expectativas que pueden haber surgido en cada uno de los estudiantes de Enfermería, surge la visión hacia la realidad observada para responder o no a las demandas del sistema de salud.

El Hospital debe su nombre a una resolución dada por el albacea de la herencia Susana Funes de Pizzarro Lastra, filántropa quien hiciera una fuerte donación para construir el establecimiento antituberculoso femenino con la condición de que llevase su nombre. El albacea, quien fuera el escribano Jacinto Fernández, determino, sin embargo, colocar el nombre del padre de la benefactora futuro Hospital Domingo Funes.

Desde su creación en el año 1932, el establecimiento pasó por varias etapas, siendo en sus inicios un hospital femenino nacional antituberculoso; es hoy en día un Hospital familiar Provincial polivalente. Siendo un centro de referencia regional nivel II. El Hospital Domingo Funes atiende a pacientes provenientes del Valle de Punilla, Cruz del Eje y provincias aledañas como La Rioja y Santiago del Estero; además, a través del sistema provincial de derivación de pacientes, recepta urgencias dentro de un radio aproximado de 100 km. Cuenta con médicos de guardia activos las 24h del día, los 7 días de la semana, en las especialidades en Medicina familiar, Medicina Interna, Cardiología, Terapia Intensiva, Neonatología, Nefrología, Neumología, Infectología, Neurología, Traumatología y Anestesiología, Pediatría, Toco ginecología, Cirugía General, Cirugía Torácica, Cirugía Cardiovascular, Neurocirugía, auxiliados por los servicios de Enfermería, Kinesiología, Hemoterapia, Laboratorio y Radiología. Así también, de lunes a viernes se realiza la atención a pacientes en consultorios externos en las principales especialidades y sub especialidades en los horarios de mañana y tarde.

En el convenio (ver anexo N°2) que se firmó entre la Universidad Nacional de Córdoba a través de la Facultad de Ciencias Médicas y el Ministerio de Salud de la provincia de Córdoba – Hospital Domingo Funes se especificó: instalar en la ciudad de Santa María de Punilla, una extensión áulica de la Escuela de Enfermería dependiente

de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba, con sede en Hospital Domingo Funes para la formación de enfermeros/as profesionales.

El objeto del presente convenio es implementar el desarrollo del primer ciclo de la carrera de Licenciatura en Enfermería, según los planes de estudio vigentes. Los objetivos, plan de estudios, requisitos de admisión y estructura curricular, están desarrollados en el proyecto de extensión áulica. La modalidad de cursado será presencial, con idénticas características a las que se desarrolla la carrera en la sede central.

La Facultad de Ciencias Médicas a través de la Escuela de Enfermería se compromete a organizar y desarrollar la citada carrera, asignando docentes que tendrán a su cargo el dictado de las materias y quienes constituirán los tribunales de exámenes finales que se llevarán a cabo en la subsele local.

Además, la Escuela de Enfermería participará en la selección del personal docente local que colabora como instructor en el área para el desarrollo de las experiencias prácticas en los servicios hospitalarios y comunitarios de su lugar de origen, con el asesoramiento y supervisión del profesor responsable de la materia.

Previo al ingreso a la carrera, los postulantes deberán cursar y aprobar el ciclo de nivelación de ingreso a la Carrera de Licenciatura en Enfermería.

La Universidad a través de la Escuela de Enfermería se compromete a que en los tramos de carrera, ciclos y/o carreras completas que se dicten en las extensiones áulicas se deberán impartir los mismos contenidos, utilizar materiales de estudio de iguales características y aplicar normativas pedagógicas similares, dando cumplimiento a las cargas horarias establecidas en el plan de estudios; a fin de garantizar la calidad en las extensiones áulicas, el dictado de las asignaturas de los planes de estudio aprobados estará a cargo de los docentes de la sede central, con idénticas exigencias con respecto a categorías requeridas para el desarrollo de cada tipo de actividad.

La extensión áulica de Punilla de la Escuela de Enfermería de Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba (ver anexo n° 3), surge por la gestión de tres profesionales de enfermería del Hospital Domingo Funes de la localidad de Santa María.

Adriana Méndez, enfermera que se desempeña como Jefa del servicio de Gineco-Obstetricia del nombrado nosocomio, expresa que “el proyecto se inicia con una

inquietud de la Licenciada Sandra Sevilan, quien trabajaba con nosotras en el Hospital Domingo Funes. A través de un cuestionario, sugería a los ex alumnos de la Escuela de enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba, propuestas en el plan de estudio y demás. Personalmente el proyecto se me ocurre, ya que las capacitaciones solamente se hacían para los médicos y yo decía, ¿por qué no capacitar a las enfermeras? Y como estaba la extensión áulica de la carrera” (comunicación personal, 2012).

Además, Méndez expresó también que “el proyecto comienza así, ¿Por qué no capacitar al Valle de Punilla para que sean enfermeros profesionales?” (comunicación personal, 2012).

Esta iniciativa tuvo como objetivo direccionar la formación académica en función de las necesidades concretas del personal capacitado, como es el caso de la enfermería. Por otro lado, se buscó facilitar el acceso para las poblaciones del interior que tienen menos ofertas de formación superior. Quienes terminaran la formación recibirían el título de Enfermero Profesional de la Universidad Nacional de Córdoba. (Prensa Córdoba, 2012).

El tener un trabajo es la meta a la que todo estudiante de nivel universitario aspira, lo cual se ha vuelto uno de los aspectos más difíciles de alcanzar para una gran mayoría de jóvenes en muchos países del mundo. En 2012 hay en el mundo casi 75 millones de jóvenes desempleados, 4 millones más que en 2007, y más de 6 millones han abandonado la búsqueda de un puesto de trabajo. Más de 200 millones de jóvenes están trabajando, pero ganan menos de 2 dólares de los Estados Unidos por día. El empleo informal entre los jóvenes sigue ganando terreno.

Tal como expresan Paz, Díaz y Barrera (2014) mientras en las escuelas y las universidades se forma a los jóvenes para desempeñarse en diversas disciplinas, el mercado de trabajo exige otras prioridades sobre las habilidades de los trabajadores que parecen no empatar entre sí. Esta situación ha generado diversos problemas para los jóvenes, tales como una dependencia prolongada de su familia de origen, no contar con recursos propios, aplazamiento de su ingreso al mercado laboral, y dejar de lado proyectos personales. Ante este panorama muchos de los jóvenes optan por aceptar ofertas de empleo muy por debajo de su formación profesional, vincularse a trabajos no acordes con su profesión o aceptar empleos precarios que pueden ser temporales, de tiempo parcial, trabajar por su cuenta o en la informalidad. Trabajos todos estos que no

cumplen con las expectativas de los jóvenes, ni les permiten alcanzar una buena calidad de vida, ni su completa integración al mundo laboral.

En la necesidad de decir en la zona de Punilla hay un buen caudal de estudiantes, que terminan un secundario y que no saben qué estudiar o no tienen dinero para viajar y tener una parte de formación académica de la Universidad Nacional de Córdoba y que los chicos puedan recibirse con un buen título universitario.

La carrera en la extensión áulica Punilla contó inicialmente con 346 personas inscritas provenientes del Valle de Punilla y su área de influencia. En esta se llevó a cabo el curso de ingreso para dar inicio a la formación del ciclo en el año 2013. Finalmente iniciaron la carrera 352 personas y se egresaron 112.

El gobierno de la provincia, encabezado en dicho momento por el gobernador José Manuel de la Sota, otorgó a los alumnos de esta carrera becas académicas de mil pesos mensuales durante los tres años de formación, con la sola condición de que los beneficiarios mantuviesen la regularidad y acreditaran la rendición de las materias. Además, los estudiantes contaron con el Boleto Educativo Gratuito.

Ante la consulta sobre los índices de empleo de las personas egresadas, Adriana Méndez expresa que “antes se decía que no había enfermeros profesionales formados, ahora están formadas 112 personas” (comunicación personal, 2012).

Se ha observado también que:

- En el Valle de Punilla la oferta laboral para enfermeros se centra en hospitales, dispensarios, centro de salud, clínicas privadas, geriátricos.
- La oferta de salud comunitaria y atención domiciliaria representan otra opción laboral.
- En menor medida se puede observar personal de enfermería en ámbitos deportivos, de capacitación e instrucción, y en espacios de rehabilitación.

Ahora bien, el interés de este proyecto es establecer relaciones entre el egreso de enfermeros profesionales y el ingreso al mercado laboral profesional de los mismos. En tal sentido, podemos establecer algunos antecedentes de estudios teóricos que refieren a problemáticas laborales en el ámbito profesional de la enfermería.

Propósitos, metodología, organización y plan de estudio de la extensión áulica punilla de la Escuela de Enfermería

Extensión áulica punilla propósitos (Convenio específico, Córdoba, 2012)

Dentro del convenio donde se pide el proyecto de extensión áulica encontramos lo siguiente:

1. Brindar oportunidad de formación en su lugar de origen y/o residencia a los estudiantes que, por diversos motivos personales, no pueden acceder a centros educativos de formación universitaria en enfermería, evitando con ello, la migración y definitiva radicación del profesional graduado.
2. Formar recursos de enfermería del mayor nivel de excelencia a fin de brindar servicios al individuo, familia y comunidad alejados de los grandes centros urbanos, para mejorar la calidad de vida, conservar la salud y repararla en caso de ser necesaria.
3. Implementar metodologías educativas innovadoras, capaces de dar cuenta de las necesidades globales y particulares de las diferentes problemáticas educativas y sanitarias del país.

La metodología que se busca desempeñar es para este proyecto deben ser propicias y que favorezcan los aprendizajes en las condiciones señaladas, es el objetivo de la Escuela de Enfermería, que pretende priorizar la utilización de la metodología crítica en la formación de profesionales reflexivos, capaces de analizar y transformar su realidad. La idea se basa en una metodología dialéctica de aprendizaje alternado: realidad - teoría - síntesis.

En un primer momento se orienta al alumno para que asuma la realidad dentro de su propio contexto, con todas las particularidades que presenta. En un segundo momento se lo orienta hacia la reflexión de sus propios descubrimientos y encuadre teórico-prácticos para el anclaje de la teoría con la realidad. El tercer momento supone la ejercitación y experiencia que el alumno realiza para reforzar lo aprendido y para llegar a un último momento de devolución y enriquecimiento de los conocimientos adquiridos.

- I. Selección y seguimiento de los colaboradores locales: la selección de los docentes locales se hará mediante análisis de currículo, teniendo en cuenta el perfil establecido por la escuela para las adscripciones profesionales a las

cátedras, debiendo iniciar el trámite correspondiente de adscripción en el mismo momento que sea seleccionado. Otro requisito fundamental a tener en cuenta es la experiencia laboral y conocimiento del campo de práctica local. Esta selección será efectuada por los integrantes del Comité de Apoyo de la Coordinación General. Además, la Escuela de Enfermería prevé el desarrollo de un programa especial para todo el plantel docente que se desempeñara en las nuevas sedes a fin de complementar la formación docente que adquiriera a través de las agregaturas.

- II. Plan de seguimiento de la extensión áulica: la coordinadora docente de la Escuela, que corresponda al año que se esté desarrollando la carrera, mantendrá reuniones quincenales con la coordinadora local, a fin de asesorar, orientar y resolver problemas en forma conjunta, además de la comunicación permanente por otras vías.

El plan de seguimiento será realizado por la Secretaria académica de la sede central a cargo de la Lic. Mirta Piovano. La coordinadora docente de la Escuela realizará un informe escrito en forma trimestral, respecto a: recursos- rendimiento e interés de los estudiantes- deserción y sus motivos, resultados del proceso enseñanza aprendizaje de cada etapa y otros aspectos de importancia que pudieran surgir.

- III. Análisis de distancia y accesibilidad a la sede: El Hospital Domingo Funes está ubicado en Av. Domingo Funes s/n, Villa Caeiro, Ruta Nacional 38, Santa María de Punilla, a 60 Km. de la ciudad de Córdoba Capital y cuenta con varias líneas de transporte. Entre ellas podemos nombrar, transporte ciudad de Córdoba, La Calera, Lumasa, (que ingresan a dicho Hospital) y servicios diferenciales. También se cuenta con servicios de transporte urbano que entran con una frecuencia de diez minutos al Hospital. Desde todos los puntos del departamento Punilla se puede llegar a la sede a través de rutas y caminos en cualquier medio de transporte dada su gran accesibilidad y adecuado mantenimiento de las mismas.

- IV. Relación entre infraestructura y cantidad de alumnos: La sede cuenta con dos aulas, con capacidad para 120 personas cada una, las mismas están equipadas con los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades teórico-prácticas

(bancos, pizarrón, cañón, proyector), además un ambiente con equipamiento para prácticas simuladas y un espacio destinado a las actividades administrativas con personal de la institución designado a tal fin. Para el desarrollo de la experiencia práctica de los alumnos, el hospital como institución polivalente, cuenta en la actualidad con 165 camas distribuidas en los distintos servicios que a continuación se detallan:

- Servicio de Clínica Médica con 29 camas.
- Servicio de Obstetricia con 29 camas.
- Servicio de Pediatría con 8 camas.
- Servicio de Neonatología con 12 camas.
- Servicio de Cirugía y Traumatología con 25 camas.
- Servicio de Emergencia con 8 camas frías y una sala de *Shock Room* totalmente equipado.
- Centro Obstétrico con 6 camas.
- Terapia Intensiva con 11 camas.
- Terapia Intermedia con 4 camas.
- 4 Quirófanos totalmente equipados y un consultorio de Endoscopia.
- 26 Consultorios Externos.
- 1 Consultorio de inmunizaciones.

Los alumnos cuentan con la accesibilidad a la biblioteca del Hospital, pero además dispondrán de todo el material bibliográfico para cada una de las materias que cursen que será suministrado por la sede central, también podrán hacer uso de la biblioteca de la Escuela de Enfermería, de manera personal o virtual.

- V. Relación entre el funcionamiento de la sede central y la sede local: la modalidad implementada para el desarrollo de la extensión áulica no altera el funcionamiento de la sede central, ya que las actividades se concentran los fines de semana. La coordinadora docente de la Escuela, previo al inicio, realizara una planificación de actividades a desarrollar en la extensión áulica, alternando el dictado de las asignaturas y experiencias prácticas, de manera que no se superpongan con las de la sede central.
- VI. De acuerdo a esta organización, se llega a cumplimentar con el plan de estudio asignado para la extensión.

Organización y plan de estudios

- Ciclo de Admisión: 122 horas.
- Primer Año

- 1.-Enfermería Básica: anual 560 horas teóricas prácticas
- 2.-Morfofisiología: anual 90 horas.
- 3.-Microbiología: segundo cuatrimestre 30 horas.
- 4.-Bioquímica: anual 90 horas.
- 5.-Nutrición: primer cuatrimestre 30 horas.
- 6.-Psicología de las Personas y de los Grupos I: anual 60 horas.

- Segundo Año

- 1.-Enfermería del Adulto y del Anciano: bimestral 1º, 2º y 3º 560 horas.
- 2.-Psicología de la Persona y de los Grupos II: anual 60 horas.
- 3.-Dietoterapia: 1º cuatrimestre 20 horas.
- 4.-Educación para la Salud: 1º cuatrimestre 30 horas.
- 5.-Farmacología: anual 40 horas.
- 6.-Enfermería en salud Mental y Psiquiatría: 4º bimestres 560 horas.

- Tercer Año

- 1.-Enfermería Materno Infantil: 1º cuatrimestre 430 horas.
- 2.-Enfermería Infanto Juvenil: 2º cuatrimestre 300 horas.
- 4.-Epidemiología: 2º cuatrimestre 20 horas.
- 5.-Estadística en Salud: 2º cuatrimestre 40 horas.
- 6.-Introducción a la Filosofía y Ética Profesional: anual 40 horas.

A partir de esta observación realizada es que llegamos a las inquietudes o interrogantes que se presentan frente a la temática abordada.

Interrogantes

¿Cuál es el perfil del egresado?

El Egresado de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba es la persona que ha adquirido competencia científica y técnica para dar cuidado y ayuda profesional al individuo, familia y comunidad, satisfaciendo sus necesidades fundamentales cuando tiene limitaciones para hacerlo por sí mismo en circunstancias

diarias o en riesgo de su salud. Promoviendo su auto cuidado o independencia precoz, o a través de la aplicación de la ciencia y técnica de la enfermería, y estableciendo de una relación interpersonal, significa que asegure el respeto por la individualidad y de igualdad personal de aquellos bajo su cuidado. Ejerciendo la profesión en el marco de los principios éticos propios de la Enfermería, así como de los valores esenciales de la cultura argentina. Por la naturaleza de las funciones que le son propias están capacitados para enseñar, administrar e investigar en el campo de la enfermería (Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Córdoba, 2019).

En el ámbito laboral surgen cuestiones relacionadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo que permiten un óptimo desempeño del enfermero.

¿Cuáles son las condiciones laborales de los enfermeros profesionales?

En referencia a las modalidades de producción del servicio en salud se insertan a su vez en el funcionamiento de los mercados laborales; en donde las condiciones actuales de empleo están condicionadas por el orden simbólico (representaciones sociales sobre la salud), por las interacciones entre los actores involucrados y por el marco legal institucional. A su vez, es necesario tener en cuenta que los procesos llevados a cabo en la reforma del Estado de los años 90 han implicado cambios en la organización de los servicios públicos de salud en el país y, por tanto, en la provincia de Córdoba que han afectado también a los trabajadores y a las trabajadoras del sector. La “cuestión” del personal en la administración pública no ha integrado la “agenda” con la relevancia con la que lo han hecho otros temas de la reforma tales como el ajuste, el desfinanciamiento, la libre elección del prestador, entre otros. De allí la necesidad de colocar el tema como una categoría de “asuntos a resolver”, incorporando en la misma la equidad de género (Bujirovich, 2005).

El déficit de enfermeras y enfermeros en nuestro país representa uno de los principales problemas de la ocupación desde la década de 1980. Dicho déficit se manifiesta tanto en la escasez en el número de enfermeras/os en ejercicio como en la falta de profesionales (Wainerman y Geldstein, 1990; Maceira y Cejas, 2010; OPS, 2011).

La relación con la población total del país es de 4,24 enfermeros/as cada mil habitantes, mientras que la relación entre médicos y población es de 3,94 médicos cada mil habitantes (Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud, 2015).

En las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: encontramos que entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud, Aspiazu, E. (2016) establece a la falta de personal como un problema grave en el sector salud, tanto para el ámbito público como para el privado, en todas las calificaciones y particularidades en la enfermería. Aunque se cuentan la ley que respalda el ejercicio profesional Ley nacional N° 24.004/91 y Ley N° 12245 del ejercicio de enfermería donde en el art. 24 encontramos sobre la de seguridad y condiciones laborales completando con la Ley N° 19.587 podemos ver que en la actualidad no todas se cumplen al 100% ya que no hay financiamiento económico para realizarse en el sector público y el privado.

Además, algunos estudios expresan que las competencias necesarias para acceder a cargos jerárquicos, como liderazgo, enfoque en el cliente y trabajo en equipo, se asemejan al resto del personal de salud, lo cual es compatible con las expectativas para alcanzar los mismos.

¿Cuál es la demanda de profesionales enfermeros?

En las entrevistas realizadas, la enfermería es el segmento donde la falta de personal aparece como más preocupante, y cuya causa principal reside en que la demanda de personal es más alta que la oferta de personas que se dedican a esta profesión. (Aspiazu, E. 2016. Pág. 27)

Se calcula que en la actualidad en el país hay un enfermero o enfermera cada 12 pacientes que son atendidos en centros de salud, tanto públicos como privados, cuando la relación óptima es uno cada siete. Durante varias décadas la profesión tuvo una fuerte presencia femenina, debido a que el surgimiento de esta ocupación se dio en un contexto en el que la mujer tenía muy acotadas sus posibilidades en el mundo del trabajo. Así, en algunas oportunidades la profesión fue entendida como un arte, otras veces como ciencia para finalmente consolidarse como una disciplina dentro del área de la salud. Es por eso que las mujeres que fueron pioneras en el oficio desempeñaron su labor de una manera que se podría encuadrar más dentro de una actividad caritativa,

pero con el paso de los años, las transformaciones de la sociedad y la ampliación de la cobertura del sistema de salud, el trabajo de la enfermería se integró a los equipos de salud. La formación en este campo acompañó esta evolución que comenzó con los primeros voluntariados hasta llegar a lo que es en la actualidad, con carreras universitarias que forman profesionales preparados para desempeñarse también en el campo de la investigación, supervisar equipos de enfermería y participar de campañas de vacunación, de prevención o promoción de la salud. Según datos del Sistema de Información Sanitario Argentino nuestro país tiene un fuerte déficit en los puestos de enfermería, pero llamativo es que, a pesar de ser una profesión que tiene una fuerte demanda en el mercado laboral, el estudio universitario de esta profesión no figura entre las carreras más elegidas por los estudiantes que inician su formación en la educación superior. Esta necesidad de contar con un mayor número de enfermeros llevó a las autoridades de la cartera educativa nacional a incluir a la enseñanza de la enfermería en la lista de carreras prioritarias, es decir aquellas que tienen una mayor proyección profesional, cuentan con programa de becas para los estudiantes y pueden cursarse en universidades públicas y gratuitas de todo el país. Los registros oficiales indican que son 179.175 las personas matriculadas en el campo de la enfermería, y que, de ese total, 19.729 (11,01 por ciento) son licenciados, que es el grado mayor de formación; los técnicos ascienden a 73.373 (40,95 por ciento); y los auxiliares son 86.073 (48,04 por ciento), quienes tienen la menor formación, ya que cursan carreras de tan solo un año. A partir de la incorporación de los estudios de enfermería en la educación superior, el rol del enfermero ha evolucionado en forma notable, adquiriendo nuevas competencias para ejercer una profesión con una mayor autonomía y con un campo de conocimientos propio que amerita, como en otras disciplinas, el desarrollo de investigaciones con rigor científico que permitan generar nuevos conocimientos y poner en práctica un sistema de mejora continua de la práctica profesional.

Antecedentes

Además de los anteriores interrogantes surge la inquietud por parte de las investigadoras de conocer la importancia de investigar sobre las expectativas laborales ya que las mismas podrían influir en la motivación de los profesionales de enfermería.

Es por ello que se ha revisado la bibliografía antecedente encontrándose las siguientes investigaciones:

❖ **Expectativa, laborales y empleabilidad en enfermería y psicología (Paz Rodríguez, F., Betanzos Díaz, N. y Uribe Barrera, N., 2014)**

Objetivo: describir la empleabilidad de los estudiantes de las carreras de enfermería y psicología respecto a la búsqueda, obtención y expectativas de un trabajo.

Materiales y métodos: estudio descriptivo, transversal, en estudiantes universitarios de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM, Cuernavaca, México), de las carreras de Enfermería y Psicología; el universo muestra fue de 1060 estudiantes, se obtuvo una muestra intencional de 297 estudiantes, 126 de Enfermería y 171 de Psicología; las variables estudiadas fueron: mercado de trabajo, futuro laboral, valoración de un empleo, aportación a la empresa u organización, perfil de trabajo ideal y variables sociodemográficas. Se elaboró una encuesta para medir la variable dependiente.

Resultados: se observa un mayor predominio de mujeres (74,7 %); el 20,9 % de los graduados trabajan actualmente, de los cuales 18,1 % son psicólogos/as y 24,3 % enfermeros/as (71 % mujeres). En lo referente a la valoración de un empleo, aportación a la empresa u organización y perfil de trabajo ideal, los estudiantes de la carrera de Enfermería muestran mejores puntajes que los de Psicología.

Conclusión: la empleabilidad es un constructo complejo; la formación profesional debe valorar en qué medida su perfil de egreso permite satisfacer las demandas del mercado laboral, que está sujeto a condiciones precarias de empleo, factores culturales, habilidades mostradas y potencial del factor humano.

Esto va a dar lugar a:

❖ **Percepción y expectativas sobre el mercado laboral de los licenciados en enfermería (Martínez, I. y Reyes, E., 2017)**

El objetivo de la presente investigación es analizar la percepción de los estudiantes y de los que se encuentran ejerciendo la profesión de enfermería respecto a su incorporación al mercado laboral, y con base en ello profundizar sobre; sus expectativas y aspiraciones al inicio de su formación, posteriormente, identificar si

existe un cambio entre su experiencia profesional y su formación, a través de un abordaje metodológico de corte descriptivo y cualitativo, explorando a detalle las expectativas y aspiraciones de las enfermeras, con base en los datos de dos estudios de caso, aplicando entrevistas a una estudiante de enfermería y una enfermera egresada.

Conclusión: la posición en la que se encuentra establecida la profesión de enfermería como una carrera subordinada ante el Observatorio Laboral y la percepción de los entrevistados en la que se mostraron conformes con esta situación, siendo conscientes que esta es definitivamente dependiente de otra persona. Por su parte la interdisciplinariedad vinculada con la profesión, son investigaciones pendientes de realizar, ya que al hablar de Enfermería, únicamente se concibe al profesional y al médico general, porque son ellos quienes tienen más contacto con el paciente y sus enfermedades, lo cual, conlleva relaciones con más especialistas, un psicólogo, un trabajador social dependiendo de su estado, es necesario conocer la vinculación del licenciado en enfermería y su relación con otros profesionales, en un mismo entorno laboral.

Existe evidencia científica de la relación estrecha entre las expectativas laborales y la motivación del profesional de enfermería es por ello que el presente trabajo se centrará en conocer más profundamente las expectativas laborales de los estudiantes de enfermería de la extensión áulica en Punilla.

Definición del problema

¿Cuáles son las expectativas laborales de los egresados de la Escuela de Enfermería Extensión Áulica Punilla, en el año 2020?

Las expectativas laborales son la visión del deseo de los aspirantes de la Escuela de Enfermería de la Extensión Áulica Punilla, es decir la “expresión de sus objetivos conjugados con su motivación y sueños profesionales” (Cabezas y Méndez, 2014), enfocados en su futuro laboral.

Conocer las expectativas laborales ayuda a diferenciar aspectos que interactúan entre lo personal y lo social con el entorno, que es lo que espera un profesional en su labor

diario y que factores influyen para conseguir una entrada laboral. Esto beneficiaría en la profesión para crecer y desestimar creencias adversas sobre la misma para que se tengan en cuenta que las expectativas no surgen solo de la instrumentalización de la profesión sino también a través de diferentes aspectos psicológico y sociales.

La elección profesional de los estudiantes de enfermería se ha visto influida por diversos factores tales como: la satisfacción laboral que a su vez se relacionan con el mercado laboral, los salarios, las prestaciones o las características del puesto de trabajo; por otra parte García Fuentes y Rodríguez (2006) menciona que “resulta también de interés conocer cómo es su mundo interno: las actitudes y creencias que poseen los universitarios hacia el empleo, y por tanto comprobar cuáles de ellas son favorables para la inserción laboral.” Ante la inserción al mercado laboral se ha considerado el llamado de atención propuesto por García Fuentes y Rodríguez (2006) ya que es verdaderamente compleja pues la transición desde la universidad al mercado de trabajo presenta trayectorias cada vez más dispares.

Durante la profesionalización los intereses y pretensiones llegan a modificarse debido a que se amplían sus conocimientos conforme a su trayectoria académica mostrando que existe diversificación en el campo de la aplicación de la profesión.

Por lo tanto, en esta investigación se busca reconocer las expectativas laborales entendiendo que las mismas darían información importante sobre las preferencias de los profesionales lo cual facilitaría la reubicación adecuada del recurso humano de acuerdo a su perfil.

Además, los resultados de la presente investigación podrían utilizarse como insumo teórico para reformar el plan de estudios de acuerdo a la oferta laboral de Enfermería en la zona de Punilla.

Otro dato importante que se obtendrá de la investigación, es la concepción de los diferentes ámbitos profesionales que ofrece la carrera de Enfermería, es decir educación, investigación, asistencialismo y prevención a través de la cual se podrá establecer la incidencia de los profesionales egresados en la extensión áulica de Punilla en estas diferentes áreas.

Es por ello que a continuación se desarrollaran conceptos claves para poder comprender en profundidad la problemática y los factores que influyen alrededor de la misma.

MARCO TEÓRICO

Sin duda el trabajo es una actividad que aporta grandes beneficios a las personas entre los que se encuentran el darle estructura y sentido a la vida, estatus, prestigio, identidad personal y laboral, ganar dinero, mantener una dependencia económica, oportunidad de interacción social, estructura del tiempo, adquisición de habilidades y destrezas en el trabajo, socializar, transmitir normas, creencias y expectativas sociales, obtención de poder, control y disfrute de la actividad laboral. Tal como expresan Paz, Díaz y Barrera (2014, p. 70), “se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundando en la del otro, y viceversa”. El trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar.

Teniendo en cuenta lo expresado, se debe considerar los ámbitos de desempeño para el profesional de enfermería:

La Profesión de enfermería permite a los profesionales que pertenecen a ella una diversidad de ámbitos de desempeño. Referido a la Enfermería en la educación Según expresa Ponti (2016)

“la evolución de la enfermería desde la época de Florence Nightingale ha sido larga, dura y desigual, sin embargo, esta profesión está comenzando a establecerse por sí misma con un cuerpo propio. Los intentos de Florence Nightingale por establecer una profesión basada en el contexto y la promoción para la salud están volviendo a resurgir como el ave Fénix, adquiriendo mayor experiencia, seguridad y aceptando un significado distinto a su rol”.

Es decir, el rol de enfermería es uno de los temas que preocupan al personal de las instituciones de salud, como también a los docentes de enfermería. Es por ello que la falta de identificación a este rol genera dificultades para brindar el cuidado al sujeto de la atención y a su familia. La situación económica y laboral, en el ámbito asistencial, nos muestra la realidad.

Como disciplina y como profesión tiene como sujeto de atención el hombre, la familia y la comunidad. Su rol y las tendencias de cuidados de salud son y fueron influenciados por los cambios políticos, sociales, culturales, científicos y por las

problemáticas de salud de la comunidad. A través de los años, enfermería evolucionó y fue cambiando sus conceptos y las definiciones.

Se estableció como campo científico y se describió en numerosas oportunidades como una serie de tareas y técnicas (subordinadas a la medicina); como un servicio humano amplio, como una vocación aprendida y más recientemente como una disciplina en el área de la salud, que maneja el cuidado de esta durante el transcurso del ciclo vital.

La enfermería en la gerencia de servicios cumple un rol destacado, Rodríguez y Pérez (2011) narran que “a pesar de que la formación de los enfermeros, en general, contempla de manera muy significativa los aspectos de gestión de los servicios de salud y de Enfermería, esta movilidad puede no ser positiva a la institución y al profesional”. En función de eso, es importante establecer con precisión los criterios de movilidad entre carreras de naturalezas diferentes, ya que un ejemplo clásico en las empresas es la migración del mejor profesional técnico a la carrera administrativa, y no a la persona con vocación para ella; esto porque, a veces, la carrera administrativa es vista como premio, el reconocimiento de la contribución de la persona para la organización y no como una nueva carrera. La selección de los gerentes de enfermería en su mayoría fue por indicaciones. Eso demuestra que los criterios utilizados por esos hospitales en la selección para el cargo de gerente de enfermería tienen envuelto, sobretodo, el histórico del profesional y su desempeño dentro de la institución en lugar de utilizar instrumentos de análisis que identifique el candidato que mejor se encuadra en el perfil de determinado cargo. En ese momento, algo importante que debe ser considerado es que las competencias exigidas a la persona en la trayectoria profesional son diferentes de la administrativa, habiendo necesidad de evaluar no sólo el desempeño anterior, pero también la capacidad del individuo en lidiar con las atribuciones y responsabilidades del nuevo cargo. Para eso, es preciso que, antes de esa migración, “el profesional con potencial para el área administrativa sea gradualmente desarrollado y desafiado a aplicar esas nuevas competencias” (Ponti, 2016).

El Profesional de enfermería en el rol asistencial, está presente en todos los ámbitos del cuidado del paciente, y es considerada un elemento principal en la eficacia del cuidado. Además, hoy en día, se tiende a una especialización de la enfermería con el objetivo de poder prestar una mejor atención al paciente (Merino, 2017).

La relación entre las tareas de enfermería y la gestión asistencial es directa y transversal. La psicología del trabajo y de la salud, el trabajo social y las habilidades sociales son áreas que repercuten de forma directa en el día a día de los enfermeros/as, y más aún cuando estamos hablando en el ámbito de gestión de cuidados y la gestión de personas. La tesis desarrollada por D. A. Murillo (2015) destaca que para que los enfermeros/as desempeñen estas labores deben gestionar eficazmente los equipos humanos y las diferentes unidades, y resalta aspectos como el liderazgo, la creatividad o

la resistencia al estrés como elementos clave para una buena gestión asistencial. Esta misma tesis señala la complejidad a la que se enfrentan los enfermeros/as en la gestión asistencial, enumera los ámbitos que deben ser gestionados dentro de cualquier organización sanitaria, como son, gestión de cuidados, de recursos materiales, de la logística hospitalaria, de la calidad y de la investigación y docencia.

Otro ámbito destacado de la enfermería es su rol en la investigación, el cual se define como un proceso científico que valida y mejora el conocimiento existente y genera nuevo conocimiento que influye en la práctica enfermera, directa o indirectamente. Con la incorporación de los estudios a la Universidad, el rol y las competencias profesionales de la enfermería han evolucionado hacia una posición autónoma, responsable y con un campo de conocimientos propio. Con este trabajo se pretende concienciar a la enfermería de la importancia que tiene la investigación para el desarrollo de la profesión y los beneficios que aporta. Identificar su rol en investigación como enfermera profesional.

A través de la investigación podemos demostrar “la evolución en la práctica asistencial, fomentamos la autonomía profesional y el rol independiente, conseguimos que se haga patente en los equipos interdisciplinarios y que los usuarios y la sociedad lo perciban” (Varela, Sanjurjo y García, 2012).

La enfermería y promoción de la salud, siempre han ido de la mano, la comprensión de las teorías y modelos de Enfermería llevan consigo un amplio recorrido de discusión que contribuye al crecimiento de la disciplina. El Modelo de Promoción de la Salud propuesto por Nola Pender como dice en Hoyos y otros 2011, es ampliamente utilizado por los profesionales de enfermería, ya que permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud, y a su vez, orienta hacia la generación de conductas saludables.

Este modelo parece ser una poderosa herramienta utilizada por las(os) enfermeras(os) para comprender y promover las actitudes, motivaciones y acciones de las personas particularmente a partir del concepto de autoeficacia, señalado por Nola Pender (citado en Hoyos et al, 2011) en su modelo, el cual es utilizado por los profesionales de enfermería para valorar la pertinencia de las intervenciones y las exploraciones realizadas en torno al mismo.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

El resultado del trabajo depende en gran medida del ambiente en que se desarrolla: el clima entre compañeros, claro, pero también la correcta iluminación y una temperatura agradable. Disponer de herramientas adecuadas, contar con medidas de protección al trabajador y condiciones adecuadas para su uso son fundamentales para la calidad del resultado final.

El cuidado de la higiene y la seguridad en el trabajo es una tarea que no depende meramente de la buena voluntad de trabajadores y empleadores, sino que está regulada por una normativa específica. La Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 en su artículo 4° especifica:

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- A. proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- B. prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- C. estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Si bien se cuenta con que tanto los empleadores como los mismos trabajadores resguardan su salud en el trabajo, es preciso considerar los distintos riesgos de las actividades laborales, tomando recaudos pertinentes para proteger y prevenir accidentes. El uso de los elementos de seguridad es central para el bienestar y la protección de la salud del trabajador. Estos serán propios, naturalmente, de la actividad que desempeñe: guantes, anteojos, sogas de seguridad, calzado y vestimenta apropiada, faja, tapones para los oídos entre otros muchísimos implementos. Todos los elementos utilizados o existentes en el entorno laboral deben responder a estándares básicos, generalmente certificados por normativas específicas. La protección surge también de una actitud siempre alerta. El buen dormir y una alimentación adecuada son fundamentales para conservar la atención y la frescura en el trabajo. Por eso, el esquema horario de las tareas o la distribución de turnos deben ser estipulados con el acuerdo de todos los interesados.

Una correcta iluminación, de ser posible natural, el aire limpio y fresco, la temperatura agradable, no sólo son eficaces en la prevención de enfermedades, sino que generan un entorno saludable en el que pasar las muchas horas por día que requiere nuestro trabajo. Es importante también brindar capacitación e información específica sobre los procedimientos o herramientas involucradas en el proceso de trabajo. Muchas veces depositamos la confianza en el sentido común de las personas a la hora de reaccionar ante un accidente laboral. Este error puede ser fatal, no por falta de cuidado o colaboración, sino porque la gran mayoría de los accidentes graves requieren conocimientos que no se obtienen en la vida cotidiana. Por lo tanto, saber cómo reaccionar ante distintos imprevistos es la única forma de estar preparados.

Conocer los tipos de fuego y cómo se apaga cada uno, qué hacer ante distintas emergencias médicas, cómo autoevacuarse y/o ayudar a evacuar a otros, etc., es responsabilidad de todos.

En el caso específico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Secretaría de Trabajo, Industria y Comercio, a través de la Ley 265, otorga a la Dirección General de Protección del Trabajo (DGPDT) las funciones de fiscalización, control y sanción por incumplimiento de las normas relativas a la salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como la seguridad social y las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo. En términos muy generales, podemos mencionar ciertos aspectos que quedan sujetos al control de la DGPDT:

- ✓ Tipo de construcción.
- ✓ Indicadores de contaminación auditiva.
- ✓ Iluminación suficiente y de buena calidad.
- ✓ Instalaciones eléctricas acordadas a la normativa vigente.
- ✓ Existencia y estado de máquinas y herramientas.
- ✓ Existencia y adecuación a la normativa de herramientas de prevención de incendios y otros riesgos para la vida de los trabajadores.
- ✓ Existencia y pertinencia de instrumentos y materiales de protección para los trabajadores, y ropa de trabajo.

Una mirada ya superada acerca del trabajo lo consideraba como una obligación del ser humano, una exigencia de la vida en sociedad que se le imponía casi como un castigo: ganarás el pan con el sudor de tu frente. Hoy día, en cambio, cada vez más

firmemente creemos que el trabajo es un derecho humano fundamental, creativo y socialmente útil. Como tal, su ejercicio debe ser saludable y responsable, de manera que sea fuente de bienestar y no causa de sufrimiento. La atención a las condiciones y medio ambiente de trabajo es clave para lograr este objetivo.

Motivación

La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

¿Qué es la motivación laboral?

Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización. Para alcanzar este nivel de compromiso, se debe valorar el grado de disposición y cooperación del equipo humano, implementando mecanismos que garanticen un grupo suficientemente motivado y orientado al logro, y a la vez, satisfecho en sus aspiraciones e intereses particulares.

Para que esta estrategia sea efectiva, es importante tomar en cuenta que la mayoría de las personas no realizan un trabajo sólo a cambio de una remuneración. Son muchos los aspectos que influyen, como la *satisfacción del sentido de pertenencia, la interacción social, el estatus, la necesidad de reconocimiento y respeto, y el sentimiento de valía y utilidad*. De ser solo por dinero, sería suficiente aumentar los sueldos, para motivar a la gente a trabajar.

Factores de motivación laboral

Según el psicólogo norteamericano Herzberg, F. (2019), existen dos tipos de factores que intervienen en las relaciones laborales:

1. Motivadores: son los orientados a garantizar la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas, y abarcan aspectos como:
 - Logros
 - Reconocimiento
 - Promoción
 - Retos
 - Asignación de responsabilidades
2. Higiénicos: tienen que ver tanto con el contexto donde se desempeña el trabajo como con el trato que las personas reciben:
 - Ambiente laboral
 - Recursos materiales
 - Beneficios sociales
 - Sueldos
 - Relaciones personales
 - Políticas institucionales

Entonces, para diseñar e implementar planes de motivación laboral, conviene asegurarse de satisfacer las demandas que tengan los trabajadores en estas materias.

Expectativas

Las expectativas sociales y profesionales están imbuidas de los roles de género. Hacen referencia a las creencias, actitudes y conductas que la sociedad asigna a hombres y mujeres. Los roles se integran en todos los quehaceres de la vida cotidiana y generan sesgos en las valoraciones de las prácticas profesionales. La disciplina de Enfermería, ha sido objeto de una visión estereotipada de la que no está ajeno el alumnado.

En este sentido, nuestro objetivo es aportar una mirada de género a las motivaciones y expectativas profesionales que describe el alumnado de Enfermería. Se han categorizado en relación a las expectativas de género relacionadas con la profesionalización, especialización y movilidad laboral. La disciplina enfermera es una carrera de perfil eminentemente femenino, con una visión estereotipada que puede influir en las expectativas laborales postgrado, por lo que ahora podría ser el momento

de trabajar para fijar estrategias que consigan minimizar los estereotipos de género (Porcel-Gálvez Mercado-Begara, Barrientos-Trigo y Gil-García, (2015).

Teoría de las expectativas

Vroom, V. (2005, citado en Sy Corvo, H. 2019) expresa que “una teoría motivacional que plantea que un individuo se comporta o actúa de cierta manera porque está motivado a seleccionar un proceder específico sobre otros, debido a lo que espera tener como resultado por ese proceder seleccionado”. En el estudio del comportamiento organizacional, la teoría de las expectativas es una teoría sobre la motivación que Vroom, de la Escuela de Administración de Yale, propuso por primera vez.

En esencia, la motivación para seleccionar un proceder está determinada por la conveniencia del resultado. Sin embargo, el centro de la teoría es el proceso cognoscitivo sobre cómo una persona trata los distintos componentes motivacionales. Esto es hecho antes de hacer la elección definitiva. El resultado no va a ser el único elemento concluyente para decidir cómo comportarse.

Vroom, V. (2005, citado en Sy Corvo, H. 2019) define “la motivación como un proceso que gobierna las elecciones entre formas alternativas de actividades voluntarias, un proceso controlado por el individuo. El individuo toma decisiones en función de sus estimaciones sobre qué tan bien los resultados esperados de un determinado comportamiento coincidirán o finalmente conducirán a los resultados deseados”.

A primera vista, la teoría de las expectativas pareciera más aplicable a una situación laboral tradicional, donde el grado de motivación del empleado depende de si quiere que se ofrezca una recompensa por hacer un buen trabajo y si cree que un mayor esfuerzo llevará a esa recompensa. Sin embargo, también podría aplicarse a cualquier situación en la que alguien haga algo porque espera obtener un cierto resultado.

La teoría de las expectativas tiene que ver con los procesos mentales relacionados con una elección. Explica los procesos que un individuo experimenta para tomar decisiones. Esta teoría enfatiza la necesidad que las organizaciones relacionen directamente las recompensas con el desempeño, y se aseguren que las recompensas otorgadas sean las recompensas que los destinatarios buscan y merecen.

Vroom, V. (2005, citado en Sy Corvo, H. 2019) afirma que

“el esfuerzo y el desempeño están vinculados con la motivación de una persona.

Usa las variables de expectativa, instrumentalidad y valencia para dar cuenta de

esto. Fundamentalmente, la teoría de las expectativas de Vroom trabaja con las diferentes percepciones. Por tanto, aun cuando un empleador crea que ha proporcionado todo lo apropiado para la motivación, e incluso si esto funciona con la mayoría de las personas en esa organización, no significa que alguien no perciba que no funciona para ellos”.

Comparación con otras teorías

Mientras que Maslow y Herzberg (Innovación en Formación Profesional, 2019) analizan la relación entre las necesidades internas y el esfuerzo consiguiente que se realiza para satisfacerlas, la teoría de las expectativas separa el esfuerzo, que surge de la motivación, el desempeño y los resultados. Existe un vínculo útil entre la teoría de las expectativas y la teoría de la equidad de la motivación de Adam. Esto es, las personas compararán los resultados de sí mismos con los de los demás.

La teoría de la equidad sugiere que las personas alterarán el nivel de esfuerzo que tienen para que sea justo con respecto al de los demás, según sus percepciones. Entonces, si se consigue el mismo aumento este año, pero se cree que otro hace mucho menos esfuerzo, esta teoría sugiere que se reducirá el esfuerzo que se hizo.

La teoría de las expectativas explica el proceso conductual de por qué los individuos eligen una opción de comportamiento sobre otras. Esta teoría expone que los individuos pueden estar motivados a alcanzar metas si creen que existe una correlación positiva entre el esfuerzo y el desempeño, y que el resultado de un desempeño favorable implicará una recompensa deseable. La recompensa por el buen desempeño debe satisfacer una necesidad importante como para que el esfuerzo haya valido la pena. Existen tres factores dentro de la teoría de las expectativas, que son:

Expectativa: Es la creencia que el esfuerzo de alguien dará como resultado el logro de los objetivos deseados de desempeño. Es decir, si se trabaja más duro, entonces se hará mejor. Esto se ve afectado por cosas tales como:

- Tener disponibles los recursos adecuados.
- Poseer las habilidades adecuadas para hacer el trabajo.
- Tener el soporte necesario para realizar el trabajo. Se basa en la confianza en sí mismo (autoeficacia), la dificultad percibida de la meta y el control sobre el resultado.

- ❖ **Autoeficacia:** La creencia del individuo sobre su aptitud para realizar exitosamente un proceder particular. El individuo evaluará si tiene las habilidades o el conocimiento deseado para alcanzar las metas.
- ❖ **Control percibido:** Las personas deben pensar que poseen cierto nivel de control sobre el resultado que se espera.
- ❖ **Dificultad de los objetivos:** Cuando los objetivos se establecen demasiado altos, las expectativas de desempeño se hacen demasiado difíciles. Esto probablemente conducirá a una baja expectativa.
- ❖ **Instrumentalidad:** Es creer que un individuo obtendrá una recompensa si cumple la expectativa de desempeño.

Es decir, si se hace un buen trabajo, se obtendrá algo por eso. Esto se ve afectado por factores tales como:

- Clara comprensión de la relación entre desempeño y resultados. Por ejemplo, las reglas de juego de la recompensa.
- Confianza en las personas que tomarán las decisiones sobre quién obtiene qué resultado, en función del desempeño.
- Transparencia del proceso de decisión sobre quién obtiene qué resultado.

La instrumentalidad es baja cuando la recompensa es la misma para todas las realizaciones entregadas

Definición conceptual de la variable

En base al marco teórico, los autores del proyecto se posicionan en la teoría de expectativa definida por el Vroom, V. (2005, citado en Sy Corvo, H. 2019) La misma expresa que una expectativa es “lo que se quiere hacer, lo que se espera sin saber si eso se lograra o no” ya que depende de la motivación, interacción, interpretación y simbología del contexto y los actores que influyan en ellos. Teniendo en cuenta también que el carácter predominante que se debe tener es constructivo, autónomo y creativo.

Es por ello que se decide dimensionar esta expectativa en cuatro enfoques más habituales con sus respectivos indicadores:

1. Expectativa según autoeficiencia: La creencia del individuo sobre su aptitud para realizar exitosamente un proceder particular. El individuo evaluará si tiene las habilidades o el conocimiento deseado para alcanzar

las metas Estas son: valores, creencias, genero/estereotipo, conducta, cognitivo y transformación.

2. Expectativa según control percibido: Las personas deben pensar que poseen cierto nivel de control sobre el resultado que se espera. Donde encontramos: sensible, social, constructivo, autónomo, creativo y significativo.
3. Expectativa según la dificultad de objetivos: Cuando los objetivos se establecen demasiado altos, las expectativas de desempeño se hacen demasiado difíciles. Esto probablemente conducirá a una baja expectativa. Donde observamos: comunicación, lenguaje, personas, contexto, situaciones y material.
4. Expectativa según la instrumentalidad: Es creer que un individuo obtendrá una recompensa si cumple la expectativa de desempeño. Encontrando algunas como las siguientes: condiciones sociales, condiciones económicas, condiciones culturales y condiciones medioambientales.

Se puede decir que el saber cómo identificar estas expectativas según la dificultad de objetivos, el control percibido, la instrumentalidad y la autoeficiencia ayudará a poder generar diversos enfoques a investigar como objetivos a alcanzar en el presente proyecto de investigación.

En base a lo estudiado y analizado se expresan los siguientes objetivos para la presente investigación.

Objetivos

Objetivo general

- Determinar cuáles son las expectativas laborales de los egresados de la Escuela de Enfermería Extensión Áulica Punilla, en el año 2020.

Objetivos específicos

- Establecer las expectativas según autoeficiencia de los estudiantes de Enfermería de la extensión áulica Punilla 2020.

- Reconocer las variables que predominan en la expectativa de control percibido de los egresados de la extensión áulica 2020.
- Interpretar la dificultad de objetivos percibida por los alumnos de la carrera.
- Distinguir los aspectos de instrumentalidad de la carrera percibidos por los alumnos de la extensión áulica 2020.
- Reconocer la expectativa predominante entre los egresados de la extensión áulica de Punilla en el año 2020.
- Determinar qué expectativa logró ser concretada por la mayoría de los estudiantes de la extensión áulica.
- Identificar qué expectativas están más vinculadas con el perfil del egresado propuesto por la facultad de enfermería.

Capítulo II

Diseño metodológico

Tipo de estudio

El presente proyecto de investigación cuantitativo será de carácter no experimental con un abordaje transversal, ya que pretende conocer y diferenciar las expectativas laborales de los egresados de la extensión áulica de Punilla 2020. El mismo será de tipo descriptivo ya que pretende indagar la incidencia de una o más variables en una población (Sampieri, 2017, p.155).

El proyecto será enmarcado mediante un estudio descriptivo lo que permite determinar la frecuencia con la que se presentan las características de una determinada población. Este estudio permitirá conocer las expectativas laborales que predominan

entre los egresados de la extensión áulica Punilla de la escuela de enfermería, lo que accederá a la recolección de datos necesarios del fenómeno a estudiar.

Dicho estudio será transversal donde las variables se estudiarán simultáneamente en un momento definido, con la aplicación del instrumento en una sola instancia. Los datos serán recogidos en un periodo determinado por medio de un corte en el tiempo.

Definición operacional de la variable.

La variable se centró en la expectativa laboral a través de las cuatro principales dimensiones:

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|---------------------|------------------------|--|
| Expectativa laboral | Autoeficiencia. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Valores: cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona o cosa es apreciada o bien considerada. ✓ Creencias: conjunto de principios ideológicos de una persona, un grupo social o un partido político. ✓ Género/estereotipo: los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, generadas en torno a la idea acerca de cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, etc. ✓ Conducta: manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general. ✓ Cognitivo: conocimiento o relacionado con él. ✓ Transformación: acción de transformar o transformarse. |

| | |
|---------------------------------------|--|
| <p>Control percibido</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensible: que es capaz de percibir sensaciones a través de los sentidos, o de sentir moralmente. ✓ Social: de la sociedad humana o que tiene relación con ella ✓ Constructivo: que construye o sirve para construir; especialmente, que sirve para extraer consecuencias positivas y útiles. ✓ Autónomo: que goza de autonomía ✓ Creativo: la <i>creatividad</i> es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones ✓ Significativo: que tiene un significado relevante o peculiar. |
| <p>Dificultad de objetivos</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación: la comunicación es un proceso de interrelación entre dos (o más) personas donde se transmite una información desde un emisor que es capaz de codificarla en un código definido hasta un receptor el cual decodifica la información recibida ✓ Lenguaje: capacidad propia del ser humano para expresar pensamientos y sentimientos por medio de la palabra. ✓ Personas: individuo de la especie humana ✓ Contexto: conjunto de circunstancias que rodean una situación y sin las cuales no se puede comprender correctamente ✓ Situaciones: disposición de una cosa respecto al lugar que ocupa (en sentido espacial o figurado) ✓ Material: un <i>material</i> es un elemento que puede transformarse y agruparse en un |

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | | conjunto. Los elementos del conjunto pueden tener naturaleza real (tangibles) |
| | Instrumentalización | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones sociales: circunstancias en que las personas nacen, crecen, edad, sexo, factores físicos y genéticos. ✓ Condiciones económicas: son las circunstancias o condiciones en las que viven y trabajan para satisfacer sus necesidades. ✓ Condiciones culturales: son aquellas que están de la mano donde estamos inmersos como educación, valores y creencias, estilo de vida. ✓ Condiciones medioambientales: son aquellas que acompañan nuestro vivir diario agua y saneamiento, servicio sanitario. |

Población y muestra

El presente proyecto, presenta una población de estudio de 352 personas entre las cuales se encuentran las personas que comenzaron la carrera y Enfermeros Profesionales que se recibieron de la extensión áulica Punilla que se desempeñó en el Hospital Domingo Funes. La misma posee características diversas, sean tanto generacionales como profesionales. El rango según edades va desde los 21 a los 50 años, y comprenden enfermeros profesionales y otros egresados que siguieron capacitándose en Córdoba. En cuanto al sexo, prevalece mayormente el femenino.

Criterios de inclusión: ser profesionales enfermeros recibidos de la extensión áulica Punilla.

Criterios de exclusión: estudiantes de la sede central que pidieron el paso a la extensión y después volvieron a Córdoba. Estudiantes de la extensión áulica que no completaron la carrera.

Aunque el universo que se estudiará se lo considera finito y accesible la muestra se centró solo en quienes cumplen los criterios de inclusión, por ello, es que contamos con una muestra (N: 112) de ciento doce egresados de la extensión áulica Punilla.

Técnica e Instrumento de recolección de datos

La fuente de recolección de datos: será una fuente primaria ya que la información será recogida por los autores, en forma directa a los egresados de la extensión áulica de Punilla, donde se realizarán cuestionario de preguntas cerradas a los egresados de la extensión áulica de Punilla (ver Anexo 4), en el mismo cuestionario habrá una ficha técnica de recolección de datos que nos arrojará resultados descriptivos presentando en los mismo datos como edad, sexo y preguntas referidas sobre las expectativas laborales diferenciando las variables de estudio. Esta se realizará gracias a un previo consentimiento informado, y autorizaciones pertinentes (ver Anexo 5).

Recolección, procesamiento, presentación y análisis de datos

El plan de procesamiento de datos se fijará por parte de la clasificación de los resultados de acuerdo a las variables en estudio obtenidas en cada respuesta de manera cuantificable. Se obtendrán porcentajes y se valorara que expectativa laboral presenta mayor influencia en los egresados.

Recolección de datos

El instrumento de recolección, cuestionario (Anexo 4) se datos se distribuirá entre los 112 alumnos egresados vía mail o WhatsApp brindándoles una semana para completarlo.

Procesamiento de datos

El mismo se hará acorde a:

Edad: 20 a 30/ 31 a 40/ 41 en adelante

Sexo: femenino o masculino.

Cuestionario:

1. Autoeficiencia.

1.1. Valores:

¿Qué valores crees que son fundamentales desarrollar para poder llegar al paciente?
(puede seleccionar uno o más)

¿Qué valores según su criterio es más valioso en la profesión?

¿El respeto mutuo entre profesionales es parte de un valor que con lleva a una interrelación más efectiva?

¿El valor ético con respecto a una atención digna y de calidad es importante?

1.2. Creencias:

¿Diría que sus creencias religiosas afectarían en su búsqueda laboral?

¿Podría a sus creencias religiosas por encima de la atención de un paciente?

¿Sería un problema que entre su equipo de trabajo haya creencias diferentes?

¿Qué consideraría más importante salvar una vida o sus creencias al actuar para salvar una vida?

1.3. Genero/estereotipo:

¿Qué significa para usted identidad de género?

¿Influiría la identidad de género en su desempeño profesional?

¿Sexo y género significan lo mismo?

¿Considera que tener profesionales con diversidad de identidad de género sería un problema para la inclusión?

1.4. Conducta:

¿Sus conductas son acordes a su manera profesional de desempeño?

¿Cree que conductas de superación y egocentrismo son aptas para esta profesión?

¿Cree que conductas de ánimo positivas y trabajo en equipo ayuden a esta profesión?

¿Cree que conductas de crecimiento de conocimientos personales ayudan a mejoras en puestos laborales?

1.5. Cognitivo:

¿Se considera de accionar rápido en situaciones de riesgo?

¿Se considera una persona analítica y de proceso reflexivos que ayudan a mejorar la calidad de atención?

¿La capacitación continua ayuda a la calidad de la atención y mejores puestos de trabajo?

¿Un pensamiento crítico y superativo con investigaciones ayuda a la profesión?

1.6. Transformación:

¿Considera que enfermería es una profesión que transforma la vida de los pacientes?

¿Considera que enfermería puede transformar y llevar a una persona a una muerte digna?

- ¿Considera que enfermería es la voz de esos pacientes que no pueden hablar?
- ¿Considera que una escucha activa tanto en el paciente como en los familiares y el equipo de trabajo transforman y edifica?

2. Control percibido:

2.1. Sensible:

- ¿Considera que la compasión es importante en esta profesión?
- ¿Cree que el humanismo, la empatía, el cuidado, la gracia y el cariño son parte de la profesión?
- ¿Cree que a veces crear un vínculo con un paciente afecte nuestro desempeño?
- ¿El expresar sus sentimientos considera que está mal visto o puede ayudar a mantener su salud mental?

2.2. Social:

- ¿Qué entiende por socialización?
- ¿Considera que este tipo de carácter es importante para el desarrollo profesional?
- ¿Qué importancia según su criterio tiene la sociabilización en su profesión?
- ¿Cree que el trabajo con personas retraídas en socialización afecte su desempeño?

2.3. Constructivo:

- ¿Animaría a sus compañeros y a usted mismo a realizar capacitación continua?
- ¿Las ideas constructivas buenas ayudan al trabajo en equipo?
- ¿Se considera una persona constructiva?
- ¿Considera que premios por desempeño o incentivos ayuden a ser constructivos en la calidad de servicios donde importen valores individuales y crecimientos?

2.4. Autónomo:

- ¿Se considera una persona autónoma?
- ¿Cuáles cree que son los beneficios de ser autónomo para conseguir trabajo?
- ¿La autonomía en el trabajo en equipo es buena?
- ¿La autonomía ayuda a crecimientos personales de conocimientos y desempeño que aporten beneficios extras para un puesto laboral?

2.5. Creativo:

- ¿La creatividad es importante en su profesión?

¿Se considera una persona con pensamiento crítico?

¿Se considera que es creativa?

¿Es adaptable y manejable en situaciones donde se necesita creatividad para resolver problemas?

2.6. Significativo:

¿Considera significativo que una persona se muestre sensible emocionalmente en determinadas situaciones?

¿Considera que la profesión ocupe un lugar significativo en la salud?

¿Considera que tenga algún significado el escuchar al otro y el ser escuchado?

¿Considera que tenga significado alguno el lugar de origen más allá que la profesión o la carrera que se desempeña o busca desempeñar?

3. **Dificultad de objetivos:**

3.1. Comunicación:

¿Usted cree que el contacto visual resulta esencial en la comunicación?

¿Usted cree que es importante como se expresa verbalmente con otra persona?

¿Considera que su comunicación verbal es la que más implemente en su ejercicio diario?

¿Considera que su comunicación no verbal es la que más implementa en su ejercicio diario?

3.2. Lenguaje:

¿Utilizaría lenguaje profesional en cada atención?

¿Usted bajaría su lenguaje profesional acorde a cada paciente?

¿Usted desempeñaría en lugares donde el lenguaje para la comunicación es muy precario humilde?

¿Si tuviera que explicar sus procedimientos en forma sencilla y rápida lo haría con predisposición y gusto cree que ayudaría a su desempeño?

3.3. Personas:

¿Trabajaría en un grupo interdisciplinario médico, asistente social, nutricionista para salir al campo a controles?

¿Consideraría trabajar con personas bajo algún tipo de violencia o discriminación?

¿Tendría prejuicios hacia sus nuevos compañeros por sus elecciones personales?

¿Brindaría contención, apoyo y asistencia a personas vulnerables con capacidades diferentes?

3.4. Contexto:

¿En qué contexto usted está dispuesto a trabajar?

¿Dónde se sentiría a gusto desempeñar su ejercicio profesional?

¿Le gustaría estar bajo que mando?

¿Considera que la prevención y promoción de salud en lugares alejados es bueno para mejor y prevenir enfermedades?

¿Qué tipo de enfermería respecto al servicio le gustaría estar?

3.5. Situaciones:

¿Se considera selectivo al momento de atender a un paciente o en el lugar donde quisiera desempeñarse?

¿Consideraría atender personas con patologías psiquiátricas?

¿Consideraría capacitar a otros profesionales o dar aportar investigativos que mejoren la calidad de atención?

En caso de violencia de género, familiares o maltrato: ¿Cómo actuaría?

3.6. Material:

¿Trabajaría en un lugar precario de infraestructura?

¿Trabajaría con pocos insumos en su servicio?

¿Trabajaría en lugares de difícil acceso?

¿Trataría de cuidar al máximo sus insumos y su lugar de trabajo para hacerlo en mejores condiciones y así crear un ambiente más adecuado para brindar atención?

4. **Instrumentalización:**

4.1. Condiciones sociales:

¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones sociales de los profesionales?

¿Existe desigualdad en el contexto del sistema de atención de salud?

¿Cree que existen diferencias entre las personas que estudian en capitales con respecto a las que estudian en extensiones?

¿Cree que en algún momento se ha sentido discriminado por su cultura o lugar de origen?

4.2. Condiciones económicas:

¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones económicas de los profesionales?

¿Usted cree que la remuneración mínima acorde por ley es correcta para el desempeño laboral?

¿Considera tener los mismos derechos económicos que un auxiliar en enfermería o un acompañante?

¿Diría que el acceso en salud es para todos alcanzable o considera que hay zonas con difícil acceso al sistema de salud?

4.3. Condiciones culturales:

¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones culturales de los profesionales?

¿Considera que debe desempeñarse fuera de su municipio?

¿Considera que su cultura afecta a la hora conseguir un puesto laboral?

¿Considera desempeñarse en culturas muy pobres económicamente, pero ricas en valores y costumbres?

4.4. Condiciones medioambientales:

¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones medioambientales de los profesionales?

¿Considera que estando cerca de minas o explotaciones perjudiquen la salud de los profesionales impidiendo su desempeño laboral?

¿Usted cree que estar expuestos a pesticidas y químicos agricultores afecten a la salud de los profesionales que salen de allí en búsquedas laborales?

¿Creería que la contaminación en zonas más urbanas genera más problemas de salud en la población y, por tal razón, se cuenta con más demanda laboral y lugares sanitarios con más acceso?

Presentación de datos

Los datos se presentarán en tablas simples de doble entrada y gráficos de barra.

1. Tabla que demuestra la demografía de la población de los egresados de la extensión áulica punilla. Fuente: cuestionario semi estructurado

| Demográficos | Masculino | Femenino | Total |
|----------------|-----------|----------|-------|
| edad | | | |
| 20 a 30 | | | |
| 31 a 40 | | | |
| 40 en adelante | | | |
| Total | | | |

Grafico n° 1 correspondiente a la tabla numero 1



Comentarios:

Tabla 2: Predominancia de variables de Expectativas de los egresados de la Escuela de Enfermería extensión áulica Punilla, en el año 2020.

La misma se completará valorando las respuestas del cuestionario siendo de mayor puntaje las que estén a favor del enunciado y (valor: 4 y 5 para totalmente a favor), de un puntaje neutro (3) y puntajes en contradicción (1 y 2 para las respuestas que no muestren conformidad con lo propuesto)

| | Puntajes a favor | Puntajes en contra |
|-----------------------------|------------------|--------------------|
| Autoeficiencia | | |
| Control Percibido | | |
| Dificultad de los objetivos | | |

Comentarios:

Se analizarán más profundamente la incidencia de cada indicador mediante la obtención de un porcentaje sobre el total de preguntas a de cada dimensión en estudio expresadas en la Tabla 3:

Tabla 3

| Dimensiones | Indicadores | Valor de Influencia % |
|--------------------------------|---|-----------------------|
| Autoeficiencia. | Valores Creencias Género/estereotipo Conducta Cognitivo Transformación | |
| Control percibido | Sensible Social Constructivo Autónomo Creativo Significativo | |
| Dificultad de objetivos | Comunicación Lenguaje Personas Situaciones Material | |
| Instrumentalización | Condiciones sociales Condiciones económicas | |

| | | |
|--|------------------------------|--|
| | Condiciones culturales | |
| | Condiciones medioambientales | |

Análisis de datos

Los datos se analizarán según las respuestas brindadas por cada egresado de la Extensión Áulica Punilla y permitirán saber la importancia de una variable al influir o no dentro de la expectativa laboral.

Cronograma de actividades

Las actividades que se llevarán a cabo para realizar el proyecto se organizarán utilizando el siguiente gráfico de Gantt.

| Etapas | Año 2020 | | | |
|--------------------------------|-----------------|---------|-----------|-----------|
| | Setiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
| Revisión del proyecto | | | | |
| Recolección de datos | | | | |
| Tabulación y análisis de datos | | | | |
| Presentación de resultados | | | | |
| Análisis de resultados | | | | |
| Elaboración de informe final | | | | |
| Publicación | | | | |

Plan de recursos y presupuesto

El presupuesto que a continuación se expone tiene el carácter estimativo, de manera que los valores consignados pueden ser modificados. El mismo indica los recursos económicos con los que se debe contar para la realización del proyecto.

| RUBRO | | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO | TOTAL | |
|----------------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|--------|
| Recursos humanos | Asesor metodológico | 1 | - | - | |
| | Investigadores | 2 | - | - | |
| Recursos materiales | Artículos de librería | Varios | - | \$500 | |
| | Hojas A4 | 3 resma | \$250 | \$750 | |
| | Cartuchos de impresora | Negro | 2 | \$1300 | \$2600 |
| | | Color | 1 | \$1500 | \$1500 |
| | Encuadernación | 1 | \$3500 | \$3500 | |
| Recursos técnicos | Computadoras | 2 | - | - | |
| Comunicación | Celulares – Recargas | 4 | - | - | |
| Transporte | Nafta | 50 litros | \$59,60 | \$2.980 | |
| Otros | Refrigerio | Varios | - | \$1.500 | |
| | Imprevistos | - | - | \$1000 | |
| TOTAL GENERAL | | | | \$14.330 | |

Bibliografía

- Ávila, V. (2009). El proyecto de extensión como instrumento operativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Actas de Diseño*, 4(7), 46-56.
https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=5864&id_libro=16
- Aspiazu, E. (2016). Heterogeneidad y desigualdades de género en el sector Salud: entre las estadísticas y las percepciones sobre las condiciones de trabajo. *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 19(1), 55-66. ISSN 1851-3123
- Burijovich, J. (2005). *Cuestionario Epidemiológico de Sintomatología*. España
DOI:10.1111/j.0956-7976.2005.01535.
- Cabezas, B. y Méndez, G. (2014) Expectativas, motivación y satisfacción de los estudiantes de GAP. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Díaz E., Gonzalez Oviedo, F., Colella, G. Fernández Diez, G., Giacone, M. S., Consolini, M., Piovano, M., Tejerina, R. y Soria, V. (2017). *Escritura científica un desafío para investigadores en formación*. Segunda edición. Editorial Copy-Rápido.
- Escuela de Enfermería. Facultad de Ciencias Médica. Universidad Nacional de Córdoba. (2019). *Perfil del Egresado*.
<https://enfermeria.fcm.unc.edu.ar/perfil-del-egresado/>
- Enfermería profesional. Universidad Nacional de Córdoba (UNC) (s. f.). En *Guía del estudiante*. Lázara Grupo Editor.
<https://www.estudios.com.ar/enfermeria-profesional-cordoba-680.html>

- Enfermería, una profesión con demanda laboral (2018, 8 de julio). *Diario Norte*.
<http://www.diarionorte.com/article/168513/enfermeria-una-profesion-con-demanda-laboral>
- Expectativa (2020, 19 de junio). En *Wikipedia. La enciclopedia libre*.
<https://es.wikipedia.org/wiki/Expectativa>
- Furukawa, P. y Kowal Olm Cunha, I. C. (2011). Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales acreditados. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(1). https://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/es_15.pdf
- García Fuentes, F. y Rodríguez, A. (2006) Orientación educativa, Fundamentos teóricos. España. MEC.
- Giacone, M. y Soria, V. (2016). *Cátedra de investigación de enfermería*. Tomo 2. Unidad 4. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.
- Hoyos, P., Blanco Borjas, D., Sánchez Ramos, A., Ostigüín Meléndez, R. (2011) *El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión*. Revista enfermería universitaria. vol.8 no.4. México versión On-line ISSN 2395-8421
- Innovación en Formación Profesional (2019, 19 de septiembre). *La motivación. Maslow y Herzberg* [entrada de blog].
<https://www.ifp.es/blog/la-motivacion-maslow-y-herzberg#:~:text=Las%20teor%C3%ADas%20de%20Maslow%20y%20Herzberg%20nos%20ayudan%20a%20entender,comprar%20un%20producto%20o%20servicio>.
- Maceira, D. y Cejas, C. (2010) Coordinación e integración: el desafío del sistema de salud argentino. Argentina. Ed. CIPPEC dt 49.
- Martínez, I. y Reyes, E. (2017). Percepción y expectativas sobre el mercado laboral de los Licenciados en Enfermería. *Voces de la Educación*, 2(2), 94-101.
- Merino, Á. V. (2017). Los gestores de enfermería como promotores hacia el desarrollo profesional y la excelencia en enfermería. *Enfermería Integral. Revista Científica del Colegio Oficial de Enfermería de Valencia*, 116, 35-40.
- Murillo, D. A. (2015). Rasgos de personalidad, liderazgo y resistencia al estrés de enfermeros gestores y asistenciales en los hospitales públicos de la Comunidad de Madrid [tesis doctoral no publicada]. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.

- Paz, F., Díaz, N. y Barrera, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78.
- Ponti, L. (2016). *La enfermería y su rol en la educación para la salud*. Universidad Abierta Interamericana.
- Porcel-Gálvez, A. M., Mercado-Begara, C., Barrientos-Trigo, S. y Gil-García, E. (2015). Expectativas profesionales del alumnado de enfermería desde un enfoque de género. *Educación Médica Superior*, 29(4).
<http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/539/313>
- Presidencia de la Nación Argentina. (1972, 21 de abril). *Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo*. Ley N° 19.587.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la Lengua Española* [en línea].
<https://www.rae.es/>
- R./Salud. Calidad y Experiencia en Medicina Laboral. (2015, agosto). *Condiciones y medio ambiente de trabajo* [entrada de blog].
[https://www.rpsalud.com/blog/Condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo_\(CYMAT\).html](https://www.rpsalud.com/blog/Condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo_(CYMAT).html)
- Rodriguez, P y Perez; G. (2011) La condición laboral de los enfermeros. Chile. Ed PAINOS.
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (1991, 26 de septiembre). *Ley 24.004. Régimen legal del ejercicio de la enfermería*.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/403/norma.htm>
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires. (1999, 14 de enero). *Ley 12.245. Del ejercicio de la enfermería*.
http://archivo.cta.org.ar/IMG/pdf/06_ley_12245_ejercicio_de_la_enfermeria_Prov.pdf
- Sy Corvo, H. (2019). *Teoría de las expectativas de Vroom: características, principios, ejemplo*. <https://www.lifeder.com/teoria-expectativas-vroom/>
- Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería (2012). *Convenio específico* [extensión áulica Punilla].

http://digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/resolucion/853_2012_1/at_download/file

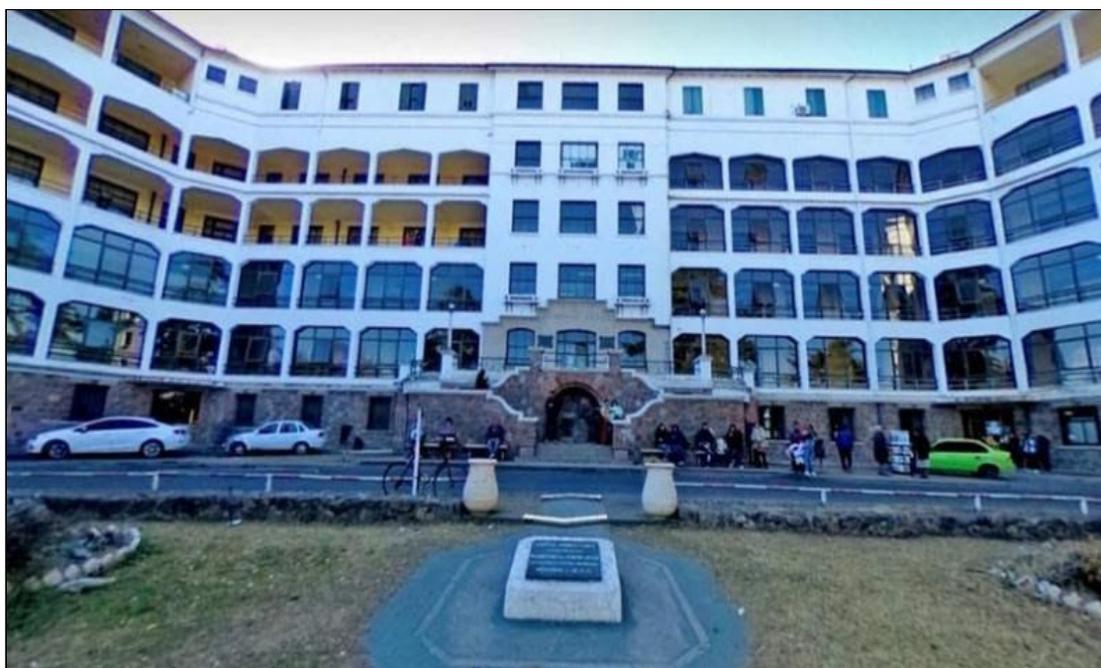
Varela, C., Sanjurjo, G. y García, B. (2012). La investigación en enfermería. Rol de la enfermería. Asociación Española de Enfermería en Urología, 121, 19-21.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4093900>

Wainerman, J y Goldstein, A. (1990) La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal. Argentina. Revista CEPAL n°89.

ANEXOS

Anexo N° 1. Hospital Domingo Funes. Hospital Provincial polivalente. Año 1932



Vista de frente Hospital Provincial Domingo Funes

Anexo N° 2. Convenio específico para la Extensión Áulica de la Escuela de Enfermería en Santa María de Punilla entra Universidad Nacional de Córdoba y Facultad de Ciencias Médicas

Entre la UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA, a través de la FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS, en adelante "LA FACULTAD" representada en este acto por su Decano, Prof. Dr. Gustavo IRICO autorizado a celebrar el presente mediante Resolución Rectoral N°..... con domicilio en Avenida. Haya de la Torre SIN - Pabellón Argentina, Segundo Piso, Ciudad Universitaria- Córdoba, República Argentina por una parte y el Ministerio de Salud de la Provincia de Córdoba-Hospital Domingo Funes en adelante....., representada por el Dr. Carlos Simons. DNI N....., con domicilio legal en calle de la Ciudad de....., acuerdan en celebrar el siguiente Convenio específico sujeto a las siguientes cláusulas:

Primera: Instalar en la ciudad de Santa María de Punilla., Provincia de Córdoba, una Extensión Áulica de la Escuela de Enfermería dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba, con sede en Hospital Domingo Funes para la formación de Enfermeros/as Profesionales.

Segunda: El objeto del presente Convenio es implementar el desarrollo del primer Ciclo de la Carrera de Licenciatura en Enfermería, según los planes de estudio vigentes. Los objetivos, plan de estudios, requisitos de admisión y estructura curricular, están desarrollados en el Proyecto de Extensión Áulica. La modalidad de cursado será presencial, con idénticas características a las que se desarrolla la carrera en la Sede Central.

Tercera: La Facultad de Ciencias Medicas a través de la Escuela de Enfermería se compromete a organizar y desarrollar la citada Carrera, asignando docentes que tendrán a su cargo el dictado de las materias y quienes constituirán los Tribunales de Exámenes Finales que se llevaran a cabo en la subselección local. Además la Escuela de Enfermería participara en la selección del personal docente local que colaborara como Instructor en el Área para el desarrollo de las experiencias practicas en los servicios hospitalarios y comunitarios de su lugar de origen, con el asesoramiento y supervisión del profesor responsable de la materia.

Cuarta: La Universidad Nacional de Córdoba- Facultad de Ciencias Medicas otorgara el título de "Enfermero" a los alumnos que aprueben las materias correspondientes al Ciclo de Admisión y al Primer Ciclo de la Carrera de tres años de duración.

Quinta: el Ministro de Salud de la Provincia de Córdoba se compromete a cumplir Lo establecido en el presente convenio por el termino mínimo de tres (3) años, correspondientes al Primer Ciclo de la Carrera. (Años 2013-2014-2015)

A su vez la Unidad Académica se compromete a evaluar anualmente la primera cohorte, elevando informes de avance del Programa a la Facultad de Ciencias Medicas de la Universidad Nacional de Córdoba

Sexta: Previo al ingreso a la Carrera los postulantes deberán cursar y aprobar el Ciclo de Nivelación de Ingreso a la Carrera de Licenciatura en Enfermería.

Séptima: No se fija cupo mínimo de ingreso. Los alumnos de la Extensión Áulica podrán continuar sus estudios en la Sede Central de la Universidad Nacional de Córdoba, si las actividades de la misma se discontinuaran, o si el alumno lo solicitara.

Octava: el Ministro de Salud proveerá en el predio del Hospital Domingo Funes la infraestructura y el equipamiento necesario para el normal funcionamiento de la Carrera.

Novena: el Director del Hospital Domingo Funes y la Coordinadora local se comprometen a colaborar en la selección de los campos de práctica clínica, en los servicios de salud de la zona, en los que se brinden las cuatro especialidades básicas, respetando los requisitos establecidos por la Universidad Nacional de Córdoba.

Primer ciclo:

- Enfermería Básica
- Enfermería del Adulto y Anciano
- Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría
- Enfermería Materno Infantil
- Enfermería Infanto Juvenil

Decima: La Universidad a través de la Escuela de Enfermería se compromete a que en los tramos de carrera, ciclos y/o carreras completas que se dicten en las Extensiones Áulicas se deberán impartir los mismos contenidos, utilizar materiales de estudio de iguales características y aplicar normativas pedagógicas similares, dando cumplimiento a las cargas horarias establecidas en el Plan de Estudios.

A fin de garantizar la calidad en las Extensiones Áulicas, el dictado de las asignaturas de los planes de estudio aprobados estará a cargo de los docentes de la sede central, con idénticas exigencias con respecto a categorías requeridas para el desarrollo de cada tipo de actividad.

Decimo primera: La Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba recibirá por todo concepto incluidos gastos de cualquier naturaleza el monte total de pesos 874.922,88 pagaderos de la siguiente forma: treinta y tres (33) cuotas mensuales de 26:512,80 iguales y consecutivas acordando que el monte establecido a abonar ser ajustado por el INDEC, tomando como base el número índice correspondiente, al mes anterior de vigencia del presente convenio y cuyo incumplimiento será causal suficiente para la resolución del presente convenio de pleno derecho y sin necesidad de notificación previa. El Ministro de Salud abonará mensualmente ', durante 33 meses, el monto que se estipula durante la vigencia del convenio y mientras este se encuentre en vigor y las etapas del cronograma de actividades se desarrollen sin interrupciones

Decima segunda: Para la organización y coordinación académica de la Facultad designa a la Lic. Mirta PIOVANO, actualmente Secretaria Académica de la Escuela de Enfermería, Como Coordinadoras Generales del proyecto a las Lic. Claudia PINEDA (Primer Año) Lic. Margarita ABDALA y Lic., Patricia GOMEZ (Segundo Año) Lic., Marta AGUILERA y Fernanda MONTENEGRO (Tercer Año) y la subse de designa como Coordinadora Local a la Lic., Mónica PEDERNERA

Decima tercera: Por cualquier divergencia relativa al presente Convenio las partes dejan expresa constancia de los domicilios mencionados y constituidos a tal fin en la Universidad Nacional de Córdoba - Facultad de Ciencias Médicas en Av., Haya de la Torre SIN - Pabellón Argentina, Ciudad Universitaria, Córdoba - República Argentina y el Ministro de Salud de esta ciudad y se someten en forma expresa a la jurisdicción de los Tribunales Federales de la Ciudad de Córdoba,

En prueba de conformidad y para constancia de las partes se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la ciudad de Córdoba a
Los..... días del mes de.....del año dos mil.....

Anexo N° 3. Alumnos de la extensión áulica de Escuela de Enfermería Punilla 2016



Anexo N°4

Cuestionario

Encuesta: **Expectativas laborales de los egresados de la Escuela de Enfermería Extensión Áulica Punilla, en el año 2020**

Referencias: (Marcar con cruz la característica que corresponda).

Sexo:

- Masculino
- Femenino

Edad:

- 21 a 31
- 31 a 40
- 40 a 50

2. Autoeficiencia.

2.1. Valores:

2.1.1. ¿Qué valores crees que son fundamentales desarrollar para poder llegar al paciente? (puede seleccionar uno o más)

- Empatía,
- Humanismo
- Libertad en la toma de decisiones
- Respeto
- Compasión

2.1.2. ¿Qué valores según su criterio es mas valioso en la profesión?

- Empatía
- Humanismo
- Amor
- Confianza

2.1.3. ¿Considera que el respeto mutuo entre profesionales es un valor importante?

2.1.4. ¿Considera que el valor ético con respecto a una atención digna y de calidad es importante? ¿Por qué?

2.2. Creencias:

2.2.1. ¿Diría que sus creencias religiosas afectarían en su búsqueda laboral?

2.2.2. ¿Podría a sus creencias religiosas por encima de la atención de un paciente?

2.2.3. ¿Sería un problema que entre su equipo de trabajo haya creencias diferentes?

2.2.4. ¿Qué consideraría más importante salvar una vida o sus creencias al actuar para salvar una vida?

- o Vida
- o Creencias
- o Ambas
- o Otras

2.3. Genero/estereotipo:

2.3.1. ¿Qué significa para usted identidad de género?

2.3.2. ¿Influiría la identidad de género en su desempeño profesional?

2.3.3. ¿Sexo y género significan lo mismo?

2.3.4. ¿Considera que tener profesionales con diversidad de identidad de género serían un problema para la inclusión?

2.4. Conducta:

2.4.1. ¿Sus conductas son acordes a su manera profesional de desempeño?

2.4.2. ¿Cree que conductas de superación y egocentrismo son aptas para esta profesión? ¿Por qué?

2.4.3. ¿Cree que conductas de ánimo positivas y trabajo en equipo ayuden a esta profesión? Justifique

2.4.4. ¿Cree que conductas de crecimiento de conocimientos personales ayudan a mejoras en puestos laborales? ¿Por qué?

2.5. Cognitivo:

2.5.1. ¿Se considera de accionar rápido en situaciones de riesgo?

2.5.2. ¿Se considera una persona analítica y de proceso reflexivos que ayudan a mejorar la calidad de atención?

2.5.3. ¿La capacitación continua ayuda a la calidad de la atención y mejores puestos de trabajo?

2.5.4. ¿Un pensamiento crítico y superativo con investigaciones ayuda a la profesión?

2.6. Transformación:

2.6.1. ¿Considera que enfermería es una profesión que transforma la vida de los pacientes?

2.6.2. ¿Considera que enfermería puede transformar y llevar a una persona a una muerte digna?

2.6.3. ¿Considera que enfermería es la voz de esos pacientes que no pueden hablar?

2.6.4. ¿Considera que una escucha activa tanto en el paciente como en los familiares y el equipo de trabajo transforman y edifica?

3. **Control percibido**

3.1. Sensible:

3.1.1. ¿Considera que la compasión es importante en esta profesión?

3.1.2. ¿Cree que el humanismo, la empatía, el cuidado, la gracia y el cariño son parte de la profesión?

3.1.3. ¿Cree que a veces crear un vínculo con un paciente afecte nuestro desempeño?

3.1.4. ¿El expresar sus sentimientos considera que está mal visto o puede ayudar a mantener su salud mental?

- o Mal visto
- o Ayuda a mi salud
- o Ambas.... ¿porque?

3.2. Social:

3.2.1. ¿Qué entiende por socialización?

3.2.2. ¿considera que este tipo de carácter es importante para el desarrollo profesional?

3.2.3. ¿Qué importancia según su criterio tiene la sociabilización en su profesión?

- o Poco
- o Intermedio
- o Mucho

3.2.4. ¿Cree que el trabajo con personas retraídas en socialización afecte su desempeño?

3.3. Constructivo:

3.3.1. ¿Animaría a sus compañeros y a usted mismo a realizar capacitación continua?

3.3.2. ¿Las ideas constructivas buenas ayudan al trabajo en equipo?

3.3.3. ¿Se considera una persona constructiva?

3.3.4. ¿Considera que premios por desempeño o incentivos ayuden a ser constructivos en la calidad de servicios donde importen valores individuales y crecimientos?

3.4. Autónomo:

3.4.1. ¿Se considera una persona autónoma?

3.4.2. ¿Cuáles cree que son los beneficios de ser autónomo para conseguir trabajo?

3.4.3. ¿La autonomía en el trabajo en equipo es buena?

3.4.4. ¿La autonomía ayuda a crecimientos personales de conocimientos y desempeño que aporten beneficios extras para un puesto laboral?

3.5. Creativo:

3.5.1. ¿La creatividad es importante en su profesión?

3.5.2. ¿Se considera una persona con pensamiento crítico?

3.5.3. ¿Se considera una persona creativa?

3.5.4. ¿Es adaptable y manejable en situaciones donde se necesita creatividad para resolver problemas?

o Si. ¿Por qué?

o No. ¿Por qué?

3.6. Significativo:

3.6.1. ¿Considera significativo que una persona se muestre sensible emocionalmente en determinadas situaciones?

3.6.2. ¿Considera que la profesión ocupe un lugar significativo en la salud?

3.6.3. ¿Considera que tenga algún significado el escuchar al otro y el ser escuchado?

3.6.4. ¿Considera que tenga significado alguno el lugar de origen en la tarea que desempeña?

4. **Dificultad de objetivos:**

4.1. Comunicación:

4.1.1. ¿Usted cree que el contacto visual resulta esencial en la comunicación?

4.1.2. ¿Usted cree que es importante como se expresa verbalmente con otra persona?

4.1.3. ¿Considera que su comunicación verbal es la que más implemente en su ejercicio diario?

4.1.4. ¿Considera que su comunicación no verbal es la que más implementa en su ejercicio diario?

4.2. Lenguaje:

4.2.1. ¿Utilizaría lenguaje profesional en cada atención?

4.2.2. ¿Usted bajaría su lenguaje profesional acorde a cada paciente?

4.2.3. ¿Usted desempeñaría en lugares donde el lenguaje para la comunicación es muy precario humilde?

4.2.4. ¿Si tuviera que explicar sus procedimientos en forma sencilla y rápida lo haría con predisposición y gusto, cree que ayudaría a su desempeño?

4.3. Personas:

4.3.1. ¿Trabajaría en un grupo interdisciplinario medico, asistente social, nutricionista para salir al campo a controles?

4.3.2. ¿Consideraría trabajar con personas bajo algún tipo de violencia o discriminación?

4.3.3. ¿Tendría prejuicios hacia sus nuevos compañeros por sus elecciones personales?

4.3.4. ¿Brindaría contención, apoyo y asistencia a personas vulnerables con capacidades diferentes?

4.4. Contexto:

4.4.1. ¿En qué contexto usted está dispuesto a trabajar?

- Rural
- Urbano
- Semi-urbano
- Precario

4.4.2. ¿Dónde se sentiría a gusto desempeñar su ejercicio profesional?

- Hospital publico
- Hospital privado
- Clínica
- Sanatorio
- Dispensario

4.4.3. ¿Le gustaría estar bajo que mando?

- Provincial
- Nacional
- Municipal

4.4.4. ¿Considera que la prevención y promoción de salud en lugares alejados es bueno para mejor y prevenir enfermedades?

4.4.5 ¿Qué tipo de enfermería respecto al servicio le gustaría estar?

- Comunitaria
- Alto riesgo
- Pediatría
- Neonatología
- Urgencias
- Clínica medica
- Cirugía y traumas

o Psiquiatría

4.5. Situaciones:

4.5.1. ¿Se considera selectivo al momento de atender a un paciente o en el lugar donde quisiera desempeñarse?

4.5.2. ¿Consideraría atender personas con patologías psiquiátricas?

4.5.3. ¿Consideraría capacitar a otros profesionales o dar aportes investigativos que mejoren la calidad de atención?

4.5.4. En caso de violencia de género, familiares o maltrato: ¿Cómo actuaría?

4.6. Material:

4.6.1. ¿Trabajaría en un lugar precario de infraestructura?

4.6.2. ¿Trabajaría con pocos insumos en su servicio?

4.6.3. ¿Trabajaría en lugares de difícil acceso?

4.6.4. ¿Trataría de cuidar al máximo sus insumos y su lugar de trabajo para mejorar las condiciones y así crear un ambiente más adecuado para brindar atención?

5. **Instrumentalización:**

5.1. Condiciones sociales:

5.1.1. ¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones sociales de los profesionales?

5.1.2. ¿Existe desigualdad en el contexto del sistema de atención de salud?

5.1.3. ¿Cree que existe diferencias entre las personas que estudian en capitales con respecto a las que estudian en extensiones?

5.1.4. ¿Cree que en algún momento se ha sentido discriminado por su cultura o lugar de origen?

5.2. Condiciones económicas:

5.2.1. ¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones económicas de los profesionales?

5.2.2. ¿usted cree que la remuneración mínima acorde por ley es correcta para el desempeño laboral?

5.2.3. ¿considera tener los mismos derechos económicos que un auxiliar en enfermería o un acompañante?

5.2.4. ¿Diría que el acceso en salud es para todos alcanzable o considera que hay zonas con difícil acceso al sistema de salud?

5.3. Condiciones culturales:

5.3.1. ¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones culturales de los profesionales?

5.3.2. ¿Considera que debe desempeñarse fuera de su municipio?

5.3.3. ¿Considera que su cultura afecta a la hora conseguir un puesto laboral?

5.3.4. ¿Considera desempeñarse en culturas muy pobres económicamente, pero ricas en valores y costumbres?

5.4. Condiciones medioambientales:

5.4.1. ¿Usted cree que algunos problemas de salud se pueden atribuir a condiciones medioambientales de los profesionales?

5.4.2. ¿Considera que estando cerca de minas o explotaciones perjudiquen la salud de los profesionales impidiendo su desempeño laboral?

5.4.3. ¿Usted cree que estar expuestos a pesticidas y químicos agricultores afecten a la salud de los profesionales que salen de allí en búsquedas laborales?

5.4.4. Creería que la contaminación en zonas más urbanas genera más problemas de salud en la población ¿por tal razón se cuenta con más demanda laboral y lugares sanitarios con más acceso?

Anexo N° 5. Solicitud y confidencialidad de datos. Consentimiento informado

1 enero de 2019

Sra.:

Gerente general:

Presente:

Solicitud de autorización para realizar un proyecto investigativo.

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted muy respetuosamente para solicitar autorización y apoyo para el desarrollo de una práctica, misma que es un requisito de la Carrera de Licenciatura de Enfermería, dependiente de la Universidad Nacional de Córdoba y de la Facultad de Medicina, en la que actualmente cursamos el segundo cuatrimestre. Los detalles del trabajo de práctica a realizar para esta asignatura consisten en la elaboración de un proyecto donde se efectuará un diagnóstico general.

Esperando que usted acepte nuestra solicitud, nos comprometemos en mandar una carta formal por parte de la Universidad, cumplir con todos los reglamentos y horarios acordados entre partes y sobre todo contribuir con aportes técnicos de nuestra formación en beneficio de su organización.

Sin otro particular, la saludamos cordialmente,
atentamente.

Firma:

Aclaración: