

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS
ESCUELA DE ENFERMERIA

INVESTIGACIÓN EN ENFERMERIA
TRABAJO FINAL

Tema:

*Habilidades y destrezas:
Factores intervinientes que
dificultan la adaptación al
medio laboral.*

Autoras:
FLORES, Gladys
NÚÑEZ, Belinda





Mendoza, setiembre 2006


Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del Ministerio de Salud y la misma no podrá ser publicada en todo, en parte, resumirse, sin el consentimiento escrito de la Escuela y/o autor-ras del trabajo.

Investigación Aprobada:

Integrantes del Tribunal Examinador:

Lic. Maria Rosa Reyes 

Lic. Ana M. Andrade 

Lic. Franco Casabieri 

Fecha: 18 / 9 / 06.

PROLOGO

El esfuerzo de llegar a la universidad y obtener el título de licenciado, no es suficiente para poder insertarse en un medio laboral cada vez más competitivo. La enseñanza de habilidades y destrezas no te hace un profesional capaz sin práctica permanente.

Es por lo que las autoras le dedican a los profesionales de enfermería que logran insertarse a las instituciones de salud creyendo que con los conocimientos que la universidad están listo para salir al campo laboral. Tendrán que demostrar cuan eficientes son, y se logra solo con el tiempo, con la experiencia.

Además queremos dar nuestro sincero agradecimiento a los docentes que con tanta paciencia nos acompañaron en este difícil camino, que fue llegar a ser Licenciadas.

A nuestras familias que estuvieron muchas veces que darnos cuotas de aliento para seguir adelante y a todos aquellos que de una u otra manera contribuyeron para alcanzar este gran logro.

ÍNDICE

CARÁTULA	I
ADVERTENCIA	II
APROBACIÓN	III
PRÓLOGO	IV
ÍNDICE GENERAL	V
ÍNDICE DE TABLAS	VI
INTRODUCCIÓN	1
PROBLEMA	2
FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA	2
OBJETIVOS	3
MARCO TEÓRICO	4
DISEÑO METODOLÓGICO	10
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	13
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	14
CONCLUSIONES	24
SUGERENCIAS	26
BIBLIOGRAFÍA	27
ANEXO I: ENCUESTA	28
ANEXO II: MATRIZ DE DATOS	30

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

HABILIDADES Y DESTREZAS, FACTORES QUE DIFICULTAN LA ADAPTACIÓN AL MEDIO LABORAL

ENFERMEROS QUE INGRESARON AL HOSPITAL LOTI EN PRIMER SEMESTRE DEL 2006

Tabla N° 1: Edad

Frecuencia absoluta y relativa 14

Grafico N° I 14

Tabla N° 2: Estado Civil

Frecuencia absoluta y relativa 15

Grafico N° II 15

Tabla N° 3: Nivel de Formación

Frecuencia absoluta y relativa 16

Grafico N° III 16

nivel de Formación por congruencia entre la teoría y la práctica

Tabla N° 4: Frecuencia absoluta 17

Tabla N° 4: Frecuencia relativa Horizontal 17

Grafico N° IV 17

Nivel de Formación por integración en el servicio

Tabla N° 5: Frecuencia absoluta 18

Tabla N° 5: Frecuencia relativa Horizontal 18

Grafico N° V 18

Nivel de Formación por Proceso de adaptación	
Tabla N° 6: Frecuencia absoluta	19
Tabla N° 6: Frecuencia relativa Horizontal	19
Grafico N° VI	19
Tabla N° 7: Experiencia laboral	
Frecuencia absoluta y relativa	20
Grafico N° VII	20
tabla N° 8 Tiempo de Ingreso al medio laboral	
Frecuencia absoluta y relativa	21
Grafico N° VIII	21
Nivel de Formación por Aplicación de técnica	
Tabla N° 9: Frecuencia absoluta	22
Tabla N° 9: Frecuencia relativa Horizontal	22
Grafico N° IX	22
Nivel de Formación por Factores que dificultan la adquisición de habilidades y destrezas	
Tabla N° 10: Frecuencia absoluta	23
Tabla N° 10: Frecuencia relativa Horizontal	23
Grafico N° X	23

INTRODUCCIÓN

La enfermería como disciplina centra su conocimiento en la atención de la salud humana y como profesión se preocupa por el bien de la humanidad donde ejerce su práctica bajo un marco de valores éticos. Para atender a la persona y su familia, el profesional de enfermería debe ser capaz de asumir y desarrollar en referencia a los cuidados que proporciona las funciones de asistencia, docencia, administración, gestión e investigación.

Cuando el profesional recién graduado se inserta en el medio laboral, siente inseguridad y miedo al aplicar las técnicas y los conocimientos adquiridos durante el proceso educativo, es por eso que nosotros queremos investigar sobre los factores que intervienen en la adaptación al medio laboral.

PROBLEMA

¿Qué factores dificultan, la aplicación de habilidades y técnicas, en diferentes procedimientos de los egresados 2005 de enfermería de reciente ingreso en el hospital Dr. Hospital Humberto Notti, Mendoza 1 de enero al 30 de junio del 2006?

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Se realiza la siguiente investigación en el hospital Dr. Hospital Humberto Notti porque es elevado el porcentaje de ingreso de personas tanto recién graduado como el personal con experiencia laboral.

Conocer la realidad y la evolución de los procesos de inserción laboral puede ser útil para orientar al enfermero de reciente ingreso.

Cuando el profesional llega al ambiente de trabajo, se produce un nuevo proceso de socialización. La enfermera tiene que hacer frente a la necesidad de poner en práctica sus valores profesionales en medidas fundamentalmente burocráticas. El enfermo tiene los conocimientos y fundamentación de las técnicas y procedimientos de enfermería, pero siente inseguridad y miedo ante la práctica.

OBJETIVO GENERAL.

- Determinar cuáles son los factores que dificultan la aplicación de habilidades y técnicas en los diferentes procedimientos de enfermería

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los factores que dificultan en la adaptación al medio laboral.
- Proponer medidas que contribuyan a disminuir la tensión y la angustia con que se enfrenta el personal de reciente ingreso.

MARCO TEORICO

Para poder introducirnos en el tema de este trabajo de investigación de habilidades y destrezas del personal de enfermería que recién ingresan al medio laboral es necesario comenzar con la historia de la organización de enfermería, esta comienza con Florence Nightingale a mediados del siglo XIX. Para ello, en 1860 fundo la escuela Santos Tomas en Londres, los preceptos fundamentales fueron habilidades y conocimientos técnicos, conceptos sobre higiene, seguridad y códigos de éticas, durante el primer año se aprendía teoría y luego debían cursar de uno a tres años la practica.

Con la revolución científica e industrial afines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, como los conocimientos médicos avanzaron rápidamente fue necesario cambiar los contenidos de los planes de estudio de enfermería.

Luego aparecen las especialidades en medicina y entonces las enfermeras deben rotar por las distintas áreas, siendo al principio las cuatro clínicas clásicas, clínica, cirugía, obstetricia, pediatría y luego dentro de ella comenzaron a surgir las subáreas que dieron origen a todas las especialidades .La enseñanza en enfermería comienza centrando su atención en el conocimiento de los sistema orgánicos del cuerpo humano.

Este enfoque por sistemas orgánicos no es totalmente adecuado porque se ocupa de la parte biológica sin tener el enfoque psicosocial de las personas. Con este concepto comienza la etapa del currículum centrada en la persona, es decir, contempla al ser humano en biopsicosocial y para ello es necesario impartir bases científica muy

amplia y sólida para que la enfermera se adapte a las exigencias de la medicina moderna y de esa manera brindar prestaciones de buena calidad. (1)

Es por ello que el arte y la práctica de enfermería han evolucionado en un proceso histórico desde lo tradicional con la aplicación de principios aislados hasta la utilización de enfoque teóricos integrales.

La universidad representa un papel preponderante en la educación del recurso humano, como un factor necesario en el proceso de formación de profesionales competentes, en el cual están definidos como el conjunto de habilidades, actitudes, conocimientos y procesos para la toma de decisiones en actuación de procedimiento de enfermería.

La competencia profesional es la capacidad de utilizar los conocimientos y aptitudes profesionales para resolver los problemas que se presenta en el ejercicio de la práctica cotidiana afrontando diferentes situaciones de su disciplina. (2)

El desempeño laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del profesional, para el manejo eficiente de sus funciones, por otro lado es la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo de responsabilidad durante la realización de una actividad.

Todo profesional en su ámbito de trabajo debe responder a las demandas, necesidades y expectativas de sus pacientes como parte de los compromisos que adquieren con la sociedad.

1- CINO ROLANDO, Enfermería Moderna. Edición E. Atenea, año 2003, pág. 8 y 9

2- CASANOVA ISABEL Y OTROS."Enfermería Clínica" art. "Situación Laboral de los Recién Egresados". Editorial DOYMA, 2004 Pág.157,158,159

RESOCIALIZACION EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Cuando el profesional llega al ambiente de trabajo se produce un nuevo proceso de socialización.

Según Kramer (1974) describe un modelo de resocialización para resolver el conflicto de valores y funciones que existe entre los conocimientos generalizados y las habilidades adquiridas en el programa educativo y los comportamientos específicos que exige el ambiente de trabajo. Es por ello que se puede dividir en cuatro etapas:

ETAPA I:

Consiste en el dominio de las habilidades y rutinas, los recién graduados llegan al lugar de trabajo provisto de principios, debiendo hacer frente a las necesidades de funcionar en forma específica. En un principio se sienten frustrados, respondiendo solo al dominio de habilidades y técnicas específicas.

ETAPA II:

Es la integración social, la preocupación fundamental de la enfermera es llevarse bien con los compañeros de trabajo y ser aceptada en el grupo. Tal vez esto requiera superar las habilidades y ser considerada como profesional eficiente. El problema potencial en esta etapa es que la enfermera teme que si comienza a aplicar los conocimientos y la orientación recibidas en el entorno educativo alejara a sus nuevos compañeros.

ETAPA III:

Surgen las incongruencias entre la imagen profesional y educativa sobre como deben comportarse las enfermeras en el ambiente de trabajo. El recién graduado se sienten enfadados, frustrados y mal preparado, porque no logra adaptar sus conocimientos teóricos a la practica cotidiana.

ETAPA IV:

Corresponde a la resolución de conflictos, las enfermeras recién graduadas, que ingresan al medio laboral no pueden desplegar su comportamiento, sus valores y logran integrarse a los sistemas profesionales burocráticas. Las que se dan por vencidos ante el comportamiento, cambian su forma de actuar, pero conserva sus valores, suelen abandonar por completo la enfermería o eligen un trabajo fuera del entorno del servicio organizado.

Otra forma de resolver los conflictos consiste en valorar la capitulación aceptando los valores del sistema sanitario y rechazando los valores obtenidos en el programa educativo. Un tercer tipo de resolución es abandonar tanto los valores como los comportamientos y conformarse simplemente con conservar el puesto de trabajo. Existe un cuarto tipo de resolución el cual Kramer llamo biculturalismo que se considera la solución de conflictos mas saludables, la enfermera comprende que no es solo el blanco de la influencia y presión ejercida por otros, sino que también es capaz de influir en su compañeros de trabajo.

- *La enfermera profesional que ingresa en el medio laboral, en el periodo de orientación.*

En este periodo debe adquirir confianza en sus colegas para desarrollar en forma efectiva las habilidades y cumplir con las actividades de cuidados que requiere el paciente. Las enfermeras que puedan contar con personas que la ayudan a adquirir habilidades y conocimientos de enfermería tienen más probabilidades de confiar en su compañero de trabajo y en sus propias habilidades, son capaces de concentrarse en satisfacer las necesidades de los usuarios en lugar de dedicarla a relaciones calculadoras y desconfiadas. Estas profesionales aceptan con grado de responsabilidad, sus funciones como enfermera, ya que sienten confianza en su capacidad y valoran el estudio como una forma de desarrollo profesional. Las enfermeras que no pueden contar con compañeros que le ayuden a desarrollar habilidades y conocimiento y la disciplina profesional, no tendrán confianza en el desarrollo de su práctica y sus necesidades profesionales permanecerán insatisfechas dedicara su energía en satisfacer sus necesidades reduciendo así los que pueda dar los usuarios se limita a cumplir con el trabajo y no incluir el placer, el dolor de los pacientes en el procesos de enfermería.(3)

- *La enfermera profesional en el periodo posterior a la orientación .*

En este periodo la enfermera quiere considerarse como un ser autónomo en la práctica, como profesional ser capaz de depender de su propia capacidad para cumplir con las responsabilidades de su profesión y ver la enfermería como un

3- LEEDDY,S PEPPERS, « Bases Conceptuales de la Enfermería profesional » Editorial Paltex, 1989. pág. 43,44,45

cuerpo independiente que determina sus propias políticas y normas, usa su poder con eficacia y controlar su propia práctica.

Para poder considerarse autónoma, la nueva enfermera profesional que siente confianza necesita contar con un ambiente laboral que la aliente a emitir juicios y a participar en la elaboración de políticas de enfermería y a determinar y tratar de alcanzar sus propias metas profesionales. La enfermera se sentirá cómoda al poner en práctica lo que ha aprendido y quizás más importante podrá apreciar la función única que puede desempeñar otra persona y sentirse eficiente en su propio papel.

Los profesionales jóvenes necesitan ayuda para sentir que ejercen control sobre lo que hacen, recibir orientación y obtener recursos para desarrollar las habilidades profesionales esenciales y permitir que participe en el equipo de enfermería cuando este asume la responsabilidad de políticas y normas. (4)

Eso por ello que las autoras consideran importante conocer cuál es la situación de los profesionales que recién ingresa a la institución como el Hospital Notti. Hospital de alta complejidad de la provincia de Mendoza.

← LEEDDY.S PEPPERS, « Bases Conceptuales de la Enfermería profesional » Editorial Paltex, 1989. pág. 79, 80,81

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio

Es un diseño no experimental, su enfoque es cuantitativo y su alcance descriptivo, porque se intentará ver cómo se manifiestan en la realidad las variables en estudio.

Área de estudio

El hospital fue inaugurado el 4 de agosto de 1995 y el 8 de diciembre de 1992 se completa el traslado, cuya dirección a partir de agosto es del Dr. Luis Pérez.

Esta ubicado sobre un terreno de 36100 metros cuadrados aproximadamente, con frente a la avenida Bandera de los Andes y lateral norte de la venida de Acceso Este entre las calles Sarmiento e Hilario Cuadros del departamento de Guaymallén.

El hospital consta de las siguientes áreas o sectores:

- Atención ambulatoria: separada por sectores (islas)
- Sectores de guardia o emergencia: con área de internación temporaria.
- Sectores de internación distribuidos en sectores por cuidados progresivos: SIP I, SIP II, SIP III, SIP IV, SIP V; hospital de día, terapia intensiva, terapia intermedia, terapia neonatal y servicio de hemodiálisis.
- Área quirúrgica: cirugía y cardiovascular.
- Área de docencia y servicios de apoyo.
- Áreas complementarias: confitería, áreas administrativas, capilla, alojamiento de religiosas y médicos de guardia, salones para cátedras y conferencias, guardería y vacunatorio.
- Sala de máquinas, cisternas de agua, sector de esterilización, lavandería, cocina y central láctea.

El hospital cuenta con 360 camas para internación y con 343 enfermeros para la atención de los pacientes.

Este nuevo modelo hospitalario se caracteriza por ser:

- Descentralizado
- De autogestión
- Con financiamiento mixto
- Diseño de trabajo en equipo con programas y con metas e indicadores para control de calidad.

En este contexto ambiental y de programación, se cuenta con un excelente equipo de salud que guiados por el amor al niño comparte el lema "Por un niño y adolescente sano en un mundo mejor".

Población

Todos los enfermeros que se recibieron en el año 2005 e ingresaron a trabajar al hospital Dr. H.Notti, a partir del 1 de enero al 30 de junio del corriente año que asciende a un total de treinta enfermeros. No se trabajará con muestras, dado que se tomará el total de la población.

Unidad de análisis

Cada uno de los enfermeros de estos servicios: SIP I: tres enfermeros, SIP II: tres enfermeros, SIP III: tres enfermeros, SIP IV: dos enfermeros, SIP V: cuatro enfermeros, oncología: dos enfermeros, neonatología: cuatro enfermeros, terapia: cinco enfermeros, guardia: un enfermero, RCCV: tres enfermeros.

Técnica e instrumento de recolección

Se realizarán entrevistas individuales a los enfermeros que han ingresado al hospital entre el 1 de enero y el 30 de junio del corriente año con preguntas cerradas de múltiples opciones.

El instrumento es una encuesta que contendrá las variables en estudio.

Fuente

Fuente primaria, porque se obtendrá la información directamente de las personas que viven la situación que se pretende investigar.

Análisis y representación de los datos

Una vez recolectados los datos y analizados, se clasificarán y volcarán en una tabla de matriz, teniendo en cuenta sus variables de estudio, se presentarán los resultados en tablas de doble entrada simple y bivariadas. También en gráficos circulares y de barras, por qué de esa forma se observaran mejor los resultados.

Personal a cargo de la recolección de datos

Los propios autores de la investigación siendo un total de dos miembros.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

	Variables	Dimensiones	Indicadores
Factores intervinientes en la aplicación de habilidades y destrezas	Factores propios del egresado	Edad	20 - 29 años 30 - 39 años 40 - 49 años 50 o más
		Estado Civil	Soltero Casado En Pareja Separado
		Nivel de formación	Profesional Licenciado
		Congruencia entre el estudio y la práctica	Mucha Mediana Poca
	Factores del medio laboral	Integración en el Servicio	MS S PS
		Proceso de adaptación	MS S PS
		Aplicación de técnicas	Si No
		Experiencia laboral	Si No
		Factores que dificultan la aplicación y la adquisición de destrezas y habilidades	Poca práctica estudiantil Exceso de pacientes Escasez de materiales

INDICADORES Y CATEGORÍAS DE LOS EV

Tabla N° 1
Ejemplo de los
datos de los

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS



El 60% de los resultados son positivos

Como se puede observar, los resultados son positivos, lo que indica que la política de desarrollo es exitosa.

HABILIDADES Y DESTREZAS DE LOS ENFERMEROS HOSPITAL NOTTI - 2006-

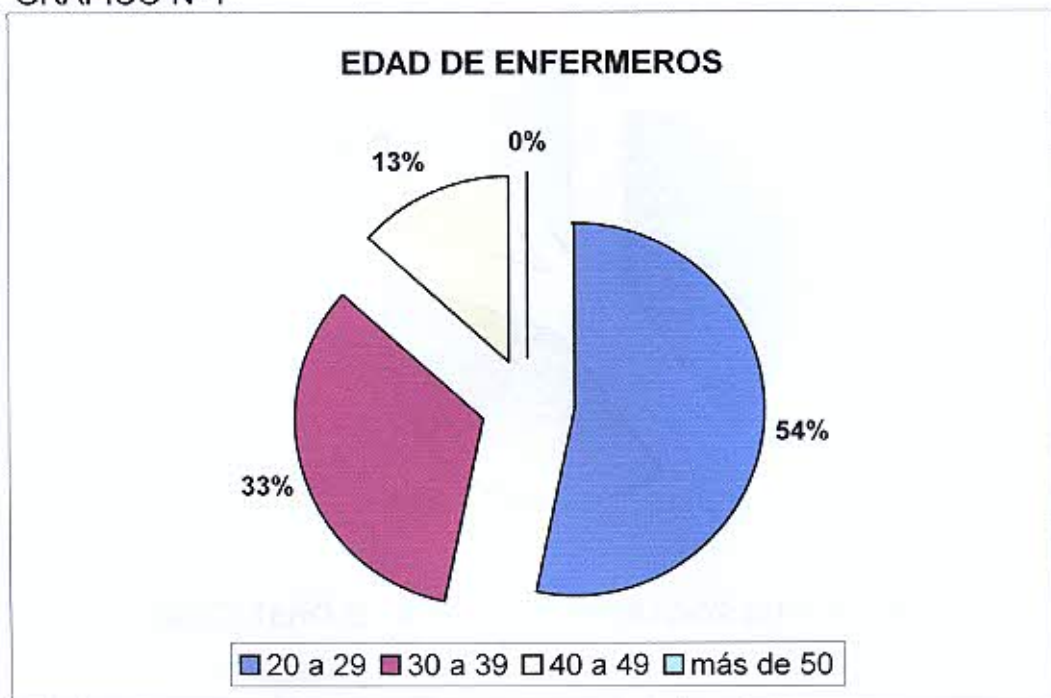
Tabla N° 1

Título: Edad de los enfermeros del Hospital Notti, ingresados en el primer semestre del 2006

EDAD	F.A	F.R
20 a 29	16	54%
30 a 39	10	33%
40 a 49	4	13%
más de 50	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

GRAFICO N° I



COMENTARIO: que la edad más relevante esta comprendida entre los 20 a 29 años, población de enfermeros muy jóvenes.

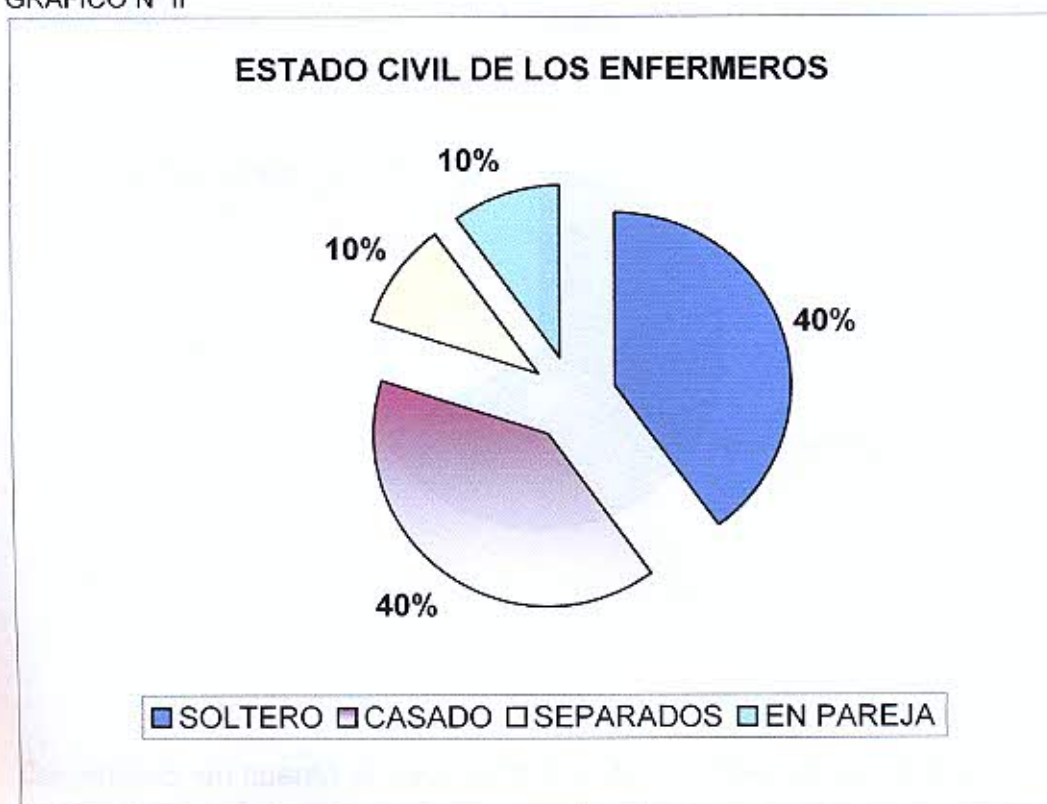
Tabla N° 2

Titulo: Estado Civil de los enfermeros del Hospital Notti, ingresados en el primer semestre del 2006

ESTADO CIVIL	F.A	F.R
SOLTERO	12	40%
CASADO	12	40%
SEPARADOS	3	10%
EN PAREJA	3	10%
TOTAL	30	100%

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

GRAFICO N° II



COMENTARIO: en cuanto al estado civil se observa que existe similitud en las dos primeras con un 40% y ocurre lo mismo con las dos siguientes

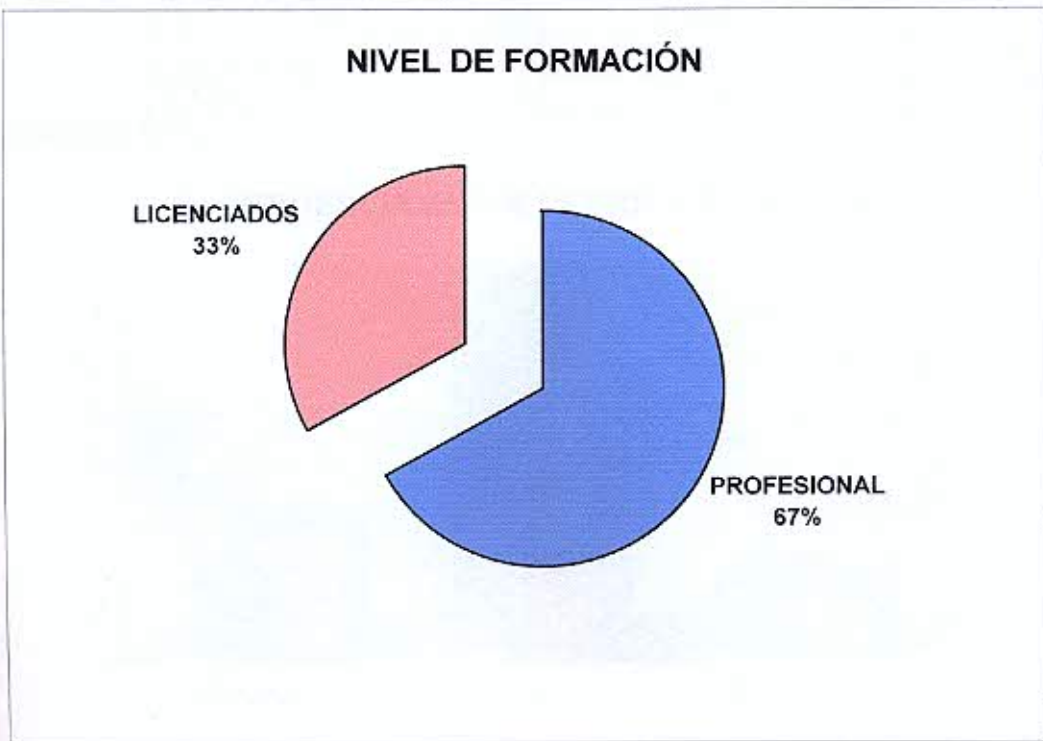
Tabla N° 3

Título: Nivel de formación de los enfermeros del Hospital Notti, ingresados en el primer semestre del 2006

NIVEL DE FORMACIÓN	F.A.	F.R.
PROFESIONALES	20	67%
LICENCIADOS	10	33%
TOTAL	30	100%

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

GRAFICO N ° III



Comentario: en cuanto al nivel de formación se observa que el ingreso, es mayor en enfermeros profesionales con un 67%, lo que manifiesta por parte de las autoridades el interés de contratar profesionales diplomados.

Tabla N° 4

Título: Nivel de formación de los enfermeros del Hospital Notti, por congruencia entre la teoría y la práctica ingresados en el primer semestre del 2006

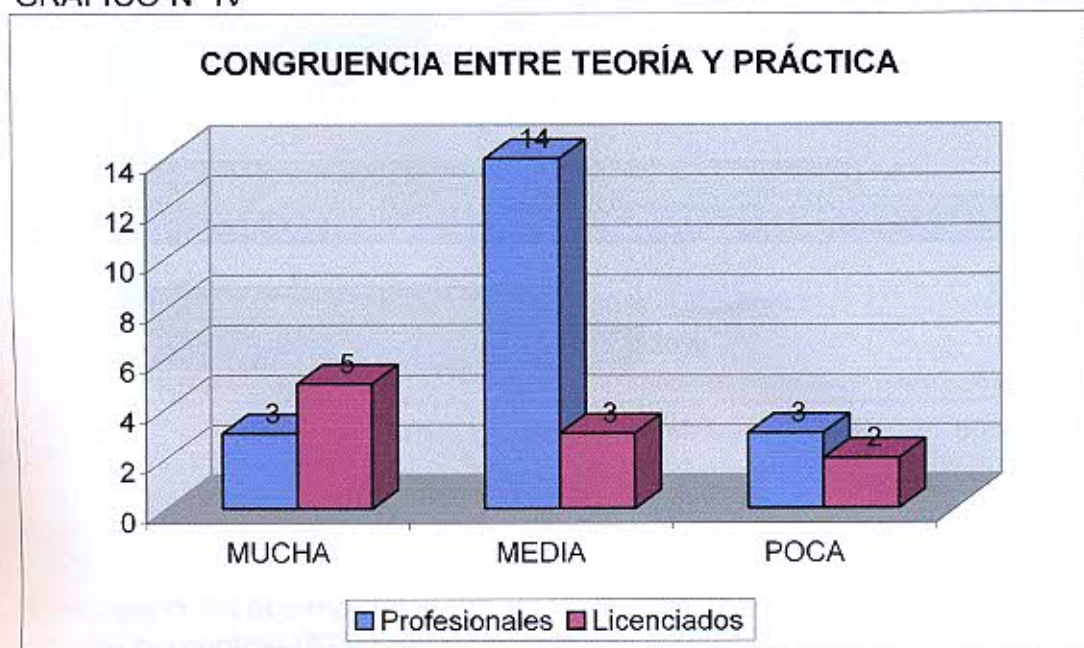
Nivel de formación	congruencia teoría-práctica			TOTAL
	MUCHA	MEDIA	POCA	
Profesionales	3	14	3	20
Licenciados	5	3	2	10
TOTAL	8	17	5	30

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

TABLA Nª 4: PORCENTAJES HORIZONTALES

Nivel de formación	congruencia teoría-práctica			TOTAL
	MUCHA	MEDIA	POCA	
Profesionales	15%	70%	15%	100%
Licenciados	50%	30%	20%	100%
TOTAL	27%	57%	23%	100%

GRAFICO N° IV



Comentario: se observa que los Licenciados en un (50%) consideran que es mucha la congruencia de la teoría con la práctica en relación 70% de los profesionales que maniestan que es mediana, lo que refleja el nivel de formación.

Tabla N° 5

Título: Nivel de formación de los enfermeros del Hospital Notti, por INTEGRACIÓN EN EL SERVICIO ingresados en el primer semestre del 2006

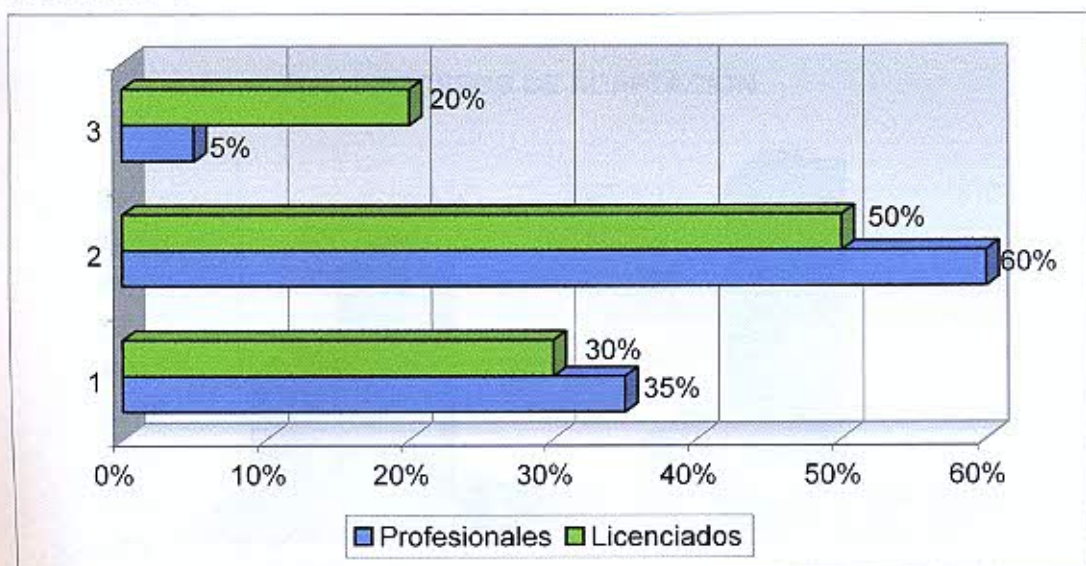
Nivel de formación	INTEGRACIÓN EN EL Ss			TOTAL
	MUY SATISF.	SATISF.	POCO SATISF.	
Profesionales	7	12	1	20
Licenciados	3	5	2	10
TOTAL	10	17	3	30

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

TABLA N° 5: PORCENTAJES HORIZONTALES

Nivel de formación	INTEGRACIÓN EN EL Ss			TOTAL
	MUY SATISF.	SATISF.	POCO SATISF.	
Profesionales	35%	60%	5%	100%
Licenciados	30%	50%	20%	100%
TOTAL	33%	57%	27%	100%

GRAFICO N° V



Comentario: se observa en cuanto a la integración en el servicio, que en un alto porcentaje (57%) del total de los enfermeros manifiestan estar satisfechos.

Tabla N° 6

Título: Nivel de formación de los enfermeros del Hospital Notti, por PROCESO DE ADAPTACIÓN ingresados en el primer semestre del 2006

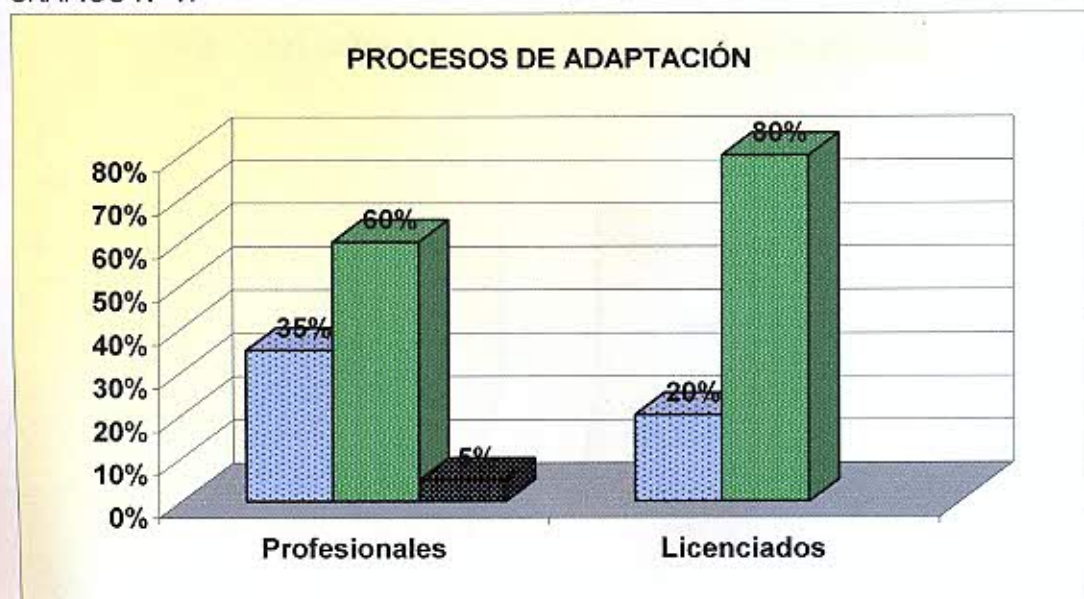
Nivel de formación	PROCESO DE ADAPTACIÓN			TOTAL
	MUY SATISF.	SATISF.	POCO SATISF.	
Profesionales	7	12	1	20
Licenciados	2	8	0	10
TOTAL	9	20	1	30

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

TABLA N° 6: PORCENTAJES HORIZONTALES

Nivel de formación	PROCESO DE ADAPTACIÓN			TOTAL
	MUY SATISF.	SATISF.	POCO SATISF.	
Profesionales	35%	60%	5%	100%
Licenciados	20%	80%		100%
TOTAL	30%	67%	3%	100%

GRAFICO N° VI



Comentario: se puede ver que en cuanto al proceso de adaptación el 67% del total de los profesionales de enfermería, manifestaron estar satisfecho en su lugar de trabajo.

Tabla N° 7

Titulo: Experiencia Laboral de los enfermeros del Hospital Notti, ingresados en el primer semestre del 2006

EXPERIENCIA		
LABORAL	F.A.	F.R.
SI	16	54%
NO	14	46%
TOTAL	30	100%

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

GRAFICO N° VII



Comentario: El 54%, que han comenzado a trabajar en el Hospital el primer semestre del 2006, tienen experiencia laboral

Tabla N° 8

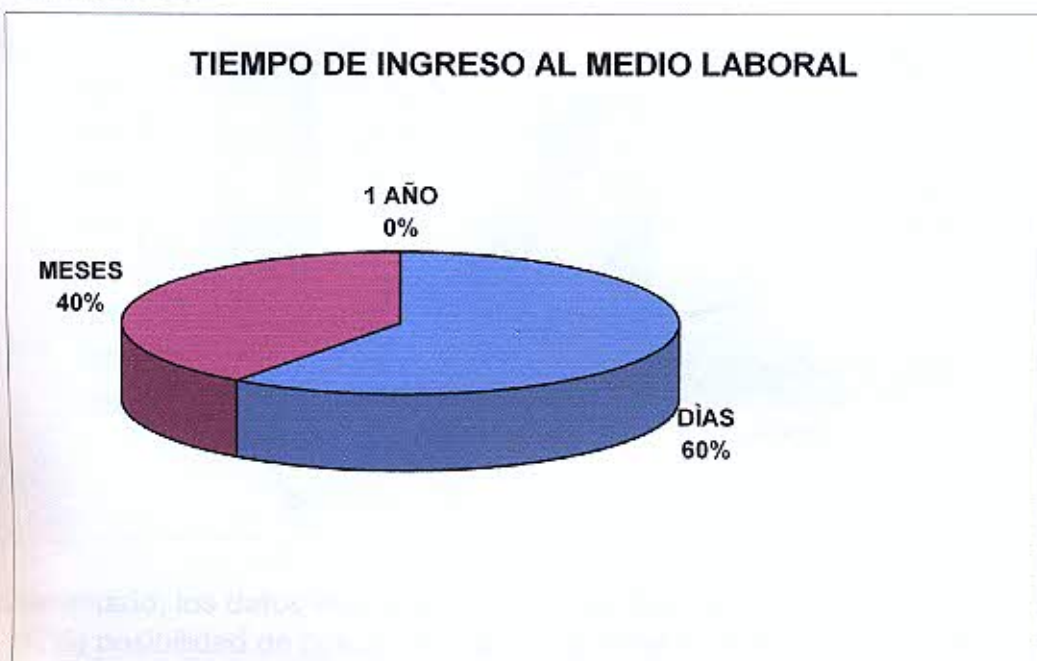
Tabla N° 8

Titulo: Tiempo de ingreso al medio laboral de los enfermeros del Hospital Notti, ingresados en el primer semestre del 2006

TIEMPO DE INGRESO	F.A.	F.R.
DÍAS	18	60%
MESES	12	40%
1 AÑO	0	100%
TOTAL		

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

GRAFICO N° VIII



Comentario: según los datos se observa que el 60% de los enfermeros en estudio, tardaron días en ingresar al medio laboral luego de obtener su título profesional en la Universidad

Tabla N° 9

Título: Aplicación de técnicas en la práctica de los enfermeros del Hospital Notti, por ingresados en el primer Semestre del 2006.

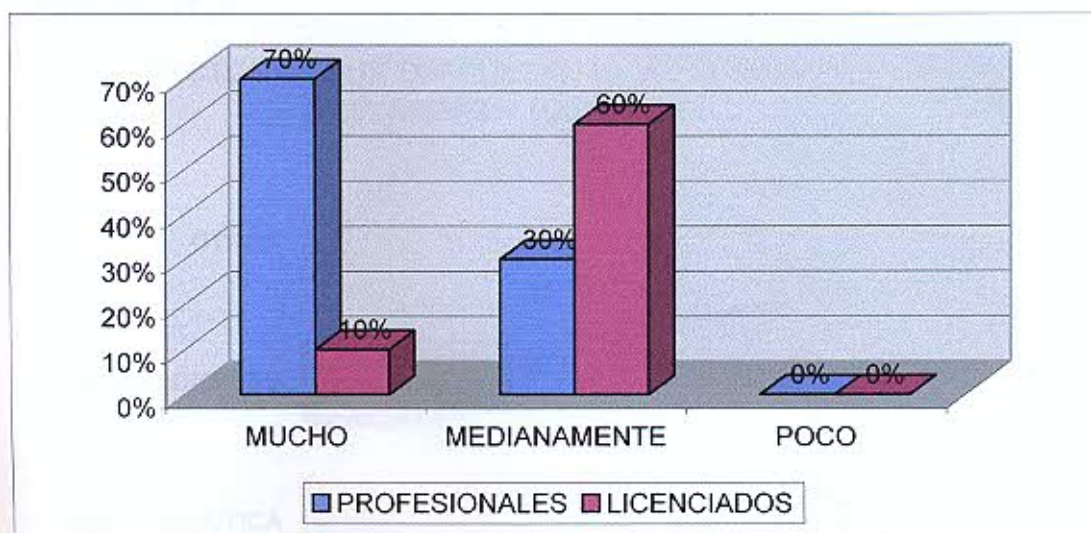
Nivel de formación	APLICACIÓN DE TÉCNICAS			TOTAL
	MUCHO	MEDIANAMENTE	POCO	
Profesionales	14	7	0	20
Licenciados	3	6	0	10
TOTAL	17	13	0	30

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

TABLA N° 9: PORCENTAJES HORIZONTALES

Nivel de formación	APLICACIÓN DE TÉCNICAS			TOTAL
	MUCHO	MEDIANAMENTE	POCO	
Profesionales	70%	30%	0%	100%
Licenciados	10%	60%	0%	100%
TOTAL	57%	43%	0%	100%

GRAFICO N° VIII



Comentario: los datos nos muestran que los enfermeros tienen mucha (47%) posibilidad de aplicar la teoría adquirida en la Facultad con la aplicación de técnicas en el quehacer cotidiano en relación a los licenciados. Se debe a que éstos tienen experiencia laboral previa.

Tabla N° 10

Titulo: Factores que dificultad de adquisición de habilidades y destrezas en los enfermeros del Hospital Notti, por ingresados en el primer Semestre del 2006.

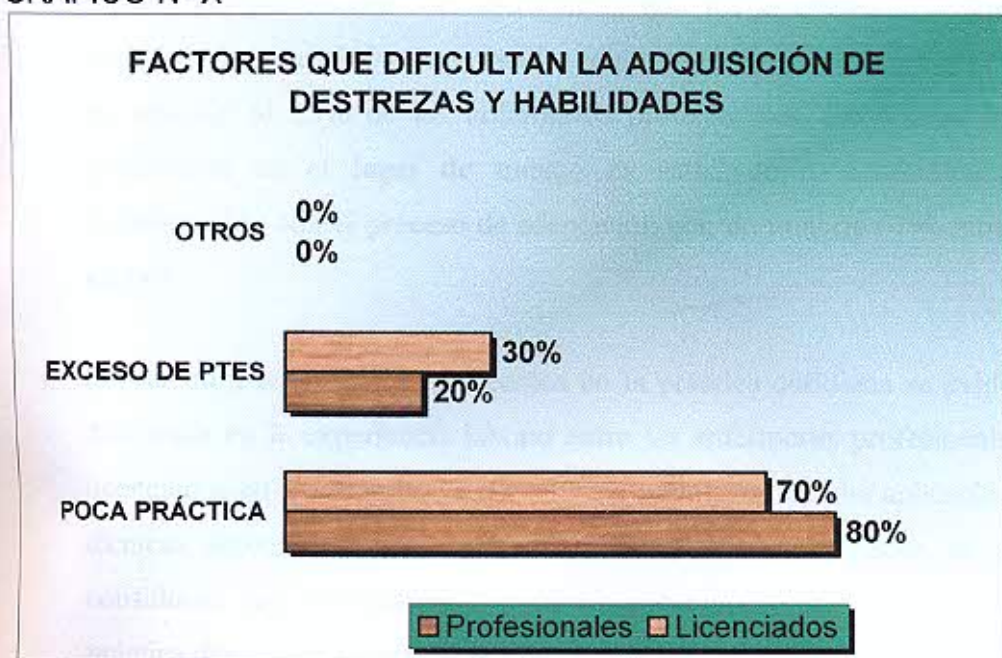
Nivel de formación	FACTORES			TOTAL
	POCA PRÁCTICA	EXCESO DE PTES	OTROS	
Profesionales	16	4	0	20
Licenciados	7	3	0	10
TOTAL	23	7	0	30

FUENTE: propia de encuesta realizada a los enfermeros del hospital Notti, primer semestre del 2006

TABLA N° 10: PORCENTAJES HORIZONTALES

Nivel de formación	FACTORES			TOTAL
	POCA PRÁCTICA	EXCESO DE PTES	OTROS	
Profesionales	80%	20%	0%	100%
Licenciados	70%	30%	0%	100%
TOTAL	77%	23%	0%	100%

GRAFICO N° X



Comentario: como se observa la opiniones de los encuestados se centra(76%) en la poco práctica en el periodo estudiantil lo que dificulta la adquisición de destrezas y habilidades.

CONCLUSION

En base de los datos se puede concluir que el 54% de la población encuestada tiene una edad comprendida entre los 20 y 29 años, es un grupo etáreo joven.

- En cuanto al nivel de formación de los enfermeros del hospital Notti, ingresados en el primer semestre del 2006, son más los enfermeros profesionales con un 67% que los licenciados en enfermería (33%).
- Si bien el 54% de los enfermeros que han ingresado al hospital Notti tiene experiencia laboral, el 46%, que es un porcentaje importante, no tienen experiencia en el campo laboral.
- De la población en estudio vemos que tienen más experiencia en el campo laboral los profesionales en enfermería que los licenciados, aunque éstos manifiestan en un 50% tener mucha congruencia entre la teoría y la práctica en relación al 15% de los enfermeros profesionales. En ambos grupos la integración en el lugar de trabajo es satisfactoria, coincidiendo dicha manifestación con el proceso de adaptación con un total de 67% entre ambos grupos .
- En cuanto a la aplicación de técnica en la práctica cotidiana se evidencia la diferencia en la experiencia laboral entre los enfermeros profesionales y los licenciados en enfermería, ya que el 70% manifiesta mucha aplicación de las técnicas aprendida en la teoría, mientras que los licenciados en un 60% consideran que medianamente pueden aplicar las técnicas aprendidas en la práctica diaria, lo que refleja la experiencia laboral de los primeros.

- Los factores que dificultan la adquisición de destrezas y habilidades ambos grupos coinciden básicamente que la dificultad está en la poca práctica que tienen en el ciclo académico.

Con la información obtenida hemos dado respuesta a la pregunta que dio origen a esta investigación, se ha podido determinar que los factores que inciden en la adquisición de habilidades y destrezas dependen básicamente de la experiencia laboral, ya que se ha demostrado que los profesionales de enfermería que tienen mayor experiencia laboral que los licenciados han podido aplicar mejor las técnicas a la práctica cotidiana, los licenciados en enfermería dan mayor congruencia entre la teoría y la práctica lo que evidencia el nivel de formación y para adquirir destrezas y habilidades es necesario además de ésta, la práctica.

SUGERENCIAS

Para adquirir destrezas y habilidades es necesario incrementar las prácticas de técnicas y procedimientos de las funciones en los servicios para que el enfermero, realiza las actividades con eficiencia y calidad.

El profesional recientemente ingresado de instituciones terciarias y Universidad, que inmediatamente ingresan al campo laboral, necesitan adquirir mayor destreza y habilidad, por ello creemos que podemos sugerir:

- ❖ Reuniones en los servicios con los nuevos enfermeros para transmitirles las características y funcionamiento de los mismos.
- ❖ Ateneos hospitalarios con los enfermeros de los distintos servicios donde la asistencia del nuevo enfermero sea obligatoria; en estos se expondrán temas relacionados con patologías específicas, técnicas y procedimientos de pediatría, de manera de ir capacitándolo. Como así también los distintos procedimientos administrativos de gestión hospitalaria.
- ❖ Coordinar con el Departamento de docencia e investigación del Hospital, la residencia de enfermería y los docentes de la práctica profesional tareas en conjunto que diseñen un programa de orientación y perfeccionamiento que permita una mejor inserción del recién egresado al medio laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- CANALE, F.; ALVARADO, E.. “Metodología de la Investigación. Manual para el Desarrollo de Personal de Salud” OPS.OMS. Washington, O.P.S., 1994.
- CASANOVA ISABEL Y OTROS.”Enfermería Clínica” art. “Situación Laboral de los Recién Egresados”. Editorial DOYMA, 2004 Pág.157,158,159
- CINO ROLANDO. Enfermería Moderna. Edición E. Atenea. año 2003, pág. 8 y 9
- HOSPITAL NOTTI. Documento elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social y Salud, Gobierno de Mendoza. 2002
- LEEDDY,S PEPPERS, « Bases Conceptuales de la Enfermería profesional » Editorial Paltex, 1989. pág. 43,44,45

ANEXOS

ENCUESTA

La siguiente encuesta se realiza para el trabajo final de investigación de la carrera de enfermería, el cual trata de los factores que intervienen en la aplicación de habilidades y destrezas. La misma consta de siete preguntas cerradas, debe marcar con una cruz la respuesta correspondiente.

EDAD

ESTADO CIVIL

NIVEL DE FORMACIÓN

1 - Según los conocimientos adquiridos durante el cursado de la carrera ¿Ud. cree que hay congruencia entre el estudio y la práctica?

- Mucha congruencia
- Mediana congruencia
- Poca congruencia

2 - Cuando empezó a trabajar en el hospital ¿Cómo fue su integración en el servicio?

- Muy Satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio

3 - Cuando ingresó al medio laboral ¿Cómo fue su proceso de adaptación?

- Muy Satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio

4 - ¿Usted en su profesión ha tenido experiencia laboral previa?

- Si
- No

5 - ¿Cuánto tiempo pasó desde su egreso estudiantil hasta su ingreso al medio laboral?

- Días
- Meses
- 1 año

6 - En su trabajo, en el quehacer cotidiano ¿En qué medida aplica técnicas de enfermería según lo adquirido en la teoría?

- Mucho
- Medianamente
- Nada

7 - A su criterio ¿Existen otros factores que dificultan la aplicación y la adquisición de habilidades y destrezas? tales como:

- Poca práctica en el período estudiantil
- Exceso de pacientes
- Escasez de materiales
- Otros:

MATRIZ DE DATOS: HABILIDADES Y DESTREZAS DE LOS ENFERMEROS DE RECIENTE INGRESO

U.A.	EDAD			ESTADO CIVIL			NIVEL DE FORMACIÓN		CONGRUENCIA		INTEGRACIÓN EN EL SERVICIO			PROCESO DE ADAPTACIÓN			EXPERIENCIA LABORAL		TIEMPO DE INGRESO AL MEDIO		APLICACIONES					
	20-29	30-39	40-49	50 Y+	S	C	S	EP	PROF.	LIC	MUCHA	MEDIA	POCA	MS	S	PS	SI	NO	DÍAS	MESES	1 año	MUCHO	MEDIO	TECN		
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
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																										
T	16	10	4		12	12	3	3	20	10	9	16	5	10	17	3	9	20	1	16	14	18	12		17	

