

CÁTEDRA TALLER DE TRABAJO FINAL

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Proyección de Vida Profesional

*Estudio descriptivo transversal realizado en el Hospital Materno Neonatal Dr
Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, Argentina en el período de agosto-octubre
2019.*

Asesora Metodológica:

Lic. Valeria Soria

Autoras:

Borja, Cristina V.

Cuello, Alejandra R.

Maíz, Ruth M.

Wayar, Ofelia

Córdoba, 3 de Marzo 2020

DATOS DE LAS AUTORAS

Borja, Cristina Verónica Enfermera Profesional, egresada en el año 2015 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Desempeñándose de forma asistencial en el servicio de Guardia Central del Sanatorio Allende sede Cerro, de la ciudad de Córdoba.

Cuello, Alejandra del Rosario Enfermera Profesional egresada en el año 2016, de la Escuela de enfermería, Facultad de Ciencias Médicas Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Actualmente ejercicio profesional independiente en la comunidad.

Maíz Idelfonso, Ruth Magdalena, Enfermera Profesional egresada en el año 2015 de la Escuela de enfermería, Facultad de Ciencias Médicas Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Wayar, Ofelia Enfermera Profesional egresada en el año 2015 de la Escuela de enfermería, Facultad de Ciencias Médicas Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Actualmente desempeñando sus funciones operativas en el sector de clínica médica-oncología en el ámbito privado de la ciudad de Córdoba.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar queremos agradecer a Dios por haber llegado a estas instancias.

Agradecemos al equipo docente de la Universidad Nacional de Córdoba, por habernos guiado en el transcurso de nuestra la carrera; especialmente a nuestras asesoras metodológicas Lic. Soria Valeria y López Verónica por brindarnos sus saberes para enriquecer nuestros conocimientos y llegar a la consecución satisfactoria de éste trabajo de investigación.

Agradecer al Hospital Neonatal Dr. Ramón Carrillo y a sus profesionales enfermeros/as por brindarnos todos los medios disponibles para llevar a cabo este informe.

También agradecer a nuestras familias, por su apoyo incondicional, paciencia y colaboración en el transcurso de los estudios universitarios.

A todos nuestros colegas y docentes los cuales formaron parte de nuestra formación a lo largo de los años de cursado y estudio, de los cuales nos llevamos el recuerdo de una hermosa experiencia juntos.

Por último... alguien dijo

“El éxito no ha devenido como fruto de una casualidad, sino como consecuencia de un esfuerzo...”

Anónimo.

DEDICATORIAS

Primeramente, agradezco a la Universidad Nacional de Córdoba por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Lleno de amor y esperanza también dedico este trabajo de investigación a cada uno de mis seres queridos y amigos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

A mi esposo, gracias por estar siempre en esos momentos difíciles brindándome su amor, paciencia y comprensión.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado, logrando importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una titulación de grado.

¡Gracias Totales!

Borja, Cristina Verónica

Quiero dedicar principalmente a mis padres, Valentín y Elba por darme la vida y confiar en mi capacidad y suministrar siempre la ayuda que he necesitado y el apoyo incondicional, brindándome la libertad para elegir y también la responsabilidad para asumir los errores.

A mi esposo, el cual es pilar importante en éstos años de estudio y de vida juntos, con la dinámica de idas y vueltas, trabajos, exámenes, alegrías, llantos...pero él siempre a mi lado.

A mis hijos/as los cuales son indudablemente el gran motor en la existencia familiar y a los que animo a cumplir sus sueños porque la satisfacción es infinita.

A mis compañeras por trabajar en equipo para finalizar ésta etapa.

A la Escuela de enfermería y a los docentes que han dejado su impronta en mi ser.

A la Universidad Pública que por ser así es que pude acceder a una carrera universitaria impensada para una persona del medio rural.

¡A todos Muchas Gracias!

Alejandra del Rosario Cuello.

Con alegría termino esta etapa y quiero dedicar este logro a Dios que estuvo en todo momento. Mis padres Norma y Blacido que siempre me animaron a cumplir mis sueños. A sí mismo agradezco a mi esposo e hijo por el acompañamiento constante. ¡Gracias por todo!.

Ruth Magdalena Maíz Ildfonso.

Ante los diferentes momentos adversos que se han presentado en esta última etapa de mi cursada quiero dedicar éste trabajo a mi familia, amigos y ahijados por ser el apoyo incondicional.

Ofelia Wayar.

ÍNDICE

Resumen	4
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
Planteo del problema	13
Definición del problema	14
Justificación del Problema	15
Objetivos	19
Marco Teórico	20
Definición conceptual de la variable	32
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	
Tipo de Estudio	36
Operacionalización de la Variable	36
Universo	36
Fuente, Técnica e Instrumento de datos	36
Procesamiento de datos	37
Categorización de la Variable	38
CAPÍTULO III: RESULTADOS	
Tablas	41
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	
Discusión	55
Conclusión	59
Recomendaciones	60
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	62
ANEXOS	
Anexo N°1 Nota de Autorización	67
Anexo N°2 Consentimiento Informado	68
Anexo N°3 Instrumento de Recolección de Datos	69
Anexo N°4 Tabla Matriz	76
Anexo N°5 Tabla Categorización	78

PRÓLOGO

Toda persona en su vida tiene deseos y expectativas para su futuro, al igual que todo Enfermera/o en su vida profesional, proyecta un plan de acciones a mediano o largo plazo, con la toma de decisiones sobre lo que quiere hacer y hacia dónde quiere llegar.

La realización de este informe está basada en un Proyecto elaborado en el año 2016, por la autora Valeria Prieto, colega que curso Taller de Trabajo Final en ese momento, la cual volcó sus inquietudes sobre la temática llamada “Proyección de vida profesional de las enfermeras/os de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la Ciudad de Córdoba, Argentina en el período de Julio a Octubre del 2016”.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado se ejecutó el siguiente informe en donde el tipo de estudio fue descriptivo transversal, cuya variable “Proyección de vida Profesional”, posee dos dimensiones, Formación Profesional y Ejercicio Profesional. El universo en estudio fue de 30 profesionales; la técnica de recolección de datos, encuesta en su modalidad auto administrado y el instrumento, cuestionario con preguntas abiertas, semi estructuradas, estructuradas y cerradas.

El mismo permitió encontrar resultados significativos, el 100% es receptivo a continuar formándose profesionalmente; en tanto que el 67% se proyecta en el ejercicio profesional en diferentes estamentos tales como Asistencia con un 100%, Docencia con un 50%, seguida por la Investigación con un 43% y por último la Administración con un 37%. Estos datos pueden ser empleados para mejorar futuras actividades a impartir en la formación profesional e incentivar la capacitación y el desarrollo en el ejercicio profesional de las diferentes áreas según la predilección y de ésta forma optimizar la práctica y enriquecer la disciplina.

El presente informe está estructurado según el formato IMRYD

Capítulo I: Introducción que incluye planteo y definición del problema, objetivos y la fundamentación teórica del estudio.

Capítulo II: Material y Métodos que enmarca tipo de estudio, universo y muestra. Operacionalización de la variable, fuente e instrumento de recolección de datos y metodología utilizada en el procesamiento de los datos

Capítulo III: Resultados, donde se expresan mediante métodos estadísticos (tablas) los mismos.

Capítulo IV: Discusión, Conclusión y Recomendaciones, las cuales, abarcan el análisis e interpretación de los resultados confrontando con la teoría, además de las conclusiones y recomendaciones propuestas y sugeridas por los autores.

Referencias Bibliográficas

Anexos: 1, Nota de autorización; 2, Consentimiento Informado; 3, Instrumento de recolección de datos; 4, Tabla Matriz y 5, Tabla Categorización.

Resumen

Introducción

Un proyecto de vida es la elección de ciertas direcciones y exclusión de otras, lo que puede generar un conflicto personal llegando hasta un estado de indecisión. Dentro del marco de situaciones cotidianas, cuando una persona se dispone a elegir, por ejemplo, una carrera universitaria o un ingreso laboral, se enfrenta a una decisión que afecta a su vida en muchos aspectos, el manejo de la tolerancia, las presiones y otros factores de tipo psico-emocional, cognitivo y social, lo cual va moldeando según los sucesos y eventos que ocurran en la misma.

El planteo de una dirección de vida en lo personal tanto como en lo profesional conlleva una serie de habilidades para tomar decisiones y aprovechar las oportunidades que se van presentando.

Con respecto a la construcción del proyecto de vida, Romero Moreno (2003) señala que se inicia a lo largo de la etapa vital centrándose al final de la etapa escolar de la secundaria y ha de ser revisado constantemente. De ahí que las personas busquen formarse para definir un proyecto y fijar una meta en base a la identificación de los recursos que dispone, equilibrarlos para así establecer prioridades, la selección de objetivos, el logro de metas, lo aprendido de acciones pasadas para poder proyectar las futuras; por último, hacer un seguimiento de cómo progresan sus proyectos.

Entre las Instituciones Públicas de la Provincia de Córdoba se encuentra el Hospital Materno Neonatal “Ramón Carrillo” de la ciudad de Córdoba, donde se desarrolló esta investigación. Es una Institución monovalente de tercer nivel de complejidad cuya especialidad gineco-obstétrica y neonatal sirve como referente en su área programática. El personal de Enfermería de nuevo ingreso entre junio del 2013 a octubre del 2019 fue de cuarenta y dos (42) enfermera/os de diferentes instituciones educativas para ocupar cargos operativos. De los cuales nueve (9) ingresados son licenciados en enfermería y veintiún (21) enfermeros profesionales. Esta población es la que se tomó para realizar el estudio. De acuerdo a lo expuesto se formuló conocer cuál fue: “La proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, Argentina durante el período Agosto a Octubre de 2019”.

El cual se realizó debido a la inexistencia de antecedentes del tema referido a la “Proyección de vida Profesional de las enfermeras/os de nuevo ingreso al hospital”

Esta investigación permitió tener una lectura amplia en cuanto a la predilección del

personal de nuevo ingreso con respecto a la Formación Profesional en sus diferentes modalidades (Intramuros y Extramuros) de la institución mencionada.

Teniendo en consideración los datos relevantes que se obtuvieron, se logra evidenciar las necesidades de Formación Profesional en Enfermería, proponiendo de esta manera recomendaciones para poder adquirir un óptimo desempeño profesional en un área determinada.

Por lo tanto, como objetivo general se conoció la proyección de vida Profesional de las enfermeras/os de nuevo ingreso del Hospital Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, durante el período de Agosto a Octubre del 2019. Así mismo se desglosaron como objetivos específicos, describir e identificar como se proyectan en su Formación Profesional y Ejercicio Profesional las enfermera/os de recientes ingreso.

Diseño metodológico:

El tipo de estudio seleccionado para la realización de este informe fue Descriptivo ya que permitió describir en detalle la proyección de vida profesional del personal de Enfermería de nuevo ingreso. En relación al período y secuencia del estudio fue Transversal, siendo la variable estudiada en un determinado momento, realizando un corte en el tiempo durante los meses de Agosto a Octubre del año 2019. La variable fue operacionalizada de la siguiente manera:

Dimensión: *Formación Profesional*. Subdimensión: *Intramuros*: Participación de capacitaciones (disciplinaria/interdisciplinaria); Modalidad de capacitación a la que pretende acceder (ateneos/discusión de casos). *Extramuros*: Modalidad de capacitación que desea realizar (cursos, congresos, seminarios, talleres, plenarios, video conferencia, otros); Nivel de educación formal al que aspira (grado, post grado); Modalidad de estudio (presencial, semi presencial, a distancia); Ámbito de estudio que quiere (público, privado).

Dimensión: *Ejercicio Profesional*. Subdimensión: *-Asistencia*: Niveles de atención (promoción, prevención, recuperación, rehabilitación); Áreas de proyección (obstetricia, neonatología, otro); servicio al que aspira (abierto, cerrado). *-Docencia*: Intramuros (ejercer docencia formando parte de comisiones, comités, programas, planes); Extramuros (ejercer la docencia en escuelas primarias, secundarias, terciarias, universitarias). *-Administración*: Ocupar cargo de (referente, coordinador, supervisor, jefatura de división, jefatura de servicio, jefatura de departamento).

-Investigación: Formar de espacios (equipos de investigación, comité de investigación, comisiones de investigación, programas de investigación, proyectos de investigación); Funciones que espera alcanzar (participar, coordinar). La población fue constituida por todas las enfermeras de reciente ingreso.

El universo en estudio estuvo conformado por el personal de Enfermería de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal Dr. Ramón Carrillo, en el período de Agosto a Octubre de 2019 comprendido por 42 profesionales. Debido a lo finita que es la población, no se tomó muestra, se trabajó con la cantidad total.

La fuente utilizada para la recolección de datos fue primaria. La técnica de recolección de datos, encuesta en su modalidad auto administrado y el instrumento cuestionario con preguntas abiertas, semi estructuradas, estructuradas y cerradas. Para su construcción se tuvieron en cuenta los indicadores de la variable en estudio. Se realizó una prueba piloto, comprobando la confiabilidad y validez para la investigación. La recolección de datos, fue realizada previa a una autorización de los directivos de la Institución (ver anexo N°1 “Nota de Autorización”). Para obtener acceso a los datos se hizo entrega de un consentimiento informado (ver anexo N°2 “Consentimiento Informado”) el cual fue completado por los sujetos de estudio. Las encuestas (ver anexo N°3 “Cuestionarios auto administrados”) se realizaron individualmente a cada enfermera/o de nuevo ingreso en los meses de Agosto a Octubre 2019 en lugar, día y horarios previamente pactados con ella/os de las cuales fueron respondidas 30. Obtenidos los datos se identificaron los instrumentos con números del 1 al 30, para favorecer el manejo de la información, se ordenaron y se volcaron en una Tabla Matriz y se tabularon (anexo N°4). La tabla matriz tiene dos grandes divisiones con sus respectivas subdivisiones, en la primera se volcó datos universales y los restantes datos referidos a las dimensiones de la variable en estudio. Para la categorización (Anexo N° 5) se realizó una tabla en la cual se analizó cada sujeto según su respuestas, ésta está dividida en las dimensiones, subdivisiones e indicadores arrojando los resultados finales sobre si hay proyección profesional para las dimensiones Formación Profesional y Ejercicio Profesional que se visualizan finalmente en la Tabla General.

Resultados:

Formación Profesional en la subdimensión capacitación intramuros en su mayoría se inclinó hacia la modalidad interdisciplinaria en un 67% y en un 33% disciplinaria. Asimismo, prefieren Ateneo en un 47% sobre discusión de casos en un 40% y un 13% elijen otros. En cuanto a capacitación extramuros en un 43% prefirieron cursos a realizar,

un 33% congresos, taller unos 17%, plenarios y videos 3% cada uno. En tanto que en nivel de estudios formal el 53% que representan a 16 profesionales se inclinó a estudios de post grado de los cuales 11 eligieron especialidad, 3 residencia, 1 magister y 2 doctorado y el 47% a estudio de Grado (Licenciatura), en cuanto a modalidad de estudio el 50% prefiere semi presencial, un 27% a distancia y un 23% presencial. Asimismo, en el ámbito para estudio el 70% elige su formación en institución pública y el 30% privada. *Ejercicio Profesional* en cuanto a niveles de asistencia de cuidado el 50% se inclinó hacia recuperación, promoción en un 27%, prevención 13%, rehabilitación 10%; por otro lado en el área de elección las enfermeras de nuevo ingresos se proyectaron en neonatología el 53%; el 40% obstetricia y otros 7%; en cuanto al servicio de elección abierto y cerrado se direccionó ambos hacia el 50%. En tanto que el 50% manifestó interés hacia ejercer la docencia en su proyección profesional, de éstos el 50% prefiere ejercer la docencia Intramuros el cual los programas sobresalen con un 67%, le siguen comités y comisiones con un 13% respectivamente y planes con un 7%, en tanto que, extramuros, apuntando en su mayoría hacia la docencia universitaria con un 53%, asimismo, en un 37% también señaló su preferencia por la administración, posicionándose como mayoría el cargo de coordinador en un 64%. Así también un 43% mostró interés hacia el ejercicio de investigación, proyectándose en equipos de investigación en un 61%, proyecto de investigación 23% y programa de investigación en un 8% al igual que comités de investigación con el 8%. De tal manera que en un 60% prefirió ser participantes y 40% coordinar.

Discusión.

En cuanto a Formación Profesional concuerda con lo manifestado por D'Angelo (1998) el cual puntualiza que en el proyecto de vida profesional se articulan contenidos no solo de conocimientos, si no también intervienen campos de situaciones vitales de las personas, ya que la proyección personal y social constructivas, es la expresión del ser y hacer de un individuo armónico consigo mismo y con la sociedad, con una conciencia ética ciudadana para la responsabilidad, la libertad y la dignidad humana, en este contexto, la propuesta de desarrollo integral del proyecto de vida profesional presta una atención especial a las áreas de autoexpresión y autodesarrollo, relaciones interpersonales, relaciones sociales y vida profesional. Asimismo concuerda con Marquís & Toribio (2006) el cual refiere; que es conveniente que los enfermeros realicen periódicamente actividades o cursos de actualización (capacitación permanente) de acuerdo al proyecto de vida profesional que se encuentran desarrollando y puedan

proyectarse hacia el futuro; el crecimiento de los profesionales está demostrado en el crecimiento de matriculaciones previo al año 2000 siendo necesario avanzar en la eficiencia formativa de grado y post grado, mejorando los niveles de acceso, retención, egreso y calidad. De igual manera García señala que “la formación de competencias profesionales es un proceso que permite transformar a las personas hacia profesionales, tiene como eje central buscar las condiciones óptimas para un saber que se recibe y se interioriza” (García, 2007, p.1).

También en cuanto a Ejercicio Profesional concuerda con lo que refiere Salazar (2009) que las competencias son capacidades que permiten desarrollar un trabajo, es algo más que un conjunto de conocimientos técnicos abarca comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones, donde intervienen elementos socio afectivas, de conocimiento, cognitivos, psicológicas, sensoriales y de valores que le permitirán realizar una tarea determinada. Las normas éticas para el ejercicio de la enfermería, tales como la responsabilidad hacia el paciente, la competencia en la práctica, el respeto hacia la vida y la dignidad y la no discriminación, se apoyan en el Código para enfermeras del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). De tal manera que el Ejercicio Profesional de Enfermería en Argentina rige según Ley 24004 (1991) en la cual se configura las competencias a las categorías de Licenciados en Enfermería y Enfermeros profesionales, como así también derechos y obligaciones que hacen a la práctica profesional.

Conclusión:

Interpretando los resultados obtenidos se concluye que hay Proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, Argentina, durante el período agosto a octubre de 2019; puesto que la Formación Profesional fue representada con el 100% de encuestas positivas, esto se debe a la gran importancia que se le da a la capacitación, como eje central para la superación académica la cual redundará en un cuidado de calidad y proporcionalmente enriqueciendo también a la disciplina.

En tanto que el Ejercicio Profesional acaparó el 67% de encuestas afirmativas, es decir que más de la mitad presentó interés en desarrollarse en diferentes estamentos, de los cuales citamos por orden de predilección, en primer lugar Asistencia con un 100%, seguido por Docencia con un 50%, luego Investigación con el 43%, y por último Gestión con el 37% de adeptos.

Por lo significativo de los porcentajes arrojados, se infiere que ambas dimensiones Formación Profesional y Ejercicio Profesional fueron satisfactorias para la expectativa de

la investigación que se llevó a cabo y que se culmina en éste informe, aludiendo al finalizar al autor D´Angelo, el cual argumenta que la construcción de los proyectos de vida tanto personales como profesionales están supeditados a una serie de factores, crisis, conflictos, dificultades etc., pero no obstante el fin primordial es el dínamo que encauza las acciones para alcanzar las metas trazadas.

Recomendación:

Se recomienda a la institución identificar las necesidades, perspectivas, anhelos, proyectos de sus profesionales de reciente ingreso con el fin de encauzar las inquietudes y poder así planificar actividades de inducción en los nuevos puestos para que con el acompañamiento apropiado redunde en beneficios que luego se manifestarán en la atención al paciente.

Se sugiere en cuanto a la Formación Profesional generar espacios de capacitación, ya que los profesionales de nuevo ingreso manifestaron estar receptivos a diferentes modalidades como por ejemplos, cursos, ateneos, talleres, seminarios. También en su mayoría prefirió la capacitación semi presencial, por tal motivo sería interesante utilizar plataformas virtuales u otros medios para tal fin y así aprovechar las potencialidades de los profesionales.

En cuanto al Ejercicio Profesional, se recomienda estimular y brindar espacios, tales como comités, equipos o programas de investigación, para que puedan participar según sus predilecciones ya que manifestaron proyectarse profesionalmente en docencia, administración e investigación, un gran porcentaje de ellos, aportando de este modo a la profesión idoneidad, enseñanza y liderazgo; y en el caso de la investigación enriquecimiento de la disciplina.

CAPÍTULO I

Introducción

Un proyecto de vida es la elección de ciertas direcciones y exclusión de otras, lo que puede generar un conflicto interpersonal llegando hasta un estado de indecisión. Dentro del marco de situaciones cotidianas, cuando una persona se dispone a elegir, por ejemplo, una carrera universitaria o un ingreso laboral, se enfrenta a una decisión que afecta a su vida en muchos aspectos, el manejo de la tolerancia, las presiones y otros factores de tipo psico-emocional, cognitivo y social, lo cual va moldeando según los sucesos y eventos que ocurran en la misma.

Además, es necesario tener en cuenta que la elección tuvo como efecto inmediato el descarte del resto de opciones que supone un desafío difícil de superar para muchos jóvenes. El planteo de una dirección de vida en lo personal tanto en lo profesional conlleva una serie de habilidades para tomar decisiones y aprovechar las oportunidades que se van presentando.

Con respecto a la construcción del proyecto de vida, Romero Moreno (2003) señala que se inicia a lo largo de la etapa vital centrándose al final de la etapa escolar de la secundaria y ha de ser revisado constantemente. De ahí que las personas busquen formarse para definir un proyecto y fijar una meta en base a la identificación de los recursos que dispone, equilibrarlos para así establecer prioridades, la selección de objetivos, el logro de metas, lo aprendido de acciones pasadas para poder proyectar las futuras. Por último, hacer un seguimiento de cómo progresan sus proyectos.

El realizar ajustes necesarios para todo proyecto de vida, es una construcción activa y constante, en la que el profesional trabaja sobre su carrera y futuro, requiere de un proceso previo de exploración sobre sus sueños y metas, que se concreta en un plan de acción generando desarrollo personal y por ende profesional.

Romero Rodríguez (2009) cita una serie de características que deben incluir los proyectos profesionales y vitales; tales como ser una construcción intencional y activa desarrollada a lo largo de la vida; un proceso no lineal concretando un plan de acción abierto a las oportunidades ofrecidas por el contexto; por su complejidad la inteligencia emocional juega un papel relevante que junto con la libertad de expresión tiene una naturaleza colectiva y social.

Debemos tener en cuenta que Enfermería respecto a su identidad como profesión, se encuentra condicionada en su desarrollo y ejercicio por múltiples factores que influyeron históricamente y hasta la actualidad, y en cierta manera actúa de condicionante en la construcción del proyecto de vida del sujeto de Enfermería de nuevo ingreso. Entre ellos cabe mencionarse el paradigma positivista donde el poder dominante de la ciencia y la tecnología han controlado los procesos sociales, determinando modelos asistenciales y sanitarios que son hegemónicos y arbitrarios abalados por la comunidad científica de la medicina y sostenidos por el resto de las ciencias de la salud no siendo Enfermería la excepción.

También Enfermería se encuentra condicionada por el modelo neoliberal que exhibe avances y retrocesos simultáneos en diferentes espacios, particularmente en el área de salud. En este contexto, la flexibilización laboral en la provincia de Córdoba se ve reflejada en el ofrecimiento de contratos temporales y condiciones precarias de empleo, minimizando el desempeño del personal, provocando de esta manera cambios en el sistema de incentivo ligado a la productividad.

Inmersa en éste contexto y atravesada históricamente por la dinámica de las transformaciones, Enfermería conserva elementos que dificultan la integración de la práctica laboral y la formación adquirida por los profesionales egresados.

Otro aspecto determinante en cuanto a la construcción del proyecto de vida profesional, es la heterogeneidad en la formación profesional y los motivos de elección de la carrera.

En general, en el campo laboral, conviven en un mismo ambiente profesional: auxiliares de enfermería, enfermeros y licenciados donde no se observa la diferenciación de tareas a nivel operativo. Las entidades formadoras preparan al futuro profesional de Enfermería con un contenido curricular orientado a la transformación de la realidad por medio de la aplicación del método científico denominado Proceso de Atención de Enfermería (P.A.E). En Argentina, los profesionales de Enfermería al ingresar laboralmente a las Instituciones Públicas, se enfrentan a una realidad diferente a la educativa. En la provincia de Córdoba la incorporación al campo laboral en estos tiempos transita por una realidad compleja, con múltiples actores y variables diferentes, que en forma directa o indirecta se relacionan en un mundo complejo.

Entre las Instituciones Públicas de dicha Provincia se encuentra el Hospital Materno Neonatal “Ramón Carrillo” de la ciudad de Córdoba, donde se desarrolló esta investigación. Es una Institución monovalente de tercer nivel de complejidad cuya especialidad gineco-obstétrica y neonatal sirve como referente en su área programática.

En la actualidad el personal de Enfermería se encuentra conducido por un (1) jefe de servicio, en coordinación con un (1) jefe de división, dos (2) jefes de sección y trece (13) supervisores encargados de organizar la distribución del personal operativo por sectores y por turnos (mañana, tarde y noche) con ocho horas de extensión cada uno.

El plantel consta de doscientos cincuenta y nueve (259) agentes, integradas por veintiséis (26) auxiliares, ciento cincuenta y ocho (158) enfermeros, diecisiete (17) instrumentadores quirúrgicos, cincuenta y ocho (58) licenciados.

Otra característica de este grupo está dada por el tiempo de antigüedad, se encontró personal de reciente ingreso, el cual no alcanzaba los 8 años de antigüedad, y por otro lado agentes con un importante tiempo de servicio, desde el inicio de la Institución hasta el momento de la integración del personal procedente del Hospital Materno Provincial, Hospital Misericordia y Pediátrico del Niño Jesús, trasladados por resolución ministerial.

Respecto a los profesionales de Enfermería de nuevo ingreso, entre junio del 2013 a octubre del 2019 ingresaron cuarenta y dos (42) enfermeros de diferentes instituciones educativas para ocupar cargos operativos. De los cuales nueve (9) ingresados son licenciados en enfermería y veintiuno (21) enfermeros profesionales. Esta población corresponde a las encuestas respondidas por el personal.

Los nuevos ingresantes son distribuidos en los diferentes servicios y especialidades de la Institución, a saber, Guardia, Unidad de cuidados Intensivos (UTI) de adultos, Unidad de cuidados Intermedios (UCI) y Unidad de cuidados Intensivos (UTI) neonatología, Servicios de Internados, Quirófano y Centro Obstétrico. Los supervisores referentes de área y encargados, observan la capacidad y preparación técnica profesional de sus colegas, dada la exigencia que requiere el perfil de puesto que deben ocupar y la complejidad de la atención de los pacientes que allí se brinda. Todo ello genera la

necesidad de capacitarse y superarse académicamente. Pero manifiestan como dificultades la escasa participación en las capacitaciones intramuros y extramuros; la inestabilidad horaria por la rotación de turnos a cubrir; la doble jornada laboral que limita el tiempo para la dedicación al estudio o formación académica. El escaso acompañamiento del supervisor y el no contar con la figura de un formador durante el período de inducción del profesional con excepción del año 2015 donde se inició el Grupo de Formadores de Recurso Humano Enfermero cuya duración fue de 1 año, luego permaneció la capacitación en algunos sectores y horarios. Otras de las dificultades es el déficit en las relaciones humanas que dificultan la integración del nuevo ingresante, la mínima participación e información en los comités y Programas Hospitalarios como así la imposibilidad de elección del espacio donde desempeñarse en la Institución y por último la escasa expectativa en ocupar cargos jerárquicos.

Dadas las condiciones y características Institucionales en que se desempeñan los nuevos ingresantes de enfermería, los rasgos y factores propios de la profesión, se observaron diversos aspectos que dieron lugar a una consulta bibliográfica y consulta a referentes claves.

Como parte de los factores que condicionan la programación de capacitación o estudios de estos profesionales de nuevo ingreso Cordero (2002) manifiesta que, por un lado, el profesional es responsable debido a su falta de responsabilidad, compromiso y motivación laboral. Continúa con el estancamiento en los modelos de atención fundados en la dependencia médica y sigue con la escasa capacitación que brindan las instituciones dada la dificultad de promoción de programas de formación por parte de las universidades y los hospitales (ya sea por falta de fondos o por programas académicos desactualizados).

Por otra parte, Durán (2010) relaciona el bienestar psicológico, el estrés y la calidad de vida con el contexto laboral en el que está inserto el profesional. Dentro de un entorno hospitalario la presión tecnológica, la organización del mercado laboral, la rápida adaptación que pretende la Institución y la competencia permanente por brindar una mejor calidad de atención al paciente; se presentan como exigencias primarias, las cuales el personal de Enfermería de nuevo ingreso deberá satisfacer para resguardar su proyección de vida profesional.

Las demás exigencias como la búsqueda constante de crecimiento y desarrollo laboral,

autorrealización, oportunidad de participación creativa, respeto, sentido de logro, reconocimiento, cualidad para usar y desarrollar sus capacidades, se sumen a las primeras de manera repentina podrían producir en el profesional de nuevo ingreso afecciones como el estrés laboral que impactarían negativamente en su bienestar psicológico y su calidad de vida.

Asimismo, la participación de los supervisores de Enfermería incide en el personal de nuevo ingreso con respecto al desarrollo de sus proyecciones de vida profesional; a lo que refiere Fernández Loza (2002) que los profesionales de enfermería, al ser conscientes de la falta de apoyo logístico y de planificación por parte de los supervisores, hace que eviten ocupar puestos de ascenso vacante. De esta manera, los sentimientos que desarrollan los profesionales son frustrantes al no saberse valorados por sus supervisores y/o jefes y al no poder ascender laboralmente. Para evitar este panorama el autor recomienda la participación activa de los supervisores como entrenadores, evaluadores, asesores y prescriptores, de modo que logren ayudar a los profesionales que tienen a cargo a enfrentar sus retos laborales y a dirigir y gestionar sus carreras. De esta manera los directivos y trabajadores de las Instituciones hospitalarias deben procurar medidas colectivas que aseguren el cuidado de la carrera profesional de los ingresantes.

Otra característica importante que reciben los profesionales de nuevo ingreso es la motivación para mantener, realizar o direccionar su proyecto de vida profesional; parafraseando a Galindo (2010) quien esgrime que la motivación es una herramienta utilizable, funcional y de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar la actividad a la que se ha abocado, y para aumentar el desempeño de los trabajadores.

En la actualidad son cada vez más las clínicas y/o hospitales preocupados por fomentar la motivación de su personal, para este fin, se ocupan de identificar las necesidades e intereses de los mismos incidiendo sobre ellos y diseñando un entorno laboral satisfactorio tendiente al éxito profesional. De esta forma se brinda al profesional de Enfermería estímulos a partir de los cuales se espera que desarrollen aptitudes positivas; mejorando de este modo su desempeño en el trabajo. Otra forma de motivación “a posteriori” es el reconocimiento a aquellos que sobresalgan por su esmero, es decir a aquellos que se capacitan, estudian y se superan profesionalmente.

En relación a la Proyección de Vida Profesional, se realizó una entrevista a una entendida en el tema la cual manifestó que las enfermeras de nuevo ingreso tienen proyección en el futuro profesional, pero no siempre se logran alcanzar por diferentes motivos personales, familiares, económicos entre otros y que sus objetivos van cambiando con el tiempo, los cuales siempre coinciden con el área en el cual se están desempeñando.

De acuerdo a lo analizado anteriormente se formuló el siguiente problema:

La proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, durante el período Agosto a Octubre de 2019.

El presente Informe fue realizado debido a la inexistencia de antecedentes del tema referido a la “Proyección de vida Profesional de las enfermeras/os de nuevo ingreso al hospital”

Esta investigación nos permitió tener una lectura más amplia en cuanto a la predilección del personal de nuevo ingreso con respecto a la formación profesional en sus diferentes modalidades (intramuros y extramuros) de la institución mencionada. Teniendo en consideración los datos relevantes que se obtuvieron, se logra evidenciar las necesidades de formación profesional en Enfermería, proponiendo de esta manera recomendaciones para poder adquirir un óptimo desempeño profesional en un área determinada.

Además, mediante los resultados arrojados se conoció las inclinaciones de los profesionales relacionados al ejercicio profesional según sus aptitudes y elecciones a tener en cuenta por la institución y realizar acciones dirigidas a estimular en forma apropiada el ejercicio profesional enfocándose en las preferencias o deseos de desarrollarse en las distintas áreas, como administración, docencia e investigación; y así enriquecer la práctica y la disciplina profesional mejorando conjuntamente la calidad de atención hacia el usuario, familia y/o comunidad, generando también espacios de reflexión y retroalimentación.

Por lo tanto, como objetivo general se permitió conocer la proyección de vida profesional

de las enfermeras/os de nuevo ingreso del Hospital Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, durante el período de agosto a octubre del 2019.

Así mismo se desglosaron como objetivos específicos, describir e identificar como se proyectan en su formación profesional y ejercicio profesional las enfermeras de recientes ingreso.

MARCO TEÓRICO

Etimológicamente la palabra “proyecto” proviene del latín, “proiectus”, un derivado del verbo “proicere”; del latín “pro” (hacia adelante) y “iacere” (lanzar); proyecto significa literalmente lanzamiento hacia adelante, hacia el futuro. Es así que un proyecto de vida es un conjunto de actividades coordinadas e interrelacionadas que buscan cumplir con un objetivo específico. Es la elección de ciertas direcciones y exclusión de otras en pos de un fin.

Es necesaria según D´angelo (2004) la construcción de proyecto de vida profesional y de ajuste sucesivo, porque supone la superación positiva de conflictos cotidianos, de situaciones de crisis personal y social inherentes al movimiento mismo de la vida y su dinámica. Se requiere una evaluación constante de los sucesos vitales y la toma de decisiones efectivas. Ya que esta construcción de proyecto de vida estará influenciada en forma permanente por múltiples factores a veces complejos de difícil explicación en forma singular, a la vez cada proyecto de vida es personal y difiere de los otros porque están determinados por mecanismos internos de la persona, el contexto familiar, educativo, socioeconómico, político cultural, donde los valores y creencias juegan un papel importante, de ahí la singularidad del proyecto de vida en cada persona.

Para saber quiénes somos a nivel personal y que podemos ser a nivel profesional es necesario conocer las características personales, entendidas como rasgos que definen la personalidad y la persona propiamente dicha, el citado autor antes mencionado, refiere que “El desarrollo integral de los proyectos de vida”; hablan en cierta manera sobre lo que el profesional quiere ser y hacer, que toma forma concreta en la disposición real y sus posibilidades internas (intersubjetivo) y externas de lograrlo (extra subjetivo); esto implica cuestionarse constantemente la propia identidad personal profesional en interacción con el medio que le rodea, en este sentido el proyecto profesional se entenderá como un documento revisable, dinámico y flexible, de ahí la importancia de comprender la definición del proyecto de vida profesional, desde la identidad personal-social en las perspectivas de su dinámica temporal y espacial para las posibilidades de desarrollo en el futuro. Definiendo su relación hacia el mundo y hacia sí mismo, su razón de ser como persona y profesional en un contexto de lugar de trabajo y tipo de sociedad determinada.

En todo proyecto de vida profesional se articulan contenidos no solo de conocimientos, si no también intervienen campos de situaciones vitales de las personas D'Angelo (1998) ya que la proyección personal y social constructivas, es la expresión del ser y hacer de un individuo armónico consigo mismo y con la sociedad, con una conciencia ética ciudadana para la responsabilidad, la libertad y la dignidad humana, en este contexto, la propuesta de desarrollo integral del proyecto de vida profesional presta una atención especial a las áreas de autoexpresión y autodesarrollo, relaciones interpersonales, relaciones sociales y vida profesional.

El desarrollo integral está vinculado a una intención propiciadora de la construcción de proyectos de vida con fundamentos críticos, reflexivos y orientados a la autorrealización personal en un contexto de dignidad y plenitud ciudadana.

Entendido desde la perspectiva psicológica y social, el proyecto de vida integra las direcciones y modos de acción fundamentales de la persona en el amplio contexto de su determinación por las relaciones entre la sociedad y el individuo. Al respecto D'Angelo lo define como una estructura psicológica que expresa las direcciones esenciales de las personas, en el contexto social de relaciones materiales y espirituales de existencia, que determinaron una sociedad concreta, el proyecto de vida expresa su apertura hacia el futuro en sus direcciones esenciales y en las áreas críticas que requieren de decisiones vitales, en este sentido, concebir la formación del proyecto de vida a partir de la configuración de su experiencia personal, las posibilidades o recursos disponibles, el sistema de necesidades, objetivos, aspiraciones y orientaciones en oposición al contexto nuevo laboral, fue tomado como posibilidades de continuar formándose, donde el sistema institucional pasa a constituir un contexto facilitador como contribución a la concreción del proyecto de vida profesional.

Entonces se puede decir que el proyecto de vida es la estructura general que encauza las direcciones de la personalidad en las diferentes áreas de la actividad y la vida social, de manera flexible y consistente, en una perspectiva temporal que organizan las principales aspiraciones y realizaciones actuales y futuras del profesional. En estas dimensiones del proyecto de vida profesional, pueden presentarse situaciones de oposición, contradicciones y conflictos, que se reflejan en las motivaciones y planes pudiendo afectar la coherencia y consistencia general del proyecto, si el proyecto de vida profesional no es realizado eficientemente, si el individuo no es capaz de orientarse

adecuadamente acerca de lo que siente, piensa, cómo se valora y cuáles son sus potencialidades reales de capacidad, de auto conocerse y explorarse así mismo, como también de conocer, explorar y experimentar el ambiente o contexto donde se mueve e interactúa D´Angelo (1994-1997)

Además de la construcción y ajuste sucesivos de los proyectos de vida supone la superación positiva de conflictos cotidianos, de situaciones de crisis personal y social inherentes al movimiento mismo de la vida y su dinámica.

El proyecto de vida profesional es productivo, porque permite la autoexpresión personal y la revelación de su sentido social, siendo un medio de realización en él y de construcción de la vida propia, tomando en cuenta quien es y las opciones que le presenta la sociedad para desarrollarse D´Angelo (1989). Es revelar la autoexpresión personal, pero también es recibir el aporte de los demás, no desconocer los elementos críticos constructivos que se pueden integrar al mejoramiento personal y profesional. Lo que conlleva la auto aceptación de errores y deficiencias, la expresión del auténtico “yo” y la coherencia personal.

El autor referente D´Angelo (2000) en su obra llamada “Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social” cita a los siguientes componentes esenciales de los planes profesionales vitales:

Condiciones externas:

- Características socio demográficas, estructurales y ocupacionales.
- Factores de funcionamiento institucional, social y empresarial.

Componentes:

1 Historia profesional:

- Situación socio-profesional
- Correspondencia entre nivel profesional y calificación del puesto de trabajo

2 Valoración del trabajo y ocupación.

- Inclinationes profesionales y valoración del prestigio de la profesión.

3 Planes vitales de desarrollo profesional:

- Objetivos vitales profesionales.

- Aspiraciones y metas profesionales.
- Aspiraciones de superación profesional.
- Perspectiva temporal.
- Motivos profesionales-laborales:

Intrínsecos:

- Adquisición de conocimientos.
- Logro o realización personal.

Extrínsecos:

- Importancia social de la profesión.
- Económicos.
- Ambientales y estéticos.
- Valoración de posibilidades y condiciones de desempeño profesional.
- Orientación de desarrollo profesional (orientación motivacional y vías de acción) (potencial vs actuante)

4 Satisfacción con la actividad profesional y potencial.

- Componentes individuales, grupales y sociales. (p.5).

Para proyectarse profesionalmente el 60% de los estudiantes del nivel universitario trabaja o necesita trabajar para estudiar y la forma de financiar los estudios requiriere en el 98% de los casos de aporte extra, (familiar, trabajo personal), solo el 2% cuenta con beca de estudio. Kisilevsky (1998).

Es conveniente que los enfermero/as realicen periódicamente actividades o cursos de actualización (capacitación permanente) de acuerdo al proyecto de vida profesional que se encuentran desarrollando y puedan proyectarse hacia el futuro; el crecimiento de profesionales está demostrado en el crecimiento de matriculaciones previo al año 2000 siendo necesario avanzar en la eficiencia formativa de grado y postgrado, mejorando los niveles de acceso, retención, egreso y calidad Marquís & Toribio (2006).

El proyecto de vida profesional en el campo de la Enfermería, las competencias profesionales constituyen la dirección a la habilitación del ejercicio profesional, cuando el profesional comienza su vida laboral, de ahí que la definición del mismo y la relación con el proyecto de vida del profesional estaban íntimamente relacionadas en forma permanente a lo largo de la vida del Enfermero/a Salazar (2009), también refiere que un profesional es competente en la medida en que utiliza sus conocimientos, habilidades y buen juicio asociados a su profesión, las competencias pertenecen al área del saber hacer, saber estar, a diferencia de las competencias que se demuestran en un contexto laboral de acuerdo a la posibilidad e intención del saber hacer, éste aspecto es muy importante, pues el profesional de reciente ingreso al campo laboral dependerá de tener en claro que competencias demuestre y si están dentro su proyecto profesional, por tanto “La formación de competencias profesionales es un proceso que permite transformar a las personas hacia profesionales, tiene como eje central buscar las condiciones óptimas para un saber que se recibe y se interioriza” (García ,2007, p.1).

Es decir, en la profesión es un compromiso que se asume como algo personal y de honor para responder a los requerimientos de salud de la población en conjunto con ese compromiso que conlleva al enfermero/a la búsqueda imperiosa de tener una proyección de vida profesional, de concluir con una orientación positiva como trabajador de la salud. Es por ello que la gestión en la formación de competencias hace viable el logro de las metas colectivas y que los procesos se cumplan aprovechando al máximo los recursos disponibles del futuro profesional.

Además el conocimiento o saber especial que sustenta la práctica de un profesional, confiere al enfermero/a la autonomía para: emitir juicios, es decir diagnosticar necesidades de cuidado; tomar decisiones respecto a cómo y quién debe otorgar el cuidado y asumir la responsabilidad ética y legal de las decisiones tomadas, por esto es necesario definir competencia profesional y hacer una distinción con la definición de competencia laboral, en este sentido la última englobará a la primera. Refiere Salazar (2009) que las competencias son capacidades que permiten desempeñar un trabajo, es algo más que un conjunto de conocimientos técnicos, abarca comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones, donde intervienen elementos socio afectivas, de conocimiento, cognitivos, psicológicas sensoriales y de valores, que le permitirán realizar una tarea determinada.

Por tanto las competencias profesionales, son la capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y psico emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Se refiere a capacidad como: capacidad de resolución de problemas, capacidad organizativa, responsable al trabajo en equipo y/ o autonomía.

En Argentina se reconoce el ejercicio de enfermería como una disciplina y profesión con funciones independientes y autónomas; legalmente enmarcadas en la Ley de Ejercicio Profesional N°24004/91.

En tanto que el aspecto disciplinar se encuentra regulada internacionalmente por el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), a nivel regional por la Federación Panamericana de Enfermería (FEPPEN) y del Consejo Regional de Enfermería Mercosur (CREM), y localmente por la Federación Argentina de Enfermería (FAE).

También las asociaciones, gremios y colegios de enfermeras del país a su vez están agrupados por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011).

Entre sus propósitos figuran promover el nucleamiento profesional para el desarrollo y fortalecimiento de la enfermería, definir y proponer las políticas de la misma, representar a sus asociados ante los organismos nacionales e internacionales y asumir la defensa de las condiciones de vida y trabajo del personal.

Las normas éticas para el ejercicio de la enfermería, tales como las responsabilidades hacia el paciente, la competencia en la práctica, el respeto hacia la vida y la dignidad y a la no discriminación, se apoyan en el código para enfermeras del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) que ha sido modelo de códigos de ética profesional en el mundo. Enfermería como una profesión comprometida en la defensa del Derecho Humano y Social a la Salud y la Vida de las personas, familias y comunidades, cuya responsabilidad fundamental y actuación se centra en la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud mental, física, social y espiritual de las personas brindando acompañamiento y alivio del sufrimiento respetando principios éticos y legales coordina sus actividades con la de otros grupos afines: profesionales y técnicos.

Cuida de sí misma y de aquellos con quienes comparte responsabilidades en el campo disciplinario Fry (1994).

En cuanto al total del personal de Enfermería en el país, en el año 2011 ascendía a 84.200, dato recogido por la Organización Panamericana de la Salud y distribuidos de la siguiente manera; “en el sector público: los licenciados/as en enfermería representan el 7% (4.801), los enfermeros/as el 30% (19.598) y los auxiliares en enfermería el 63% (41407)” (OPS, 2011). Ejerciendo la profesión aquellos que poseen. a) Título habilitante otorgado por universidades nacionales, provinciales o privadas reconocidas por autoridad competente; y b) Título de enfermero otorgado por centros de formación de nivel terciario no universitario, dependientes de organismos nacionales, provinciales o municipales, o instituciones privadas reconocidos por autoridad competente. Para emplear el título de especialistas, los enfermeros profesionales deberán acreditar capacitación especializada de conformidad determinado por vía reglamentaria.

El Ejercicio Profesional la Enfermería en Argentina como ya se ha nombrado, se rige según (Ley 24.004, 1991) en la cual se configura las competencias a las categorías de Licenciados en Enfermería y Enfermeros, como así también derechos y obligaciones que hacen a la práctica profesional. Tener conocimiento de los marcos regulatorios que rigen en los ámbitos laborales es de suma importancia para el profesional de reciente ingreso, pues dependerá de la posibilidad de desarrollar y demostrar las idoneidades reales conjugados con su proyecto de vida profesional.

Es de competencia específica del nivel profesional lo establecido en las incumbencias de los títulos habilitantes de Licenciado/a en Enfermería y Enfermero/a, en dicha ley y a todos ellos les está permitido lo siguiente:

- Plantear, implementar, ejecutar, dirigir, supervisar y evaluar la atención de enfermería en la prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.
- Brindar cuidados de enfermería a las personas con problemas de salud de mayor complejidad asignando al personal a su cargo acciones de enfermería de acuerdo a la situación de las personas y al nivel de preparación y experiencia del personal.
- Realizar la consulta de enfermería y la prescripción de la atención de enfermería.

- Administrar servicios de enfermería en los diferentes niveles del sistema de servicios de salud utilizando criterios tendientes a garantizar una atención de enfermería personalizada y libre de riesgos.
- Organizar y controlar el sistema de informes o registros pertinentes a enfermería.
- Establecer normas de previsión y control de materiales y equipos para la atención de enfermería.
- Planificar, implementar y evaluar programas de salud juntamente con el equipo interdisciplinario y en los niveles nacional y local.
- Participar en la programación de actividades de educación sanitaria tendientes a mantener y mejorar la salud del individuo, familia y comunidad.
- Participar en los programas de higiene y seguridad en el trabajo en la prevención de accidentes laborales, enfermedades profesionales y del trabajo.
- Participar en el desarrollo de la tecnología apropiada para la atención de la salud.
- Planificar, organizar, coordinar, desarrollar y evaluar los programas educacionales de formación de enfermería en sus distintos niveles y modalidades.
- Participar en la formación y actualización de otros profesionales de la salud en áreas de su competencia.
- Realizar y/o participar en investigaciones sobre temas de enfermería y de salud.
- Asesorar sobre aspectos de su competencia en el área de la asistencia, docencia, administración e investigación de enfermería.
- Participar en comisiones examinadoras en materias específicas de enfermería, en concursos para la cobertura de puestos a nivel profesional y auxiliar.
- Elaborar las normas de funcionamiento de los servicios de enfermería en sus distintas modalidades de atención y auditar su cumplimiento.
- Integrar los organismos competentes de los Ministerios de Salud y Acción social y de cultura y educación relacionados con la formación y utilización del Recurso Humano de Enfermería y los organismos técnicos-administrativos del sector.
- Realizar todos los cuidados de enfermería encaminados a satisfacer las necesidades de las personas en las distintas etapas del ciclo vital.

En cuanto a los derechos y obligaciones de los profesionales de enfermería hace la siguiente distinción;

Derechos:

- Ejercer su profesión o actividad de conformidad con lo establecido por la presente ley y su reglamentación.
- Asumir responsabilidades acordes con la capacitación recibida, en las condiciones que determine la reglamentación.
- Negarse a realizar o colaborar en la ejecución de prácticas que entren en conflicto con sus convicciones religiosas, morales o éticas, siempre que de ello no resulte un daño inmediato o mediato en el paciente sometido a esa práctica.
- Contar, cuando ejerzan su profesión bajo relación de dependencia laboral o en la función pública, con adecuadas garantías que aseguren y faciliten el cabal cumplimiento de la obligación de actualización permanente.

Obligaciones:

- Respetar en todas sus acciones la dignidad de la persona humana, sin distinción de ninguna naturaleza.
- Respetar en las personas el derecho a la vida y a su integridad desde la concepción hasta la muerte.
- Prestar la colaboración que le sea requerida por las autoridades sanitarias en caso de epidemias, desastres u otras emergencias.
- Ejercer las actividades de la enfermería dentro de los límites de competencia determinados por esta ley y su reglamentación.
- Mantener la idoneidad profesional mediante la actualización permanente, de conformidad con lo que al respecto determine la reglamentación.
- Mantener el secreto profesional con sujeción a lo establecido por la Legislación vigente en la materia.

El ejercicio de la enfermería como disciplina comprende la asistencia, docencia, investigación y asesoramiento sobre temas de su incumbencia y la administración de servicios, y serán realizados por las personas autorizadas para ejercer la enfermería.

Esto implica desarrollar funciones de:

- *Asistencia:* proporcionar cuidados autónomos y en colaboración a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos, sanos, discapacitados; en todos los contextos, incluye la promoción de la salud, la

prevención de la enfermedad Debe tener: Valoración continua, Juicio clínico: diagnóstico, terapéutico, ético.

- *Docencia:* diseña, planifica, controla y ejecuta actividades, participa en actividades y programas para mantener o mejorar las condiciones de salud de las personas, familias y/o comunidad. Planifica, ejecuta y controla el proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación del personal de Enfermería. Desempeña funciones directivas y docentes en escuelas universitarias. Asesora, coordina cursos en los ámbitos de su competencia. Debe: Generar conocimientos. -Facilitar el aprendizaje. - Herramientas para el Pensamiento Crítico y Juicio Clínico.
- *Administración:* tiene el compromiso de observar normas éticas y legales que regulan el comportamiento, acciones, decisiones y opiniones del deber ser para una vida civilizada, en favor de la sociedad, de la profesión, de los usuarios y de los mismos profesionales, debe: Planificar los recursos, realizar control de calidad y una gestión Clínica, por último
- *Investigación:* desarrolla y participa en investigaciones que permitan conocer nuevas técnicas, favoreciendo la ampliación de las bases teóricas y prácticas del desarrollo de la profesión, que promuevan la eficiencia, la mejora de los cuidados que brinda y el desarrollo profesional. Coordinar, controlar y participar en la ejecución de ensayos clínicos.

También la Provincia de Córdoba cuenta con la Ley del Equipo de Salud Humana (Ley 7625, 1987) entre ellos está la profesión de Enfermería, la cual establece distintos niveles de conducción.

En el nivel operativo: permite desarrollar tareas operativas, asistenciales o sanitarias; relacionadas con el diagnóstico, tratamiento, recuperación, rehabilitación, preparación y administración de medicamentos, capacitación, investigación, docencia, promoción, protección y/o programación de la Salud Humana en relación de dependencia jerárquica con el personal que cumple funciones en el Nivel de Conducción. Incluye al personal que se desempeña jerárquicamente, por plazos determinados, tareas de conducción en fiscalización, asesoramiento, planificación y organización, ya sea exclusiva o conjuntamente con tareas operativas asistenciales y/o sanitarias. Está integrado por cinco tramos: Supervisión, Jefatura de sección, de división, de servicio y de departamento.

En cuanto a la capacitación la presente Ley señala que el agente tiene derecho a

capacitarse en todo aquello que tienda a una mayor eficiencia en sus funciones, siempre que el ejercicio de este derecho no afecte a la normal prestación del servicio.

La capacitación profesional es un derecho inalienable de los agentes comprendidos en la misma, debiendo resguardarse la igualdad de oportunidades. La capacitación se concretará mediante: a) La capacitación en servicio, conforme lo establezca la Reglamentación y b) La participación en cursos de perfeccionamiento y otras actividades que establezca la Reglamentación.

Por último, otro factor importante para el desarrollo de todo proyecto profesional según la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2008) es saber cuál es la regulación de la vida laboral del profesional, según la recomendación R157 de la OIT, expresa que el aprendizaje permanente en el trabajo, engloba todas las actividades realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones, introduciendo así la dimensión de acumulación por encima de la de graduación.

Los sistemas formativos en general y los sistemas de educación técnica y de formación profesional en particular, deben ser capaces de ofrecer alternativas eficaces a los empleos que las nuevas tecnologías y los nuevos sistemas organizativos y sociales destruyen (y crean); lo cual implica añadir a la vía tradicional otras vías de adquisición y reconocimiento de cualificaciones más abiertas y flexibles. Una clave en la posibilidad de mantener un acervo de competencias valiosas para el empleo es que exista una oferta permanente de conocimientos y cualificaciones y la oferta esté complementada con la actitud del individuo por aprovechar estas oportunidades y actualizarse permanentemente.

Como ya se mencionó la Enfermería está regulada por leyes; del Ejercicio Profesional, Ley del Equipo de Salud Humana y Convenios internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, que necesariamente tendrán que conjugarse con todo proyecto profesional, de ahí la complejidad de que se concrete exitosamente el mismo.

Según las recomendaciones sobre el personal de enfermería, (OIT, 2007) el desempeño del mismo debería clasificarse según el grado de juicio requerido, la facultad de adoptar decisiones, la complejidad de las relaciones con otras funciones, el nivel necesario de calificaciones técnicas y el grado de responsabilidad por los servicios de Enfermería que se prestan, el personal de Enfermería de determinada categoría, no se justifica el ser utilizado en sustitución de otra.

En la etapa de formación del profesional en Enfermería, es prudente tomar medidas para proporcionar información y orientación necesaria sobre la profesión a las personas deseosas de ejercer y en función de las necesidades reales de la colectividad y habida cuenta de los recursos disponibles en cada país; se sugiere coordinar la instrucción con la formación de los otros trabajadores en el campo de la salud. Durante el período educativo los estudiantes tendrían que recibir información precisa y detallada sobre las condiciones de empleo, de trabajo y de carrera, y sobre los medios disponibles para promover sus intereses económicos, sociales y profesionales (OIT, 2008).

Según el informe de un Comité de Expertos de la OMS, para mantener la calidad del ejercicio profesional, las enfermeras nunca deben dejar de aprender, tener la oportunidad de recibir educación continua y que en el lugar de trabajo se brinde estrategias de flexibilidad que les permita capacitarse pertinentemente para sus necesidades de aprendizaje a través de cursos, conferencias, programas de aprendizaje a distancia, entre otros, para ejercer su profesión.

Cada vez más las enfermeras se esmeran por recibir Educación Superior. Varios estudios muestran que las enfermeras con más educación prestan atención eficaz en función de los costos, aunque no es fácil que las enfermeras con Educación Superior permanezcan en la enfermería clínica o de salud pública, donde sus mayores conocimientos teóricos y prácticos pueden contribuir mucho a elevar las pautas de atención y porque no suele haber cargos de alto nivel disponibles dentro del sistema, de modo que las enfermeras con Educación Superior no llegan al cargo que les posibilitaría introducir cambios y no reciben la remuneración ni los ascensos que les corresponderían por su educación adicional.

La amplia variedad de funciones dentro de la práctica de Enfermería permite que haya flexibilidad y diversidad, es así como el personal de Enfermería se encuentra en todas las áreas de la asistencia sanitaria. Si bien la flexibilidad y la diversidad son los puntos fuertes del ejercicio de la Enfermería, también pueden ser fuente de conflictos entre el personal y otros agentes de salud y a veces entre las enfermeras mismas, pues la falta de una definición clara del papel de la enfermera puede llevar a que éste se superponga con los

papeles de otros (OMS, 1996).

Vale la pena decir que “El proyecto de vida profesional” es un proceso complejo donde interviene variables y elementos no solo de la competencia profesional, entran en juego el ser, deber y el querer hacer dentro de un contexto socio, económico, político y cultural regulado no solo por competencias, leyes de índole específico a la profesión sino también por regulaciones laborales y normativas Internacionales, Nacionales, Provinciales y Municipales, que tendrán una influencia decisiva para la consecución posible de un proyecto de vida profesional de los enfermeros, entendido así, a la complejidad el proyecto del sujeto, como producto de la interrelación de estos elementos. Por otro lado, encontrar la armonía, el equilibrio entre los componentes, intersubjetivos, familiar, profesional, no es una cuestión de momento sino de realización en el transcurso del desarrollo profesional, es importante comprender que un proyecto de vida profesional es un instrumento de planificación, que permitirá organizar las energías que asigna un profesional durante el tiempo de trabajo, para obtener sus medios de subsistencia dentro sus expectativas de la disciplina.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

Para definir la variable PROYECCION DE VIDA PROFESIONAL, se optó en posicionarse sobre los documentos del teorista D´Angelo (1989, 1994, 1997,1998) Citado en D´Angelo (2004-2006). Para realizar una definición más acabada y detallada.

Según el autor, el proyecto de vida profesional es la articulación entre la identidad personal y social, en la que el individuo espera o quiere ser y hacer, que toma forma concreta en la disposición real y en sus posibilidades internas y externas de lograrlo. En él se articulan funciones y contenidos de la personalidad, se expresa la apertura hacia el futuro, en sus direcciones esenciales y en las áreas críticas que requieren de decisiones vitales.

Para lograr un proyecto de vida eficiente, el individuo tiene que desarrollar un pensamiento autocrítico, reflexivo, coherente entre pensar y hacer. Orientándose adecuadamente acerca de lo que siente, piensa, como se valora y cuáles son sus

potencialidades reales también conocer, explorar y experimentar el ambiente donde se mueve e interactúa para así direccionar su proyecto de vida profesional.

De acuerdo con la información recabada del marco teórico específico de la disciplina y del documento del teorista D'Angelo, se estudió la variable en dos dimensiones: Formación Profesional y Ejercicio Profesional.

*Dentro de la proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso en relación a la Formación Profesional se incluye subdimensiones:

Intramuros: Es un conjunto de acciones formativas continuas que se desarrollan para mejorar las competencias y cualificaciones de los profesionales en el lugar de trabajo a través de: Capacitaciones disciplinarias y/o interdisciplinarias. Modalidades de capacitación: ateneos, discusión de casos, otros.

Extramuros: Es la formación continua que se desarrolla fuera del lugar de trabajo para mejorar las competencias y cualificaciones por medio de capacitaciones (actualizaciones y perfeccionamiento a través de cursos, congresos, seminarios, talleres, plenarias y videos conferencias).

Niveles, se refiere a la educación formal a la que aspira el profesional. Es la que se transmite en instituciones educativas habilitadas, se caracteriza por ser sistemática y por tener una organización curricular progresiva, a través de estudios de grados (licenciatura) y post-grados (residencia, especialidades, magister, doctor). Modalidades, son las formas en las cuales los profesionales se proyectan para estudiar, eligiendo la más conveniente según su situación personal, laboral y/o profesional, estas son de forma presencial, semi presencial o a distancia. Ámbito, es el lugar que el profesional elige de acuerdo a su interés y posibilidades para estudiar, puede ser pública o privado.

*Dentro de la proyección de vida profesional de los enfermeros de nuevo ingreso en relación al Ejercicio Profesional se incluye subdimensiones:

Asistencia: la enfermera proyecta aplicar los conocimientos teóricos-científicos para proporcionar cuidados integrales directos, autónomos y en colaboración, a los niños, madres, familias, enfermos o sanos.

Niveles de atención: Se refiere a los tipos de atención en los que desean focalizarse, ya sea promoción, prevención, recuperación y rehabilitación.

Área de proyección: Especialidad en la cual el profesional proyecta desarrollarse, ya sea en Obstetricia, Neonatología u otras.

Servicio al que aspira: Lugar donde el profesional desea desempeñarse en la institución según sus experiencias, capacidades, competencias, actitudes y aptitudes: Abierto o Cerrado.

Docencia: Es el profesional que se dedica a planificar, ejecutar y controlar el proceso de actualización o de formación de los futuros profesionales de Enfermería, por lo tanto, incluye: *Intramuros* (dentro del hospital) los nuevos ingresantes pueden aspirar a ejercer la docencia integrando comisiones, comités, programas o planes. *Extramuros* (fuera del hospital) los nuevos ingresantes pueden aspirar a ejercer la docencia en escuelas primarias, secundarias, terciarias o universidades.

Administración: Se refiere a los cargos o niveles Jerárquicos que le interesa ocupar en el futuro. *Ejercer el cargo como:* referente, coordinador, supervisor, jefatura de división, jefatura de servicio o jefatura de departamento.

Investigación: Proceso científico que valida y mejora el conocimiento existente, el cual desea adquirir el nuevo enfermero, para promover, mejorar o participar en la generación de nuevos conocimientos sobre la práctica y el cuidado. Incluye *formar parte de equipos*, comités, comisiones, programas, planes, etc. El investigador de Enfermería podrá ser parte de diferentes actividades; ya sea a través de diversas funciones o roles.

CAPÍTULO II:

Diseño Metodológico

El tipo de estudio seleccionado para la realización de este informe fue Descriptivo ya que permitió describir en detalle la proyección de vida profesional del personal de Enfermería de nuevo ingreso. En relación al período y secuencia del estudio fue Transversal, siendo la variable estudiada en un determinado momento, realizando un corte en el tiempo durante los meses de Agosto a Octubre del año 2019.

La variable fue operacionalizada de la siguiente manera:

Dimensión: Formación Profesional

Subdimensión:

-Intramuros: Participación de capacitaciones (disciplinaria/interdisciplinaria); modalidad de capacitación a la pretende acceder (ateneos/discusión de casos/otros).

-Extramuros: Modalidad de capacitación que desea realizar (cursos, congresos, seminarios, talleres, plenarios, videos, conferencia); nivel de educación formal al que aspira (grado, post grado); modalidad de estudio que pretende (presencial, semipresencial, a distancia); ámbito de estudio que quiere (público, privado)

Dimensión: Ejercicio Profesional

Subdimensión:

-Asistencia: Niveles de atención que anhela (promoción, prevención, recuperación, rehabilitación); áreas de proyección (obstetricia, neonatología, otro); servicio al que aspira (abierto, cerrado).

-Docencia: Intramuros (ejercer docencia formando parte de comisiones, comités, programas, planes); Extramuros (ejercer la docencia en escuelas primarias, secundarias, terciarias, universitarias).

-Administración: Ocupar en el futuro cargo de (referente, coordinador, supervisor, jefatura de división, jefatura de servicio, jefatura de departamento).

-Investigación: Formar de espacios (equipos de investigación, comité de investigación, comisiones de investigación, programas de investigación, proyectos de investigación); Funciones que espera alcanzar (participar, coordinar).

La población estuvo constituida por todas las enfermeras de reciente ingreso tomando el año 2013 hasta agosto 2019 inclusive, comprendido por 42 profesionales. Debido a lo finita que es la población, no se tomó muestra, se trabajó con la población total,

obteniendo 30 encuestas respondidas.

La recolección de datos, fue realizada previa a una autorización de los directivos de la Institución (ver anexo n°1 “Nota de Autorización”). Para obtener acceso a los datos se hizo entrega de un consentimiento informado (ver anexo n°2 “Consentimiento Informado”) el cual fue completado por los sujetos de estudio.

La fuente utilizada para la recolección de datos fue primaria, obteniéndose la información directamente de la población en estudio. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue una encuesta en modalidad auto administrado cuyo instrumento fue cuestionario con preguntas abiertas, semi estructuradas, estructuradas y cerradas, la misma permitió obtener datos válidos y confiables. (Ver anexo n°3 “Cuestionarios auto administrado”) elaborada por las investigadoras. Para su construcción se tuvieron en cuenta los indicadores de la variable en estudio. Se realizó una prueba piloto, comprobando la confiabilidad y validez para la investigación.

Las encuestas (“Cuestionarios auto administrado”) se realizaron individualmente a cada enfermera de nuevo ingreso en los meses de Agosto a Octubre 2019 en lugar, día y horarios previamente pactados con ellas.

Una vez obtenidos los datos se identificaron los instrumentos con números del 1 al 30, para favorecer el manejo de la información, se ordenaron y se volcaron en una Tabla Matriz y se tabularon (ver anexo n°4 “Tabla Matriz”). La tabla matriz tiene dos grandes divisiones con sus respectivas subdivisiones, en la primera se volcó datos universales y los restantes datos referidos a las dimensiones de la variable en estudio.

Para la categorización (Anexo N° 5 “Categorización”) se realizó una tabla en la cual se analizó cada sujeto según su respuestas, ésta está dividida en dimensiones, subdimensiones e indicadores arrojando los resultados finales sobre si hay proyección profesional para las dimensiones Formación Profesional y Ejercicio Profesional que se visualizan finalmente en la Tabla General.

CATEGORIZACIÓN

Para las preguntas cerradas y semi-estructuradas:

-Según la dimensión Formación Profesional se consideró que para la subdimensión Intramuros, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de dos (2) indicadores se respondió afirmativamente a uno (1) o más. Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los dos (2) indicadores no responde afirmativamente a ninguno.

-Según la dimensión Formación Profesional se consideró que para la subdimensión Extramuros, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los cuatro (4) indicadores se respondió afirmativamente a dos (2) o más. Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los cuatro (4) indicadores se responde afirmativamente a uno (1) o ninguno.

-Por lo tanto, se consideró que para la dimensión Formación Profesional, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de dos (2) subdimensiones se respondió afirmativo a uno (1) o más. Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los dos (2) subdimensiones no responde afirmativamente a ninguna.

-Según la dimensión Ejercicio Profesional se consideró que para la subdimensión Asistencia, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los tres (3) indicadores se responde afirmativamente a dos (2) o más. Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los tres (3) indicadores se responde afirmativamente a uno (1) o ninguno.

- Según la dimensión Ejercicio Profesional se consideró que para la subdimensión Docencia, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los dos (2) indicadores se respondió afirmativamente a uno (1). Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los dos (2) indicadores no responde afirmativamente a ninguno.

- Según la dimensión Ejercicio Profesional se consideró que para la subdimensión Administración, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si responde afirmativamente al indicador. Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si no responde afirmativamente al indicador.

-Según la dimensión Ejercicio Profesional se consideró que para la subdimensión

Investigación, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los dos(2) indicadores se responde afirmativamente a uno (1). Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de los dos (2) indicadores no responde afirmativamente a ninguno.

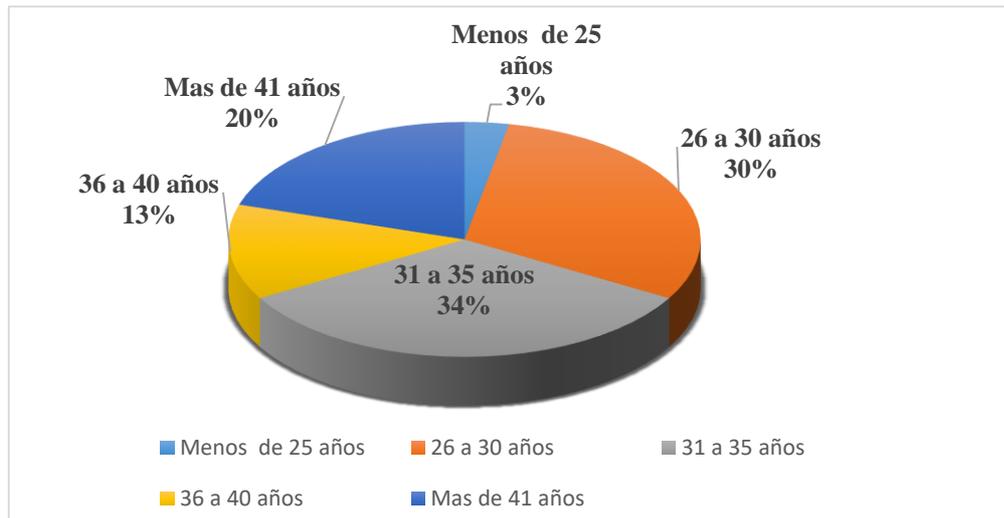
- Por lo tanto, se consideró que para la dimensión Ejercicio Profesional, hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de las cuatro (4) subdimensiones se respondió afirmativo a dos (2) o más. Y no hubo proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso, si de las cuatro(4) subdimensiones se respondió afirmativamente a uno (1) o ninguno. Las preguntas abiertas se categorizaron por similitud de respuestas.

CAPITULO III

Resultados

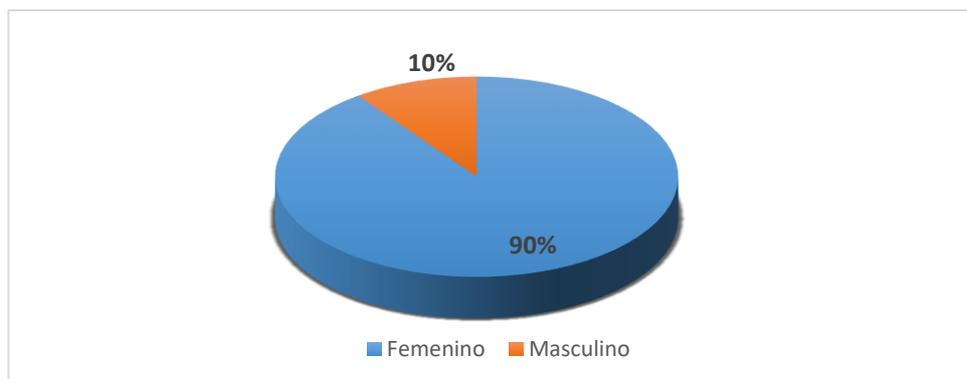
Datos demográficos

Gráfico 1: Edad del personal de nuevo ingreso del Hospital Neonatal Dr. Ramón Carrillo durante el mes de Agosto a Octubre del año 2019



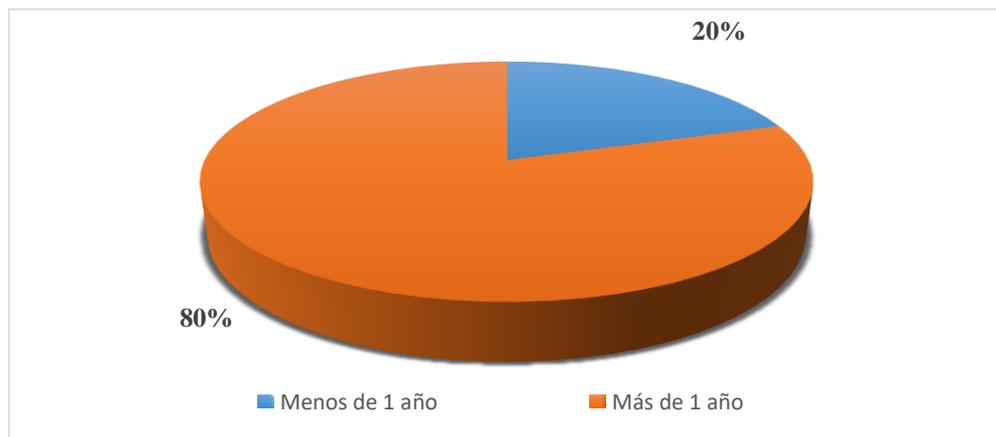
Fuente: Cuestionario Auto administrado

Gráfico 2: Sexo del personal de nuevo ingreso del Hospital Neonatal Dr. Ramón Carrillo durante el mes de Agosto a Octubre del año 2019



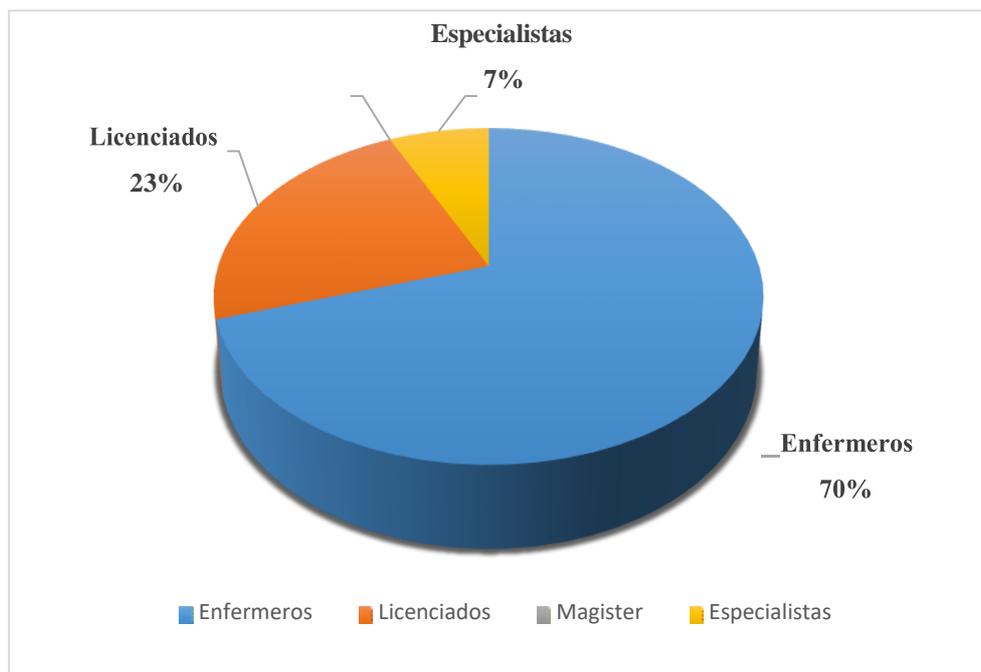
Fuente: Cuestionario Auto administrado

Gráfico A: Antigüedad laboral de los profesionales de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal de agosto a octubre de 2019.



Fuente: Cuestionario Auto administrado

Gráfico B: Formación de los profesionales de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal en el periodo de Agosto a Octubre de 2019



Fuente: Cuestionario Auto administrado

Gráfico C: Años de Egreso de los profesionales de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.



Fuente: Cuestionario Auto administrado

Dimensión Formación Profesional

Tabla 1: Proyección de vida profesional en relación a la **Capacitación Intramuros** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019

Capacitación intramuros	Frecuencia	%
Disciplinaria	10	33
Interdisciplinaria	20	67
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: Se observa que hay mayor inclinación en la capacitación interdisciplinaria debido a que el personal adquiere conocimiento integral argumentando como más beneficioso para su desempeño profesional.

Tabla 2: Proyección de vida profesional en relación a la **Modalidad de Capacitación Intramuros** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre 2019.

Modalidad de capacitación Intramuros	Frecuencia	%
Ateneo	14	47
Discusión de casos	12	40
Otros	4	13
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: Si bien la mayoría del personal tiene preferencia por ateneo, seguida por discusión de casos, hay un 13% que plantea otras modalidades tales como videos, aulas virtuales o plataformas interactivas entre otras.

Tabla 3: Proyección de vida profesional en relación al **Tipo de modalidad de capacitación Extramuros** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre 2019.

Tipo de modalidad de capacitación extramuros	Frecuencia	%
Curso	13	43
Congreso	10	33
Seminario	0	0
Taller	5	17
Plenarios	1	3
Videos	1	3
Conferencias	0	0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La mayoría del personal prefiere realizar cursos, porque refieren adquirir conocimientos más sólidos.

Tabla 4: Proyección de vida profesional en relación al **Tipo de nivel de estudios** formal de los profesionales de nuevo ingreso al hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Tipos de niveles de estudio	Frecuencia	%
Grado	14	47
Post Grado	16	53
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La inclinación hacia mejorar sus niveles académicos es taxativo, ya sea

hacia la licenciatura como en el post grado en donde 11 eligieron especialidad, 3 residencia, 1 magister y 2 doctorado.

Tabla 5: Proyección de vida profesional en relación a la **Modalidad de estudio** de los profesionales de nuevo ingreso al hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Modalidades de estudio	Frecuencia	%
Presencial	7	23
Semi presencial	15	50
A distancia	8	27
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: En modalidades de estudio prefieren semi presencial porque hay mayor flexibilidad en los horarios según los participantes.

Tabla 6: Proyección de vida profesional en relación al **Ámbito para estudiar** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Ámbito para estudiar	Frecuencia	%
Público	21	70
Privado	9	30
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: El ámbito público al ser gratuito y de excelente nivel es el más elegido.

Tabla 7: Proyección de vida profesional en relación a la **Formación Profesional** de los profesionales de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Formación Profesional	Si		No		Total	
	F	%	F	%	F	%
Intramuros	30	100	0	0	30	100
Extramuros	30	100	0	0	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Dimensión Ejercicio profesional

Tabla 1: Proyección de vida profesional en relación a los **Niveles de Asistencia** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Niveles de Asistencia	Frecuencia	%
Promoción	8	27
Prevención	4	13
Recuperación	15	50
Rehabilitación	3	10
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La mayoría de los encuestados están en el servicio de Neonatología, en donde la recuperación juega un papel destacado por la complejidad que presentan los pacientes.

Tabla 2: Proyección de vida profesional en relación al **Área de elección** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Área de elección	Frecuencia	%
Obstetricia	12	40
Neonatología	16	53
Otros	2	7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La Neonatología es el más elegido y se observa la mayoría de profesionales Licenciados abocados en tal servicio, también un 7% de los participantes eligió oncología

como predilección esgrimiendo su vocación como importantísima en éste sector.

Tabla 3: Proyección de vida profesional en relación al **Servicio de elección** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Servicio de elección	Frecuencia	%
Cerrado	15	50
Abierto	15	50
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Tabla 4: Proyección de Vida profesional en relación a la **Docencia** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Docencia	Frecuencia	%
Si	15	50
No	15	50
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Tabla 5: Proyección de vida profesional en relación al ejercicio de la **Docencia Intramuros** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Docencia Intramuros	Frecuencia	%
Comisiones	2	13
Comités	2	13
Programas	10	67
Planes	1	7
Total	15	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La docencia mediante programas es lo más elegido, esgrimiendo ser el más adecuado para tal fin.

Tabla 6: Proyección de vida profesional en relación al ejercicio de la **Docencia Extramuros** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Docencia Extramuros	Frecuencia	%
Escuela Primaria	4	27
Escuela Secundaria	1	7
Escuela Terciaria	2	13
Universidad	8	53
Total	15	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La proyección hacia la docencia es importante, en donde el deseo de transmitir conocimiento para mejorar la salud a modo de promoción, prevención y/o rehabilitación; siendo el ámbito universitario el más elegido por los profesionales encuestados.

Tabla 7: Proyección de vida profesional en relación a la **Administración** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Administración	Frecuencia	%
Si	11	37
No	19	63
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Tabla 8: Proyección de vida profesional en relación de ejercer **Cargo de Gestión** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Cargo de Gestión	Frecuencia	%
Referente	1	9
Coordinador	7	64
Supervisor	3	27
Jefatura de división	0	0
Jefatura de servicio	0	0
Jefatura de departamento	0	0
Total	11	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La tendencia que se observa de los que eligen gestión, es la coordinación como predilección y menos relevante ser referente.

Tabla 9: Proyección de vida profesional en relación al **Ejercicio Investigación** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Investigación	Frecuencia	%
Si	13	43
No	17	57
Total	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: Si bien hay una tendencia de no realizar investigación; se puede vislumbrar como positivo un gran porcentaje que si desea investigar beneficiando así la disciplina profesional.

Tabla 10: Proyección de vida profesional en relación de **Formar parte de las actividades de Investigación** los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Formar parte de actividades de investigación	Frecuencia	%
Equipos de Investigación	8	61
Comités de Investigación	1	8
Comisión de Investigación	0	0
Programa de Investigación	1	8
Proyecto de Investigación	3	23
Total	13	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Tabla 11: Proyección de vida profesional en relación **Formar parte de las actividades es de investigación** los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Actividades de investigación	Frecuencia	%
Participar	11	85
Coordinar	2	15
Total	13	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Tabla 12: Proyección de vida profesional en relación al **Ejercicio Profesional** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019

Ejercicio Profesional	Si		No		Total	
	F	%	F	%	F	%
Asistencia	30	100	0	0	30	100
Docencia	15	50	15	50	30	100
Administración	11	37	19	63	30	100
Investigación	13	43	17	57	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: La asistencia ocupa la totalidad de la actividad de los profesionales de nuevo ingreso encuestados esto se debe a que están abocados a la atención materna neonatal en forma exclusiva, no obstante, en sus predilecciones ocupa gran importancia la docencia, seguida por la investigación y en último lugar la administración.

Tabla General

Proyección de la vida profesional en relación a la **Formación Profesional y al Ejercicio Profesional** de los profesionales de nuevo ingreso al Hospital Materno Neonatal de Agosto a Octubre de 2019.

Dimensiones	Si		No		Total	
	F	%	F	%	F	%
Formación profesional	30	100	0	0	30	100
Ejercicio profesional	20	67	10	33	30	100

Fuente: Cuestionario Auto administrado

Comentario: Finalizando este estudio podemos concluir que el profesional de nuevo ingreso en su totalidad desea proseguir con su Formación Profesional, tanto intramuros como extramuros, porque tiene el anhelo de superación y por ende de proyectarse hacia un futuro cada vez más idóneo volcando sus conocimientos en los cuidados hacia pacientes/usuarios, familia y comunidad en general.

En cuanto al Ejercicio Profesional la asistencia ocupa el primer lugar por el tipo de servicio que prestan en obstetricia y neonatología, no obstante, se destaca que la mitad de los encuestados tiene deseos de desarrollarse en docencia.

Discusión:

Este informe permitió determinar cuál fue la Proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, durante el período Agosto a Octubre de 2019.

La población que participó alcanzó la totalidad de 30 profesionales enfermeros, cuyas características socio demográficas fue heterogénea, donde prevaleció el sexo femenino sobre el masculino en un 90%, se detectó la presencia de adulto joven en un rango de 31 a 35 años, con una antigüedad laboral mayor a 1 año.

El autor D'angelo (2004) señala que la construcción del proyecto de vida profesional es de ajuste sucesivo, porque supone la superación positiva de conflictos cotidianos, de situaciones de crisis personal y social inherentes al movimiento mismo de la vida y su dinámica y que esto requiere una evaluación constante de los sucesos vitales y la toma de decisiones efectivas.

Ya que esta construcción de proyecto de vida estará influenciada en forma permanente por múltiples factores a veces complejos de difícil explicación en forma singular, a la vez cada proyecto de vida es personal y difieren de los otros porque están determinados por mecanismos internos de la persona como el contexto familiar, educativo, socioeconómico, político cultural, donde los valores y creencias juegan un papel importante, de ahí la singularidad del proyecto de vida en cada persona. En cuanto a **Formación Profesional** en la subdimensión capacitación intramuros en su mayoría se inclinó hacia la modalidad interdisciplinaria en un 67% y en un 33% disciplinaria. Asimismo, prefieren Ateneo en un 47% sobre discusión de casos en un 40% y un 13% eligen otros.

En cuanto a capacitación extramuros en un 43% prefirieron cursos a realizar, un 33% congresos, taller unos 17%, plenarios y videos 3% cada uno. En tanto que en nivel de estudios formal el 53% que representan a 16 profesionales se inclinó a estudios de post grado de los cuales 11 eligieron especialidad, 3 residencia, 1 magister y 2 doctorado y el 47% a estudio de Grado (Licenciatura), en cuanto a modalidad de estudio el 50% prefiere semipresencial, un 27% a distancia y un 23% presencial. Asimismo, en el ámbito para estudio el 70% elige su formación en institución pública y el 30% privada.

Estos resultados concuerdan con lo manifestado por D´Angelo (1998) el cual puntualiza que en el proyecto de vida profesional se articulan contenidos no solo de conocimientos, si no también intervienen campos de situaciones vitales de las personas, ya que la proyección personal y social constructivas, es la expresión del ser y hacer de un individuo armónico consigo mismo y con la sociedad, con una conciencia ética ciudadana para la responsabilidad, la libertad y la dignidad humana, en este contexto, la propuesta de desarrollo integral del proyecto de vida profesional presta una atención especial a las áreas de autoexpresión y autodesarrollo, relaciones interpersonales, relaciones sociales y vida profesional.

Asimismo concuerda con Marquís & Toribio (2006) quienes refieren que; es conveniente que los enfermeros realicen periódicamente actividades o cursos de actualización (capacitación permanente) de acuerdo al proyecto de vida profesional que se encuentran desarrollando y puedan proyectarse hacia el futuro; el crecimiento de los profesionales está demostrado en el crecimiento de matriculaciones previo al año 2000 siendo necesario avanzar en la eficiencia formativa de grado y post grado, mejorando los niveles de acceso, retención, egreso y calidad. De igual manera García señala que “la formación de competencias profesionales es un proceso que permite transformar a las personas hacia profesionales, tiene como eje central buscar las condiciones óptimas para un saber que se recibe y se interioriza” (García, 2007, p.1).

En segundo lugar, con respecto al **Ejercicio Profesional** en cuanto a niveles de Asistencia de cuidado el 50% se inclinó hacia recuperación, promoción en un 27%, prevención 13%, rehabilitación 10%; por otro lado en el área de elección las enfermeras de nuevo ingresos se proyectaron en neonatología el 53%; el 40% obstetricia y otros 7%; en cuanto al servicio de elección abierto y cerrado se direccionó ambos hacia el 50%. En tanto que el 50% manifestó interés hacia ejercer la Docencia en su proyección profesional, el ejercicio Intramuros, la preferencia fue a realizarla mediante programas con un 67%, comisiones 13%, comités 13% y planes 7%; en tanto que extramuros la mas predilecta fue la docencia universitaria con un 53%, seguida por la docencia en escuelas primarias con un 27%, terciarias con un 13% y las secundarias con un 7%. Asimismo, en un 37% también señaló su preferencia por la Administración, posicionándose como mayoría el cargo de coordinador en un 64%, supervisor el 27% y referente con un 9%.

Así también un 43% mostró interés hacia el ejercicio de Investigación, proyectándose en equipos de investigación en un 61%, comités de investigación 8%, programas de

investigación en un 8% y proyectos de investigación 23%. De tal manera que en un 60% prefirió ser participantes y 40% coordinar.

Esto concuerda con lo que refiere Salazar (2009) que las competencias son capacidades que permiten desarrollar un trabajo, es algo más que un conjunto de conocimientos técnicos abarca comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones, donde intervienen elementos socio afectivos, de conocimiento, cognitivos, psicológicas sensoriales y de valores que le permitirán realizar una tarea determinada.

Las normas éticas para el ejercicio de la enfermería, tales como la responsabilidad hacia el paciente, la competencia en la práctica, el respeto hacia la vida y la dignidad y la no discriminación, se apoyan en el Código para enfermeras del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). De tal manera que el Ejercicio Profesional de Enfermería en Argentina rige según Ley 24004 (1991) en la cual se configura las competencias a las categorías de Licenciados en Enfermería y Enfermeros profesionales, como así también derechos y obligaciones que hacen a la práctica profesional. Tener conocimiento de los marcos regulatorios que rigen en los ámbitos laborales es de suma importancia para el profesional de reciente ingreso, pues dependerá de la posibilidad de desarrollar y demostrar las idoneidades reales conjugados con su proyecto de vida profesional.

También en la Provincia de Córdoba cuenta con la Ley del Equipo de Salud Humana (Ley 7625,1987) entre ellos está la profesión de Enfermería, la cual establece distintos niveles de conducción. En el nivel operativo: permite desarrollar tareas operativas, asistenciales o sanitarias; relacionadas con el diagnóstico, tratamiento, recuperación, rehabilitación, preparación y administración de medicamentos, capacitación, investigación, docencia, promoción, protección y/o programación de la Salud Humana en relación de dependencia jerárquica con el personal que cumple funciones en el Nivel de Conducción. Incluye al personal que se desempeña jerárquicamente, por plazos determinados, tareas de conducción en fiscalización, asesoramiento, planificación y organización, ya sea exclusiva o conjuntamente con tareas operativas asistenciales y/o sanitarias. Está integrado por cinco tramos: Supervisión, Jefatura de sección, de división, de servicio y de departamento.

Prosiguiendo con la temática según el informe de un Comité de Expertos de la OMS, para

mantener la calidad del ejercicio profesional, las enfermeras nunca deben de dejar de aprender, tener la oportunidad de recibir educación continua y que en el lugar de trabajo se brinde estrategias de flexibilidad que les permita capacitarse pertinentemente para sus necesidades de aprendizaje a través de cursos, conferencias, programas de aprendizaje a distancia, entre otros para ejercer su profesión. La amplia variedad de funciones de enfermería permite que haya flexibilidad y diversidad, es así como el personal de enfermería se encuentra en todas las áreas de la asistencia sanitaria (OMS, 1996).

Conclusión:

Interpretando los resultados obtenidos se concluye que hay Proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso del Hospital Materno Neonatal, Dr. Ramón Carrillo de la ciudad de Córdoba, Argentina, durante el período Agosto a Octubre de 2019; puesto que la Formación Profesional fue representada con el 100% de encuestas positivas, esto se debe a la gran importancia que se le da a la capacitación, como eje central para la superación académica la cual redundará en un cuidado de calidad y proporcionalmente enriqueciendo a la disciplina.

En tanto que el Ejercicio Profesional acaparó el 67% de encuestas afirmativas, es decir que más de la mitad presentó interés en desarrollarse en diferentes estamentos, de los cuales citamos por orden de predilección, en primer lugar, Asistencia con un 100%, seguido por Docencia con un 50%, luego Investigación con el 43%, y por último Gestión con el 37% de adeptos.

Por lo significativo de los porcentajes arrojados, se infiere que ambas dimensiones Formación Profesional y Ejercicio Profesional fueron satisfactorias para la expectativa de la investigación que se llevó a cabo y que se culmina en éste informe, aludiendo al finalizar al autor D'Angelo, el cual argumenta que la construcción de los proyectos de vida tanto personales como profesionales están supeditados a una serie de factores, crisis, conflictos, dificultades etc., pero no obstante el fin primordial es el dínamo que encauza las acciones para alcanzar las metas trazadas.

Recomendaciones:

Finalizada la investigación sobre proyección de vida profesional, se tiene como desafío poder conocerse y continuar formándose, detectando fortalezas, debilidades, oportunidades y de ésta manera proyectarse en la vida, interactuando con su medio para la satisfacción de sus necesidades, conocimientos, motivaciones personales y las demandas laborales del entorno.

Si bien se mostró interés en las capacitaciones y asistencialismo, motivaciones y objetivos de la vida personal, social y de trabajo, se invitó a observar su desarrollo cuyo fin no sea estático, sino participe de su formación profesional, donde se lo disfrute y le sea útil en su existencia competitiva.

Tomaremos de referencia a unos de los autores que aporta lo siguiente; “Un proyecto de vida no es realizado eficientemente si el individuo no es capaz de orientarse adecuadamente acerca de lo que siente, piensa, de cómo se valora y cuáles son sus potencialidades reales. La capacidad de auto escudriñarse y explorar el ambiente con sus posibilidades, factibilidades y oportunidades es una importantísima función de la persona en la dirección de sus proyecciones”, D'Angelo (1994).

De esta forma se planteó algunas indicaciones a tener en cuenta;

Se recomendó a la institución identificar las necesidades, perspectivas, anhelos, proyectos de sus profesionales de reciente ingreso con el fin de encauzar las inquietudes y poder así planificar actividades de inducción en los nuevos puestos para que con el acompañamiento apropiado redunde en beneficios que luego se manifestarán en la atención al paciente.

Se sugirió también generar espacios de capacitación, ya que los profesionales de nuevo ingreso manifestaron estar receptivos a diferentes modalidades como por ejemplo: cursos ,ateneos, talleres, seminarios, etc.

También en su mayoría prefirió la capacitación semi presencial, por tal motivo

sería propicio utilizar plataformas virtuales u otros medios para tal fin y así aprovechar las potencialidades de los profesionales.

En cuanto al Ejercicio Profesional, el Asistencialismo en el nivel de Recuperación se lleva la mayoría de la atención, pudiendo gestar espacios para desarrollar la Promoción, Prevención como herramientas provechosas en el desempeño profesional.

Se sugirió estimular y brindar capacitaciones para desarrollar en áreas de la Docencia, la cual tuvo gran predilección; también podemos recalcar el interés por realizar Investigación, hecho éste que enriquece a la Profesión de manera práctica y a la Disciplina de forma directa, y por último la Administración tiene sus adeptos; con tendencia a la coordinación y la supervisión.

Considerar y desarrollar al capital humano es sin lugar a dudas la mejor inversión que a corto mediano y largo plazo se pueda realizar en pos de un beneficio mancomunado, aportando de este modo idoneidad, enseñanza y liderazgo.

Referencia Bibliográfica.

Arrollo de cordero,G.(2002). *Actualización en enfermería, una responsabilidad profesional*. Revista de enfermería- IMSS, vol. 10 (nº1) Recuperado de:
[http:// www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim- 2002/eim021b.pdf](http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2002/eim021b.pdf)

Durán, M. M. (2010). *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Revista nacional de administración. Vol. 1 (nº1) 71-73. Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es/Servet/articulo?Codigo=3698512.pdf>

D´Angelo Hernández, O. S. (2004). *Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la Identidad individual y social*.

Revista Cubana de Psicología, Vol. 17. No. 3.2000. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v17n3/08.pdf>

D´Angelo Hernández, O. S. (2006). *Proyecto de vida y desarrollo integral humano*. Revista Internacional Creemos, (nº1 y 2), 1- 21. Recuperado de:
[http:// biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/.../07D050.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/.../07D050.pdf)

Fernández Losa, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*.Vol.2.(Nº1)66-73.Recuperado de
<http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

Fry, S. (1994). *Consejo Internacional de enfermería. Normas de comportamiento ético*. Apunte de Catedra de la Esc. de Enfermería UNC; Deontología y problemática de enfermería, 93-100. Recuperado en:
<https://sites.google.com/site/schoolamrdebraz/home/etica-en-la-fpsvujqsjznsr>

Galindo. C., (2010). La motivación como estímulo para el trabajador, para el éxito de la empresa. 1. Recuperado de

[http:// www.monografias.com › Administración y Finanzas › Recursos Humanos](http://www.monografias.com › Administración y Finanzas › Recursos Humanos)

García. C., (2007). *La formación de competencias profesionales en el área de enfermería.*

<http://www.monografias.com/trabajos73/formacion-competencias-profesionales-area->

Monografía.com Recuperado de:

[Enfermería competencias-profesionales-área-enfermeria.shtml#3q4mcdqZ2](http://www.monografias.com/trabajos73/formacion-competencias-profesionales-area-enfermeria.shtml#3q4mcdqZ2)

Kisilevsky, M. (1998). *La Formación de Enfermería en el Nivel Universitario Problemática del Ingreso.* Editorial universitaria, 12. Recuperado de:

<http://www0.unsl.edu.ar/~disgraf/.../pdf/Formacion%20de%20Enfermeria.pdf>

Ley de Ejercicio Profesional de la Enfermería N. ° 24.004, (1991). Deontología y problemática de enfermería. Capítulo III. Art.9-10 De los derechos y obligaciones.

Recuperado en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/403/norma.htm>

Ley de Ejercicio Profesional de la Enfermería N. ° 24.004, (1991). Deontología y problemática de enfermería. Anexo I. Art.3 Competencias. Recuperando en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/403/norma.htm>

Ley N° 7625 Régimen del personal que integra el equipo de salud humana., (1987). Deontología y problemática en enfermería. Capítulo III. Del Escalafón. Art. 20 - 22 y Capítulo V De los derechos del agente, D capacitaciones, Art 63, 64. Recuperado en:

<http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/0/874F8D6ADB98405503257BE9005F7864?>

[OpenDocument&Highlight=0,7625](http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/0/874F8D6ADB98405503257BE9005F7864?OpenDocument&Highlight=0,7625)

Marquís & Toribio, (2006). *La Formación de Enfermería en el Nivel Universitario Problemática del Ingreso*. Editorial universitaria, 7. Recuperado de: <http://www0.unsl.edu.ar/~disgraf/.../pdf/Formacion%20de%20Enfermeria.pdf>

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008). *Retos actuales de la educación técnico-profesional*. Recuperado de http://www.oei.es/metas_2021/ETP.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2007). *Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería*. Recuperado del sitio de internet de web de <http://www.sati.org.ar/documents/Enfermeria/legales/convention149.pdf>

Organización Mundial de la Salud, (1996). *El ejercicio de enfermería. Serie de Informes Técnicos* Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41914/1/9243208608_spa.pdf

Organización Panamericana de la Salud, (2011). *Regulación de la Enfermería en América Latina* (56). Recuperado de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc

Rodríguez Moreno, L., (2003). *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional*. REBIUN Bilbao: Desclée de Brouwer. [Internet]. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=77014>

[Romero Rodríguez, S.](#), (2009). *El proyecto vital y profesional*. REBIUN [Internet]. Recuperado en; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3107732>

Salazar, M., (2009). *La formación de competencias profesionales en el área de enfermería*. Monografía.com, 1. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos73/formacion-competencias-profesionales-área-enfermería/formación-competencias-profesionales-área->

Santana Vega, L.E., (2012). *Análisis del proyecto de vida del alumnado de Educación secundaria*. REOP, vol. 23 (nº1), 27. Recuperado de <http://www.uned.es/reop/pdfs/2012/23-1%20-%20Santana.pdf>

Santana-Vega, L. E., (2018) Proyecto de vida y toma de decisiones del alumnado de Formación Profesional. Rev. Complut. Educ. [Internet]. Recuperado de <https://doi.org/10.5209/RCED.57589>

Vercher, Soto M., (2012). *La Formación de Enfermería en el Nivel Universitario*. Nueva editorial universitaria. Recuperado de: <http://www0.unsl.edu.ar/~disgraf/.../pdf/Formacion%20de%20Enfermeria.pdfenfermeria.shtml#ixzz3q4cmdqZ2>

Anexo

Anexo 1

Nota de autorización

Comité de producción científica

S.../D...: Graciela Scruzzi

Los que suscriben, son alumno/as del último año de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba.

Tienen el agrado de dirigirse a Ud., y por su intermedio a quien corresponda, a efecto de solicitarle “autorización” para ejecutar el proyecto titulado “Proyección de Vida Profesional”. El mismo consta de la recolección de datos, que ha de realizarse por medio de una encuesta en la modalidad de entrevista a lo/as enfermero/as con los debidos consentimientos informados de los participantes.

Consideramos que es un estudio beneficioso para la institución, porque permitirá conocer la proyección de vida profesional de las enfermeras del nuevo ingreso al Hospital Neonatal Dr. Ramón Carrillo con el fin de generar espacios reflexivos sobre el mismo.

Sin otro particular, esperando una respuesta favorable, saludamos a Ud. /s.

Atte.

Alejandra Cuello

Verónica Borja

Ruth Maiz

Ofelia Wayar

Docente a cargo:

Valeria Soria

Anexo 2

Consentimiento informado

“Proyección de Vida Profesional de las enfermeras de Nuevo Ingreso al Hospital materno neonatal”

Investigadoras:

Borja Verónica
Cuello Alejandra
Maíz Ruth
Wayar Ofelia

Las investigadoras que realizan el siguiente trabajo son Lic. En enfermería que estudian la proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso al Hospital. A pesar que el estudio no les beneficiará directamente a ustedes, si ofrecerá información que puede permitir a las enfermeras identificar la proyección de vida profesional a lo largo del tiempo.

El estudio y sus procedimientos han sido aprobados por la Cátedra de Taller de Trabajo Final de la Escuela de Enfermería, dependiente de la Universidad Nacional de Córdoba. El procedimiento incluye: que las enfermeras de nuevo ingreso responder al cuestionario sobre la proyección de vida profesional y la participación en el estudio va a ocuparles aproximadamente, 20 minutos.

La participación en el estudio es voluntario; no teniendo ninguna obligación de participar. Tiene el derecho de abandonar el estudio cuando quiera.

La información del estudio será codificada para que no pueda ser relacionada con usted. Su identidad no se publicara durante la realización del estudio, ni una vez haya sido publicado. Toda la información del estudio será recopilada por las investigadoras, se mantendrá en un lugar seguro y no será compartida con nadie más sin su permiso.

He leído el formulario de consentimiento y voluntariamente consiento en participar en este estudio.

Firma del sujeto Fecha

Hemos explicado el estudio al individuo arriba representado y hemos confirmado su comprensión para el consentimiento informado.

Firma de las Investigadoras Fecha

Cátedra de Taller de Trabajo Final

“Proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso al Hospital materno neonatal”

El siguiente instrumento se presenta para obtener datos acerca de cuál es la proyección de vida profesional de las enfermeras de nuevo ingreso al hospital en los meses de Agosto - Octubre de 2016. Con el siguiente cuestionario autoadministrado se pretende obtener respuesta para su fácil interpretación, categorización y que serán de un aporte importante para la investigación.

Tendrá preguntas que usted debe responder de manera libre. Las respuestas son solo con un fin descriptivo, resguardando su confidencialidad, sin riesgo real ni potencial. ¡Muchas gracias por su colaboración!

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Edad.....

Sexo.....

¿Qué antigüedad laboral posee en la Institución?

.....

¿Qué Formación Profesional ha adquirido?

.....

¿Cuántos años hace que ha terminado sus estudios realizados?

¿Qué te motivo a ingresar a esta institución?

¿Cómo te proyectas a futuro en la profesión a mediano y a largo plazo?

Con respecto a la Formación Profesional, Intramuro:

1 ¿Te interesaría participar de capacitaciones en el hospital?

SI NO

¿Qué tipo de capacitaciones te interesaría realizar en el futuro?

Disciplina
 Interdisciplinaria

¿Por qué te interesaría realizar ese tipo de capacitación?

2. ¿Qué tipo de modalidad de capacitaciones optarías por realizar en el hospital?

Ateneo
 Discusión de Casos
 Otro, Cuál: _____

¿Para qué optarías por realizar ese tipo de modalidad de capacitación?

Con respecto a la Formación Profesional, Extramuro:

3. ¿Pretende realizar capacitaciones externas al ámbito hospitalario en el futuro?

SI NO

4. ¿Cuál de las siguientes modalidades de capacitación pretende realizar?

<input type="checkbox"/>	Cursos
<input type="checkbox"/>	Congresos
<input type="checkbox"/>	Seminarios
<input type="checkbox"/>	Talleres
<input type="checkbox"/>	Plenarios
<input type="checkbox"/>	Vídeos
<input type="checkbox"/>	Conferencias
<input type="checkbox"/>	Otro: ¿Cuál?: _____

¿Con que intensidad pretende realizar ese tipo de modalidad de capacitación?

5. ¿Qué Nivel de educación formal aspira para alcanzar en el futuro?

<input type="checkbox"/>	Grado
<input type="checkbox"/>	PostGrado
<input type="checkbox"/>	Otro

¿Con que intensidad pretende realizar ese tipo de modalidad de capacitación?

6. ¿Qué tipo de Modalidad de estudio seleccionaría para seguir profesionalizándose?

- | | |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Presencial |
| <input type="checkbox"/> | SemiPresencia |
| <input type="checkbox"/> | A distancia |

¿A razón de que seleccionaría ese tipo de modalidad de estudio?

7. ¿En qué ámbito desea seguir estudiando?

- | | |
|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Público |
| <input type="checkbox"/> | Privado |

¿Cuál es la finalidad por la que desea ese ámbito para seguir estudiando?

Con respeto al Ejercicio Profesional, Asistencia:

8. ¿En qué nivel de atención anhela desempeñarse profesionalmente?

- | | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | Promoción |
| <input type="checkbox"/> | Prevención |
| <input type="checkbox"/> | Recuperación |
| <input type="checkbox"/> | Rehabilitación |

¿Para qué anhela desempeñarse en ese nivel de atención?

9. ¿En qué Área se proyecta para desempeñarse profesionalmente?

<input type="checkbox"/>	Obstetricia
<input type="checkbox"/>	Neonatología
<input type="checkbox"/>	Otro. ¿Cuál? _____

¿Cómo se proyecta en esa área para desempeñarse profesionalmente?

10. ¿En qué servicio quiere desempeñarse profesionalmente en el hospital?

<input type="checkbox"/>	Abiertos.
<input type="checkbox"/>	Cerrados.

¿Cuál es el motivo por la que quiere desempeñarse profesionalmente en ese servicio?

Con respeto al Ejercicio Profesional en la Docencia:

¿Te agradaría en el futuro ejercer la docencia?

SI NO

10 ¿Dónde te agradaría ejercer la docencia en la institución?

<input type="checkbox"/>	Comisiones.
<input type="checkbox"/>	Comités.
<input type="checkbox"/>	Programas.
<input type="checkbox"/>	Planes.

¿Por causa de qué te agradaría ejercer la docencia en la institución?

11. ¿Dónde escogería desempeñarse como docente fuera de la institución?

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Escuelas Primarias. |
| <input type="checkbox"/> | Escuelas Secundarias. |
| <input type="checkbox"/> | Escuelas Terciarias. |
| <input type="checkbox"/> | Escuelas Universitarias. |

¿A causa de qué escogería ejercer la docencia en ese ámbito educativo fuera de la institución?

Con respeto al Ejercicio Profesional en la Administración:

¿Te encantaría ocupar un cargo Administrativo en el futuro?

SI NO

12. ¿Qué cargo administrativo te encantaría ocupar en el Hospital?

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Referente. |
| <input type="checkbox"/> | Coordinador. |
| <input type="checkbox"/> | Supervisor. |
| <input type="checkbox"/> | Jefatura de División. |
| <input type="checkbox"/> | Jefatura de Servicio. |
| <input type="checkbox"/> | Jefatura de Departamento. |

¿Por qué te gustaría ocupar ese cargo administrativo en el hospital?

Con respeto al Ejercicio Profesional en la Investigación:

¿Te gustaría a futuro ejercer la investigación?

SI NO

13. ¿En qué área te gustaría formar parte de espacios de investigación?

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Equipos de Investigación. |
| <input type="checkbox"/> | Comités de Investigación. |
| <input type="checkbox"/> | Comisiones de Investigación. |
| <input type="checkbox"/> | Programas de Investigación. |
| <input type="checkbox"/> | Proyectos de Investigación. |
| <input type="checkbox"/> | Jefatura de Departamento. |

¿Por qué te gustaría en esa área formar parte de espacios de investigación?

14. ¿Qué funciones preferiría alcanzar como investigadora?

- | | |
|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Coordinar. |
| <input type="checkbox"/> | Participar. |

¿Con que finalidad preferiría alcanzar esa función como investigadora?

Anexo n°4: Tabla Matriz

	FORMACIÓN PROFESIONAL																		EJERCICIO PROFESIONAL																													
	Intramuros					Extramuros													Asistencia		Docencia								Administración				Investigación															
	A		B			C								D					E			F		G				H				I				J								K				
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41							
1		S	S			S								S			S		S		S				S	S						S		S								S						
2		S		S		S								S			S			S																												
3		S		S			S							S			S		S																													
4	S			S		S								S				S																														
5		S		S		S								S			S		S											S	S																	
6	S			S		S								S				S		S																												
7	S			S		S								S				S		S															S	S							S					
8	S			S			S							S		S			S		S			S													S	S							S			
9	S			S					S	S				S				S		S		S								S			S			S	S							S				
10	S			S			S							S				S			S																											
11		S		S			S							S				S		S										S		S																
12		S		S										S			S			S		S	S		S					S	S		S															
13		S			S		S							S		S			S		S		S							S						S	S									S		
14		S		S		S								S				S		S		S								S																		
15		S		S		S								S				S		S		S								S																		
16		S	S			S								S				S		S																												
17	S			S		S								S			S		S																											S	S	
18		S		S					S					S				S		S		S									S	S		S														
19	S			S			S							S			S			S																											S	
20		S	S				S							S		S			S																												S	S

	FORMACIÓN PROFESIONAL																		EJERCICIO PROFESIONAL																									
	Intramuros					Extramuros													Asistencia		Docencia							Administración						Investigación										
	A		B			C						D			E				F		G			H				I			J						K							
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41			
21		S	S				S			S				S				S		S														S				S		S				
22		S		S		S								S			S		S	S			S				S						S	S							S			
23		S	S						S					S			S		S																									
24		S			S									S			S	S		S	S					S			S	S			S						S	S				
25		S	S				S							S			S		S		S			S					S				S	S								S		
26		S	S						S					S		S			S		S			S						S														
27		S			S	S								S				S		S	S			S					S	S		S		S										
28		S		S			S							S			S		S	S					S	S			S			S	S	S								S		
29	S		S			S								S			S		S																									
30	S				S				S					S	S			S		S	S					S				S			S	S							S	S		
Total	10	20	14	12	4	13	10	0	5	1	1	0	14	13		7	15	8	21	9	15	2	1	9	1	4	1	1	9	1	1	7	3	13	8	1	0	1	3		1			

Anexo n°5: Tabla Categorización

			CATEGORIZACIÓN																															
Dimensiones	Subdimension	Indicadores	Profesionales	Lic.	Lic.	Lic.	Enf.	Enf.	Enf.	Enf.	L.Esp.	Enf.	Lic.	Enf.	Lic.	Enf.	Enf.	Enf.	Enf.	Lic.	Lic.	Lic.	Tot.											
			Sujeto:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
FORMACIÓN PROFESIONAL	Intramuros	Capacitaciones	Interés	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	30		
			No																														0	
		Modalidad:	Disciplinaria		SI	SI	SI	SI	SI							SI		SI											SI	SI	SI		10	
			Interdisciplinaria		SI				SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		SI		SI				SI	SI	SI	20								
		Tipo:	Ateneo		SI	SI		SI								SI		SI	SI	SI		SI		SI	SI		SI	SI	SI	SI			14	
			Discusión de Casos				SI		SI	SI	SI		SI	SI	SI		SI					SI	SI								SI	SI		12
	Otro				SI		SI				SI													SI								4		
	Extramuros	Capacitaciones interés:	Si	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	30	
			No																														0	
		Cúales:	Cursos		SI	SI							SI	SI	SI	SI			SI		SI					SI		SI		SI	SI	SI	13	
			Congresos				SI		SI	SI		SI					SI	SI					SI								SI	SI		10
			Seminarios																														0	
			Talleres					SI								SI						SI			SI				SI				5	
			Plenarios					SI																									1	
			Videos								SI																						1	
			conferencia																														0	
			Otro																														0	
		Nivel	Grado						SI	SI			SI	SI	SI	SI		SI	SI	SI					SI	SI		SI	SI			14		
			Post grado:	Residencia		SI	SI	SI	SI			SI	SI										SI	SI	SI	SI						SI	SI	16
				Especialidad		SI	SI	SI										SI		SI	SI		SI				SI	SI			SI	SI		11
				Magister													SI																	1
				Doctorado									SI										SI											2
		Modalidades:	Presencial				SI					SI				SI		SI	SI						SI				SI			7		
	Semi presencial						SI	SI	SI	SI		SI	SI	SI		SI		SI	SI	SI		SI			SI	SI		SI	SI		15			
	Distancia			SI	SI		SI								SI					SI		SI						SI				8		
	Ámbito:	Público			SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	21								
Privado			SI				SI		SI				SI				SI	SI				SI	SI							SI	9			
Resultados	FORMACIÓN PROFESIONAL	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	30			
		NO																														0		

			Categorización																																
DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	Prof.	Lic.	Lic.	Lic.	Enf.	Enf.	Enf.	Enf.	L.Esp.	Enf.	Lic.	Enf.	Lic.	Enf.	Enf.	Enf.	Enf.	Lic.	Lic.	Lic.	Tot.												
			Sujeto:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
EJERCICIO PROFESIONAL	Asistencia	Niveles:	Promoción			SI				SI					SI	SI		SI											SI			8			
			Prevención								SI																			SI			4		
			Recuperación			SI		SI	SI	SI																	SI	SI				SI	SI	SI	15
			Rehabilitac.																												SI			3	
		Área:	Obstetricia			SI	SI					SI		SI	SI	SI	SI					SI								SI	SI			12	
			Neonatología					SI	SI	SI			SI										SI	SI	SI						SI	SI	SI	SI	16
			Otros								SI																			SI				2	
	Servicios:	Abiertos			SI	SI				SI	SI				SI	SI	SI	SI											SI	SI			15		
		Cerrados					SI	SI	SI			SI	SI	SI								SI	SI						SI	SI	SI	SI	SI	15	
	Docencia	Interés:	SI				SI	SI			SI	SI	SI	SI							SI		SI	SI	SI	SI	15								
			NO			NO	NO			NO	NO																		NO			NO	NO	NO	NO
		Intramuros:	Comisiones																											SI				2	
			Comités										SI																			SI			2
			Programas						SI			SI		SI	SI								SI		SI	SI	SI							9	
			Planes																											SI					1
		Extramuros:	Escuelas 1°																										SI					4	
	Escuelas 2°																					SI											1		
	Escuelas 3°																							SI	SI								2		
	Esc Univ.						SI	SI			SI	SI	SI	SI														SI					8		
	Administración	Cargos:	SI					SI	SI	SI					SI	SI	SI											SI	SI	SI	SI	SI	11		
NO					NO	NO	NO				NO	NO	NO	NO								NO	NO	NO	NO			NO	NO			NO	NO	NO	19
Cuáles:		Referentes																											SI				1		
		Coordinador					SI		SI	SI				SI		SI													SI			SI	7		
		Supervisor														SI													SI			SI	3		
		Jef de Div.																															0		
	Jef de SerV.																															0			
Jef de Dep.																															0				
Investigación	Interés :	SI			SI	SI	SI			SI					SI						SI	SI	13												
		NO			NO			NO	NO	NO			NO	NO	NO							NO	NO	NO	NO			NO	NO	NO	NO	NO	17		
	Formar parte:	Equip. de Inv.				SI	SI				SI											SI	SI						SI				8		
		Comit. de Inv.				SI																											1		
		Comit. de Inv.																															0		
		Progr. de Inv.																					SI										1		
		Proy. de Inv.					SI																					SI					3		
Investigar																																			
Funciones:	Coordinar					SI				SI																		SI	SI			4			
	Participar					SI		SI																									6		
RESULTADOS	EJERCICIO PROFESIONAL	NO	NO				NO	NO	NO																		NO				NO	NO	NO	NO	10
		SI			SI	SI	SI				SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	20	