

CATEDRA TALLER DE TRABAJO FINAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“CARACTERÍSTICAS DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL”

Estudio a realizarse en egresados de la cohorte 2016/17 de la Escuela de Enfermería de la FCM- UNC, en el segundo semestre del 2018.

DIRIGIDO A ASESOR METODOLÓGICO:

LIC.MIRTA PIOVANO

AUTORAS:

BRANDAN, VALERIA VANESA

NUÑEZ BRAVO, GABRIELA AYELEN

ROSELOT, ROSANA LEONOR

SORIA, MARIELA EUGENIA

CÓRDOBA, 31 de Mayo del 2018

Datos de las autoras

- Brandan, Valeria Vanesa: Técnico Profesional Enfermera, egresada de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2015. Desde el año 2017 se desempeña como Enfermera en el Jardín "Los Pollitos Azules" perteneciente a la Policía de la Provincia de Córdoba.
- Nuñez Bravo, Gabriela Ayelen: Técnico Profesional Enfermera, egresada de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2016. Desde el año 2017 se desempeña como Enfermera en el Hospital Nacional de Clínicas perteneciente a la Universidad Nacional de Córdoba.
- Roselot, Rosana Leonor: Técnico Profesional Enfermera, egresada de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2016. Desde el año 2016 se desempeña como Enfermera en el Complejo Vida Sana de ámbito privado.
- Soria, Mariela Eugenia: Técnico Profesional Enfermera, egresada de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2014. Desde el año 2015 se desempeña como Enfermera en el Nuevo Hospital San Roque perteneciente a la Provincia de Córdoba.

Agradecimientos

“CADA FRACASO SUPONE UN CAPITULO MAS EN LA HISTORIA DE NUESTRA VIDA Y UNA LECCION QUE NOS AYUDA A CRECER. NO TE DEJES DESANIMAR POR LOS FRACASOS, APRENDE DE ELLOS Y SIGUE ADELANTE”

(PATRICIA BENNER)

Al concluir un trabajo arduo como lo es el desarrollo de un proyecto de investigación, es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo, que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo el análisis objetivo muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas que han facilitado las cosas para que esta labor llegue a un feliz término. Por ello, es para nosotras un placer utilizar este espacio para expresarles nuestro agradecimiento.

El camino que hemos recorrido con aprendizajes, vivencias, experiencias que en nuestro ámbito académico hemos cosechando.

El título de licenciadas nos ubica en un ámbito laboral con herramientas para poder desenvolvemos con todos los conocimientos adquiridos que nos fueron transmitidos por nuestros profesores, maestros por excelencia quienes supieron guiarnos inculcándonos hasta el último detalle para desenvolvemos como auténticos profesionales, enseñándonos así a poder enfrentar los interrogantes diarios de nuestra profesión.

Esta nueva etapa será de grandes oportunidades que seguramente seguiremos creciendo no solo como profesionales sino como seres humanos, aprendiendo de cada experiencia diaria, demostrando nuestros conocimientos y aplicación de ellos.

Así mismo agradecer principalmente a Dios que nos brindó la oportunidad de tener a tan honorable tutora la Lic. Mirta Piovano que nos guio en tal encrucijada y no brindo su conocimiento para conducir nuestro desempeño.

A nuestras familias que supieron sobrellevar nuestras ausencias y estuvieron acompañando nuestros objetivos, valorando nuestro esfuerzo, a todos y cada uno de ellos que formo parte de nuestro trabajo.

Gracias.

INDICE

Prologo.....	5
CAPÍTULO : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
• Planteo del problema.....	8
• Pregunta problema:	16
• Justificación	18
• Marco teorico.....	20
• Definición conceptual de la variable	40
• Objetivo General.....	41
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	
• Tipo de estudio	43
• Operacionalizacion de la variable	43
• Universo.....	45
• Muestra.....	45
• Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
• Prueba piloto.....	46
• Plan de recolección de datos.....	46
• Plan de procesamiento de datos	47
• Presentación de datos	47
• Plan de analisis de resultados	52
• Cronograma de actividades	53
• Plan de recursos y presupuesto	54
• Lista de referencias bibliográficas.....	55
• Bibliografía.....	58
SECCIÓN ANEXOS	
• Carta de autorizacion al director	62
• Nota de consentimiento informado	63
• Instrumento de recoleccion de datos	64
• Tabla maestra.....	71

PROLOGO

Cuando se nos presentó la oportunidad de realizar este proyecto, nos sentimos atraídos a poder realizarlo, por supuesto con ciertas dudas e incertidumbres que creemos se le presentan a todo estudiante en la culminación de su carrera y sentir la ansiedad de realizarlo de manera exitosa, para sentirnos orgullosas de nosotras mismas y de saber que fuimos guiadas por excelentes profesionales.

Nos encontramos con un sinfín de emociones, al entregar nuestro primer borrador, esperando la devolución en la siguiente clase, la alegría de ver que lo expuesto era enmendado, aceptando todas las críticas que la tutora nos hacía en cada devolución.

El juntarnos horas para corregir y revisar nuevamente todo pasando páginas enteras, ese nerviosismo de ver que cada vez se acercaba el momento único de terminar el Proyecto de Investigación.

Supimos complementarnos funcionalmente, generando vínculos, que permitieron afrontar nuestras diferencias, las cuales superamos de forma oportuna para poder seguir adelante.

El trabajo fue arduo, el conocer cual seria las características de la primera experiencia laboral de nuestros colegas nos llevó a indagar como fue su inserción en la misma, y suscitando también que algunas de nosotras nos encontramos incurriendo en nuestra primera experiencia laboral, comprendimos así que inconvenientes se les presento y como supieron enfrentar cada situación con su crítica y reflexión. El proceso que le precede al estudiante que ha culminado su primera parte de la carrera, la obtención del título y su primera experiencia laboral.

La mayoría de nosotros al recibirnos somos dóciles y sumisos, tolerantes antes las presiones que día a día se nos presentan; es por eso que nos interesó conocer como nuestros colegas enfrentaron o se encuentran enfrentando su primera experiencia laboral.

Conocer como es el transcurrir tal experiencia, la relación con sus pares el trato con su contexto laboral, la disponibilidad de recursos, la remuneración, el puesto que ocupan, el área y ámbito en el que se desenvuelven nuestros colegas egresados, como así también la transferencia del conocimiento a la práctica.

También conoceremos en qué medida la primera experiencia laboral influyen sobre las características del mismo, y si sus expectativas de la carrera coinciden con el trabajo que cumple actualmente.

Se tratara también de conocer si estos enfermeros principiantes en su primera experiencia laboral recibieron o no capacitación alguna para desenvolverse correctamente en su lugar de trabajo.

Conoceremos también que destrezas y/o habilidades adquiridas en su primera experiencia laboral, como así también el trato que existe entre los colegas superiores, la relación paciente –enfermero –familia.

Y que por ende, tras abordar en el marco teórico distintos autores llegamos a la conclusión de la importancia de conocer las características que subsistan los egresados en esa primera experiencia laboral, en donde no solo es una percepción sino también existen otros tipos de factores que intervienen en esa primera experiencia de los enfermeros, o como llamaría Benner enfermeros que recorren un camino de principiantes a expertos.

En este proyecto volcamos nuestro conocimiento adquirido con la ayuda de nuestra tutora, los invitamos a que lo disfruten y que les sirva para continuar con investigaciones que aporten y trasciendan este abordaje, que tiene como finalidad describir las características de la primera experiencia laboral de los enfermeros egresados de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba, cohorte del año 2016/17.



2017 - "Año de las Energías Renovables"

TALLER DE CATEDRA TRABAJO FINAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

PLANTEO DEL PROBLEMA

Inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen, hacia posiciones del mercado de trabajo y la independización familiar.

Su estudio abarca tanto al conocimiento de cuáles son esas posiciones y sus secuencias más recurrentes (o trayectorias) como la explicación de las diferencias observadas en unas (posiciones) y en otras (trayectorias). (García Blanco, J & Gutiérrez, R, 1996, pág. 269)¹

La regulación del ejercicio profesional de enfermería ha sido actual y paulatinamente promovido por las distintas organizaciones internacionales con la participación activa de los profesionales y los gobiernos de América Latina.

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) ha realizado el análisis y la promoción de la regulación profesional logrando grandes cambios en el mundo. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) promulgó en 1977 el Convenio No. 149 sobre Personal de Enfermería y la Recomendación No. 157. Este convenio reconoce el papel crucial que desempeña el personal de enfermería en beneficio de la salud y el bienestar de la población, estableciendo normas laborales mínimas que hacen hincapié en condiciones particulares en que se realiza la atención de enfermería. Hasta el año 2007, 38 países habían suscripto el convenio, uno de estos últimos fue Lituania en el año 2007, lamentablemente la Argentina no ha realizado dicho convenio, el cual es un proceso gradual que requiere un período de adaptación, con dialogo social, es decir que el gobierno se involucre en un proceso de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para así poder conocer las falencias existentes. Para generar una primera experiencia laboral en cualquier ámbito de trabajo es necesario concretar con uno.

En Argentina, en la actualidad podemos destacar tres categorías: Licenciados en enfermería, enfermeros profesionales y auxiliares en enfermería, si bien no es necesario haber finalizado el cursado pre grado de enfermero profesional, se puede conseguir empleo en distintos centros de salud, en ámbitos privados habiéndose presentado agentes en calidad de alumnos ya insertos en el mundo laboral, lo que demarcaría una primera experiencia, previa a la adquisición de un título profesional. Así mismo, desde las distintas instituciones demandan que el estudiante finalice sus estudios. Aun así presentadas estas posibilidades de acceso prematuro al mundo laboral, y pese a las diferentes

controversias que podamos analizar en cuestiones legales de ética y cuidados de calidad, científicamente fundados y socialmente aceptables.

En lo que respecta a la división del trabajo en enfermería, según un estudio realizado por AUERA (Ministerio de Salud de la Nación 2013)² el total del personal de enfermería del sector público en Argentina, es de 179.175, los licenciados/as en enfermería representan el 11,01%(19.720), los enfermeros/as el 40,95% (73.373) y los auxiliares en enfermería el 48,04% (86,073). La formación en enfermería se desarrolla en instituciones de educación superior universitaria y no universitaria. El país cuenta con un total de 62 carreras de enfermería públicas y 16 del área privada. El sector estatal concentra el 75 % del total de estudiantes enfermería en universidades (43.406) y el 25% restante corresponde al área privada. Asimismo se observa que el 80% de los egresados, provienen del sector público estatal mientras que el sector privado aporta el 19,5 % de egresados, La cantidad de enfermeras por mil habitantes es de 1.52, siendo de 2.2 si se considera a todos los trabajadores de enfermería. A la vez, la relación enfermera/ medico en el país es de una enfermera por cada 4 médicos, sumado a esta situación encontramos que la parvedad de profesionales de enfermería agrava la distribución de los recursos. Si bien en argentina en esta última década, existe un creciente aumento de enfermero/as con mayores grados de formación, este hecho resulta insuficiente para dar respuesta a la demanda actual en las distintas áreas de salud. Dicha escasez se manifiesta no solo por el déficit en el número de enfermeros sino también por la actitud, capacidades y habilidades de los mismos, como así también el abandono tras la primera experiencia laboral, el reditual económico, el simbolismo que le otorga cada profesional a la disciplina, las expectativas con las cuales inicia su incorporación en el mundo laboral, las diferencias subjetivas entre la teoría y la práctica, las leyes laborales en lo que respecta a tipos de contrataciones entre otras .

Estos componentes que conforman la enfermería van acompañados de un marco normativo y legal que regula y fiscaliza el ámbito educativo y del ejercicio profesional, pero no las formas de contratos actuales en la que estamos inmersos, las que dan como resultado periodos de pruebas y personal que no se encuentra en plantas permanentes tras pasar varios años. Sin duda alguna esto posiblemente determina las características actuales y los factores que condicionan a nuestros egresados en su primera experiencia y el resultado de la misma, en algunos casos positivos y en otras lo contrario.

La Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba, por su parte posee un perfil de egresados demarcado y orientado a la adquisición de la competencia científica y técnica para brindar cuidados profesionales dirigidos

al individuo, familia y comunidad, con un ejercicio de la profesión ético de enfermería y valores esenciales de la cultura Argentina. Así dicha obtención de conocimiento otorga funciones propias de la disciplina como enseñar, administrar e investigar, y pedagógicamente dirigida a la transferencia de la teoría a la práctica, motivando al egresado a una educación permanente y actualización continua. Permitiendo a los egresados desempeñarse en los campos de la prevención, asistencia de pacientes hospitalizados y ambulatorios, administración de servicios, como integrante de un equipo de salud en instituciones públicas como privadas.

Tras la obtención del título habilitante al ingresar al primer empleo, los egresados manifiestan diferentes posturas, inquietudes y obstáculos que conlleva a evaluar la continuidad laboral. A su vez, también se presentan otras situaciones en donde la experiencia es agradable, los mismos deben incorporar información, poner a prueba su ingenio, demostrar sus aptitudes, evaluar los aspectos éticos y legales en el lugar de trabajo con respecto a la profesión y ajustarse a los tiempos del nuevo sistema para brindar cuidados integrales basados en fundamentos científicos. Si bien se ha presentado avances en cuanto a la formación profesional, en ocasiones se debe trabajar o compartir áreas con enfermeros que basan su conocimiento en la experiencia sin tener en cuenta la fundamentación científica siendo este otro desafío que se debe cursar en la primera fase laboral.

Para Foucault (1990)³ el poder está estrechamente relacionado con la disciplina, y como toda práctica social desde la formación profesional se observa el poder y la dominación entre los individuos, en donde algunas especialidades fabrican cuerpos sometidos y dóciles, y que además el papnotismo al encontrarse relacionado con la disciplina, y teniendo estas características de vigilancia, control y corrección, contribuye a la formación y transformación del individuo en función de modelo (pág. 61-63).

Nuestros colegas egresados entonces, atraviesan esta transición entre lo crítico y reflexivo, entre la adquisición de nuevos protocolos y métodos particulares a cada institución a la que ingresan, con una especialidad institucionalizada, y una disputa de poder entre saberes disciplinares, sumado a un constructo crítico del pensamiento enfermero.

Persiste en el tiempo una gran dificultad para encontrar y mantener personal de enfermería calificado dentro de las instituciones de salud, situación que afecta la atención en salud de los usuarios puesto que la calidad de la atención depende de un suministro adecuado de personal capacitado, así como también de la satisfacción laboral de este, ya que enfermeras más satisfechas tienden a

estar más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan, factores del entorno de trabajo que producen una experiencia laboral positiva en las enfermeras tienen a su vez una mayor probabilidad de producir resultados positivos en su labor, de la misma forma aquellos aspectos que están estrechamente relacionados con su actividad laboral como lo puede ser la creación de una mayor interacción e interdependencia entre los profesionales tendrán una influencia directa e inmediata en la percepción de su trabajo, aspectos que finalmente influyen en la satisfacción laboral de los empleados. Para el caso de enfermería la satisfacción laboral se ha relacionado con las condiciones de trabajo (infraestructura física), apoyo de la administración, las relaciones interpersonales en algunas ocasiones, el trabajo en sí, el crecimiento personal, la responsabilidad y seguridad en el empleo, el apoyo familiar y la contención y agradecimientos del paciente.

Además podemos observar otras realidades latentes en la mayoría de los servicios, tales como:

- El perfil de nuestros egresados en las distintas instituciones en su mayoría es sosegado, dóciles, sumisos y de mayor tolerancia a las presiones, sin presentar intransigencias ante las demandas del resto del personal.
- Muchos de los colegas refieren sentir satisfechos al recibir la gratitud de los pacientes y/o familiares por los cuidados que otorgan, de sus colegas con más experiencia, y de sus mismos referentes y jefes.
- En su mayoría presentan expectativas de poder elegir nuevas áreas tras finalizar su periodo de capacitación, y la adquisición del dominio en la materia.

Estas situaciones con las cuales subsisten los egresados nos llevan a presentarnos los siguientes interrogantes:

- ¿Qué características generales presentan en su primera experiencia laboral?
- ¿Las primeras experiencias laborales de los egresados son positivas o negativas? ¿Cuáles son los factores y los actores que intervienen y/o definen en esta instancia?
- ¿Se ha podido consolidar en los egresados la identidad profesional?
- ¿Su actual situación laboral coincide con sus perspectivas de la carrera?
- ¿En qué medida las experiencias laborales influyen en la autoestima del enfermero?

- ¿Los cambios de servicio y rotaciones que tipo de experiencia genera en los profesionales?
- ¿La experiencia en la práctica tiene una apreciación favorable con respecto a lo enseñado en la carrera?
- ¿Las relaciones interpersonales, las condiciones laborales, las características de los establecimientos sanitarios son determinantes en la experiencia laboral?
- ¿Poseen los enfermeros las suficientes competencias científicas y técnicas para trasladarlo a la práctica en diferentes servicios hospitalarios?
- ¿Cómo califican su satisfacción los egresados con el trabajo actual en los servicios?
- ¿Consideran los enfermeros que teniendo en cuenta sus competencias deberían estar ganando mejores ingresos?
- ¿Para los egresados en su actual trabajo en los distintos servicios le genera una experiencia laboral satisfactoria contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal?
- ¿Los deseos y preferencias laborales determinan el grado de satisfacción?

Aunque existen vínculos entre tesis sobre insatisfacción, satisfacción, entorno laboral, experiencias y la repercusión en los egresados, sigue habiendo lagunas bibliográficas en relación con las características de las primeras experiencias laborales en egresados de enfermería. Existe documentación sobre:

Como menciona Edna Margarita Gómez B 2015⁴ a través de su investigación "Significado de identidad profesional en enfermeras/os egresados de la Universidad de Cartagena".

La realización de la investigación pretende describir el significado de identidad profesional para los egresados teniendo en cuenta el sentimiento que tiene hacia su profesión, su compromiso hacia ella y como la ven, de acuerdo a su experiencia laboral., con el fin de fortalecer los planes de formación y el sustento que direcciona este concepto. Ya que representan fortalezas para el desarrollo académico y social de la misma. También invita a conocer la importancia de la construcción de la identidad desde los primeros pasos en la profesión a través de la experiencia de cuidado durante la práctica clínica.

En dicha investigación se arriban a las siguientes conclusiones:

"Para el grupo de participantes la identidad profesional, se define como tener definido el perfil profesional; estar consciente de su rol y el sentir satisfacción"

por su ejercicio profesional. Las enfermeras participantes se identifican con su hacer profesional, centran su concepción desde la práctica en interacción con las personas, grupos y otros profesionales y de acuerdo a las orientaciones teóricas que sustentan la práctica. Es importante resaltar que el constructo identidad profesional, varía de acuerdo a la historia personal, al entorno de desarrollo profesional, a los avances de la profesión y a las experiencias que se van adquiriendo en la actividad laboral, actividades comunitarias u otras experiencias".(pág. 28)

Coincidimos en pensar que la identidad de la profesión enfermera tiene relación con las experiencias de la práctica, experiencias personales, sus creencias, constructos individuales y grupales, con las experiencias vividas en su práctica, del autoconcepto personal y profesional, influyendo esta de manera positiva o negativa en lo largo de la vida profesional.

Dichas influencias que adquiere de forma directa o indirecta en la praxis enfermera contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal, sobre todo en su primera experiencia, Benner caracteriza que el/ la enfermero/a que se inicia en el nivel de principiante o inexperto y en la medida que se enfrenta a situaciones diversas en las cuales aplica los conocimientos adquiridos o busca nueva información que le permita la resolución asertiva de las diferentes problemáticas, contribuyendo así en la obtención de nuevas habilidades que le permitirán pasar al siguiente nivel, y que en la medida que se enfrenta a situaciones diversas en las cuales aplica los conocimientos adquiridos o busca nueva información que le permita la resolución de diferentes problemas, coadyuvando así la teoría y la práctica al desarrollar sus habilidades y nuevos conocimientos adquiridos desde su experiencia y constructos.

Según Pasijojoa et al 2009-2010 ⁵en su investigación "Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto –Nariño afirma, que el objetivo es determinar desempeño en el área asistencial. La información se obtuvo a través de encuestas y guías de observación, donde se determinó el nivel de formación académica del profesional de enfermería, en el manejo y la atención dentro de su actividad diaria, y de igual manera fue clasificado según la teoría de Patricia Benner "del Principiante al experto". Tomó para su análisis el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, realizando mediciones y del quehacer del profesional de Enfermería, basado en fenómenos observables susceptibles de medición y análisis estadísticos, utilizando el método Empírico Analítico, además se tuvo en cuenta la historia laboral, como también el nivel de formación académica que ha adquirido a través de su actividad profesional. La población estuvo

conformada por 48 enfermeras Profesionales. Para la muestra se tomó 36 profesionales de enfermería del área asistencial. (Pág.44-49).

Así como manifiesta en sus conclusiones finales, donde arriba al tema de los conocimientos científicos llevados a la práctica profesional del egresado:

"El manejo y la atención basada en las habilidades y competencias, de la formación profesional adquirida está dentro de los aspectos favorables, porque un promedio alto ejercen las diferentes actividades de acuerdo a la formación recibida, sustentando la teoría con la práctica en las diferentes competencias, como el papel de ayuda, la función enseñanza-aprendizaje, diagnóstico y monitorización, gestión eficaz de situaciones que cambian, administración y monitorización de actuaciones y protocolos terapéuticos que garantizan la calidad en las actividades asistenciales y por ende contribuyen al proceso de organización, brindando a los pacientes una atención integral.(pág. 49).

Así y en relación al interrogante y en base a antecedentes de similares características, acordamos que si existe una correlatividad entre la praxis y la teoría, en donde queda claro en este antecedente que no existe un problema aparente en la aplicación del conocimiento científico, por más que los egresados sean como diría Benner inexpertos, o principiantes en las tareas enfermeras.

De todas formas y respondiendo a los interrogantes sobre las relaciones interpersonales y cómo influyen ciertos factores en la satisfacción laboral, profesional y personal de nuestros egresados, independientemente de sus habilidades, existen factores exógenos que contribuyen e influyen a la primera experiencia laboral. Así las relaciones interpersonales si bien son las bases de las organizaciones, pueden incrementar la productividad, la eficacia y eficiencia de la institución misma cuando son positivas, sin embargo también pueden tener efectos no deseados si son negativas.

En el ámbito laboral las relaciones interpersonales juegan un papel esencial en su desarrollo como persona y profesional, a través de ellas se obtienen importantes refuerzos sociales y favorecen su adaptación e integración al sistema.

Como manifiestan Andrea Maquín Melgarejo, Débora Gisella Aguirre & Noelia Yanina Cabrera (2015)⁶, en su proyecto de investigación "Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral" persiguen el propósito de observar y analizar las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería con el objetivo de determinar las consecuencias

que genera las vivencias de la primera experiencia laboral, encontrando problemáticas observadas y desarrolladas en dicho análisis.

La misma investigación fue llevada a cabo a través de un estudio descriptivo, observacional y transversal. Con una muestra constituida por 30 enfermeros que vivenciaron su primera experiencia laboral en época de contingencia con una antigüedad de dos a cinco años, de los servicios de terapia intensiva y guardia central manifiestan que la organización y dirección del servicio de enfermería no cuenta con un sistema de apoyo y orientación para los nuevos colegas, dificultando su adaptación, esto significa una sobrecarga de trabajo y aumento de responsabilidad para los enfermeros con mayor antigüedad, que muchas veces tienen que hacer de guías u orientadores en contra de su voluntad, generando descuidos en su trabajo, o duplicando su tarea diaria. Situación que obstaculiza el proceso de socialización con el resto del equipo de salud, creando tensión en las relaciones interpersonales entre el personal permanente y el nuevo ingresante, en un mayor grado con los enfermeros que tienen más antigüedad, en comparación con los de menor antigüedad (Pág. 5-9).

Martínez (2000)⁷ en su investigación "consecuencia en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral", describe la inserción laboral como: uno de los momentos más críticos en la vida de una persona es aquel en el que termina su periodo de formación y decide acceder a la vida activa y al empleo. Esta transición es un proceso de cambio que requiere de una reflexión personal y contextual, con una actitud positiva para la adquisición de destrezas adecuadas. (Citado por Andrea Maquín Melgarejo "et al", 2015, Pág. 15).

Por esto podemos afirmar que las relaciones interpersonales, influyen notablemente, junto con otros factores en las percepciones y resultados de esas primeras experiencias en los egresados, por lo cual nos quedaría conocer si dichas experiencias son satisfactorias esas en su accionar diario laboral.

Al analizar los resultados de los estudios previos encontramos que: Aguilera Ángeles Romina (2011)⁸, en su informe sobre Satisfacción laboral de las enfermeras/os estudio de tipo descriptivo transversal realizado en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, de la Provincia de Córdoba durante el período de Agosto- Diciembre de 2011 teniendo como objetivo conocer la satisfacción laboral del personal de enfermería, direcciona su principal problemática respecto a que se han realizado múltiples investigaciones dirigidas a abordar la satisfacción laboral, y que en cualquier institución de salud las enfermeras son el grupo profesional fundamental para lograr la calidad y la calidez en la

atención, lo que obliga a tomar en cuenta el factor humano. Por ello, es indispensable conocer con la mayor precisión posible sus necesidades y grado de satisfacción.

Para la recolección de datos se empleó una fuente primaria, ya que la información obtenida surge mediante el contacto directo con las enfermeras de los diferentes turnos del hospital. Mediante este estudio se arriban a la conclusión:

La satisfacción laboral de los profesionales enfermeros está dividida por facetas tal como expone Locke, ya que se presenta mayor satisfacción con aquellas condiciones de satisfacción laboral que tienen que ver con la tarea realizada y las promociones, justificando que es lo que ellas eligieron para su profesión y están insatisfechas con el salario, el seguro médico y los reconocimientos. Respecto a los agentes de satisfacción laboral, el personal encuestado está satisfecho con la relación interpersonal que mantiene con sus compañeros ya que son en quienes se apoyan cuando están mal, comparten vivencias y colaboran con las tareas que realizan en su desempeño, del mismo modo pero con una diferencia de porcentajes importante, se encuentran satisfechas con la conducción de la institución (Pág.9, 51)

La relación entre el personal de salud, tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los agentes de salud, dichas relaciones, se caracterizadas por interacciones constantes con colegas ya sean jefes o pares, por otra parte, es un factor que contribuye a determinar la calidad de la atención que se brinda a los usuarios o pacientes, considerando que las relaciones humanas es de vital importancia para la presencia de un clima organizacional adecuado que permite el desempeño laboral adecuado y definido como sano. Los sentimientos con respecto al contexto laboral reflejan el funcionamiento interno de la organización del servicio de enfermería, que puede ser de confianza, o inseguridad. Por tal razón, como se comporta el agente en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su ambiente de trabajo y los componentes que caracterizan el estado, y las percepciones subjetivas del enfermero.

En base a todos los antecedentes analizados, y las características particulares de nuestros egresados, sociedad, y en busca de investigación actualizada eficiente que detalle los rasgos de los egresados de la escuela de Enfermería de la UNC, y distinga particularidades de su primera experiencia laboral y profesional, es que nos planteamos la siguiente pregunta problema:



2017 - "Año de las Energías Renovables"

¿CUALES SON LAS CARACTERISTICAS DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL QUE PRESENTAN LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA EE.FCM.UNC PERTENECIENTE A LA COHORTE DEL AÑO 2016/17?

JUSTIFICACIÓN

En un contexto socioeconómico de crisis como el actual, es más necesaria que nunca la evaluación del proceso de inserción laboral de los egresados por parte de sus correspondientes centros universitarios.

El sector académico está interesado especialmente en conocer el desarrollo personal y laboral de los egresados con el objetivo de introducir las mejoras necesarias para adaptarse a las necesidades de estudiantes y graduados y ajustar los planes de estudio y demás recursos educativos a los nuevos requerimientos del entorno

Precisamente los procesos de inserción laboral hacen posible recabar información clave para mejorar la formación de los estudiantes y que puedan aportar, con su dedicación y esfuerzo, beneficios a la sociedad.

“La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.” Dentro de esta función cabría entonces el motivo que nos impulsa a realizar este proyecto.

En este marco, las universidades ya no solo deben focalizarse en la calidad del proceso educativo, sino mirar hacia los resultados, es decir, qué pasa con sus egresados. Cada vez se hace más importante mantener una buena vinculación con ellos a modo de acercarse al mercado laboral, obteniendo información relevante para retroalimentar los procesos de enseñanza y aprendizaje, actualizar los perfiles de egreso de las carreras así como la revisión de los modelos de formación existentes.

Se persigue alcanzar una comprensión del nexo que se da entre el mundo académico y el laboral, y más específicamente, del estudio del proceso de inserción laboral de los egresados, identificando las características más comunes y las diferentes vías que exploran ellos y ellas en su primera etapa como trabajadores tras obtener el título de pre- grado además de las condiciones y circunstancias laborales que se les presentan, cabe mencionar que:

- No existen estudios previos debido a que es un tema reciente.
- Este proyecto se considera con alta posibilidad de ser viable porque requiere un presupuesto alcanzable y se cuenta con recurso humano, dispuesto a abordarlo.

- Consideramos que es interesante porque esta situación problemática afecta actualmente al personal de salud, los aportes a la profesión pueden ayudar a controlar y modificar situaciones de la realidad estudiada, generando nuevos programas y proyecto dirigidos a satisfacer la problemática estudiada.
- Implementar una construcción de una perspectiva compartida, que aporte a un abordaje común de los problemas y desafíos que plantea la primera experiencia laboral

MARCO TEORICO

Comencemos por definir trabajo según las autoras y sus propios constructos, siendo esta la actividad humana remunerada que satisface las necesidades del individuo de forma directa, y de una comunidad, en su área económica y /o política, a su vez con implicancia cultural, que por dicho servicio se proveen los medios a cambio de pago llámese salario, sueldo, que dignifica al hombre y permite el desarrollo de las propias capacidades que se realiza en base a los principios y derechos laborales fundamentales permitiendo un ingreso justo y proporcionando protección.

Una vez definido nuestro concepto podemos incorporar una nueva concepción de primera experiencia laboral, para ello debemos desarrollar la inserción laboral, acordando con la postura en la temática con Rafael Martínez Martín(2000)⁹, quien en sus aproximaciones teóricas detalla que para analizarla debemos tener un enfoque multidisciplinar debido a la diversidad de características que la determinan, así mismo el momento más crítico que pasa en su vida un individuo es el periodo en que termina de formarse y decide ingresar a la vida laboral, siendo esta parte del proceso de transición del ciclo vital, y transición a su vez a un nuevo rol laboral, con una función discrecional, haciendo referencia a la libertad de cada individuo para variar la tarea.

Siendo esta experiencia *“el proceso de separarse de los roles anteriores y unirse a los nuevos roles. La transición del rol laboral a menudo supone una reorientación de metas, actitudes, identidad, rutinas de comportamiento, redes informales y muchos otros pequeños cambios. Así las transiciones de rol laboral constituyen un periodo de discontinuidad y flujo donde los individuos y sus roles deben discurrir hacia una nueva sincronización”*. (Ashfort y Saks 1995:157, citado por Rafael Martínez Martín, pág.66)

Debido a la evolución y complejidad de los campos laborales, gran parte de los titulados podrían desempeñarse en ámbitos no directamente vinculados a las profesiones que estudiaron, por lo tanto, para este estudio se ha establecido una distinción entre inserción laboral e inserción profesional, teniendo en consideración que el objetivo de las instituciones de educación superior es que sus titulados se desempeñen laboralmente en el campo disciplinar de su formación académica.

En tal sentido se entiende por inserción laboral profesional: toda acción de acompañamiento mediante el cual los alumnos que hayan finalizado su proceso formativo, consiguen el ajuste y la adaptación a un puesto de trabajo acorde con la formación recibida (para diferenciarla de la inserción laboral en

cualquier ámbito que no sea el de su profesión). Este concepto habla no solo de inserción sino de permanencia.

La Organización Internacional del Trabajo, considera que un joven es empleable si es capaz de: conseguir un trabajo, permanecer en el trabajo, aprender y progresar en él, mostrando disposición al cambio, procurar un nuevo trabajo si dejó el anterior, y poseer la flexibilidad suficiente para salir y entrar de la fuerza de trabajo, según las distintas etapas de la vida.

En ambas citas se alude a la presencia de rasgos personales y sociales que contiene el concepto de empleabilidad que "Es la capacidad de los egresados para ingresar, mantener y progresar con éxito en el mundo laboral a través de un trabajo relevante ya sea que se desempeñen como profesionales empleados, independiente o empresarios" y que son susceptibles a desarrollarse, a lo largo de la vida y en particular bajo un proceso educativo formal (Vargas, 2008).¹⁰

Esto pone a las instituciones un gran desafío, ya que los planes y programas de estudios debieran contemplar no solo el desarrollo de competencias asociadas a los saberes específicos, disciplinarios y prácticos, sino también al desarrollo de competencias generales y actitudinales.

El proceso de inserción laboral abarca el tránsito de la universidad al trabajo, desde la obtención del título hasta encontrar un trabajo se suceden un conjunto de acontecimientos que lo definen. En este proceso confluyen diferentes factores: planificación, búsqueda de trabajo, elección de ocupaciones y el acceso al trabajo, los itinerarios laborales y el proceso de socialización laboral al adquirir conductas, normas, valores, habilidades, destrezas, relevantes para el desempeño de una profesión.

La profesión de enfermería es un servicio público que contribuye a preservar la vida y la salud de las personas desde las perspectivas, humana, ética, interpersonal y terapéutica.

Según Kerouac, (1996)¹¹ la característica singular de la práctica enfermera es el cuidado de la persona (individuo, familia, grupo, comunidad y sociedad) que, en continua interacción con su entorno, vive experiencias de salud.

Requiere escoger acertadamente acciones pensadas que respondan a las necesidades particulares de las personas y los grupos humanos .

El cuidado comprende aspectos afectivos y humanistas relativos a la actitud y compromiso con los usuarios, y aspectos instrumentales o técnicos que no pueden separarse de los primeros, para crear cuidados personalizados es

preciso recoger información sobre el paciente, la familia o la comunidad y sobre su entorno y hacer análisis reflexivos para producir diagnósticos enfermeros y desarrollar el proceso de atención de enfermería fundamentado en concepciones de la disciplina.

Más recientemente se da el movimiento de la Enfermería Basada en la Evidencia (EBE) que busca generar y aplicar de manera contextualizada la mejor evidencia disponible en las prácticas cuidantes.

Muchas de las acciones de cuidado a menudo son invisibles (Collière, 1993)¹², ejemplos de estas acciones son las dirigidas a permitir que las personas recobren la esperanza, acompañarlos en momentos críticos de los procesos diagnósticos y terapéuticos. Estos momentos, invisibles para el sistema de salud, marcan la diferencia en la calidad de los cuidados profesionales enfermeros.

Desde el punto de vista del fomento de la salud, el trabajo tiene un valor incalculable. Por ejemplo da a la persona la sensación de pertenecer a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso, le proporciona una oportunidad para ejercer sus aptitudes, utilizar y ampliar sus conocimientos, así como adquirir otros nuevos, le permite formar parte de un medio social en el que puede hallar un lugar donde interactuar con los demás, orientándose hacia ciertas metas y tener el apoyo mutuo dentro de una red de relaciones interpersonales, le proporciona la oportunidad de asumir funciones muy diversas en su vida cotidiana, aumentando así sus posibilidades de hacer realidad distintas facetas de su personalidad, creando también la necesaria estructuración del tiempo, así mismo el trabajo produce la compensación financiera que permite atender las necesidades básicas.

Sin lugar a dudas las características del contexto laboral que posee el enfermero inserto en su experiencia laboral determina la calidad e importancia que otorgara en sus cuidados.

Desde el enfoque cognitivo, se sostiene que los seres humanos tienen un repertorio de emociones amplio y rico, tienen un componente cognitivo-experiencial (subjetivo), (Izard, Kagany Zajón 1984)¹³, en concreto, defienden que las emociones proceden de las interpretaciones cognitivas impuestas a la realidad externa, estas se adquieren a medida que los individuos aprenden a interpretar las situaciones de maneras diferentes en función de la experiencia.

Según Damasio (2006)¹⁴ las emociones que se dan en las primeras experiencias laborales juegan un papel fundamental en las valoraciones, juicios y decisiones de las que derivan.

Así pues muchos ingredientes esenciales como la motivación, orgullo, reconocimiento, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, la identidad del profesional enfermero, las percepciones del ambiente laboral y el grado de adaptación están presentes e intervienen en la calidad de vida laboral influyendo en la primera experiencia laboral de los enfermeros propiamente dicha.

Según Amuchástegui R, Alanca y A & Amuchástegui C. (2015)¹⁵ "La calidad de vida en el trabajo se basa en el principio de que todos los trabajadores son humanos que deben poder alcanzar su progreso, para ello el trabajo debe tener una concepción positiva cuyo objetivo sea el desarrollo de sus potencialidades"

Sin lugar a dudas las características del contexto laboral que posee el enfermero inserto en su experiencia laboral determina la calidad e importancia que otorgara en sus cuidados, por ello según la CIE un ambiente laboral propicio es lo que más produce satisfacción en las enfermeras, lo cual conlleva a una mejor calidad de cuidados.

La satisfacción incluida dentro de la calidad laboral ha sido poco explorada en su relación con el paciente, el equipo de salud y la cotidianeidad del hospital, se requiere otra mirada de este fenómeno como algo esencialmente humano que implica una relación con el otro, es uno de los aspectos determinantes para conocer la adaptación del profesional al entorno organizativo.

Este concepto hace referencia a la valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, y se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que se realiza. Además, la satisfacción del profesional sanitario es un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios sanitarios; el aumento de la satisfacción laboral del profesional optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados.

La revisión de antecedentes sobre satisfacción laboral en enfermería en diversos lugares ha llegado a conclusiones parecidas respecto a aquellos aspectos del trabajo que guardan relación con la satisfacción y la insatisfacción laboral. Es un indicador clave del desempeño y en enfermería es un predictor fundamental en relación con la rotación del personal, ausentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y burnout.

Una influencia directa en la satisfacción laboral está relacionada con la condición laboral, las relaciones interpersonales, la remuneración, el reconocimiento, el crecimiento personal, la responsabilidad, y la seguridad en el trabajo en sí.

La insatisfacción está dada por los salarios bajos, la falta y/o inadecuada capacitación, estilos de liderazgo, pesada e inequitativas cargas laborales, son entre otros algunos aspectos de insatisfacción en enfermería.

La satisfacción laboral depende también de la interacción de las características laborales y la percepción de cómo el trabajo satisface las necesidades individuales de los trabajadores.

El trabajo en enfermería es apoyar, promocionar, asistir, proteger, optimizar, prevenir, aliviar, ayudar, etc. Pero todo esto depende del área y entorno físico donde el personal de enfermería está trabajando. Debido a los cambios generados en la sociedad y el sector de salud y en el cambio de la enfermería incluye el trabajo de estas personas.

En 1959 Herzberg¹⁶ formula la teoría de dos tipos de características de la satisfacción laboral:

Intrínsecos: motivadores basados en satisfactores del trabajo, incluían el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la responsabilidad.

Extrínsecos: factores higiénicos, basados en lo que producen insatisfacción en el trabajo e incluían las políticas institucionales, la administración, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

El proceso de adaptación de los individuos varía de un momento a otro y es muy importante ya que, lograr la adaptación denota salud mental a través de tres características fundamentales: Sentirse bien consigo mismos; sentirse bien con respecto a los demás y ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida. En lugares de trabajo con baja motivación, sentimientos de frustración, apatía, desinterés, incluso episodios de agresividad y disconformidad el clima organizacional es malo, mientras que en los ámbitos donde la motivación es alta, las relaciones interpersonales son satisfactorias, existe el interés, la colaboración y el compromiso con la tarea y la empresa, el clima organizacional es óptimo.

La importancia del clima organización para Goncalves (1997)¹⁷ reside en el hecho de que "el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores." (p.317). Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí

que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Muchas veces las relaciones interpersonales que se establecen con el equipo de salud no son lo suficientemente gratificantes, y en ocasiones con sus pares se crea una suerte de rivalidad que tampoco permite satisfacer adecuadamente la necesidad de aceptación y compañerismo.

Así mismo, lamentablemente en muchas oportunidades se destaca la incompetencia, el mal accionar, la falta de conocimiento, todo aquello que parece inadecuado, cayendo en el olvido premeditado de parte del personal con más antigüedad de resaltar los aspectos positivos, el buen desempeño, la rapidez y fluidez a la hora de demostrar habilidades y potencialidades por parte del estudiante o personal de nuevo ingreso, de tal manera de lograr una buena retroalimentación, que permita propiciar la creatividad, autonomía y la toma de decisiones, así como maximizar su propio potencial, sin subestimarlos, ni tener una idea preconcebida de su desempeño o calidad humana.

La organización y dirección del servicio de enfermería de muchas instituciones hospitalarias no cuenta con un sistema de apoyo y orientación para los nuevos colegas, dificultando su adaptación, esto significa una sobrecarga de trabajo y aumento de responsabilidad para los enfermeros con mayor antigüedad, que muchas veces tienen que hacer de guías u orientadores en contra de su voluntad, generando descuidos en su trabajo, o duplicando su tarea diaria. Situación que obstaculiza el proceso de socialización con el resto del equipo de salud, creando tensión en las relaciones interpersonales entre el personal permanente y el nuevo ingresante, en un mayor grado con los enfermeros que tienen más antigüedad, en comparación con los de menor antigüedad.

Según Amuchastegui R, Alancay A & Amuchastegui C (2015)¹⁸ la necesidad de motivación para la calidad de vida laboral es la energía que nos hace actuar y nos impulsa a la realización y nos impulsa a la realización de nuestra actividades. Esa energía se puede presentar de dos formas diferentes:

- Motivación intrínseca: hace referencia a lo que se obtiene del trabajo. En ella el trabajo provee al trabajador el medio más propicio para desarrollar sus capacidades, creatividad, habilidades, ampliar los espacios de potencialidades y aportar a la profesión.
- Motivación extrínseca: ésta relacionada con lo que el sujeto puede obtener de los demás en su trabajo. Reside en la habilidad de la organización para crear un entorno que favorezca los valores intrínsecos para el progreso individual y colectivo para alcanzar las metas propuestas.

Incrementalmente, la investigación sobre motivación se ha enfocado en modelos que vinculan los conceptos de motivación con los cambios en la manera que se estructura el trabajo. En este contexto, los estudios sobre el diseño del trabajo proveen una evidencia sólida que indica que la forma en que los elementos del trabajo están organizados puede incrementar o reducir el esfuerzo de los trabajadores en sus empleos.

De acuerdo con los nuevos paradigmas de la enfermería se propone un perfil enfermero caracterizado por la autonomía profesional en el cuidado de la salud de las personas, familias y comunidad.

La autonomía hace referencia a la profesionalización y ser profesional o desempeñar una profesión hace a la persona situarse en un determinado escenario de prestigio y de status social y de cierto orgullo personal por las competencias intelectuales, morales y económicas desplegadas para llegar a ser un profesional. En este sentido adquirir la autonomía profesional para los egresados es importante ya que es una dimensión relevante para la profesionalización que incluye rasgos que la autodefinen como un progreso de carácter técnico, autopercepción del profesional identificándose con nitidez y cierto grado de satisfacción (autorrealización, orgullo profesional etc.), reconocimiento social del servicio pudiendo dar lugar a este reconocimiento a niveles prácticos ilimitados de mayor o menor prestigio en relación con las otras profesiones definidas socialmente como tales, modelo teórico que respalda la práctica que junto con cierto orgullo sano de autoidentificación especial por el hecho de pertenecer a un colectivo profesional.

Según Carpenito (2002)¹⁹ en el Modelo bifocal, los enfermeros son responsables de tratar dos tipos de juicios clínicos que se derivan de la práctica autónoma de los cuidados y los relacionados con los problemas multidisciplinarios. El rol independiente está configurado por la realización encaminada a la puesta en marcha de manera eficaz para la identificación de problemas de salud, tomar decisiones que conlleva al reconocimiento de los conocimientos y aceptación pública de tales capacidades.

Hablar de identidad supone pensar en un "conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás".

Es un fenómeno social que surge de la relación entre el individuo y la sociedad y que no se entiende más que dentro de un mundo social y de las definiciones que aquella realiza sobre la realidad. A partir de los procesos sociales que forman la identidad, serán las relaciones sociales las que la preservarán, la modificarán o la transformarán. En la construcción de esa identidad necesitamos al otro, la presencia de los demás, que será quien nos devolverá

la imagen que nos define, no hay identidad sin el otro. Somos quienes somos gracias al espejo de los demás.

Se construye en la infancia y debe reconstruirse a lo largo de la vida. El individuo no la puede construir solo, sino que dependerá de los juicios que realicen los otros.

La identidad que se construye en relación a un grupo profesional de referencia y a un espacio de trabajo, donde se asume un modo determinado de situarse ante la construcción del conocimiento, constituye una identidad profesional. Está integrada por:

- Una identidad compartida, es decir, unos rasgos, funciones y atributos que son propios y específicos de esa profesión, que la diferencian de las otras y comparten todos los individuos que la ejercen.
- Una manera personal de entender y de ejercitar la profesión.
- Una determinada cultura profesional resultante de las relaciones producidas en el desempeño de la profesión.

Hablar de identidad profesional supone pensar en la percepción individual de cada profesional de enfermería en el contexto de su práctica, entendida no como el trabajar de enfermera sino como "la experiencia y el sentimiento de ser enfermera".

Definimos a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación por la elaboración de juicios en torno a la sensación obtenida del ambiente físico y social, en el que se encuentra el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

Cuando hablamos de las características de la primera experiencia laboral debemos tener en consideración que la percepción del trabajador influye sobre la conducta y su experiencia en el trabajo. Ya que la percepción es subjetiva, selectiva y temporal. Subjetiva, ya que las reacciones a un mismo estímulo varían de un individuo a otro. Selectiva porque el individuo selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir. Temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción varía las necesidades y motivación de los mismos.

Se conoce desde hace ya bastante tiempo que lo subjetivo (percepciones) prevalece sobre lo objetivo a la hora de explicar la vivencia en el trabajo.

Se pueden clasificar en distintas clases de percepciones del trabajador:

- Sobre las características del trabajo a realizar, en sentido amplio.
- Sobre sus propios recursos para realizar adecuadamente lo anterior.

- Sobre la actitud de los otros (atribuciones) al asignarle el trabajo y tratarle profesional y personalmente.
- Sobre el apoyo organizacional que recibe por parte de la institución.
- Sobre el conjunto de contraprestaciones sobreentendidas entre la organización y el trabajador.
- Sobre la justicia social organizacional.

Las personas miran al mundo y observan de manera diferente, lo que no se puede separar de las condiciones de trabajo, las cuales aunque sean igualitarias para los trabajadores, ellos pueden verlas de distintas maneras. La visión de su ambiente objetivo está filtrada por la percepción, que es la forma peculiar en que cada persona ve, organiza e interpreta cosas.

Los trabajadores ven su mundo laboral de modos diferentes por diversas razones. Pueden diferir en personalidad, necesidades y experiencias anteriores o tal vez se encuentren en diferentes entornos físicos, períodos o ambientes sociales.

Si su percepción de las experiencias laborales es positiva, el resultado será la satisfacción laboral, lo que condiciona su propia actitud respecto al trabajo.

A su vez el desarrollo personal del trabajador en la primera experiencia laboral en la primera experiencia laboral está relacionado con logros, expectativas de mejora y seguridad personal. Los logros se definen como la percepción de haber alcanzado lo deseado o haber obtenido ganancia con respecto a la situación laboral previa e incluye indicadores relacionados con objetivos institucionales personales y de reconocimiento social, las expectativas de mejora son las percepciones de la posibilidad de crecimiento en relación a la situación laboral actual con beneficios tangibles para el trabajador y la seguridad laboral es la sensación de estar libres de riesgos gracias a su trabajo, desde la percepción de seguridad para enfrentar las adversidad.

La integración al puesto en el trabajo incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo entendiéndose a la pertinencia, motivación y ambiente de trabajo, como la relación que debe existir de manera lógica como propia de la relación laboral entre el puesto de trabajo con la preparación académica de los egresados y el respeto de los derechos laborales, así como también la motivación impulsa al egresado a continuar con su empleo persiguiéndose el logro de objetivos bajo un ambiente de trabajo donde se verifica la relación entre compañeros, la manera de resolverse los problemas y el apoyo de lo mismo.

Las actividades que se realizan con motivo del puesto de trabajo, la supervisión laboral, el apoyo de superiores para la realización del trabajo (actitud de

superiores, sostén al trabajador, trato, interés, reconocimiento hacia el trabajador), oportunidad de promoción son elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo.

El modelo de las características de puestos de trabajo determina el grado en que mejoran las respuestas de los empleados con las tareas realizadas adaptándolo a la práctica enfermera.

Entre la organización del trabajo y el funcionamiento psíquico del individuo hay un conflicto constante. La división del trabajo, y en particular el contenido de las tareas, pueden plantear problemas relacionados con la motivación o, en términos más clínicos, con el deseo de actuar, el placer resultante de la realización de una tarea acatexia; pueden también dar lugar a una disonancia entre los antecedentes y los deseos personales del individuo y el contenido del trabajo que otros deciden que ha de efectuar. La distribución de los trabajadores puede crear un marco rígido en el que surjan conflictos interpersonales con aspectos emocionales.

El estudio hecho por O' Brien Pallas Thomson, Alksnis y Bruce (2001)²⁰ indica que las cargas de trabajo pesadas contribuyen a la presión laboral (que se define como una combinación de fuertes exigencias del puesto de trabajo y escasas posibilidades de decisión) y sugiere que los aumentos de la productividad a corto plazo dan lugar a elevados costos de salud a largo plazo.

A nivel mundial estamos atravesando una crisis de los recursos humanos de enfermería debido a la escasez de enfermeras. Los motivos son diversos y complejos, uno de ellos son los entornos de trabajo poco saludables. Pero sin embargo hay entornos que favorecen la excelencia y tienen poder para atraer y retener a las enfermeras.

Según la CIE un ambiente laboral propicio es lo que más produce satisfacción en el ámbito laboral de las enfermeras.

Como se mencionó anteriormente, la evolución del trabajo ha traído consigo diferentes formas de organización, que tiene implicaciones tanto administrativas como personales para los trabajadores. El trabajo por turnos, es definido como "toda forma de organización según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

La seguridad laboral influye positiva o negativa en la percepción de los egresados en la primera experiencia laboral, ya que son las condiciones que brinda al trabajador firmeza en relación con la institución e incluye la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, los derechos contractuales y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación. La retribución económica como resultado del trabajo, los materiales (insumos) que se requieren para las actividades laborales, los movimientos de escalafón, la seguridad social, CYMAT y las capacitaciones son características que se presentan en la primera experiencia laboral que define el nivel de las experiencias.

La rotación de turnos es el sistema en el cual los trabajadores alternan los turnos de la mañana, tarde y noche. El impacto de la rotación de turnos en la primera experiencia laboral trae consigo un difícil período de adaptación, ya que Benner refiere "lo primordial es que el principiante permanezca en un mismo servicio hasta obtener la suficiente confianza que necesita como profesional".

Otro aspecto a considerar son las perspectivas de reconocimiento, es el modo de ver y el criterio individual de cada integrante sobre el desempeño profesional que puede esperar en su trabajo.

Se entiende por competencia profesional a un conjunto de conocimientos y métodos propios de la disciplina y que singulariza la práctica profesional, es evidente que el trabajo que vienen realizando los profesionales de enfermería desde hace más de una centuria, tanto en la formación de las nuevas generaciones, como en los diversos ámbitos laborales, busca fortalecer el desarrollo de la profesión, favorecer que las intervenciones u otorgamiento de cuidado sea de calidad y en un marco humanista, pero también tienen la esperanza de ser reconocidas socialmente, a partir de los usuarios de sus servicios, su familia y la comunidad en su conjunto.

Entre las aportaciones que se realizaron cabe destacar la de Mompar (1999)²¹ que apunta la necesidad de avanzar en la competencia profesional, el servicio a la sociedad, la autonomía profesional, el liderazgo, la coherencia grupal y los valores éticos.

El estatus epistemológico o (cientificidad) es uno de los parámetros más relevantes de las profesiones: la capacidad de producir saberes propios. El progreso permanente en el ejercicio de la actividad profesional logra un perfeccionamiento continuo, que como profesionales debe tomarse como una adquisición constante y satisfactoria. La enfermería como profesión requiere de un trabajo especializado mediante la aplicación de conocimientos

especializados que la hace intelectual empleando el Proceso de Atención de Enfermería en la práctica.

La disponibilidad de un personal de enfermería con la habilidad requerida para una efectiva prestación de atención de salud, depende del sistema para su educación y adiestramiento. La capacidad de tal sistema para ampliarse e incrementar su producción, así como su flexibilidad para ajustarse a la necesidad de producir, así como su flexibilidad para ajustarse a la necesidad de producir nuevos tipos de personal de enfermería o mejorar la preparación de la fuerza de trabajo activa, son factores importantes que deben tomarse en cuenta al considerar la oferta y las demandas futuras.

Cuando se alude al liderazgo que ejerce el personal de enfermería como una manera de incrementar su presencia en las áreas laborales y favorecer con ello el estatus y prestigio de la profesión, asumimos que todavía estamos en el camino de un empoderamiento grupal.

Desde la gestión enfermera se pone énfasis en valorar las competencias profesionales al momento de la ejecución de los cuidados, relacionada con el área cognitiva que fundamenta las acciones es importante promover y reconocer la competencia profesional, en su sentido más amplio en la línea que plantea los trabajos de Juve et Al (2007)²² que utiliza como marco para valorar la competencia profesional enfermera el modelo desarrollado por Benner.

Por otra parte, las transformaciones en la educación superior apuestan a que las instituciones asuman los efectos de la globalización, política, economía y de las nuevas tecnologías, que incrementan el avance en las nuevas formas de comunicación, surgimiento nuevos saberes dentro de la sociedad, debiendo nuestras Universidades enfrentarse al desafío de tener que adecuarse y cambiar sus objetivos y estrategias, de acuerdo a la realidad cambiante y al avance evolutivo de nuestra sociedad y los nuevos factores que condicionan la Salud y la vida profesional misma. Esta nueva sociedad requiere no solo de personas aptas y eficientes en las competencias propias de una determinada disciplina, sino que deben poseer la capacidad de adaptación a nuevos contextos profesionales y laborales.

Es así como la universidad empieza a asumir un nuevo rol social en relación con la educación dirigida a satisfacer las necesidades actuales de nuestra sociedad, haciéndose cargo de la formación a lo largo de toda la vida del profesional y laboral.

En estas nuevas condiciones, cambiará también el perfil del egresado, que en forma cada vez más frecuente llega con una experiencia laboral a enfrentar una

situación de aprendizaje, en donde es necesario la adquisición y el desarrollo de habilidades y competencias, que condicionan sus experiencias, constructos cognitivos, que otorgan las propiedades y rasgos de cada puesto laboral donde se desempeñe y el resultado subjetivo, pero no por ello menos importante, de su auto concepto profesional, según la eficacia de su desempeño laboral.

Por ello es importante mantener un vínculo con las distintas organizaciones para conocer las demandas oportunas de nuestra comunidad, buscando el modo de que los egresados obtengan información relevante para retroalimentar los procesos de enseñanza y aprendizaje, surgiendo también desde su experiencia el aumento de los saberes prácticos. Heidegger lo define como el saber que se obtiene de una situación, donde se comparten habilidades, hábitos y conocimientos, no existe en los libros, sino más bien en las experiencias laborales de los enfermeros asistenciales. Mientras que el saber teórico sirve para que el individuo asimile un determinado conocimiento y establezca relaciones que le permitan comprender diferentes sucesos. De este modo se inicia la alianza entre ambos conocimientos, el teórico y el práctico.

La especialización en un área específica o el trabajar en un determinado lugar por un tiempo determinado, le permiten al profesional de enfermería desarrollar una especie de seguridad en la toma de decisiones asistenciales. El tiempo de adaptación a este entorno dependerá de su habilidad para adquirir conocimientos prácticos y su capacidad para integrarlo con el saber teórico que posee desarrollando las ya adquiridas habilidades y competencias que demanda su nuevo puesto laboral.

La enfermería es un componente fundamental de los sistemas de atención de la salud y una de las vías principales por las que se presta esa atención. En muchos hospitales de América Latina la enfermería es el único servicio que provee cobertura las 24 horas del día. Por otra parte, el personal de enfermería constituye el grupo más numeroso entre los trabajadores de salud y absorbe un alto porcentaje de los fondos destinados a estos servicios.

La necesidad de proporcionar servicios de salud a una población que crece rápidamente y que cada día demanda más los beneficios de la sociedad moderna, hace imperativa la necesidad de utilizar eficientemente los fondos destinados a la salud. Los administradores deben estar conscientes de la relación costo-beneficio e insistir en la búsqueda de patrones más eficientes para la prestación de servicios, al dar mayor atención a los mecanismos actualmente en uso.

El ingreso económico de los profesionales de enfermería es uno de los indicadores cuantitativos de mayor relevancia en el mundo social y laboral, los

indicadores relacionados con la dimensión económica son: organización del sector salud; oferta de empleos y distribución territorial e institucional; formas de contratación; sistemas de remuneración y estímulos.

En el plano institucional son diversos los criterios para definir las plantas de cargo y no se cuentan con instrumentos sistematizados para la asignación de número de enfermeras de acuerdo a la complejidad de los servicios. La composición y dinámica de la fuerza de trabajo está dada por la oferta y la demanda. Los factores relacionados con la oferta de profesionales de enfermería son: número de aspirantes a la formación universitaria, ingreso y egreso en la formación universitaria, ingreso y egreso en la formación de pregrado, disponibilidad y oferta de posgrados, reglamentación y control del ejercicio profesional; procesos de certificación y re certificación.

De acuerdo con el estudio Desarrollo de Enfermería en Argentina (OPS/OMS, 1995)²³, la enfermería argentina presentaba rasgos críticos de tipo cualitativo y cuantitativo tanto en la formación como en la práctica así como en la oferta y la demanda de servicios. El 65% del personal de enfermería trabaja en el sector público. La OPS se encuentra desarrollando actualmente dos iniciativas a este respecto: un método de análisis y cálculo de personal y una compilación de métodos para cálculo de dotación de personal de enfermería en los servicios de salud utilizados en los países de la región, según la reunión de expertos en enfermería cuyas conclusiones se recogen en el documento Enfermería en la Región de las Américas (OPS/OMS 1999). "El reto inmediato para los países es hacer el mejor uso de los recursos limitados para proporcionar atención segura, mientras que a mediano y largo plazo es mejorar la calidad con una fuerza laboral de enfermería que esté mejor preparada". Por otra parte, el documento Cooperación Técnica para el Desarrollo de Recursos Humanos en Enfermería en las Américas (OPS/OMS, 2003) indica que esta mejora deberá estar fundada centralmente en el impulso de recursos humanos de enfermería en la Región. Esta estrategia ya iniciada y con fuertes desarrollos, supondrá esfuerzos compartidos para acelerar e intensificar la escolarización media de auxiliares de enfermería, la calificación técnico-profesional de los mismos, la profesionalización de los técnicos y la especialización de los profesionales.

El cuerpo de conocimiento sobre el tema de las migraciones y la escasez de personal de salud demanda la intervención de varias disciplinas, entre ellas la Psicología, sociología, economía y antropología.

Las principales causas que motivan la decisión de emigrar según la OIT (2002) son económicas, asociadas con las expectativas de los trabajadores de obtener mayores ingresos en el extranjero que en su país de origen, Grinspun (1997)

subraya que los hospitales con un nivel más alto de enfermeras profesionales y con un número más alto de enfermeras profesionales por usuario tuvo menores niveles de mortalidad en comparación con hospitales con niveles más bajos de enfermeras profesionales. La misma autora dice que la tendencia de muchos hospitales es la de solucionar los problemas de costo reduciendo el número de enfermeras profesionales; esta decisión es errónea y perjudicial tanto desde el punto de vista de la calidad como también desde el punto de vista del costo. Es una salida rápida que trae consecuencias negativas. Menos personal preparado en el área de calidad del cuidado, en las áreas de educación en salud, promoción de la salud, consejería, etc., asegura peores resultados en la salud de personas, grupos y poblaciones.

La sobrecarga laboral en el plantel de enfermería genera desequilibrio emocional afectando directamente a la enfermera y sus actividades e indirectamente a su entorno familiar sumado a esto la insatisfacción por falta de reconocimiento y valoración de sus pares y la comunidad.

Un cuadro que cada día cobra mayor relevancia e interés es la fatiga laboral, cuya causa desencadenante es la acumulación de estrés por sobrecarga de trabajo. Conlleva tanto efectos físicos como psíquicos y suele afectar a los empleados más productivos para la empresa. Éstos, suelen trabajar horas extraordinarias, quedándose en el trabajo hasta altas horas, a pesar de lo cual se llevan trabajo a casa para "sacar adelante el exceso de tareas" que tienen acumuladas. Uno de los primeros síntomas de la fatiga laboral es el descenso en el rendimiento a pesar de aumentar las horas de trabajo, todo ello producido por el agotamiento.

A veces, también se encarga al empleado un trabajo que está por encima de sus habilidades o conocimientos, lo que le crea una gran impotencia e inseguridad, como sucede en los casos en que para premiar a una persona se la promociona sin contar con ella.

Las enfermeras que no pueden contar con otras personas que las ayuden a lograr habilidades y conocimientos en la disciplina profesional, continúan buscando hasta que disminuye su sentido de necesidad. No obstante, por desgracia, la búsqueda suele estar tan teñida de ansiedad que la enfermera no tiene muchas posibilidades de éxito en un mundo laboral en el que se requieren habilidades inmediatas.

Un estudio sobre la carga de trabajo y mortalidad hospitalaria muestra que, tomando como base una carga de trabajo óptima de cuatro pacientes para una enfermera en unidades de mediana complejidad, si esa relación aumenta a seis, aumenta también en 14% las probabilidades de que sus pacientes

mueran dentro de los 30 días siguientes a su admisión. Cuando la carga de trabajo es de ocho en vez de cuatro, la mortalidad aumenta a 31%. (Aiken 2002, citado por el CIE).²⁴

Esta caracterización de la práctica enfermera demanda el encuentro entre el profesional y el usuario de los servicios. Sin embargo, en América Latina, según diversas investigadoras, la división de trabajo en salud, la introducción de tecnología y de especializaciones médicas, exacerbaron la demanda a las enfermeras sobre asuntos de la organización de servicios y de supervisión del personal auxiliar (Silva, Ribas y Anselmo); las mismas autoras consideran que las diferencias entre asistencia directa de cuidado de enfermería y actividades gerenciales en enfermería relacionadas con la organización de los servicios de enfermería y salud hacen parte de un todo que dividió la academia y crea una brecha entre la formación y el ejercicio profesional.

En las conclusiones generales de un estudio realizado por el equipo de la FAE (Federación Argentina de Enfermería) presentado en el VIII Congreso Panamericano de Enfermería, puede observarse que se reiteran variables como: exceso de pacientes, personal en doble turno, accidentes por apuro y cansancio.

Para brindar servicios de calidad, es necesario trabajar en medio ambientes sanos y con las mejores condiciones de vida y de trabajo.

El clima organizacional es una característica del medio ambiente laboral percibida directa o indirectamente por los miembros de la institución, al igual que la satisfacción laboral condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones es quien determina el enraizamiento, arraigo y permanencia. (Chiang Vega, Salazar Botello, Núñez Partido, 2007).²⁵

Según Chiavenato (2010)²⁶ el Clima organizacional y la motivación están estrechamente ligado a la motivación o desmotivación de los empleados, toma el modelo motivacional de Maslow para explicar el clima organizacional. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral. El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral

Los condicionamientos que sufren los enfermeros en su medio ambiente laboral lo llevan a una constantes exposición a situaciones límites, ajenas y propias, que requieren una urgente solución que proteja la salud mental,

espiritual y física del efector de salud de manera tal que este personal pueda sobrellevar esta situación.

Los trabajadores que prestan servicio, igual que los industriales, son seres humanos y son el factor más importante del proceso de trabajo. Por eso es fundamental que obtengan la información necesaria y adecuada para reflexionar sobre sus propias realidades, cambien su actitud y participen para transformar sus condiciones y medio ambiente.

La Ley N° 24557 (Riesgos del trabajo) cubre las siguientes contingencias: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, agrega: "Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles" (Art. 6-2). Los enfermeros estamos expuestos a varios agentes de riesgo que se incluyen en el listado de enfermedades profesionales (Dec.658/97) y corresponde que este año (07/97 al 07//98) se realicen los exámenes periódicos específicos a los trabajadores expuestos.

Existen evidencias de que una cantidad de características propias de la organización y el contenido del trabajo producen estrés.

Hoy, en la Ley de Riesgo del Trabajo no está contemplado el estrés como agente de riesgo. Por eso, más que nunca, observemos nuestras condiciones y medio ambiente de trabajo porque Maslow también se refería a nosotros

En este contexto, Patricia Benner, enfermera norteamericana, estudió la práctica de la enfermería clínica, con el fin de describir el conocimiento que sustentaba dicha práctica. Para esto utilizó "El modelo de adquisición y desarrollo de habilidades y competencias" de los hermanos Dreyfus. Benner, señala que, a medida que el profesional adquiere esta experiencia, el conocimiento clínico se convierte en una mezcla de conocimiento práctico y teórico. (Pía Mabel Molina Chailán; Patricia, del Tránsito Jara Conchall, 2010, pág. 113)²⁷

En sus estudios observó, que la adquisición de habilidades basada en la experiencia es más segura y rápida cuando se produce a partir de una base educativa sólida y que dependiendo en qué etapa se encuentre el profesional se crearán diversas estrategias de aprendizaje, muestra el proceso que la enfermera(o) atraviesa desde recién graduada(o) hasta que se especializa en un área determinada. Durante este proceso van surgiendo una serie de cambios de conducta; se van adquiriendo habilidades que hacen que el desempeño profesional sea cada vez de mejor calidad

Los hermanos Dreyfus clasifican las etapas de este aprendizaje práctico en orden creciente, esta estructura es mantenida por Benner. (Pía Mabel Molina Chailán; Patricia, del Tránsito Jara Conchall, 2010, pág. 113).²⁸

Las cuales son: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto por lo cual en este trabajo haremos hincapié sobre la enfermera principiante que es la persona que se enfrenta a una nueva situación, indica que podría aplicarse a una enfermera inexperta o la experta cuando se desempeña por primera vez en un área o en alguna situación no conocida previamente por ella.

Podemos decir entonces que la experiencia que obtengamos del primer ejercicio profesional además de desarrollar las habilidades y conocimientos del inexperto, promueve la identificación personal o autoconcepto que obtengamos de dicha experiencia, sin embargo no debemos descartar que para el desarrollo de esas habilidades y que el autoconcepto sea positivo, debemos otorgar eficiencia, para lograr la eficacia en nuestro labor disciplinar. Esto condicionara nuestro autoconcepto o como manifiesta Bandura (1986)²⁹:

1. Autoeficacia uno de los principales conceptos de la Teoría Cognoscitiva Del Aprendizaje Social es el nivel de auto-eficacia que la persona percibe para afrontar, adquirir o manipular situaciones específicas (Bandura, 1984, 1986). Auto-eficacia es un proceso cognitivo que se define como la confianza o convicción que las personas poseen de poder desarrollar una determinada acción o conducta en particular, conducta a la que anticipa beneficios. Por tanto la auto-eficacia es una creencia personal, es el auto-ideal que modela el desarrollo ocupacional y los logros que la persona juzga es capaz de alcanzar. La forma en que se construye la auto-eficacia es diversa e incluye cuatro principios: logros de ejecución, experiencia vicaria, persuasión verbal y activación emocional. El primero, los logros de ejecución, se refiere a los éxitos o fracasos que el individuo ha tenido en experiencias personales. El segundo, la experiencia vicaria, es la influencia de las conductas o logros de otras personas en las experiencias personales (comparación social). Mientras más se parezca el individuo al modelo a seguir, las expectativas de auto-eficacia son más fuertes; si sucede lo contrario, el efecto sobre las expectativas es débil y vulnerable para determinar los logros personales. El tercero, la persuasión verbal, es la sugestión o sugerencia de una persona externa al individuo para provocar un cambio en sentido positivo de las creencias, presupone un nivel de confianza hacia la persona que sugiere para actuar en dirección a las expectativas de resultados. Finalmente el cuarto, la activación emocional, es la intensidad o el tipo de experiencia emocional que informa al sujeto de su competencia en la tarea. Una alta ansiedad indica al sujeto su capacidad o incompetencia personal en el desempeño de la tarea.(pág. 15- 16)

En el estudio de la motivación y satisfacción laboral se han utilizado diferentes enfoques, por ello se han creado múltiples teorías que consideramos según las características propias de la población en estudio, y que por ende define mejor sus rasgos a tener en cuenta es la Teoría de las características del puesto de Hackman y Lawler (1971) iniciaron esta teoría basándose en cinco proposiciones generales:

- 1) Las personas se implican principalmente en conductas que consideran les producirán un resultado valorable.
- 2) Los resultados tienen valor porque satisfacen necesidades del individuo, tanto psicológicas como fisiológicas.
- 3) Los empleados se esforzarán en alcanzar objetivos organizacionales cuando el logro de dichos objetivos implica la satisfacción de necesidades personales.
- 4) Las necesidades de alto nivel (necesidades de crecimiento personal o de logro) sirven como incentivos motivacionales, pero no las de bajo nivel (necesidades físicas).
- 5) No todas las personas se implican en satisfacer necesidades de alto nivel, pero las que lo hacen, la mayor satisfacción se produce por la obtención de resultados deseados, mediante su propio esfuerzo.

Es por ello que para que un trabajo sea motivante debe poseer tres atributos generales:

- 1) Los resultados deben de ser conocidos o evaluables por el empleado;
- 2) Deben de permitir que el sujeto se sienta responsable del logro obtenido;
- 3) El trabajador debe de recibir información sobre su desempeño.

Hackman y Oldham partiendo de estas proposiciones y atributos han formulado un modelo sobre qué características del trabajo influirían en la motivación interna del individuo

Las características o "dimensiones centrales del puesto", que determinan la motivación según este modelo son: variedad de competencias, identificación de la tarea, sentido de la tarea, autonomía y retroinformación sobre el desempeño.

La variedad de competencias o de destreza, es el grado en el que el empleo requiere diferentes actividades que precisan de diferentes habilidades.

Según esta teoría, para que un trabajador posea un alto grado de motivación interna, debe tener satisfechas tres tipos de necesidades de desarrollo personal, lo que denominan "estados psicológicos críticos".

Debe percibir su puesto como significativo, importante, útil; lo que obtiene mediante las tres primeras dimensiones, de forma que considere que posee variedad de competencias, que identifique las tareas que realiza, y que encuentre un sentido a dichas tareas.

Debe sentirse responsable del logro obtenido, percibiendo que este está en función de su esfuerzo o iniciativa, lo que consigue por disponer de autonomía (cuarta dimensión).

El conocimiento y destreza de la persona nos expresa el grado en que el empleado tiene el apropiado conocimiento y habilidad para llevar a cabo exitosamente el trabajo.

La satisfacción con el contexto laboral, es la satisfacción del individuo con una serie de elementos del entorno laboral (paga, seguridad, compañeros, supervisión, etc.).

Los trabajadores son capaces de valorar y responder a la riqueza inherente al trabajo cuando estén satisfechos los factores moderadores del contexto, por el contrario, el potencial motivador del puesto para originar motivación intrínseca puede verse influenciado ya que los trabajadores centrarán su atención en los problemas que les plantean los factores del contexto.

En consecuencia, el grado de satisfacción con los factores del contexto y la necesidad de autorrealización modulan las relaciones entre las características básicas de las tareas y los resultados deseados del trabajo.

En teoría, las dimensiones determinan el grado al que las características del puesto mejoran las respuestas de los empleados con la tarea al impactar directamente en tres estados psicológicos clave:

- *Significado experimentado del trabajo.*- determina el grado al que el individuo experimenta el puesto de manera significativo, valioso y digno; es decir las dimensiones centrales del puesto como variedad de habilidades, identidad de la tarea e importancia de la tarea tienen un efecto positivo con este estado psicológico crítico, y como resultados personales y de trabajo se espera alta motivación interna en el trabajo, alta calidad del desempeño del trabajo, alta satisfacción en el trabajo y bajo ausentismo y rotación.
- *Responsabilidad experimentada de los resultados de trabajo.*- implica el grado en que las personas se sienten responsables y dependientes de los resultados de su trabajo. De tal manera que la dimensión central del puesto implica autónoma y el resultado implicará alta motivación interna en el trabajo, alta calidad del desempeño del trabajo, alta satisfacción en el trabajo y bajo ausentismo y rotación.

Definición conceptual de la variable

Con el objetivo de dar a conocer la importancia del saber adquirido en la práctica y su relevancia como proceso de aprendizaje para el profesional de enfermería, este trabajo se realizara en base a un análisis de la teoría de principiante a experto de Patricia Benner (1984) basado en "El modelo de adquisición y desarrollo de habilidades y competencias" de los hermanos Dreyfus aplicado a la enfermería, la teoría de Bandura "Teoría cognitiva-conductual"(1969) y el modelo de características de puesto (Hackman y Oldman, 1974-1980).

De esta manera en enfermería, en base al análisis previo de las características de la primera experiencia laboral, las autoras sostenemos que la interacción del enfermero y el entorno laboral pueden influir de manera positiva o negativa determinado por:

- Competencia Profesional (CP)
- Condiciones laborales (CL)
- Sistema Organizacional (SO)

Competencia Profesional

Son el conjunto de aprendizajes de cada persona que incluyen conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes tanto generales como específicas, que posibilitan el desempeño de actualizaciones profesionales reconocibles en el mundo académico y el mercado de trabajo y son factores de éxito para desempeñar con excelencia una profesión.

Condiciones Laborales

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidos por los factores socio-técnicos y organizacionales, relaciones interpersonales, dentro del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo.

Sistema Organizacional

Estructura organizacional en enfermería es el grado en que las tareas se dividen y asignan a distintos profesionales, determinando el porcentaje de actividades descriptos en la unidad de trabajo en la que se encuentre ejerciendo la profesión en la cual se identificara el tipo de autoridad, sus funciones y recursos para alcanzar las metas, el tipo de contrato, la remuneración del personal de enfermería y que responsabilidad le corresponde a cada uno para la realización de actividades específicas en donde se tomaran

decisiones de acuerdo a los problemas de la atención de cada paciente y en el cual se va dirigir correcta y eficientemente para el total desempeño de sus funciones para así aliviar, mejorar y curar a cada paciente en particular e interactuar con la familia.

OBJETIVO GENERAL

Describir las características de la primera experiencia laboral de los egresados de la Escuela de Enfermería, FCM, UNC, perteneciente a la cohorte del año 2016/17.

Objetivos Específicos

- Conocer la experiencia laboral desde la competencia profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería, FCM, UNC, perteneciente a la cohorte del año 2016/17.
- Conocer la experiencia laboral desde las condiciones laborales los egresados de la Escuela de Enfermería, FCM, UNC, perteneciente a la cohorte del año 2016/17.
- Conocer la experiencia laboral desde el sistema organizacional de los egresados de la Escuela de Enfermería, FCM, UNC, perteneciente a la cohorte del año 2016/17.

CATEDRA DE TALLER TRABAJO FINAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

MATERIAL Y MUESTRA

TIPO DE ESTUDIO

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo a través de un estudio observacional descriptivo, y de corte transversal.

Será descriptivo porque permitirá determinar las características de las experiencias laborales en el ejercicio profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Será transversal, porque el estudio de la variable, se hará en un momento determinado, haciendo un corte transversal en el tiempo, considerando la cohorte del año 2016/17.

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLE

- Características de la primera experiencia laboral en el ejercicio del profesional enfermero principiante.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

1. Dimensión Competencia Profesional
2. Dimensión Condiciones Laborales
3. Dimensión Sistema Organizacional

ESQUEMA DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable	Dimensión	Indicadores
Primera experiencia laboral	1- Dimensión Competencia Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación recibida para la tarea asignada ➤ Desempeño con pacientes asignados ➤ Transferencia de los conocimientos teóricos y habilidades a la experiencia práctica
	2- Dimensión Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientación a la planta física ➤ Disponibilidad de recursos materiales, mobiliarios y tecnológicos. ➤ Características del equipo de trabajo.
	3- Dimensión Sistema Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipo de contrato ➤ Remuneración ➤ Apoyo organizacional de los jefes. ➤ Trato profesional y personal recibido por: <ul style="list-style-type: none"> • Jefes • Equipo de salud • Compañeros de trabajo • Pacientes asignados • Familia ➤ Turnos de trabajo ➤ Rotación de servicios

UNIVERSO

El universo estará constituido por 366 enfermeros egresados perteneciente a la cohorte del año 2016/17, de la Escuela de Enfermería, de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Universidad Nacional de Córdoba, que vivenciaron su primera experiencia laboral, con una antigüedad de un mes a un año, de los servicios donde se desempeñan laboralmente dentro de Instituciones tanto públicas como privadas, de cualquiera de los niveles en los que se encuentre.

MUESTRA

Se realizará una muestra de los enfermeros egresados de la cohorte 2016/17 de la Escuela de Enfermería, de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Universidad Nacional de Córdoba. La misma será no Probabilística debido a que los individuos de la muestra deberán encontrarse dentro de las categorías mencionadas, es decir, que sean solo egresados de la EE-FCM-UNC de la cohorte 2016/17 que cursen la materia Investigación en Enfermería en el segundo semestre del año 2018, con una antigüedad que va desde 1 mes a un año en su primera experiencia laboral, lo que demarca que no toda la población y por consiguiente la muestra responda a dichas categorías, por lo tanto no es una muestra aleatoria; además el instrumento a aplicarse sería una construcción de las autoras, por ende no cuenta con el baremo pertinente, lo que no determina que dicha muestra sea representativa, ya que no desvirtúa los fines perseguidos en el estudio y que los sujetos que integran tal muestra satisfacen las condiciones para el universo en estudio. En este caso la muestra será de 100 enfermeros profesionales, de un grupo de alumnos de la materia Investigación en Enfermería en el año 2018 ya conformado por la institución, y que por propia decisión y en función a la categorización deseen ser parte de la muestra, es decir un muestreo accidental.

FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La fuente es primaria, ya que la misma se recabará directamente de la población en estudio. Existirá una estrecha relación entre las investigadoras y los sujetos investigados.

La técnica de recolección de datos que se utilizara será una encuesta en modalidad de cuestionario con preguntas abiertas, relacionadas a la variable en estudio incluyendo los aspectos éticos y legales de consentimiento informado,

para dar cumplimiento a los objetivos formulados, y posterior análisis de resultados.

El instrumento a usar será cuestionario en su segunda sección constara de 30 preguntas abiertas, en donde desde la pregunta N°1 hasta la N°8 se estudiara la dimensión "competencia profesional", de la N°9 a la N°17 se estudiara la dimensión "condiciones laborales", y por último la dimensión "sistema organizacional", se estudiara las preguntas desde n° 18 a 30, para la valoración de las características de la primera experiencia laboral de enfermeros ingresantes, la cual es elaborada por las autoras. Así mismo, el instrumento constara de una primera sección en que se indagara sobre características sociodemográficas de la población en estudio: sexo, edad, estado civil, número de hijos, ámbito y área en la cual se desempeña laboralmente, cargo o puesto que ocupa y su antigüedad, como así también el modo de contratación que poseen en su trabajo. Estos datos serán utilizados como identificatorios. (Anexo 3)

Las encuestas se realizaran manteniendo el anonimato de los encuestados.

PRUEBA PILOTO

Los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto la cual se aplicó en 10 estudiantes que cursan actualmente la materia de investigación en enfermería los cuales vivenciaron su primera experiencia laboral, dando como resultado factible de realizar, por ser válido y confiable, lo que permitió abordar sin inconvenientes respecto a la temática en estudio.

PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Antes de comenzar con la recolección de datos durante el segundo semestre del año 2018 se realizará el siguiente procedimiento:

Se presentara una nota de pedido de autorización del instrumento, la misma será dirigida a los Directivos de la Universidad Nacional de Córdoba (Anexo 1).

Se realizará también una reunión explicativa donde se especificará que el estudio a realizar será de carácter anónimo de cada enfermero /a participante solicitando el consentimiento informado (Anexo 2).

Se entregara además el instrumento de recolección de datos (Anexo3) a quienes accedan a responder, se solicitara a posterior se coloquen en unas urnas para mantener el anonimato, que se colocarán en lugares accesibles y visibles al empezar la clase de Investigación en Enfermería, y que permacerán hasta la finalización de la misma, en la cual los estudiantes hicieran entrega del instrumento. Este proceso se llevará a cabo por un período de un mes aproximadamente, hasta llegar a completar el tamaño de la muestra. Una vez completado esto, se realizara el procesamiento de datos.

PLAN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Luego de recolectar los datos se cargaran a una tabla matriz (Anexo 4), en concordancia con los objetivos planteados se tabulara y procesara en referencia a cada dimensión y se establecerán las frecuencias absolutas y sus respectivos porcentajes. Cada pregunta abierta se codificara en un patrón general de respuesta, encontrando y dando nombre a los patrones generales que se encuentren (respuestas similares o comunes), clasificándolos en temas, dándole un nombre y asignando un número de manera tal que cada patrón constituirá una categoría de respuesta.

PRESENTACIÓN DE DATOS

Los datos se presentaran en tablas simples y de doble entrada, separados por los indicadores sociodemográficos para ampliar el análisis en las tabla A enfermeros profesionales según sexo, tabla B según edad, tabla C según el área donde se desempeñan, tabla D según el ámbito donde se desempeñan, tabla E antigüedad en el cargo, tabla F según el tipo de contrato. Mientras que los datos o categorías obtenidas de las respuestas abiertas se presentaran en tres tablas según sus correspondan a cada dimensión quedando en la Tabla N°1 Competencia Profesional, Tabla N°2: Condiciones laborales, Tabla N°3: Sistema Organizacional de los Enfermeros profesionales egresados de la UNC-FCM, escuela de enfermería, perteneciente a la cohorte 2016/17. Según sexo. Segundo semestre del 2018.

Descripción socio-demográfica de la población

TABLA A:

Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, Escuela de Enfermería, perteneciente a la cohorte 2016/17. Según sexo. Segundo semestre del 2018.

SEXO	F	%
FEMENINO		
MASCULINO		
TOTAL	100	100

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas.

TABLA B:

Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, Escuela de Enfermería, perteneciente a la cohorte 2016/17. Según Edad. Segundo semestre del 2018

EDAD	F	%
20- 30		
31- 40		
MAYOR DE 41		
TOTAL	100	100

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas

TABLA C:

Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, Escuela de Enfermería, perteneciente a la cohorte 2016/17. Según el área donde se desempeñan. Segundo semestre del 2018.

AREA DESEMPEÑO	F	%
HOPITALARIA		
COMUNITARIA		
OTRO		
TOTAL	100	100

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas

TABLA D

Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, Escuela de Enfermería, perteneciente a la cohorte 2016/17. Según el ámbito donde se desempeñan. Segundo semestre del 2018.

AMBITO DESEMPEÑO	F	%
PRIVADO		
PUBLICO		
TOTAL	100	100

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas

TABLA E

Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, escuela de Enfermería, perteneciente a la cohorte 2016/17. Según la antigüedad en el cargo. Segundo semestre del 2018.

Antigüedad en el cargo	F	%
1 a 6 meses		
7 a 12 meses		
TOTAL	100	100

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas

TABLA F:

Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, escuela de Enfermería, perteneciente a la cohorte 2016/17. Según el tipo de contrato. Segundo semestre del 2018.

TIPO DE CONTRATO	F	%
Contratado		
Efectivo		
Autónomo		
Otros		
TOTAL	100	100%

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas

Presentación de resultados de las dimensiones

Tabla N°1: Competencia Profesional de los Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, Escuela de Enfermería, cohorte 2016/17. Segundo semestre del 2018.

Competencia Profesional de los Enfermeros Profesionales egresados			
Códigos	Categorías(patrones con mayor frecuencia de mención)	Frecuencia de mención	%
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
...			
		Total 100	100%

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas

Tabla N°2: Condiciones laborales de los Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, Escuela de Enfermería, cohorte 2016/17. Segundo semestre del 2018.

Condiciones laborales de los Enfermeros Profesionales egresados			
Códigos	Categorías(patrones con mayor frecuencia de mención)	Frecuencia de mención	%
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
...			
		Total 100	100%

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas

Tabla N°3: Sistema Organizacional de los Enfermeros profesionales de un mes a un año de antigüedad egresados de la UNC- FCM, Escuela de Enfermería, cohorte 2016/17. Segundo semestre del 2018.

Sistema Organizacional de los Enfermeros Profesionales egresados			
Códigos	Categorías(patrones con mayor frecuencia de mención)	Frecuencia de mención	%
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
...			
		Total 100	100%

FUENTE: cuestionario con preguntas abiertas



2017 - "Año de las Energías Renovables"

PLAN DE ANALISIS DE RESULTADOS

Para el análisis de resultados se tomará a la estadística descriptiva, basada en el análisis de frecuencias, este método tiene por objeto describir y analizar las características del conjunto de datos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades para la etapa de ejecución

Tiempos programados año 2018. Gráfico de Gantt.

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión del proyecto	1	2																		
Recolección de datos			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
Procesamiento de datos													1	2	3					
Elaboración del Informe																	1	2	3	4
Publicación del Informe																				1

PLAN DE RECURSOS Y PRESUPUESTO

DETALLE	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Investigadoras	3	300	900
Asesor estadístico	1	300	300
Asesor Informático	1	300	300
Total de Recursos Humanos			1500
RECURSOS MATERIALES			
Fotocopias			
Lapiceras	10	8	80
Resma Papel A4 x 90 grs	1	300	300
Impresión y Encuadernación	3	500	1500
Total de Recursos Materiales			1880
OTROS GASTOS			
Transporte	30 Viajes	400	1200
Refrigerio	30	30	900
Gastos de Imprevisto	1	120	120
Total de Otros Gastos			2220
		TOTAL	5600

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. García Blanco, J. & Gutiérrez, R (1996). Inserción laboral y desigualdades, *Revista española de investigaciones Sociológicas*. Vol. (75), mercado de trabajo cuestiones teóricas. Pág. 269-293.
2. AUERA ministerio de salud de la Nación 2013, Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería - ILO, Organización Internacional del Trabajo 2007 Primera edición 2007, edición actualizada ISBN 978-92-2-318249-6 (publicación) ISBN 978-92-2-318250-2 (PDF) (pag.3,4,5).recuperado: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---.../wcms_508337.pdf
3. Soria, Valeria (2015) *Educación & poder: una aproximación desde Michel Foucault a la formación de la disciplina enfermera*, Revista CREAR en Salud de la Escuela de Enfermería, FCM, UNC. Pág. 61- 63.
4. Edna Gómez Bustamante, (2015). *Identidad profesional en enfermeros/as egresados de la Universidad de Cartagena* .Pág. 28
5. Verónica Magaly Guerrero Pasijojoa, Ángela Lorena López Vallejo, Samantha Shirley Mavisoy Fajardo, Karen Alexandra Rodríguez Zambrano, Cindy Johana Rosero Pantoja, ESP. María Fernanda Acosta (2009-2010). *Desempeño del profesional de enfermería en el área asistencial en una institución de salud de la ciudad de Pasto-Nariño* Revista Unimar. Vol 43. Pag 44-49.
6. Andrea Maquín Melgarejo, Débora Gisella Aguirre & Noelia Yanina Cabrera (2015). *Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. (Tesis de grado)*. Escuela de Enfermería, FCM UNC. Pág. 15.
7. Martínez 2000 citado por Andrea Maquín Melgarejo, Débora Gisella Aguirre & Noelia Yanina Cabrera (2015). *Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. (Tesis de grado)*. Escuela de Enfermería, FCM UNC. Pág. 15.
8. Aguilera Ángeles Romina (2011). *Satisfacción laboral de las enfermeras/os estudio de tipo descriptivo transversal realizado en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, de la Provincia de Córdoba durante el período de Agosto- Diciembre de 2011*. (Informe de Proyecto). Escuela de Enfermería, FCM UNC. Pág.9, 51.
9. Ashfort y Saks (1995) citado por Rafael Martínez Martín (2000). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral, revista del ministerio y asuntos sociales, Universidad de Granada*. Pag.66. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193608>.

10. Vargas 2008 citado por Centro Universitario de Desarrollo Cinda (2012). *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias laborales*. Santiago, Chile Pág. 53.
11. Kerouac 1996 citado por Malvárez Silvina María, Castrillón, Agudelo María Consuelo (2006). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Medigraphic Revista de enfermería. Vol 14. Pág. 102
12. Collière, 1993 citado por Malvárez Silvina María, Castrillón, Agudelo María Consuelo (2006). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Medigraphic Revista de enfermería. Vol 14. Pág. 102
13. Izard, Kagany Zajón 1984 citado por Guadalupe Sanchez Rueda 2013. *Las emociones de la práctica enfermera*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España. Pag 20.
14. Sánchez Sierra. (2008) *Las emociones en la práctica enfermera*. [Tesis Doctoral]. Barcelona: Departamento de pedagogía sistemática y social de la Universidad Autónoma de Barcelona. Pag.19.
15. Amuchástegui, R. Alancay, A. & Amuchástegui, C. (2015). *Percepción de la calidad de vida en el trabajo*. En: *Crear en salud*, Revista de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba, vol. 10. Investigaciones.
16. Rodríguez Cifuentes, J. (2012) *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*. [Tesis Maestría]. Colombia, Universidad Nacional de Colombia.
17. Goncalves, S. (1997). *El Clima Organizacional*. Bogotá: Editorial Prentice Hall. Pag.317.
18. Amuchástegui, R. Alancay, A. & Amuchástegui, C. (2015). *Percepción de la calidad de vida en el trabajo*. En: *Crear en salud*, Revista de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba, vol. 10. Investigaciones
19. Según Carpenito 2002 citado por Sánchez Sierra.G. (2008). *Las emociones en la práctica enfermera*. [Tesis Doctoral]. Barcelona: Departamento de pedagogía sistemática y social de la Universidad Autónoma de Barcelona. Pag.32.
20. O'Brien-Pallas L, Thomson D, Alksnis C & Bruce S (2001). *The economic impact of nurse staffing decisions: Time to turn down another road?* Hospital Quarterly, 4(3), Pág. 42-50.
21. Mompert (1999). De la práctica de la enfermería a la teoría enfermera. *Enfermería Global*. Revista electrónica de Enfermería. Recuperado de www.um.es/eglobal/
22. Carrillo Algarra, Ana Julia, García Serrano, Lucila, Cárdenas Orjuela, Claudia Marcela, Díaz Sánchez, Ingrid Rocío Yabrudy Wilches, Nataly 2013. *La filosofía de Patricia Benner*. *Enfermería Global*. Revista electrónica de Enfermería. Recuperado de www.um.es/eglobal/

23. Organización Panamericana de la Salud. Desarrollo de enfermería en Argentina 1985-1995: análisis de situación y líneas de trabajo. OPS, Representación en Argentina, Publicación n°42, Buenos Aires 1995.
24. Malvárez Silvana María, Castrillón, Agudelo María Consuelo (2006). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Medigraphic Revista de enfermería. Vol 14. Pág. 103.
25. Chiang Vega, Salazar Botello, Núñez Partido 2007 citado por Andrea Maquín Melgarejo, Débora Gisella Aguirre & Noelia Yanina Cabrera (2015). *Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. (Tesis de grado)*. Escuela de Enfermería, FCM UNC. Pág. 25.
26. Chiavenato 2010 citado por Andrea Maquín Melgarejo, Débora Gisella Aguirre & Noelia Yanina Cabrera (2015). *Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. (Tesis de grado)*. Escuela de Enfermería, FCM UNC. Pág. 25.
27. Pía Mabel Molina Chailán; Patricia, del Tránsito Jara Conchall 2010. *El saber práctico en Enfermería Practical knowledge in Nursing*. Revista Cubana de Enfermería. Pág. 113.
28. Pía Mabel Molina Chailán; Patricia, del Tránsito Jara Conchall 2010. *El saber práctico en Enfermería Practical knowledge in Nursing*. Revista Cubana de Enfermería. Pág. 113.
29. Erick Alberto Landeros Olvera. Julio, 2010. *Modelo de Roy en mujeres con sobrepeso y obesidad: efectos fisiológicos y de autoconcepto*. Universidad autónoma de nuevo león, Facultad de Enfermería, subdirección de posgrado e investigación. pág. 15- 16
30. Petra Rogero Anaya 2005. *Aplicación del Modelo de las Características del Puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería (TESIS DOCTORAL)*. Málaga, pág. 32- 33

BIBLIOGRAFÍA

1. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de estudios estadísticos. (2009-2011). Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos. Recuperado de: http://www.ucm.es/data/cont/docs/12-2013-04-02-InsLaboralEstad2009_11_v4.pdf.
2. García Blanco, J. & Gutiérrez, R (1996). Inserción laboral y desigualdades, *Revista española de investigaciones Sociológicas*. Vol. (75), mercado de trabajo cuestiones teóricas.
3. AUERA ministerio de salud de la Nación 2013, Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería - ILO, Organización Internacional del Trabajo 2007 Primera edición 2007, edición actualizada ISBN 978-92-2-318249-6 (publicación) ISBN 978-92-2-318250-2 (PDF) (pag.3,4,5).recuperado: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_508337.pdf
4. Andrea Maquín Melgarejo, Débora Gisella Aguirre & Noelia Yanina Cabrera (2015). *Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. (Tesis de grado)*. Escuela de Enfermería, FCM UNC.
5. Aguilera Ángeles Romina (2011). *Satisfacción laboral de las enfermeras/os estudio de tipo descriptivo transversal realizado en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, de la Provincia de Córdoba durante el período de Agosto- Diciembre de 2011*. (Informe de Proyecto). Escuela de Enfermería, FCM UNC
6. Rafael Martínez Martín (2000). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral, revista del ministerio y asuntos sociales, Universidad de Granada*.Pag.66. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193608>.
7. Malvares Silvina María, Castrillón, Agudelo María Consuelo (2006). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Medigraphic Revista de enfermería. Vol 14
8. Guadalupe Sánchez Rueda 2013. *Las emociones de la práctica enfermera*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
9. Malvares Silvina María, Castrillón, Agudelo María Consuelo (2006). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Medigraphic Revista de enfermería. Vol 14

10. Sánchez Sierra.G (2008).*Las emociones en la práctica enfermera*. [Tesis Doctoral].Barcelona: Departamento de pedagogía sistemática y social de la Universidad Autónoma de Barcelona
- 11.Andrea Maquín Melgarejo, Débora Gisella Aguirre & Noelia Yanina Cabrera (2015). Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. (Tesis de grado). Escuela de Enfermería, FCM UNC.
- 12.Rodríguez Cifuentes J. (2012).Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención.[Tesis Maestría].Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- 13.Instituto de Ciencias de la Salud.(2012).Biblioteca. Guía para realizar referencias bibliográficas. Recuperado de: http://www.ics.jccm.es/uploads/media/Guia_para_hacer_busquedas_bibliograficas.pdf.
- 14.Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2012).Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias. Santiago, Chile: Fondo de Desarrollo Institucional.
- 15.Carrillo Algarra, Ana Julia,García Serrano, Lucila,Cárdenas Orjuela, Claudia Marcela,Díaz Sánchez, Ingrid Rocío Yabrudy Wilches, Nataly (2013).La filosofía de Patricia Benner.Enfermería.Global.Revista electrónica de Enfermería.Recuperado de www.um.es/eglobal/
- 16.Mosca, Ana María. Herramientas para diseñar un proyecto en enfermería.1a ed. - Buenos Aires: del hospital ediciones, 2009.128 p. ISBN 978-987-24793-2-9.
- 17.Organización Panamericana de la Salud. Desarrollo de enfermería en Argentina1985-1995: análisis de situación y líneas de trabajo. OPS, Representación en Argentina, Publicación n°42, Buenos Aires 1995.
- 18.Antonia Arreciado Marañón. (2013). Identidad profesional enfermera: construcción y desarrollo en los estudiantes durante su formación universitaria. [Tesis Doctoral].Programa de doctorado en ciencias enfermeras. Universidad de Barcelona.
- 19.Malvares Silvina María, Castrillón, Agudelo María Consuelo (2006).*Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Medigraphic Revista de enfermería.Vol 14.

20. OPS-OMS. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de salud de Argentina, Brasil, Costa Rica y Peru.2012.Coordinadores generales.
- 21.OPS.Serie recursos humanos para la salud. Publicación 555.Notas preliminares sobre migración y escasez de enfermeras en América Latina. 2005. Recuperado de <http://www.ops.org.bo/textocompleto/ift26346.pdf>.
- 22.Fernández Sierra, Cristina (2012).Conformación de la opinión social. [Tesis de grado].Departamento de enfermería. Universidad de Cantabria. España.
- 23.Molina Chailán,P.; Y Jara Concha,P.(2010). El saber práctico en Enfermería. Revista Cubana de Enfermería.26 (2)111-117.Recuperado de: <http://scielo.sld.cu>.
- 24.Weller, Jürgen.(2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Seminario Taller Regional "Estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva", Boletín redEtis nº 5.México D.F
- 25.Organización Panamericana de la Salud. La salud de los trabajadores de la salud. Trabajo, empleo, organización y vida institucional en hospitales públicos del aglomerado Gran Buenos Aires, Argentina, 2010-2012. Buenos Aires: OPS, 2013.
- 26.Isabel Granados P. (2011).Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIIPSI. Vol. 14 - N. ° 2. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- 27.Mirta Piovano, Gabriela Colella, Melisa Consolini Estela Diaz, Mariela Fernandez Diez, Federico Gonzalez Oviedo, Valeria Soria, Rosana Tejerina(2017), Escritura científica. Un desafío para investigadores en formación, 2° edición Córdoba, editorial Copy-Rapido.
- 28.Livio Grasso(1999), Introducción a la Estadística en Ciencias Sociales y del Comportamiento, UNC Facultad de filosofía y Humanidades, impreso en Argentina en el taller de Imprenta de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad nacional de Córdoba.



2017 - "Año de las Energías Renovables"

CATEDRA DE TALLER TRABAJO FINAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SECCIÓN ANEXOS

CARTA DE AUTORIZACION AL DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA DE ENFERMERIA

Córdoba,.....

A la señora directora

Profesora Licenciada Piovanno Mirta

S _____ / _____ D

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted a fin de ponerla en conocimiento que las enfermeras Brandan, Valeria, Núñez Bravo, Gabriela, Roselot, Rosana, Soria Mariela, son alumnas regulares de la Cátedra de Taller de Trabajo Final y están elaborando un Proyecto de investigación sobre el tema "Características de la Primera Experiencia Laboral de los egresados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba pertenecientes a la colación de la cohorte 2016/17".

Por tal motivo se solicita su colaboración, que consiste en facilitar la información y/o permitir la consulta de documentación.

Sin otro particular y agradeciendo su intervención, la saludamos atte.

NOTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los estudiantes de la materia de Taller de 5to. Año de la carrera de licenciatura en Enfermería en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por las enfermeras Brandan Valeria Vanesa, Núñez Bravo Gabriela Ayelen, Roselot Rosana Leonor, Soria Mariela Eugenia, pertenecientes a la escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba, para conocer la opinión acerca de la primera experiencia laboral de los enfermeros que actualmente se encuentran cursando la materia de Investigación en Enfermería del año en curso 2018.

Si usted accede a participar de este estudio se solicita completar el instrumento que le proporcionaremos para tal fin. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, y en todo momento se mantendrá el anonimato, garantizándole su derecho al resguardo de la intimidad. Sus respuestas serán codificadas.

Si tuviere alguna duda sobre este proyecto puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma; si alguna pregunta le parece incómoda, o no quiere responderla tiene todo el derecho de hacerlo saber a las investigadoras. Desde ya le agradecemos su participación.

Carta de consentimiento informado: he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento

.....
Firma del participante

.....
Lugar y Fecha

.....
Firma del investigador

.....
Lugar y Fecha

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

El presente instrumento ha sido elaborado para obtener información sobre las "características de la primera experiencia laboral de enfermeros profesionales egresados de la Escuela de Enfermería, FCM- UNC perteneciente a la cohorte del año 2016/17" El mismo será implementado por Brandan Valeria Vanesa, Nuñez Bravo, Gabriela Ayelen, Roselot, Rosana Leonor, Soria, Mariela Eugenia estudiantes de la Carrera Licenciatura en Enfermería de la UNC, con fines investigativos. Las personas que fueron seleccionadas para el estudio fueron elegidas como muestra representativa de la población de enfermeros egresados de la cohorte 2016/17 de la escuela de enfermería- FCM-UNC. Las respuestas serán sumadas e incluidas en un proyecto investigativo, pero nunca se serán comunicados datos individuales.

Le pedimos que responda este cuestionario con la mayor sinceridad posible, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Las respuestas que usted aporte, serán de tipo confidencial y anónimo. Agradecemos su colaboración.

Datos sociodemográficos:

Sexo: Femenino Masculino **Edad:**

Estado civil: soltero casado En concubinato

Separado viudo

Cantidad de Hijos:.....

Ámbito de desempeño:.....

Área de desempeño:..... **Antigüedad en el puesto:**.....

Cargo o puesto que ocupa:.....

Tipo de contratación:.....

Questionario

1. ¿Qué actividades realiza en su tarea diaria laboral?
.....
.....
.....
.....

2. ¿Recibe orientación y/o capacitación para la tarea asignada? Describa brevemente.
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera que sea apropiado su desempeño según su primera experiencia con respecto a la cantidad de pacientes asignados? ¿Por qué?
.....
.....
.....
.....

4. De acuerdo a su experiencia actual ¿Considera óptimo la cantidad de pacientes asignados de acuerdo a su complejidad? ¿Por qué?
.....
.....
.....
.....

5. ¿Se siente en condición de llevar a cabo la tarea para la que está asignado a desempeñar? ¿Por qué?
.....
.....
.....
.....

6. ¿Cuál es su experiencia al implementar los conocimientos teóricos a la práctica? ¿Se le presentó algún inconveniente? ¿Cuál?

.....
.....
.....
.....

7. ¿Qué habilidades o destrezas profesionales ha desarrollado en su primera experiencia laboral?

.....
.....
.....
.....

8. ¿Qué tan útiles han sido los conocimientos adquiridos en la carrera para la transferencia a la práctica en su primera experiencia laboral?

.....
.....
.....
.....

9. ¿Qué tipo de orientación en esta primera experiencia recibió para adaptarse a la planta física?

.....
.....
.....
.....

10. ¿Quiénes contribuyeron a la orientación de la planta física?

.....
.....
.....
.....

11. ¿Usted recibe formación continua en sus planes de desarrollo profesional? ¿Consideraría alguna específica para su experiencia laboral actual?

.....
.....
.....
.....

12. ¿Considera que participar de capacitaciones dispuestas por la administración son de utilidad para usted y su experiencia? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

13. Desde su experiencia actual ¿Considera que el personal de recursos humanos es el adecuado en cantidad para su servicio? ¿Porque?

.....
.....
.....
.....

14. Desde su experiencia actual ¿Considera que se le provee el material necesario para su jornada laboral, según sus necesidades y la de los pacientes?

.....
.....
.....
.....

15. ¿Se le provee material necesario para resguardar su integridad y la de usuarios, es decir medidas de bioseguridad apropiadas en base a su experiencia laboral?

.....
.....
.....
.....

16. ¿Considera que existe la tecnología apropiada en su servicio para su desempeño laboral óptimo según su experiencia actual?

.....
.....
.....
.....

17. ¿Recibe o ha recibido orientación para la utilización de todos los mobiliarios y tecnologías con las que cuenta el servicio, y las ha podido desempeñar sin inconvenientes? ¿se adaptó a estas tecnologías y mobiliarios?

.....
.....
.....
.....

18. ¿Qué tipo de apoyo organizacional recibe en su labor diario?

.....
.....
.....
.....

19. ¿Qué respaldo o sostén considera que recibe de sus jefes?

.....
.....
.....
.....

20. ¿Cuáles son los tipos de ayuda o sustento en su labor que recibe de sus pares?

.....
.....
.....
.....

21. ¿Cómo es la relación profesional y personal entre usted y sus superiores?

.....
.....
.....
.....

22. ¿Qué tipo de relación profesional y personal existe en el equipo de salud donde usted desempeña sus tareas?

.....
.....
.....
.....

23. ¿Cómo describe el vínculo que lleva con sus compañeros de trabajo?

.....
.....
.....
.....

24. ¿Qué clase de nexos o relación mantiene con los pacientes que asiste?

.....
.....
.....
.....

25. ¿Qué tipo de relación mantiene con los familiares de los pacientes que asiste?

.....
.....
.....
.....

26. Durante el período transcurrido en su experiencia ¿Se lo ha rotado de puesto en ocasiones? ¿Qué experiencia le otorga esta rotación?

.....
.....
.....
.....

27. ¿Cuál es el turno de trabajo en el que se desempeña actualmente? ¿Se siente que adquiere toda la experiencia necesaria en dicho turno?

.....
.....
.....
.....

28. ¿Qué tipo de contrato actualmente reglamenta su trabajo? ¿Siempre tuvo la misma forma de contratación?

.....
.....
.....
.....

29. ¿Considera que la remuneración actual se encuentra dentro de lo correspondiente de su trabajo? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

30. ¿cómo definiría su primera experiencia laboral según cada etapa del periodo transcurrido?

.....
.....
.....
.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN. SU APOORTE
HA SIDO DE GRAN IMPORTANCIA PARA NOSOTRAS

TABLA MAESTRA

Sujeto N°	Sexo		Edad			Área desempeño		
	F	M	20-30	31-40	+ 41	Hospital	Comunitaria	Otros
1								
2								
3								
4								
5								
...								
100								

Sujeto N°	Ámbito desempeño		Antigüedad en el cargo		Tipo de Contrato		
	Privado	Público	1 a 6 m	7 a 12 m	Contra.	Efect.	Auton.
1							
2							
3							
4							
5							
...							
100							