

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA DE ENFERMERIA  
LICENCIATURA EN ENFERMERIA**

**TESIS  
INVESTIGACION EN ENFERMERIA**

**INSERCIÓN LABORAL DEL  
LICENCIADO EN  
ENFERMERIA EN EL AMBITO  
DE SALUD**

**AUTORAS: BALCAZAR, FELISA**

**MAT. N°: 1425**

**BERTOLANI, MILVA**

**MAT. N°: 1428**

**ROBLEDO, PATRICIA**

**MAT. N°: 1210**

**MENDOZA, DICIEMBRE DE 2005.**

*Investigación aprobada:*

*Integrantes del Tribunal Arbitral:*

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

*José Guadalupe Franco*

*Fecha: 13 de diciembre de 2005*

## PROLOGO

*El licenciado en enfermería tiene un amplio margen laboral en los ámbitos públicos y privados de los diferentes niveles asistenciales, estando capacitado para realizar tareas administrativas, asistenciales, de educación y hacer investigaciones en el área de su ejercicio. Además, está preparado para participar en equipos multidisciplinarios cuidando conjuntamente la salud de la población en general.*

*Existen factores que influyen en la elección laboral del licenciado en enfermería egresado de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, tales como los propios de la carrera, en donde se tienen en cuenta las asignaturas profesionales y todo su desarrollo.*

*Con respecto a la formación académica actual, refiriéndose a las materias orientadas hacia la formación hospitalaria, tienen una carga horaria teórico-práctica de 2101 horas cátedras, que en comparación con las horas cátedras dadas hacia el ámbito comunitario que son de 540 horas, se podría considerar que la formación académica tiene mayor tendencia hacia el ámbito técnico-hospitalario, situación que se pretende revertir con el cambio de la curricula ya vigente para el año 2006, con un sistema de cursado de tres años obteniendo el título de enfermero profesional, que pretende transformar el enfoque científico-técnico hacia una orientación fundamentalmente socio-humanística, basadas en las prácticas del cuidado y la interacción de persona a persona, tanto en situaciones de salud como enfermedad.*

*En el medio existe una gran demanda de profesionales de enfermería, principalmente dentro del sector hospitalario, en el que se encuentra inserto laboralmente un alto porcentaje de licenciados egresados en los años 2003-2004, influyendo en esta elección los distintos factores de la oferta laboral tales como, económicos, condiciones laborales, accesibilidad de llegar a la institución de trabajo y otros.*

*Mediante los temas considerados con anterioridad esta investigación se realizará con el objetivo de identificar el factor que mayor influencia tiene en la elección laboral de los profesionales, tema que es de suma importancia para los propios egresados, y para quienes forman y requieren los servicios y/o cuidados que estos van a brindar.*

*Si se consideran estos aspectos en la formación y en la utilización de este recurso humano, seguramente se estará garantizando la calidad de atención.*

## *INDICE GENERAL*

<i>INTRODUCCION.....</i>	<i>1</i>
<i>TEMA.....</i>	<i>2</i>
<i>PROBLEMA.....</i>	<i>2</i>
<i>OBJETIVO GENERAL.....</i>	<i>2</i>
<i>OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</i>	<i>2</i>
<i>JUSTIFICACION.....</i>	<i>2</i>
<i>VIABILIDAD.....</i>	<i>3</i>
<i>MARCO TEORICO.....</i>	<i>4</i>
<i>HIPOTESIS.....</i>	<i>14</i>
<i>DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES.....</i>	<i>15</i>
<i>DEFINICION OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....</i>	<i>16</i>
<i>DISEÑO METODOLOGICO.....</i>	<i>18</i>
<i>ANALISIS DE DATOS</i>	
<i>TABLAS UNIVARIADAS.....</i>	<i>20</i>
<i>TABLAS BIVARIADAS.....</i>	<i>37</i>
<i>CONCLUSION.....</i>	<i>42</i>
<i>RECOMENDACIONES.....</i>	<i>44</i>
<i>ANEXOS</i>	
<i>ENCUESTA.....</i>	<i>45</i>
<i>TABLA MATRIZ.....</i>	<i>47</i>
<i>BIBLIOGRAFIA.....</i>	<i>48</i>

## **INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS**

### **TABLAS UNIVARIADAS**

<b>TABLA 1. GRAFICO 1. SECTORES DE SALUD DONDE SE DESEMPEÑAN LOS LICENCIADOS EGRESADOS 2003-2004.....</b>	<b>20</b>
---	-----------

<b>TABLA 2. GRAFICO 2. AÑO DE EGRESO DE LOS LICENCIADOS.....</b>	<b>21</b>
--	-----------

#### **INFLUENCIA DE LA CARRERA EN LA ELECCION LABORAL**

<b>TABLA 3. GRAFICO 3. ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS TEORICO- PRACTICOS.....</b>	<b>22</b>
---	-----------

<b>TABLA 4. GRAFICO 4. CALIFICACION DEL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS.....</b>	<b>23</b>
---	-----------

<b>TABLA 5. GRAFICO 5. CARGA HORARIA DESTINADA AL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS.....</b>	<b>24</b>
---	-----------

<b>TABLA 6. GRAFICO 6. CALIFICACION DE LA MOTIVACION DOCENTE.....</b>	<b>25</b>
---	-----------

<b>TABLA 7. GRAFICO 7. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS POR LOS EGRESADOS.....</b>	<b>26</b>
--	-----------

<b>TABLA 8. GRAFICO 8. TENDENCIA DE LA FORMACION ACADEMICA.....</b>	<b>27</b>
---	-----------

#### **INFLUENCIA DE LOS FACTORES MOTIVADORES DE LA OFERTA LABORAL EN LA INSERCIÓN DEL LICENCIADO EGRESADO EN LOS AÑOS 2003- 2004**

<b>TABLA 9. FACTORES RELACIONADOS CON LO ECONOMICO. GRAFICO 9. (A) REMUNERACION. (B) PRODUCTIVIDAD. (C)HORAS EXTRAS REMUNERADAS.....</b>	<b>28</b>
--	-----------

<b>TABLA 10. GRAFICO 10. FACTORES RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES. REQUISITOS PARA EL CONTRATO....</b>	<b>29</b>
---	-----------

<b>TABLA 11. GRAFICO 11. FACTORES RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES. DURACION DEL CONTRATO.....</b>	<b>30</b>
--	-----------

<b>TABLA 12. GRAFICO 12. FACTORES RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES. CARGA HORARIA.....</b>	<b>31</b>
--	-----------

<b>TABLA 13. FACTORES RELACIONADOS CON LA ACCESIBILIDAD. GRAFICO 13. (A) DISTANCIA AL CENTRO ASISTENCIAL. (B) MEDIOS DE TRANSPORTE.....</b>	<b>32</b>
<b>TABLA 14. GRAFICO 14. CARACTERISTICAS DE ATENCION DE LAS INSTITUCIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>TABLA 15. GRAFICO 15. TIPOS DE PACIENTES CON QUE TRABAJAN LOS LICENCIADOS EGRESADOS.....</b>	<b>34</b>
<b>TABLA 16. GRAFICO 16. COMPLEJIDAD DE LAS INSTITUCIONES EN DONDE TRABAJAN LOS LICENCIADOS EGRESADOS.....</b>	<b>35</b>
<b>TABLA 17. GRAFICO 17. FUNCIONES QUE REALIZAN LOS EGRESADOS LICENCIADOS.....</b>	<b>36</b>

#### **TABLAS BIVARIADAS**

<b>TABLA 1. RELACION ENTRE MOTIVACION DOCENTE Y SECTORES DE SALUD.....</b>	<b>37</b>
<b>TABLA 2. RELACION ENTRE TENDENCIA DE LA FORMACION Y CARGA HORARIA.....</b>	<b>38</b>
<b>TABLA 3. RELACION ENTRE COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION Y SECTORES DE SALUD.....</b>	<b>39</b>
<b>TABLA 4. RELACION ENTRE CARACTERISTICAS DE LA ATENCION Y TIPOS DE PACIENTES.....</b>	<b>40</b>
<b>TABLA 5. RELACION ENTRE COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DE LOS EGRESADOS.....</b>	<b>41</b>

## INTRODUCCION

*El presente trabajo trata de una investigación sobre la inserción laboral del licenciado en enfermería en el ámbito de salud, egresados en los años 2003-2004 de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo.*

*El tema a tratar es importante ya que se tiene en cuenta la influencia de los factores que ofrece la carrera a través de distintas asignaturas, y más aún de las que pertenecen a los ámbitos hospitalario y comunitario, y de los factores motivadores que son propios de la oferta laboral como los económicos, condiciones laborales, accesibilidad y otros. Teniendo en cuenta esto podemos ver de que manera intervienen en la elección del ámbito de trabajo del profesional de enfermería egresado.*

*Este estudio comienza con la inquietud de las autoras (alumnas de 4° año de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo), sobre cuales son los criterios que tiene en cuenta el licenciado egresado al insertarse laboralmente en un ámbito y no en otro, qué es lo que los lleva a su elección.*

*En la primera parte de esta investigación se desarrolla el problema planteado, los objetivos generales y específicos, la justificación y la viabilidad de la misma.*

*El segundo lugar se realiza un recorrido general sobre la formación académica, los ámbitos de inserción laboral actual y la tendencia de los estudiantes hacia los mismos.*

*Luego, se describe el diseño metodológico de la investigación, hipótesis, variables (conceptualización y operacionalización). Llegando por último a la obtención de los datos que nos permitirán sacar nuestras propias conclusiones acerca del trabajo presentado.*

*Desde nuestro punto de vista como estudiantes de la carrera, consideramos que a pesar de que el medio ofrezca un gran campo laboral al profesional licenciado en enfermería, es importante la formación académica que se brinda desde la carrera para la inserción del mismo, ya que permite a los estudiantes tener una visión más clara sobre la realidad laboral, tanto del ámbito hospitalario como el comunitario.*

## TEMA

*Inserción laboral del licenciado en enfermería en el ámbito de salud.*

## PROBLEMA

*La elección de los licenciados en enfermería egresados de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, en los años 2003- 2004, de insertarse laboralmente en diferentes ámbitos de salud: ¿Se relaciona con la influencia de los factores propios de la carrera o de los factores motivadores de los ámbitos ofertas laborales en dicho ámbito, en Mendoza, marzo de 2007?*

## OBJETIVOS GENERALES

- Conocer el grado de inserción laboral de los egresados de enfermería en servicios de salud en el ámbito de la carrera en el momento de la elección del lugar de trabajo.

# DESARROLLO

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el ámbito de salud donde se desempeñan los últimos diez promociones de los años 2003- 2004, de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo.
- Identificar la existencia de factores propios del desarrollo de la carrera que hayan favorecido a la elección del lugar de trabajo.
- Identificar la existencia de factores propios de la oferta laboral que hayan favorecido en la elección del lugar de trabajo.
- Conocer cuáles son las características de la oferta laboral en ámbitos de salud que actúan para el licenciado en enfermería.

## JUSTIFICACIÓN

*Nuestra investigación se basa en científica información, la cual nos va a permitir identificar la preferencia que poseen los egresados licenciados en enfermería de la Facultad de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo de los años 2003- 2004, teniendo en cuenta los diversos factores influyentes tales como los propios de la carrera y otros que derivan de la oferta del medio, para la elección de los diversos ámbitos de salud. De ese modo se contribuirá con información para los*

## **TEMA**

*Inserción laboral del licenciado en enfermería en el ámbito de salud.*

## **PROBLEMA**

*La elección de los licenciados en enfermería egresados de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, en los años 2003- 2004, de insertarse laboralmente en diferentes ámbitos de salud: ¿Se relaciona con la influencia de los factores propios de la carrera o de los factores motivadores de las distintas ofertas laborales en dicho ámbito, en Mendoza, octubre de 2005?*

## **OBJETIVOS GENERALES**

- ❖ *Conocer el grado de inserción laboral del licenciado en enfermería en servicios de atención sanitaria y la influencia del desarrollo de la carrera en la elección de la oferta laboral o los factores propios del medio laboral.*

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ◆ *Identificar el ámbito de salud donde se desempeñan las últimas dos promociones de los años 2003- 2004, de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo.*
- ◆ *Identificar la existencia de factores propios del desarrollo de la carrera que hayan favorecido a la elección del lugar de trabajo.*
- ◆ *Identificar la existencia de factores propios de la oferta laboral que hayan favorecido en la elección del lugar de trabajo.*
- ◆ *Conocer cuáles son las características de la oferta laboral en ámbitos de salud que existe para el licenciado en enfermería.*

## **JUSTIFICACION**

*Nuestra investigación se basa en recolectar información, la cual nos va a permitir identificar la preferencia que presentan los egresados licenciados en enfermería de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo de los años 2003- 2004, teniendo en cuenta los diversos factores influyentes tales como los propios de la carrera y otros que derivan de la oferta del medio, para la elección de los diversos ámbitos de salud. De este modo se contribuirá con información para los*

## MARCO TEORICO

### CAPACITACION DEL LICENCIADO EN ENFERMERIA

*El licenciado en enfermería tiene una inserción laboral en el ámbito privado y público, estando capacitado para realizar las siguientes acciones:*

- *Atender a pacientes en unidades asistenciales hospitalarias públicas y privadas, en centros de salud, centros comunitarios o agrupaciones, en industrias, fabricas, escuelas e incluso atendiendo al paciente en su hogar.*
- *Dedicarse a la administración de unidades de atención de enfermería o bien de la enseñanza, formando el futuro profesional y realizando educación para la salud comunitaria, participando en instituciones educativas en programas de salud escolar, o dictando asignaturas inherentes a su formación científica.*
- *Hacer investigación en el área de su ejercicio, en la provincia de Mendoza se están realizando investigaciones individuales, sin aval de un equipo deontológico de enfermería.*
- *Participar en equipos multidisciplinario para cuidar la salud de la población a través de programas, actividad que no se cumple adecuadamente en la provincia de Mendoza.*

*En todos los casos su tarea requiere de conocimientos psicobiológicos, aptitudes para establecer buenas relaciones humanas y destreza profesional. (1)*

### LEY PROVINCIAL DE EJERCICIO DE ENFERMERIA N°6.836. (PROVINCIAL)

*En el decreto N° 1.805. Cap. 1 y en Art.1 refiere que hay dos niveles para el ejercicio de enfermería profesional:*

- *Enfermero profesional:*
  - *Licenciado en enfermería.*
  - *Enfermero profesional.*
- *Auxiliar en enfermería.*

### INCUMBENCIAS DE LOS DISTINTOS NIVELES PARA EL EJERCICIO ENFERMERIA

- **LICENCIADO EN ENFERMERÍA:** *alcanzando una formación de grado basado en conocimiento científicos de las ciencias sociales y humanísticas con competencia para planificar, organizar, ejecutar y evaluar los cuidados integrales de enfermería en todos los niveles de atención de salud. Puede tomar decisiones, identificar y resolver situaciones de salud - enfermedad, gestionar servicio de salud, educación, investigar problemática socio cultural o de enfermería.*

- **ENFERMERO:** Formación pregrado aplicación de un cuerpo sistemático de conocimientos biológicos, humanísticos, técnicos para planificar, organizar, ejecutar y supervisar, brindar cuidados integrales de enfermería al individuo, familia y comunidad en situaciones de salud - enfermedad.

- **AUXILIAR ENFERMERÍA:** Capacitación basada en conocimientos teóricos y procedimientos básicos que colaboran con el cuidado de enfermería en atención del individuo.

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

- En el Art.9 del capítulo3 refiere que los profesionales deberán contar con material suficiente para el cumplimiento de sus tareas.

Contar con un espacio físico que reúnan condiciones de seguridad, cuenten con material de bioseguridad, promuevan la salud laboral y que tiendan a la prevención de las enfermedades debiendo ser previsto por las instituciones estatales o privadas. De acuerdo al ámbito que corresponda.

- En las instituciones donde el médico no esta permanente, debe contar con normas o protocolos avalados por la autoridad competente que indique la conducta a seguir por el personal de enfermería en casos de urgencia. (2)

### **LEY NACIONAL N° 24.004**

#### **REGIMEN LEGAL DEL EJERCICIO DE LA ENFERMERIA**

##### **CAP.1 CONCEPTO DE ALCANCES**

**Art.2:** El ejercicio de la enfermería comprende las funciones de promoción y protección de la salud, recuperación y rehabilitación, así como la prevención de enfermedades, realizadas en forma autónoma dentro de los límites de su competencia, que deriva de las incumbencias de los respectivos títulos habilitantes. Así mismo será considerado ejercicio de la enfermería la docencia, investigación, asesoramiento sobre temas de su incumbencia y administración de servicios.

**Art.3:** Se reconocen dos niveles para el ejercicio de la enfermería:

- a) Profesional.
- b) Auxiliar. (3)

##### **PRIMER NIVEL ASISTENCIAL**

En Mendoza hay un total de 360 centros de salud, la mayor parte se encuentra en zonas urbanas y urbano marginal. La mayoría de estos dependen del ministerio de salud y otros del municipio. La gestión de estos Centros de Salud está a cargo de un Jefe de Area Departamental, que dependen de un Coordinador Regional, y a su vez este último está a cargo de los hospitales regionales y los mismos dependen de la Dirección Asistencial Sanitaria, encargada del presupuesto y de la dotación de recursos humanos. En cuanto a

*la Coordinación Regional ejerce la gestión del gasto de algunos insumos, define aspectos asistenciales y evalúa los resultados.(4)*

### ***FUNCIONES BÁSICAS DE UN CENTRO DE SALUD***

*- El papel principal de las funciones básicas de un centro de salud son:*

- a) Atención preventiva: (vacunación, diagnóstico precoz) y promoción de la salud.*
- b) Atención domiciliaria y urgente.*
- c) Vigilancia epidemiológica.*
- d) Educación sanitaria y acciones comunitarias preventivas.*
- f) Docencia e investigaciones en atención primaria.*

*- En la interrelación con los otros niveles puede desempeñar un papel de coordinación intersectorial. (5)*

### ***FUNCIONES DE ENFERMERIA EN LA COMUNIDAD***

*- El enfermero comunitario trabaja en forma interrelacionada con el individuo la familia y la comunidad, en donde se enfrenta a distintas situaciones sociales como: pobreza, tensiones sociales y culturales.*

*- El personal de enfermería en salud pública debe contribuir en forma activa con la comunidad a la posible solución de sus problemas.*

*- Las funciones principales dentro de este ámbito laboral son:*

- a) Valoración y atención integral del individuo, la familia, la comunidad como un todo, incluidos hábitos, creencias y formas de vida que influyen o no en su salud.*
- b) Iniciar el tratamiento y otras acciones en el ámbito de su competencia, en caso de emergencia tomar decisiones de acuerdo a las normas de programa de salud.*
- c) Vigilancia del proceso de salud - enfermedad de personas con condiciones estabilizadas o de larga duración y llevar acabo el plan de atención apropiado.*
- d) Capacitar e incorporar al individuo, núcleo familiar, y comunidad para que pueda identificar y satisfacer necesidades propias y específicas de salud.*
- e) Establecer y mantener las medidas apropiadas de atención primaria a su alcance para lograr el efecto sobre el estado nutricional de la población.*
- f) Capacitar e incorporar al individuo, núcleo familiar y comunidad para que puedan identificar y satisfacer necesidades propias y específicas de salud.*
- g) Capacitar o crear grupos de apoyo, esto consiste básicamente en agrupar pacientes (sanos o enfermos) vinculados por una problemática similar, con las expectativas de que las dinámicas grupales ayuden a mejorar determinados aspectos de la evolución de los pacientes, ejemplo, grupos de apoyo a pacientes con hipertensión, diabetes y preparación para el parto, es decir, capacitar grupos para la participación en los programas comunitarios de salud.*

*h) Evaluar permanentemente los resultados de la atención primaria para luego realizar un proceso de retroinformación. (6)*

*La educación, es un de los pilares más importantes que debe fortalecerse para mejorar la atención hospitalaria y la comunitaria, por lo que será necesario una preparación continua de los profesionales, teniendo en cuenta los factores que intervienen en el buen estado de salud de la población.*

### **FOMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

*El Ministerio de Salud en el Plan Provincial de Salud, refiere que para orientar la oferta sanitaria de la demanda ciudadana se deben implementar varias medidas, entre ellas se encuentra la formación de los recursos humanos. Esta medida trata de que la formación de los profesionales del ámbito sanitario ponga énfasis en el desarrollo y uso de procedimientos médicos complejos, tecnológicos y medicamentos de última generación. Pero para garantizar la salud de la comunidad se requiere volver a revisar el sistema formativo orientado hacia las necesidades de la comunidad.*

*Desde inicios de la profesión y aún en la actualidad, las instituciones que se dedican a la formación de enfermeros, han tenido siempre una orientación hacia el ámbito hospitalario. Sin embargo, se está tratando de equiparar esta tendencia hospitalaria con la comunitaria (7)*

### **ENTREVISTAS EN LOS CENTROS DE SALUD**

*Se entrevistaron a las licenciadas encargadas de la supervisión de los Centros de Salud, San Antonio N° 2 de Capital y el N° 17 Dr. Carlos Evans de Las Heras; en los cuales se interrogó sobre la cantidad de profesionales que trabajan, grado de formación que poseen y las funciones que realiza el personal de enfermería en esos centros asistenciales. La información obtenida fue la siguiente:*

*Centro de salud N° 2: Trabajan en este centro asistencial 9 enfermeros, de los cuales una es licenciada, que cumple la función de supervisora, 8 enfermeros(4 profesionales y 4 auxiliares). Todos ellos cumplen la función básica asistencial y educación, ésta última se lleva a cabo solamente cuando se atienden a los pacientes.*

*Centro de salud N° 17: Trabajan en este centro asistencial 13 enfermeros, 3 licenciados, uno de los cuales es supervisor, 6 profesionales, 3 auxiliares y un empírico. Todos, con excepción del supervisor, realizan tareas básicas asistenciales y educación durante la atención, además participan en los Programas de Salud Provinciales, tales como, Control del Niño Sano, Planificación Familiar, y otros. También realizan funciones en terreno, es decir en los lugares habituales donde se desempeñan las personas, como el lugar del trabajo, escuela, hogar. Esto se lleva a cabo para continuar con el seguimiento de aquellos pacientes que aún necesitan ser controlados de cerca. Estas funciones son asignadas en horario de trabajo y a un determinado enfermero.*

## ORGANIZACIÓN HOSPITALARIA

La provincia de Mendoza cuenta con 22 hospitales públicos dotados de 2.441 cama, que representa el 56.6 % del total provincial. Se los clasifica en cuatro grupos, hospitales polivalentes de alta complejidad (Hospital Dr. Humberto Notti, Central, Dr. Luis Lagomaggiore y Dr. José Lencinas), también hospitales polivalentes de complejidad media y de baja complejidad. Además, existen los hospitales monovalentes como el Hospital El Sauce, Dr. Carlos Pereyra y Gailac.

Las obras sociales, como OSEP posee dos hospitales propios (Sanatorio Fleming y Hospital Del Carmen).

El ejército argentino también posee un hospital propio (Hospital Militar).

Existen 46 establecimientos privados que cuentan con 1346 camas, lo que significa que el total de camas de internación es de 4.097.

En cada una de las instituciones anteriormente citadas el personal de enfermería es uno de los recursos humanos más importantes, ya que es este grupo de profesionales el que realiza la prestación de los cuidados de manera directa. Estando al servicio de los pacientes y/o usuarios de la comunidad las 24 horas del día, los 365 días del año, haciéndose así responsable de la calidad de su prestación.

Sumado a lo anterior, el profesional de enfermería es uno de los integrantes principales del equipo de salud que interactúa con los demás profesionales, coordina, prevé y organiza el material para la atención a fin de proporcionar todas las facilidades necesarias a la prestación de cuidados de enfermería a los pacientes.

El Departamento de Enfermería de las distintas instituciones, es el responsable de la organización necesaria para que los trabajadores de los servicios respondan a la cobertura de los tres tipos de labores de enfermería, el independiente, interdependiente, el colaborador y las delegadas.(8)

### ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Este departamento por lo general sigue una estructuración de tipo jerárquico.

Jefe de Enfermería del Departamento de la institución



Supervisores



Jefes de las unidades de servicio



Enfermeros profesionales



Enfermeros auxiliares

## **MÉTODOS DE DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DE ENFERMERÍA**

*En el ámbito de la atención hospitalaria se puede clasificar los siguientes modelos que guían la distribución del trabajo de los enfermeros:*

❖ *Funcionales: se trata de una asignación del trabajo por tareas o actividades específicas.*

*Ventajas:*

- *Favorece la especialización de los enfermeros en las determinadas actividades.*
- *Incrementa la eficacia en las unidades de cuidado poco complejos.*

*Desventajas:*

- *Los enfermeros tienden a realizar las actividades más complejas y con el tiempo los profesionales pueden ser afectados psicológicamente, descuidando así la atención integral del paciente.*

❖ *Por casos o pacientes: consiste en la asignación de pacientes por enfermero.*

*Ventajas:*

- *Favorece una prestación de cuidados integrales y además permite al personal organizarse mejor con el trabajo ya que quien prioriza las tareas para cada paciente.*

❖ *Por equipo: Este método pretende utilizar los conocimientos y habilidades de enfermeros y auxiliares. Trabajando con un determinado grupo de pacientes que se asigna a cada equipo.*

*Ventajas:*

- *Se utilizan al máximo los recursos, se estimula la adopción de medidas innovadoras por la mayor responsabilidad de los enfermeros.*
- *El cuidado integral esta asegurado porque el personal de cada equipo se distribuye las tareas según las competencias de cada miembro. (9)*

## **ENTREVISTA EN HOSPITALES**

*Se entrevistaron a los Jefes del Departamento de Enfermería del Hospital Dr. Humberto Notti, Central y Español para obtener información sobre la organización y dotación del personal de enfermería. Se interrogó sobre quien es el encargado de contratar el personal, tiempo de duración del contrato, requisitos que se solicitan y las condiciones para pasar a planta permanente, cantidad de personal de enfermería con que cuenta la institución, funciones que cumplen, carga horaria de trabajo, francos que poseen, y si existe diferencia en la remuneración del personal de acuerdo a la formación.*

*Ante todo esto, las respuestas fueron:*

### *Hospital Dr. Humberto Notti*

*En ésta institución la encargada de contratar el personal es la Jefa del Departamento de Enfermería, la cual, lo realiza por medio de una evaluación escrita y entrevista personal.*

*La cantidad del personal es un total de 289 enfermeros (datos del año 2004), de los cuales 66 de ellos son licenciados, 82 universitarios, 37 profesionales, 103 auxiliares y 1 empírico.*

*Las funciones que cumple este personal tratan de adecuarse a la Ley de Ejercicio Provincial, de la cual los enfermeros auxiliares realizan funciones menores en relación con los enfermeros profesionales (licenciados, universitarios y profesionales) y otros auxiliares que se están profesionalizando.*

*La diferencia de remuneración existe entre, los profesionales que perciben un haber mayor, por tener mayores cantidades de tareas, y los enfermeros auxiliares, que su sueldo es menor, por realizar tareas limitadas; además se les paga productividad a todos.*

*La carga horaria del personal es de 40 horas semanales, los turnos están distribuidos en mañana y tarde de 7 horas con dos francos semanales y en turno noche con tres francos semanales.*

*Los contratos se renuevan paulatinamente; primero dura un mes, tres meses, seis meses y hasta un año. El 50% del personal actual es contratado, y sólo pasa a planta permanente según su antigüedad y capacidad laboral.*

### *Hospital Central*

*Trabajan en este nosocomio un total de 360 enfermeros, de los cuales 139 son contratados y 221 están planta permanente, de estos últimos, 111 son auxiliares, 92 profesionales y 18 licenciados; todos cumplen las mismas funciones de enfermería, sin embargo su remuneración varía en dos grupos, el profesional (enfermeros profesionales y licenciados), los cuales perciben un salario superior en comparación con los auxiliares de enfermería.*

*La duración de los contratos es de 6 meses, que se renuevan teniendo en cuenta el desempeño del enfermero en sus tareas afines. Este sistema continúa así hasta que el enfermero reúna las condiciones para pasar a planta permanente, las cuales son antigüedad en la institución, formación y desempeño.*

*El encargado de contratar al personal es la Jefa del Departamento de Enfermería.*

*El horario de trabajo es 40 horas semanales, distribuidas en tres turnos de 8 horas por 2 francos semanales.*

### *Hospital Español*

*En esta institución el encargado de contratar el personal de enfermería es el Jefe del Departamento de Enfermería, el cual tiene en cuenta los siguientes requisitos, como lo son, la presentación del curriculum vitae, examen de preadmisión física y entrevista personal.*

*Se realizan contratos de tres meses y luego pasan a planta permanente, para que esto último suceda se debe tener en cuenta la capacidad y el desempeño del enfermero.*

*El total del personal de enfermería que presta su labor en esta institución es de 260 enfermeros, incluidos licenciados en enfermería, profesionales (universitarios y profesionales), auxiliares y empíricos.*

*Todo el personal de enfermería realiza las mismas funciones. Sin embargo, existe una diferencia de remuneración acorde al título. Además del salario básico el auxiliar percibe por su título \$35, el profesional \$ 80 y el licenciado \$180.*

*La carga horaria que cumplen es de 40 horas semanales por dos francos semanales, en los turnos mañana y tarde, el personal que trabaja en el turno noche presta sus servicios 9 horas y posee mayor cantidad de francos. Los enfermeros que trabajan en servicios de alta complejidad cumplen 6 horas diarias (36 horas semanales) por 2 francos semanales.*

#### **PLAN DE ESTUDIO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA**

*El Plan de Estudios diseñado para la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, en relación con las materias que se orientan al ámbito hospitalario (Enfermería) y al comunitario (Salud Pública) presentan la siguiente carga horaria teórica y práctica en los cuatro años de cursado, para la asignatura Enfermería 700 horas cátedras en teoría y 1401 horas cátedras en práctica. En cuanto a Salud Pública las horas cátedras de teoría son 180 horas y de práctica son 360 horas. (10)*

*Teniendo en cuenta esto podemos decir que la Escuela de Enfermería orienta a la formación de los estudiantes principalmente hacia la práctica de técnicas asistenciales, ya que dedica mayor cantidad de horas cátedras a la asignatura de Enfermería.*

#### **TENDENCIA DE LOS ALUMNOS DE 4º AÑO DE LA CARRERA LICENCIATURA EN ENFERMERIA. 2005.**

*Se entrevistaron 22 estudiantes de 4º año de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, sobre su elección para la futura inserción laboral en los ámbitos comunitarios y hospitalarios (sector público y privado) de los cuales eligieron:*

- *Comunidad: 7 estudiantes.*
- *Hospital: 15 estudiantes.*
  - *Público: 8 estudiantes.*
  - *Privado: 3 estudiantes.*
  - *Público y/o Privado: 4 estudiantes.*

*Las razones principales que dieron estos estudiantes entrevistados respecto a su futura inserción laboral fueron:*

▪ *Comunidad:*

- ✓ *Realización de tareas independientes.*
- ✓ *Aportes para una mejor solución de los problemas de salud de la población.*
- ✓ *Fortalecimiento de la imagen social de enfermería.*

▪ *Hospital:*

- ✓ *Rápida inserción laboral.*
- ✓ *Ejercicio y realización de técnicas de atención.*

• *Público:*

- ✓ *Estabilidad laboral.*
- ✓ *Crecimiento profesional en cuanto a conocimientos.*
- ✓ *Mayor cantidad de francos.*

• *Privado:*

- ✓ *Mejor remuneración.*
- ✓ *Se cuenta con los insumos necesarios para la aplicación de técnicas.*

***INSTITUCIONES DONDE DESEMPEÑAN SU LABOR LOS EGRESADOS  
2003- 2004 DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA.***

*Las dos últimas promociones que egresaron en los años 2003- 2004 se encuentran insertas laboralmente en distintos ámbitos de salud, hospitalario (público y privado), comunidad y obra social. Se logró localizar a 30 Licenciados en Enfermería de los cuales la mayor proporción de éstos se encuentra en hospitales públicos, siguiéndole el hospital privado y por último comunidad y obra social.*

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) **MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y PROCEDIMIENTOS HOSPITALARIOS.** 1º edición en español. OPS- OMS. San Pablo.
- (2) **LEY DE EJERCIO PROFESIONAL PROVINCIAL N° 6836. Capítulo I. Decreto N° 1805 y artículo 9 del capítulo III.**
- (3) **LEY 24.004. REGIMEN DE EJERCICIO DE LA ENFERMERIA NACIONAL. CAPITULO 1. CONCEPTOS Y ALCANCES. ARTICULO 2 Y 3.**
- (4) **DIRECCION DE PLANIFICACION Y ASEGURAMIENTO DE SERVICIOS DE SALUD.** Noviembre 2002
- (5) **PRINCIPIOS DE LA ATENCION PRIMARIA DE LA SALUD. La organización de actividad en atención primaria.** A. Martín Zurro, C. Huguet y F. García Cardone.
- (6) **ENFERMERIA PARA LA SALUD DE LA COMUNIDAD.** Leady, K.; Coblo, M.; Jones, Mary C. 1º edición. México. La prensa mexicana. 1980. Páginas 7 – 12.
- (7) **EL PAPEL DE LA ENFERMERA EN LA ATENCION PRIMARIA DE LA SALUD: INFORME FINAL DEL SEMINARIO SOBRE NUEVAS DIMENSIONES EN EL PAPEL DE LA ENFERMERA EN LA PRESTACION DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD.** OPS – OMS. Publicación científica N° 348. 1977. Páginas 5 - 7.
- (8) **Ídem (4)**
- (9) **ENFERMERIA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE ENFERMERIA.** Mari Paz Mompert García. Barcelona (España). 1994. Ediciones Científicas y Técnicas SA.
- (10) **PLAN DE ESTUDIOS. ORDEN 38/98. ESCUELA DE ENFERMERIA. FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO. TITULO LICENCIADO EN ENFERMERIA.**

## **CITAS BIBLIOGRAFICAS**

- (1) MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y PROCEDIMIENTOS HOSPITALARIOS. 1º edición en español. OPS- OMS. San Pablo.**
- (2) LEY DE EJERCIO PROFESIONAL PROVINCIAL N° 6836. Capítulo I. Decreto N° 1805 y artículo 9 del capítulo III.**
- (3) LEY 24.004. REGIMEN DE EJERCICIO DE LA ENFERMERIA NACIONAL. CAPITULO 1. CONCEPTOS Y ALCANCES. ARTICULO 2 Y 3.**
- (4) DIRECCION DE PLANIFICACION Y ASEGURAMIENTO DE SERVICIOS DE SALUD. Noviembre 2002**
- (5) PRINCIPIOS DE LA ATENCION PRIMARIA DE LA SALUD. La organización de actividad en atención primaria. A. Martín Zurro, C. Huguet y F. García Cardone.**
- (6) ENFERMERIA PARA LA SALUD DE LA COMUNIDAD. Leady, K.; Coblo, M.; Jones, Mary C. 1º edición. México. La prensa mexicana. 1980. Páginas 7 – 12.**
- (7) EL PAPEL DE LA ENFERMERA EN LA ATENCION PRIMARIA DE LA SALUD: INFORME FINAL DEL SEMINARIO SOBRE NUEVAS DIMENSIONES EN EL PAPEL DE LA ENFERMERA EN LA PRESTACION DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD. OPS – OMS. Publicación científica N° 348. 1977. Páginas 5 - 7.**
- (8) Ídem (4)**
- (9) ENFERMERIA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE ENFERMERIA. Mari Paz Mompert García. Barcelona (España). 1994. Ediciones Científicas y Técnicas SA.**
- (10) PLAN DE ESTUDIOS. ORDEN 38/98. ESCUELA DE ENFERMERIA. FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO. TITULO LICENCIADO EN ENFERMERIA.**

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

### **HIPOTESIS**

FACTORES PROPIOS DE LA CARRERA: Alumnos de la carrera Licenciatura en Enfermería, afiliados durante la formación de los jueces profesionales.

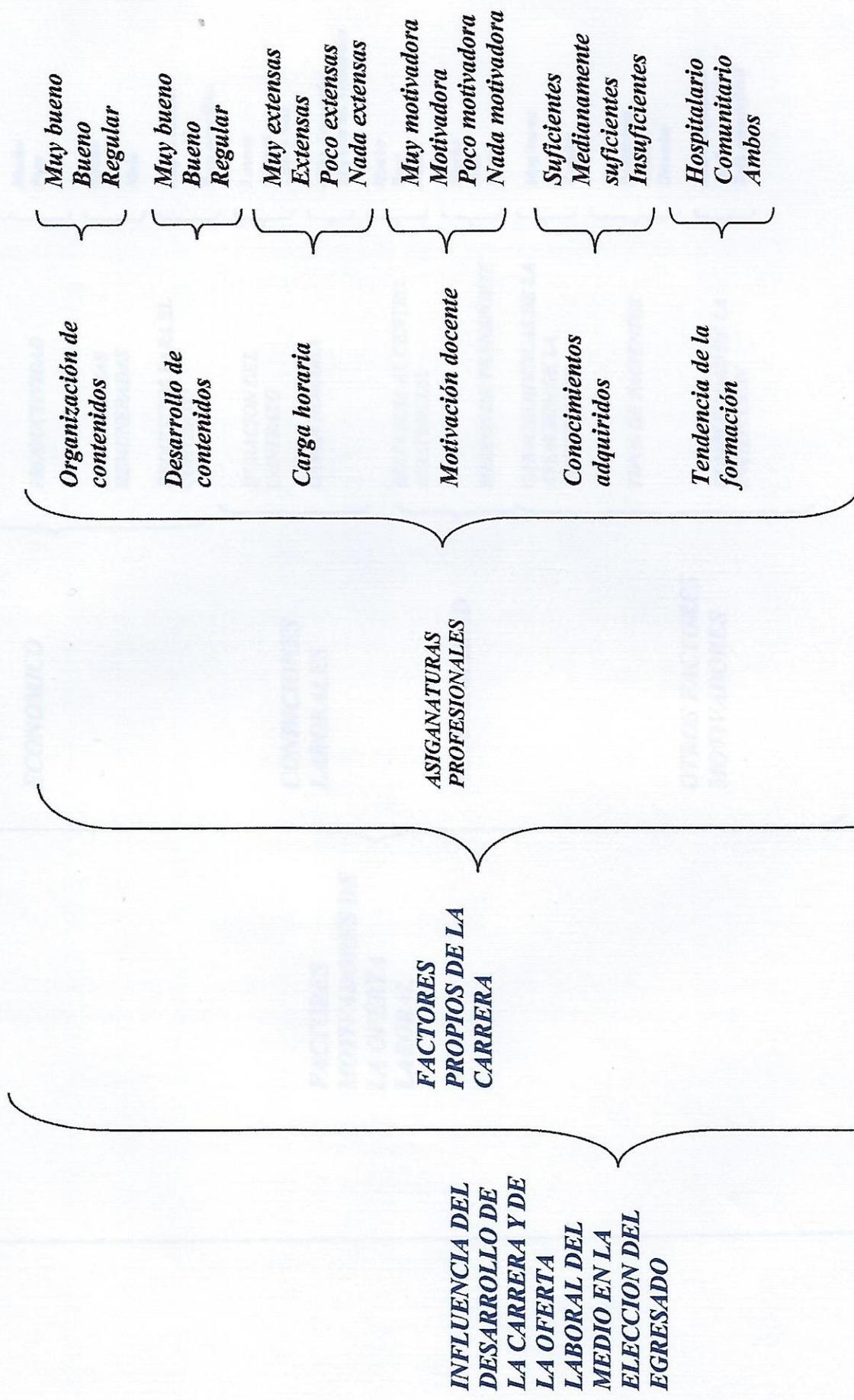
***La elección laboral de los Licenciados en Enfermería egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, se relaciona directamente con los factores motivadores de la oferta laboral del medio.***

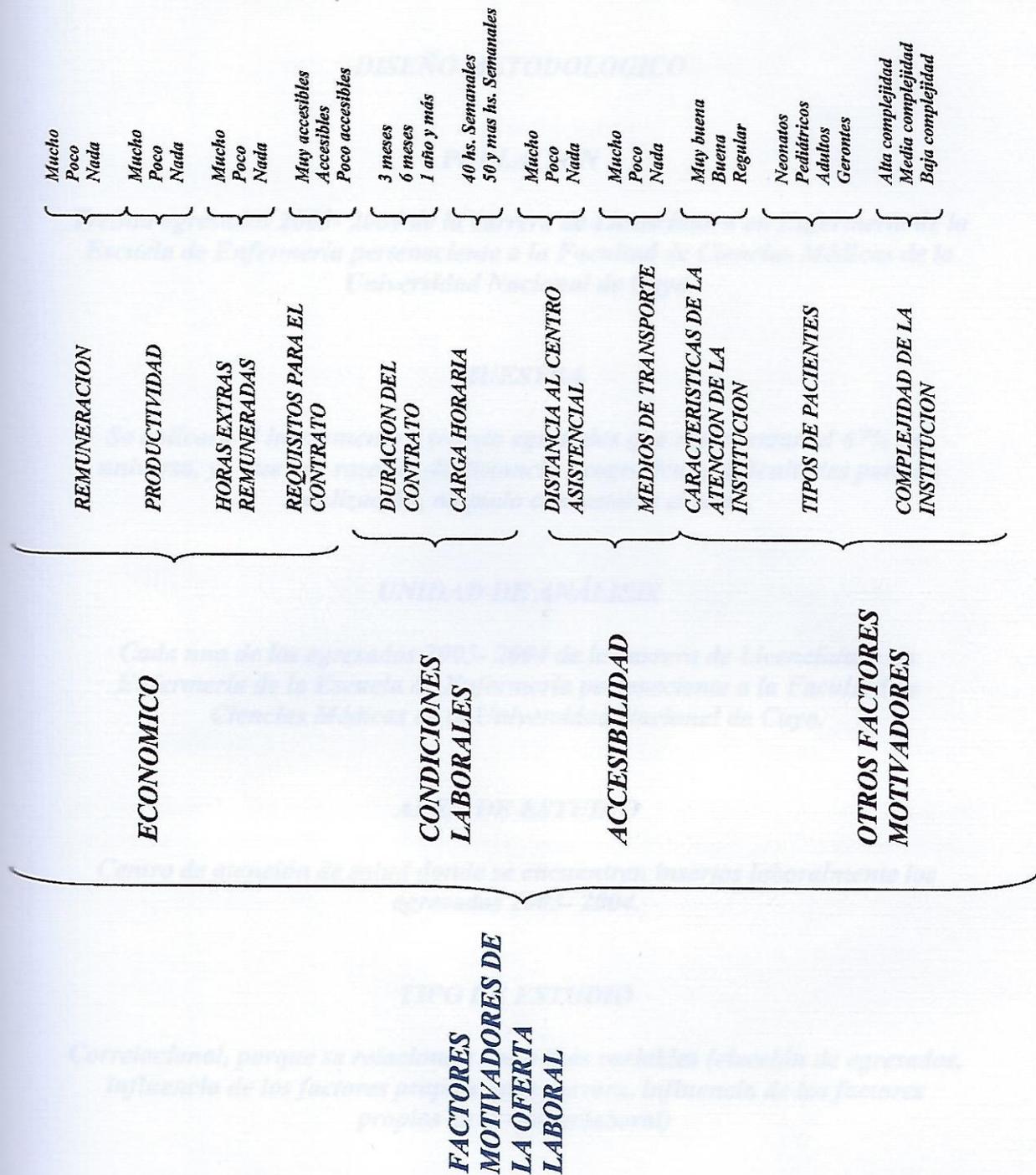
### **DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES**

**FACTORES PROPIOS DE LA CARRERA:** *elementos internos de la carrera Licenciatura en Enfermería, utilizados durante la formación de los futuros profesionales.*

**FACTORES MOTIVADORES DE LA OFERTA LABORAL:** *son elementos que ofrece el medio de tareas y trabajos que incentivan a los egresados en la inserción laboral.*

**DEFINICION OPERACIONAL DE LAS VARIABLES**





## **DISEÑO METODOLOGICO**

### **POBLACIÓN**

*Treinta egresados 2003- 2004 de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo.*

### **MUESTRA**

*Se aplicará el instrumento a treinta egresados que representan el 67% del universo, ya que por razones de distancia geográfica y dificultades para su localización, no pudo contactarse el resto.*

### **UNIDAD DE ANÁLISIS**

*Cada uno de los egresados 2003- 2004 de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo.*

### **AREA DE ESTUDIO**

*Centro de atención de salud donde se encuentren insertos laboralmente los egresados 2003- 2004.*

### **TIPO DE ESTUDIO**

*Correlacional, porque se relacionan dos o más variables (elección de egresados, influencia de los factores propios de la carrera, influencia de los factores propios de la oferta laboral)*

### **TIPO DE INVESTIGACION**

*Paradigma cuantitativo.*

### **PERIODO DE OCURRENCIA**

*Transversal.*

# *TANALISIS DE DATOS*

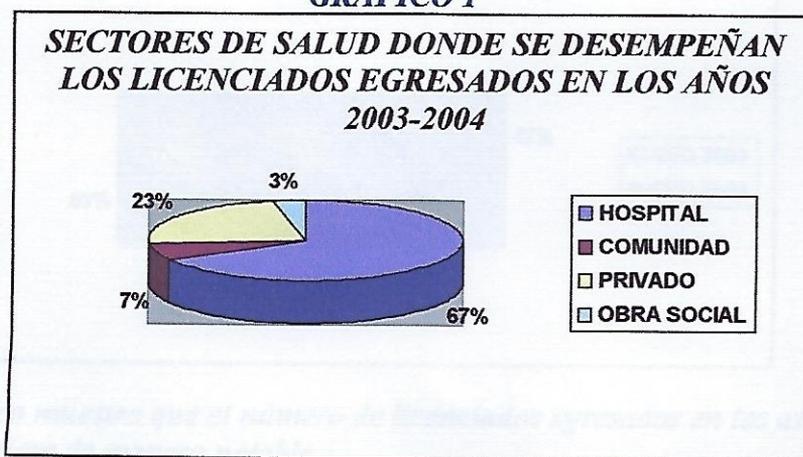
**TABLA 1**

*Licenciados egresados en los años 2003 – 2004 de la Escuela de Enfermería de la Facultad Nacional de Cuyo, por sectores de salud donde desempeñan actualmente su trabajo. Octubre 2005.*

<b>SECTORES DE SALUD</b>		<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>PUBLICO</b>	<b>HOSPITAL</b>	<b>20</b>	<b>66.66 %</b>
	<b>COMUNIDAD</b>	<b>2</b>	<b>6.66 %</b>
<b>PRIVADO</b>		<b>7</b>	<b>23.33 %</b>
<b>OBRA SOCIAL</b>		<b>1</b>	<b>3.33 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 1**



*El gráfico nos representa el porcentaje de licenciados egresados en los años 2003 – 2004, que trabajan en los distintos sectores de salud. De acuerdo a este, el mayor porcentaje se encuentra en el sector público hospitalario, siguiendo al mismo el sector privado, también se observa la reducida inserción laboral en el ámbito comunitario y en obras sociales.*

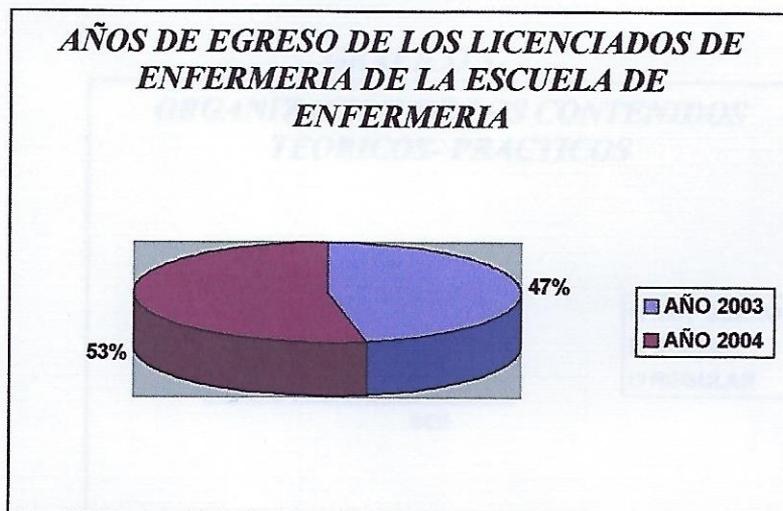
**TABLA 2**

*Licenciados egresados de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo en los años 2003- 2004.*

<b>AÑO DE EGRESO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>2003</b>	<b>14</b>	<b>46.66 %</b>
<b>2004</b>	<b>16</b>	<b>53.33 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 2**



*Este gráfico muestra que el número de licenciados egresados en los años 2003- 2004, no difiere de manera notable.*

## INFLUENCIA DEL DESARROLLO DE LA CARRERA EN LA ELECCION LABORAL

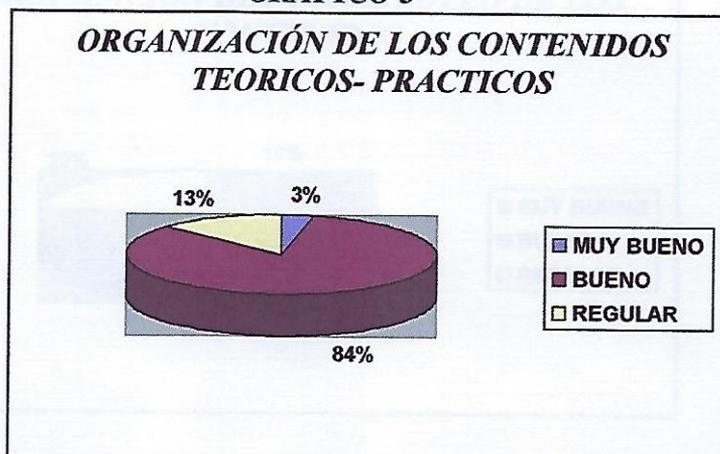
**TABLA 3**

*Factores propios de la carrera en relación con la organización de los contenidos teóricos- prácticos de las diferentes asignaturas de la misma.*

<b>ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>MUY BUENO</b>	1	3.33 %
<b>BUENO</b>	25	83.33 %
<b>REGULAR</b>	4	13.33 %
<b>TOTAL</b>	30	100 %

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 3**



*Según este gráfico los licenciados egresados en los años 2003- 2004 consideran que la organización de los contenidos fue buena en general.*

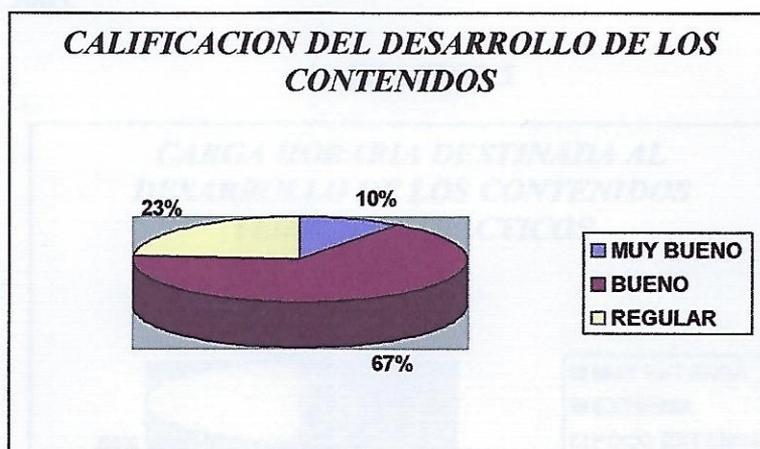
**TABLA 4**

*Factores propios de la carrera, por el desarrollo de los contenidos teóricos-prácticos.*

<b>DESARROLLO DE CONTENIDOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>MUY BUENO</b>	<b>3</b>	<b>10.00 %</b>
<b>BUENO</b>	<b>20</b>	<b>66.66 %</b>
<b>REGULAR</b>	<b>7</b>	<b>23.33 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 4**



*Un 66.66 % del total de egresados en los años 2003- 2004 afirma que el desarrollo de los contenidos fue bueno.*

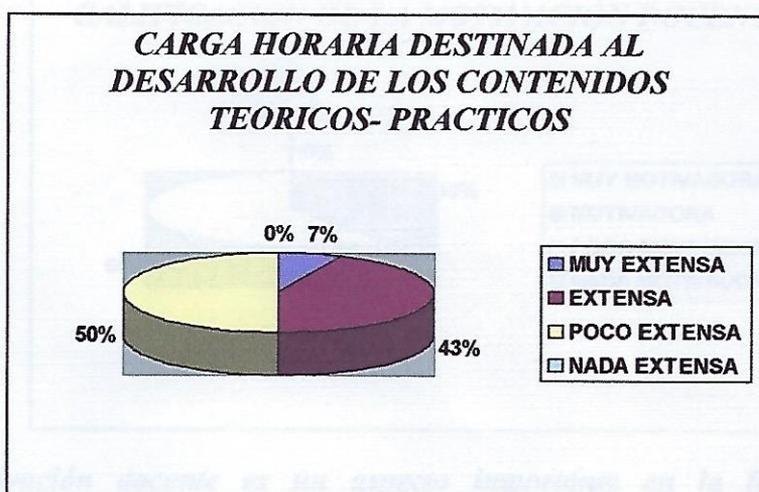
**TABLA 5**

*Factores propios de la carrera en cuanto a la carga horaria destinadas al desarrollo de los contenidos teóricos- prácticos.*

<b>CARGA HORARIA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>MUY EXTENSA</b>	<b>2</b>	<b>6.66 %</b>
<b>EXTENSA</b>	<b>13</b>	<b>43.33 %</b>
<b>POCO EXTENSA</b>	<b>15</b>	<b>50.00 %</b>
<b>NADA EXTENSA</b>	<b>0</b>	<b>0.00 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 5**



*De los licenciados entrevistados, el 50 % considera que la carga horaria destinada para el desarrollo de los contenidos fue poco extensa, sin embargo, no existe una diferenciación significativa con la población que opina que la carga horaria fue extensa.*

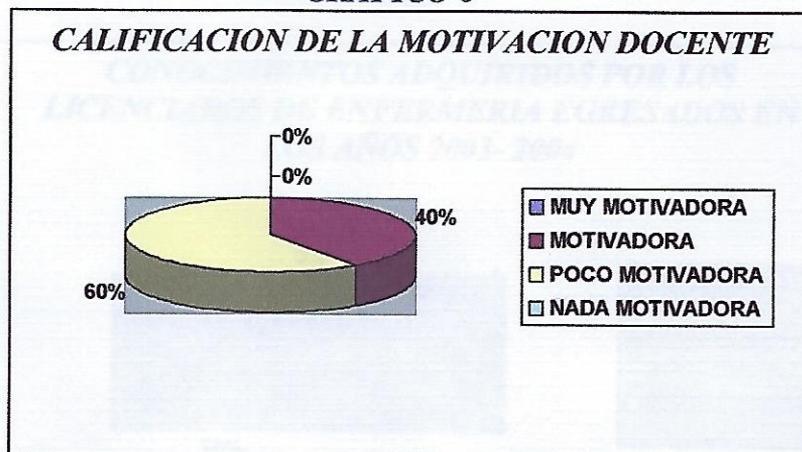
**TABLA 6**

*Factores propios de la carrera con respecto a la motivación docente.*

<b>MOTIVACION DOCENTE</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>MUY MOTIVADORA</b>	<b>0</b>	<b>0.00 %</b>
<b>MOTIVADORA</b>	<b>12</b>	<b>40.00 %</b>
<b>POCO MOTIVADORA</b>	<b>18</b>	<b>60.00 %</b>
<b>NADA MOTIVADORA</b>	<b>0</b>	<b>0.00 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 6**



*La motivación docente es un aspecto importante en la formación del profesional, ya que favorece la predisposición del estudiante. Por lo tanto, es imprescindible destacar el elevado porcentaje del 60% de los alumnos egresados quienes creen que existe poca motivación por parte del docente.*

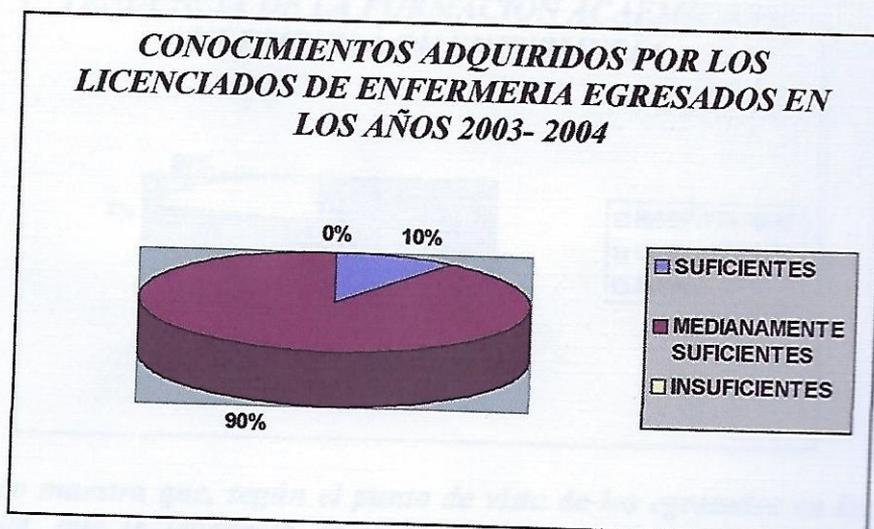
**TABLA 7**

*Factores propios de la carrera, conocimientos adquiridos por los alumnos egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo.*

<b>CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>SUFICIENTES</b>	3	10.00 %
<b>MEDIANAMENTE SUFICIENTES</b>	27	90.00 %
<b>INSUFICIENTES</b>	0	0.00 %
<b>TOTAL</b>	30	100 %

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 7**



*De los licenciados encuestados el 90 % de ellos opina que los conocimientos adquiridos son medianamente suficientes y el 10 % restante que es suficiente.*

**INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE LA OFERTA LABORAL EN LA  
INSERCIÓN DEL TRABAJO DEL LICENCIADO EGRESADO EN LOS  
AÑOS 2003-2004**

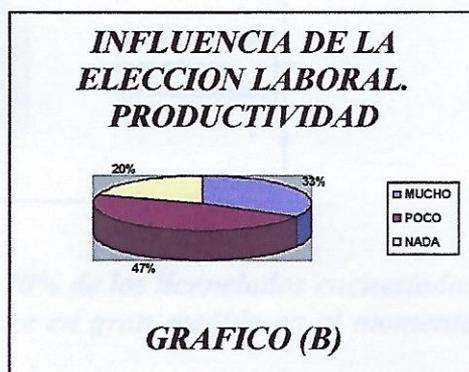
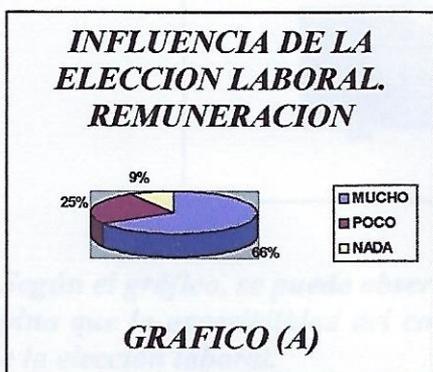
**TABLA 9**

*Factores motivadores relacionados con lo económico, teniendo en cuenta la remuneración, productividad y las horas extras remuneradas, en las instituciones donde se encuentran insertos los licenciados en enfermería, egresados de la Escuela de Enfermería en los años 2003- 2004.*

FACTORES ECONOMICOS INDICADORES	REMUNERACION (A)		PRODUCTIVIDAD (B)		HORAS EXTRAS (C)	
	FREC. UENCIA ABSOLUTA	FREC. UENCIA RELATIVA PORCENTUAL	FREC. UENCIA ABSOLUTA	FREC. UENCIA RELATIVA PORCENTUAL	FREC. UENCIA ABSOLUTA	FREC. UENCIA RELATIVA PORCENTUAL
MUCHO	15	50.00 %	10	33.33 %	5	16.66 %
POCO	13	18.77 %	14	46.66 %	11	36.66 %
NADA	2	6.66 %	6	20.00 %	14	46.66 %
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 9**



*Teniendo en cuenta estos gráficos se observa que a la hora de elegir el ámbito laboral influye mucho la remuneración, poco la productividad y nada las horas extras remuneradas.*

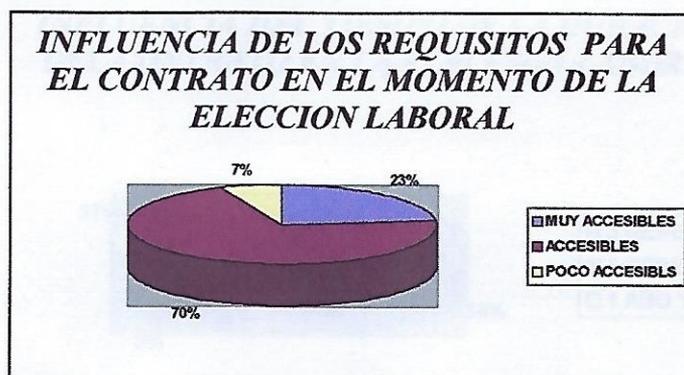
**TABLA 10**

*Factores motivadores relacionados con las condiciones laborales con respecto a los requisitos para el contrato.*

<b>REQUISITOS PARA EL CONTRATO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>MUY ACCESIBLES</b>	7	23.33 %
<b>ACCESIBLES</b>	21	70.00 %
<b>POCO ACCESIBLES</b>	2	6.66 %
<b>TOTAL</b>	30	100 %

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 10**



*Según el gráfico, se puede observar que un 70% de los licenciados encuestados opina que la accesibilidad del contrato influye en gran medida en el momento de la elección laboral.*

**TABLA 11**

*Factores motivadores relacionados con las condiciones laborales por la duración del contrato en las instituciones donde se encuentran insertos los licenciados egresados de la Escuela de Enfermería de los años 2003- 2004.*

<b>DURACION DEL CONTRATO</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>3 MESES</b>	<b>18</b>	<b>60.00 %</b>
<b>6 MESES</b>	<b>1</b>	<b>3.33 %</b>
<b>1 AÑO Y MÁS</b>	<b>11</b>	<b>36.66 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 11**



*El 60% de los licenciados egresados, consideran que un contrato de 3 meses de duración es un factor motivador para la elección laboral, ya que un tiempo limitado como este posibilita al profesional a elegir según su preferencia continuar o no en el servicio y/o pasar a planta permanente.*

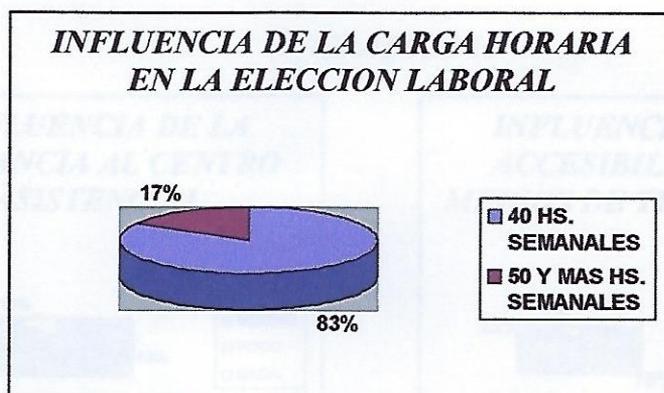
**TABLA 12**

*Factores motivadores relacionados con las condiciones laborales por la carga horaria en las instituciones donde se encuentran insertos laboralmente los licenciados egresados de la Escuela de Enfermería 2003- 2004.*

<b>CARGA HORARIA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>40 HORAS SEMANALES</b>	25	83.33 %
<b>50 Y MÁS HORAS SEMANALES</b>	5	16.66 %
<b>TOTAL</b>	30	100 %

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 12**



*El gráfico anterior muestra que un 83.33% de los licenciados cumplen 40 horas semanales de trabajo, por lo tanto se considera que el factor motivador en cuanto a la carga horaria es un influyente importante.*

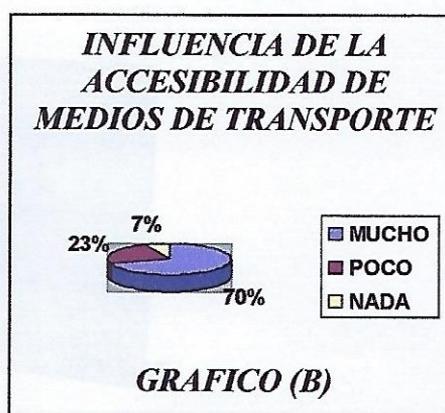
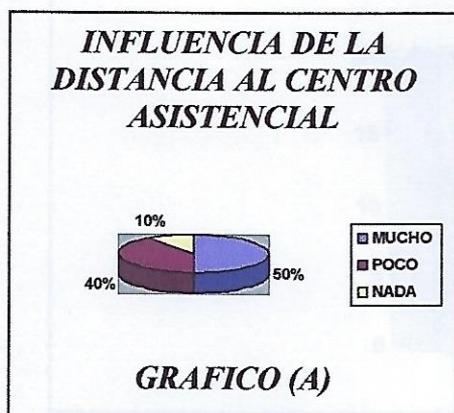
**TABLA 13**

*Factores motivadores relacionados con la accesibilidad al lugar de trabajo, por la distancia hacia el centro asistencial y los medios de transporte con que cuentan los licenciados egresados de la Escuela de Enfermería en los años 2003- 2004.*

ACCESIBILIDAD INDICADORES	DISTANCIA AL CENTRO ASISTENCIAL (A)		MEDIOS DE TRANSPORTE (B)	
	FREC.UENCIA ABSOLUTA	FREC.UENCIA RELATIVA PORCENTUAL	FREC.UENCIA ABSOLUTA	FREC.UENCIA RELATIVA PORCENTUAL
<b>MUCHO</b>	15	50.00 %	21	70.00 %
<b>POCO</b>	12	40.00 %	7	23.33 %
<b>NADA</b>	3	10.00%	2	6.66 %
<b>TOTAL</b>	30	100 %	30	100 %

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 13**



*En los gráficos representados anteriormente los licenciados egresados consideran que la distancia al lugar de trabajo es un factor que influye en gran medida, al igual que la accesibilidad de los medios de transporte.*

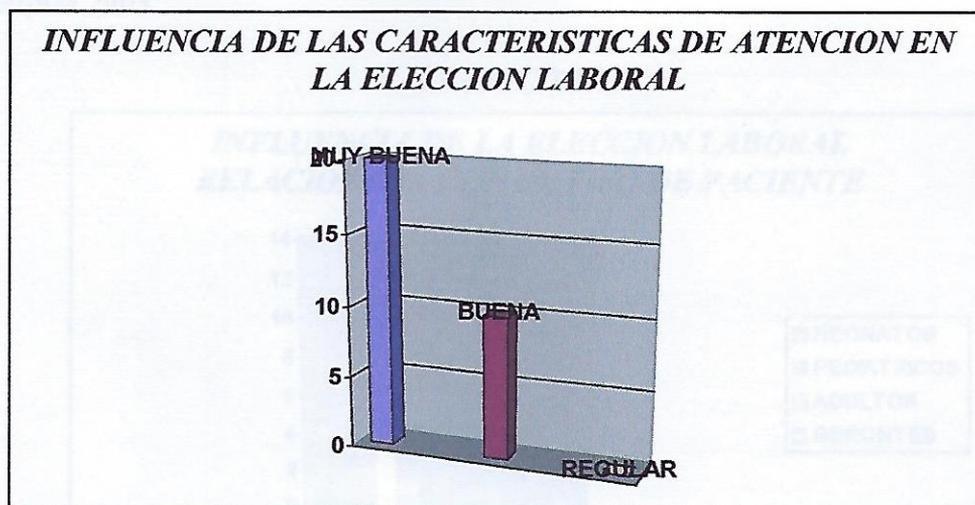
**TABLA 14**

*Otros factores motivadores, como las características de atención que brindan las instituciones de salud donde se encuentran insertos laboralmente los licenciados egresados de la Escuela de Enfermería en los años 2003- 2004.*

<b>CARACTERISTICAS DE ATENCION</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>MUY BUENA</b>	<b>20</b>	<b>66.66 %</b>
<b>BUENA</b>	<b>10</b>	<b>33.33 %</b>
<b>REGULAR</b>	<b>0</b>	<b>0.00 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 14**



*La mayor parte de las encuestas realizadas a los egresados muestran que la característica de la atención es un factor importante a la hora de la elección laboral. Por lo que, un gran porcentaje de los licenciados trabaja en instituciones que brindan al paciente una atención muy buena.*

**TABLA 15**

*Otros factores motivadores, como la preferencia de los distintos tipos de pacientes que existen en las instituciones donde se encuentran insertos laboralmente los licenciados egresados de la Escuela de Enfermería en los años 2003- 2004.*

<b>TIPO DE PACIENTES</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>NEONATOS</b>	<b>10</b>	<b>33.33 %</b>
<b>PEDIATRICOS</b>	<b>14</b>	<b>46.66 %</b>
<b>ADULTOS</b>	<b>4</b>	<b>13.33 %</b>
<b>GERONTES</b>	<b>2</b>	<b>6.66 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 15**



*Este gráfico de barras indica que la mayor parte de los licenciados egresados encuestados tienen preferencia hacia los pacientes pediátricos, por lo tanto se considera que el tipo de paciente es un influyente importante en el momento de la elección laboral.*

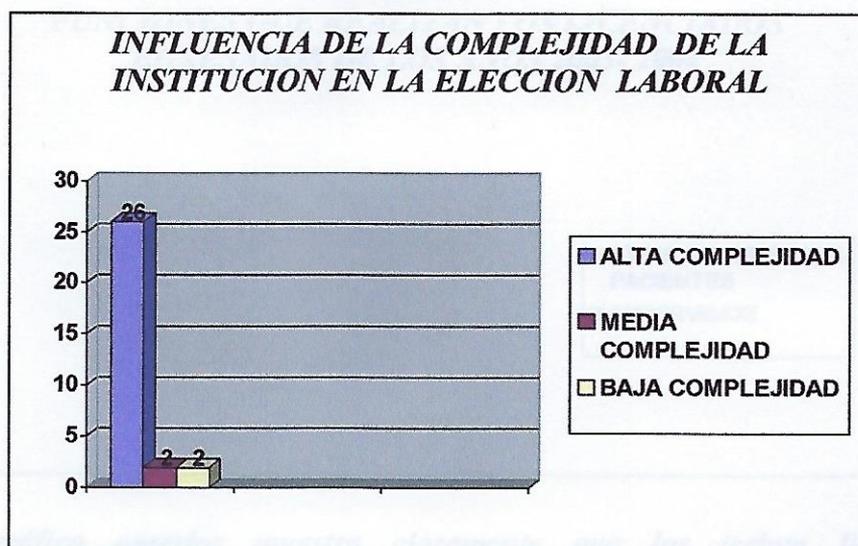
**TABLA 16**

*Otros factores motivadores, complejidad de la institución en la que se encuentran insertos laboralmente los licenciados egresados de la Escuela de Enfermería de los años 2003- 2004.*

<b>COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>ALTA COMPLEJIDAD</b>	26	86.6 %
<b>MEDIA COMPLEJIDAD</b>	2	6.66 %
<b>BAJA COMPLEJIDAD</b>	2	6.66 %
<b>TOTAL</b>	30	100 %

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 16**



*El gráfico muestra que los licenciados egresados en los años 2003- 2004 tienen preferencia de insertarse laboralmente en instituciones de alta complejidad.*

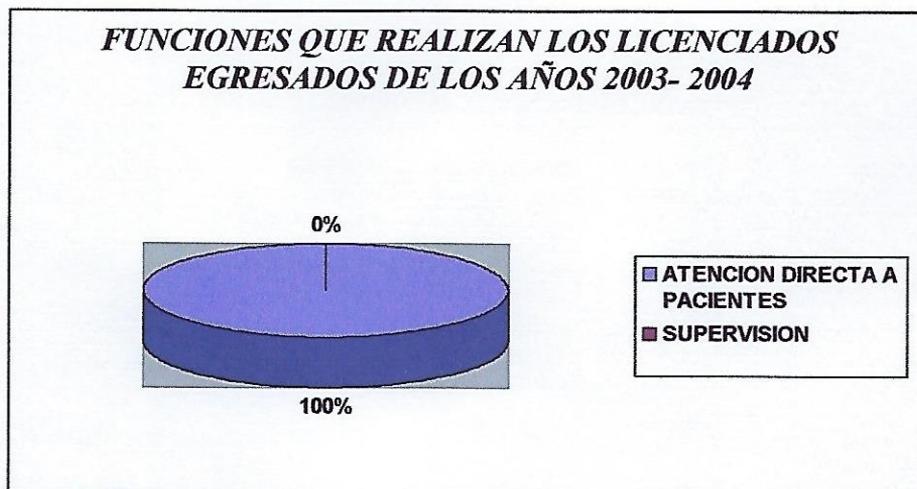
**TABLA 17**

*Funciones que realizan los licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería, en las instituciones donde se encuentran insertos laboralmente.*

<b>FUNCIONES QUE CUMPLEN</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA PORCENTUAL</b>
<b>ATENCION DIRECTA AL PACIENTE</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>
<b>SUPERVISION</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**GRAFICO 17**



*El gráfico anterior muestra claramente que los treinta licenciados entrevistados cumplen la función de atención directa al paciente, esto corresponde al 100%.*

## TABLAS DE ÚNIPLE ENTRADA

TABLA 1

Sectores de salud donde se desempeñan actualmente los licenciados de enfermería egresados en los años 2003-2004, por motivación docente.

SECTORES DE SALUD		MOTIVACIÓN DOCENTE	NOY	MOTIVADORA	POCO MOTIVADORA	NADA MOTIVADORA	TOTAL
		MOTIVADORA					
PÚBLICO	HOSPITALARIO			35	65		100
	COMUNIDAD			100			100
PRIVADO				64	36		100
TOTAL GENERAL				66	34		100

# TABLAS BIVARIADAS

Tabla bivariable que muestra la motivación docente de los licenciados de enfermería egresados de los años 2003-2004 de la Escuela de Enfermería - FCEN - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están haciendo laboralmente. Octubre 2005.

## PORCENTAJES HORIZONTALES POR SECTORES DE SALUD Y MOTIVACIÓN DOCENTE

SECTORES DE SALUD		MOTIVACIÓN DOCENTE	NOY	MOTIVADORA	POCO MOTIVADORA	NADA MOTIVADORA	TOTAL
		MOTIVADORA					
PÚBLICO	HOSPITALARIO			35 %	65 %		100 %
	COMUNIDAD			100 %			100 %
PRIVADO				64 %	36 %		100 %
TOTAL GENERAL				66 %	34 %		100 %

La tabla anterior muestra que la motivación docente no es un factor que influya de manera importante en la elección del sector de salud donde se quiere desempeñar laboralmente, ya que el 65 % de los licenciados egresados en los años 2003-2004 que trabajan en el sector público hospitalario refiere que la motivación docente es poco motivadora, y el 100 % de los licenciados que se desempeñan en la comunidad opina de la motivación docente es motivadora.

## TABLAS DE DOBLE ENTRADA

### TABLA 1

*Sectores de salud donde se desempeñan actualmente los licenciados de enfermería egresados en los años 2003- 2004, por motivación docente.*

SECTORES DE SALUD		MOTIVACION DOCENTE				TOTAL
		MUY MOTIVADORA	MOTIVADORA	POCO MOTIVADORA	NADA MOTIVADORA	
PUBLICO	HOSPITALARIO	-	7	13	-	20
	COMUNIDAD	-	2	-	-	2
PRIVADO		-	3	4	-	7
OBRA SOCIAL		-	-	1	-	1
TOTAL		-	12	18	-	30

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

### PORCENTAJES HORIZONTALES POR SECTORES DE SALUD Y MOTIVACION DOCENTE

SECTORES DE SALUD		MOTIVACION DOCENTE				TOTAL
		MUY MOTIVADORA	MOTIVADORA	POCO MOTIVADORA	NADA MOTIVADORA	
PUBLICO	HOSPITALARIO	-	35 %	65 %	-	100 %
	COMUNIDAD	-	100 %	-	-	100 %
PRIVADO		-	42.8 %	57 %	-	100 %
OBRA SOCIAL		-	-	100 %	-	100 %

*La tabla anterior muestra que la motivación docente no es un factor que influya de manera importante en la elección del sector de salud donde se quiera desempeñar laboralmente, ya que el 65 % de los licenciados egresados en los años 2003- 2004 que trabajan en el sector público hospitalario refiere que la motivación docente es poco motivadora, y el 100 % de los licenciados que se desempeñan en la comunidad opinan de la motivación docente es motivadora.*

**TABLA 3**

*Sectores de salud donde se desempeñan actualmente los licenciados en enfermería egresados en los años 2003- 2004, por complejidad de la institución.*

COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION		ALTA COMPLEJIDAD	MEDIA COMPLEJIDAD	BAJA COMPLEJIDAD	TOTAL
PUBLICO	HOSPITAL	20	-	-	20
	COMUNIDAD	-	-	2	2
PRIVADO		5	2	-	7
OBRA SOCIAL		1	-	-	1
TOTAL		26	2	2	30

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**PORCENTAJES HORIZONTALES POR COMPLEJIDAD DE LA INSTIUCION Y SECTORES DE SALUD**

COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION		ALTA COMPLEJIDAD	MEDIA COMPLEJIDAD	BAJA COMPLEJIDAD	TOTAL
PUBLICO	HOSPITAL	100 %	-	-	100 %
	COMUNIDAD	-	-	100 %	100 %
PRIVADO		71.42 %	28.57 %	-	100 %
OBRA SOCIAL		100 %	-	-	100 %

*La tabla anterior muestra que el 100 % de los licenciados que trabajan en el sector público hospitalario prefieren instituciones de alta complejidad y un 71.42 % del total de los egresados que trabajan en el sector privado también lo prefieren. En conclusión hay una mayor inserción laboral hospitalaria pública y privada, y las instituciones en las que trabajan son a su vez de alta complejidad, lo cual es un factor que influye directamente en la elección laboral.*

**TABLA 4**

*Características de la atención que brindan las instituciones de salud donde se encuentran insertos laboralmente los licenciados en enfermería egresados de los años 2003- 2004, por los distintos tipos de pacientes.*

<b>CARACTERISTICAS DE LA ATENCION</b> <b>TIPOS DE PACIENTES</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>TOTAL</b>
NEONATOS	7	3	-	10
PEDIATRICOS	10	4	-	14
ADULTOS	3	1	-	4
GERONTES	-	2	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>30</b>

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**PORCENTAJES HORIZONTALES, CARACTERISTICAS DE LA ATENCION POR TIPOS DE PACIENTES**

<b>CARACTERISTICAS DE LA ATENCION</b> <b>TIPOS DE PACIENTES</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>TOTAL</b>
NEONATOS	70 %	30 %	-	100 %
PEDIATRICOS	71.42 %	28.57 %	-	100 %
ADULTOS	75 %	25 %	-	100 %
GERONTES	-	100 %	-	100 %

*La tabla anterior muestra que el 85 % de los licenciados egresados en los años 2003- 2004 trabajan actualmente con pacientes neonatos y pediátricos. Además, se observa que existe un mayor porcentaje de licenciados que prefieren instituciones en la cual la atención del paciente sea muy buena. Por lo tanto se considera que el tipo de paciente y las características de la atención son factores que influyen directamente en la elección laboral.*

**TABLA 5**

*Conocimientos adquiridos por los alumnos egresados en los años 2003- 2004, relacionados con la complejidad de la institución en la que se encuentran insertos laboralmente.*

<b>COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION</b> <b>CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS</b>	<b>ALTA COMPLEJIDAD</b>	<b>MEDIA COMPLEJIDAD</b>	<b>BAJA COMPLEJIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
<b>SUFICIENTES</b>	3	-	-	3
<b>MEDIANAMENTE SUFICIENTES</b>	23	2	2	27
<b>INSUFICIENTES</b>	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	26	2	2	30

*Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería - FCM - UNCuyo, en distintas instituciones de salud donde están insertos laboralmente. Octubre 2005.*

**PORCENTAJES HORIZONTALES POR COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS**

<b>COMPLEJIDAD DE LA INSTITUCION</b> <b>CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS</b>	<b>ALTA COMPLEJIDAD</b>	<b>MEDIA COMPLEJIDAD</b>	<b>BAJA COMPLEJIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
<b>SUFICIENTES</b>	100 %	-	-	100 %
<b>MEDIANAMENTE SUFICIENTES</b>	85.18 %	7.40 %	7.40 %	100 %
<b>INSUFICIENTES</b>	-	-	-	100 %

Los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la carrera es un factor importante que influye en el buen desempeño laboral. En la tabla anterior existe un 85.18 % de alumnos egresados que afirman que los conocimientos adquiridos son medianamente suficientes, los cuales a su vez realizan funciones en instituciones de alta complejidad. Por lo cual, se puede decir que los conocimientos medianamente suficientes, progresarán a ser suficientes con los que se adquieran durante el desempeño laboral.

## CONCLUSION

*La elección laboral en los distintos sectores de salud de los licenciados egresados en los años 2003- 2004 de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, tiene una mayor influencia de los factores motivadores que ofrece el medio, que aquellos otros factores que son propios de la carrera.*

*Actualmente los licenciados egresados que desempeñan su trabajo en el sector público hospitalario corresponden a un 66.66 % del total, siguiendo a este, el sector privado con un 23.33 % y en cuanto a la comunidad sólo corresponde el 6.66 %. Las obras sociales ocupan el último lugar con un 3.33 %.*

*Aunque los factores propios de la carrera, no presentan una influencia importante en la inserción laboral, es necesario revisar algunos aspectos que de acuerdo al porcentaje elevado, se considera importantes por los egresados.*

*La organización y el desarrollo teórico- práctico de los contenidos, son elementos importantes en la motivación del estudiante y por lo tanto en el rendimiento académico. El 83.33 % considera que la organización de los contenidos fue buena, y un 66.66 % opinan que el desarrollo de los contenidos de la carrera también fue bueno.*

*Con respecto a la carga horaria empleada en el desarrollo de los contenidos teórico- prácticos el 50 % de los licenciados egresados consideran que fue poco extensa. Como estudiantes de 4º año de la carrera estamos de acuerdo con esta calificación, ya que opinamos que las horas destinadas a la parte práctica deberían incrementarse, para tener así un manejo más eficiente del servicio hospitalario y/o comunitario.*

*A los aspectos anteriores se le suma la motivación docente, factor que predispone al estudiante a un buen rendimiento académico. El 60 % de los encuestados expresan que la motivación del docente fue poco motivadora, por lo que será importante fortalecer este aspecto.*

*La formación del profesional, desde los años de inicio de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo, ha empleado no sólo más horas cátedras en las materias de Enfermería, sino que además se ha enfatizado a que la formación académica tenga una tendencia hospitalaria por ello es que el porcentaje de 73.33 % de las encuestas coincide con que la curricula de la carrera se orienta hacia este ámbito.*

*La influencia de los factores motivadores en la oferta laboral del medio, como mencionamos anteriormente, son los que intervienen de manera directa. Dentro de estos factores, algunos tienen mayor importancia.*

*La remuneración, es un factor que predomina en un 50 % del total de los alumnos entrevistados, por ello observamos que una gran parte de los licenciados egresados trabajan en instituciones privadas y/u hospitales de alta complejidad en un 86.66 %. Esto a su vez se puede relacionar con otros factores que contribuyen positivamente a la elección del sector público hospitalario. Estos son, el tipo de paciente con el que se prefiere trabajar; ya que un 46.66% actualmente trabaja con pacientes pediátricos y un 33.33 % con neonatos, este*

*factor se relaciona con las características de la atención que ofrecen las instituciones, ya que los mismos licenciados que trabajan con estos tipos de pacientes consideran que estas instituciones donde desempeñan su función la atención institucional es muy buena, que a su vez son entidades de alta complejidad.*

*Otros factores de menor importancia que intervienen en la elección laboral, pero que se deben tener en cuenta, son los requisitos para el contrato, que en general, según las encuestas, existe un mayor porcentaje en aquellos que son accesibles.*

*La duración del contrato también influye, el 60 % de los licenciados egresados, prefieren los contratos de 3 meses, esto se relaciona con la posibilidad de elegir, renovar o no el contrato en un tiempo corto y pasar o no a planta permanente.*

*La accesibilidad al lugar de trabajo es otro factor considerado de interés por los licenciados egresados, esto se muestra al observar que el 50 % tienen en cuenta la distancia que existe hacia el centro asistencial de salud y un 70 % los medios de transporte con que se cuenta.*

*Todo lo anteriormente citado se refiere a los factores propios de la carrera y los factores motivadores de la oferta laboral que intervienen en la elección del licenciado egresado a hora de insertarse laboralmente en un ámbito de trabajo. Sin embargo no debemos dejar de tener en cuenta que existe una gran demanda de enfermeros en los distintos ámbitos de salud y que la remuneración en los mismos es mayor. A pesar de ello se tiene que recordar que el licenciado en enfermería no sólo fue formado para la función asistencial, sino que además se lo forma para realizar tareas de docencia, administración e investigación, y que mediante la realización de estas la profesión seguirá creciendo. Tenemos también que fomentar las acciones independientes que se realizan en el ámbito comunitario.*

*Es notorio destacar que el total de la población en estudio se encuentra desempeñando funciones de atención directa a pacientes que en un alto porcentaje se encuentran en servicios de alta y mediana complejidad.*

## **RECOMENDACIONES**

**Las autoras recomiendan:**

✚ ***A los Directivos y docentes de la Escuela de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo:***

✓ ***Que se produzca un cambio para que el dictado de las asignaturas de las siguientes promociones de los futuros licenciados en enfermería sean más motivadoras, permitiendo una mayor participación de los estudiantes en las clases tanto teóricas como prácticas.***

✓ ***Una mejor distribución de las horas cátedras entre las asignaturas de Enfermería comunitaria y Enfermería hospitalaria tanto en la teoría como en la práctica, para que de esta manera cambie la tendencia de la formación académica.***

✚ ***A las autoridades que correspondan de los Centro de Salud que dependen de los Municipios y del Ministerio de Salud:***

✓ ***Que permitan la inserción de los licenciados en enfermería ofreciendo factores que motiven a elegir este ámbito laboral.***

La presente encuesta pretende recabar información para la realización de una investigación, por lo que se agradecerá obtener el dicho de grado.

La misma es de carácter anónimo.

Le agradecemos su colaboración.

Edad: \_\_\_\_\_ *Parentesco que acompaña:* \_\_\_\_\_ *vinculo directa*  
*al paciente*  
Sexo: \_\_\_\_\_ *Supervisión*  
Estado Civil: \_\_\_\_\_  
Institución en la cual trabaja: \_\_\_\_\_ *Año de Egreso:* \_\_\_\_\_

Con respecto a la influencia del desarrollo de la carrera, responda marcando con una cruz la respuesta correcta.

1. ¿Cómo considera que se organizaron los contenidos de las diferentes asignaturas durante la carrera?

- Muy Buena
- Buena
- Regular

## ANEXOS

2. ¿Y el desarrollo de las asignaturas?

- Muy Buena
- Buena
- Regular

3. ¿Usted cree que le exige mucho a los docentes siguientes fue:

- Muy Extensa
- Extensa
- Poco Extensa
- Nada Extensa

4. La motivación docente en general, ¿cómo la percibió?

- Muy motivadora
- Motivadora
- Poco motivadora
- Nada motivadora

5. Con respecto a los conocimientos adquiridos en la facultad, usted considera que fueron:

- Suficientes
- Medianamente suficientes
- Insuficientes

6. Considera que la formación de la carrera tiene mayor tendencia hacia el ámbito:

- Comunitario
- Hospitalario
- Ambos

*La presente encuesta pretende recolectar información para la realización de una investigación, que nos va a permitir obtener el título de grado.*

*La misma es de carácter anónimo.*

*Le agradeceremos su colaboración.*

*Edad:* \_\_\_\_\_ *Función que desempeña:*  
- *Atención directa al paciente*  
*Sexo:* \_\_\_\_\_ - *Supervisión*  
*Estado Civil:* \_\_\_\_\_  
*Institución en la cual trabaja:* \_\_\_\_\_ *Año de Egreso:* \_\_\_\_\_

*Con respecto a la influencia del desarrollo de la carrera, responda marcando con una cruz la respuesta correcta.*

*1. ¿Cómo considera que estuvieron organizados los contenidos de las diferentes asignaturas durante la carrera?*

- *Muy Bueno*
- *Bueno*
- *Regular*

*2. ¿Y el desarrollo de los contenidos?*

- *Muy Bueno*
- *Bueno*
- *Regular*

*3. Usted cree que la carga horaria para las distintas asignaturas fue:*

- *Muy Extensa*
- *Extensa*
- *Poco Extensa*
- *Nada Extensa*

*4. La motivación docente en general, ¿cómo le pareció?*

- *Muy motivadora*
- *Motivadora*
- *Poco motivadora*
- *Nada motivadora*

*5. Con respecto a los conocimientos adquiridos en la facultad, usted considera que fueron:*

- *Suficientes*
- *Medianamente suficientes*
- *Insuficientes*

*6. Considera que la formación de la carrera tiene mayor tendencia hacia el ámbito:*

- *Comunitario*
- *Hospitalario*
- *Ambos*

7. *¿Usted cree que los puntos anteriores influyeron en su elección laboral?*

- *Sí*
- *No*

*En relación con la oferta laboral que existe en el medio, y teniendo en cuenta los siguientes factores que influyeron en su elección laboral, responda marcando con una cruz la/s respuesta/s correcta/s.*

8. *Factores económicos:*

*Mucho                      Poco                      Nada*

- *Remuneración*
- *Productividad*
- *Horas extras remuneradas*

9. *Factores de las condiciones laborales:*

- *Requisitos para el contrato:*
  - *Muy accesibles*
  - *Accesibles*
  - *Poco accesibles*
- *Duración del contrato*
  - *3 meses*
  - *6 meses*
  - *1 año y más*
- *Carga horaria*
  - *40 horas semanales*
  - *50 horas semanales y más*

10. *Factores relacionados con la accesibilidad:*

*Mucho                      Poco                      Nada*

- *Distancia al centro asistencial*
- *Medios de transporte*

11. *Otros factores atrayentes que influyeron en su elección:*

- *Características de la atención en la institución*
  - *Muy buena*
  - *Buena*
  - *Regular*
- *Tipos de pacientes*
  - *Neonatos*
  - *Pediátricos*
  - *Adultos*
  - *Gerontes*
- *Complejidad de la institución*
  - *Alta complejidad*
  - *Media complejidad*
  - *Baja complejidad*

**CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL**

**INFLUENCIA DEL DESARROLLO DE LA CARRERA  
FACTORES PROPIOS DE LA CARRERA**

SEXO	EDAD		SECTORES DE SALUD EN LOS QUE TRABAJAN				AÑO DE EGRESO		ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS			DESARROLLO DE CONTENIDOS			CARGA HORARIA			MOTIVACION DOCENTE				CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS						
	F	M	22-30	31-40	41-50	Hospital	Público		Comunidad	Private	Otra	Social	2003	2004	Muy bueno	Bueno	Regular	Muy escasa	Escasa	Poco escasa	Muy motivadora	Muy motivadora	Muy motivadora	Muy motivadora	Poco motivadora	Nada motivadora	Suficiente	Mediana/insuficiente
							Hospital	Comunidad																				
X						X							X				X							X				X
X						X						X						X						X				X
X			X			X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X						X						X						X				X
X						X																						



## **BIBLIOGRAFÍA**

**EL PAPEL DE LA ENFERMERA EN LA ATENCION PRIMARIA DE LA SALUD: INFORME FINAL DEL SEMINARIO SOBRE NUEVAS DIMENSIONES EN EL PAPEL DE LA ENFERMERA EN LA PRESTACION DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD. OPS – OMS. Publicación científica N° 348. 1977. Paginas 5 a 7.**

**ENFERMERIA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE ENFERMERIA. Mari Paz Mompert García. Barcelona (España). 1994. Ediciones Científicas y Técnicas SA.**

**ENFERMERIA PARA LA SALUD DE LA COMUNIDAD. Leady, K.; Coblo, M.; Jones, Mary C. 1° edición. México. La prensa mexicana. 1980. Paginas 7 – 12.**

**LEY DE EJERCIO PROFESIONAL PROVINCIAL N° 6836. Capitulo I. Decreto N° 1805 y articulo 9 del capitulo III.**

**LEY 24.004. REGIMEN DE EJERCICIO DE LA ENFERMERIA NACIONAL. CAPITULO 1. CONCEPTOS Y ALCANCES. ARTICULO 2 Y 3.**

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y PROCEDIMIENTOS HOSPITALARIOS. 1° edición en español. OPS- OMS. San Pablo.**

**PLAN DE ESTUDIOS. ORDEN 38/98. ESCUELA DE ENFERMERIA. FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO. TITULO LICENCIADO EN ENFERMERIA.**

**PRINCIPIOS DE LA ATENCION PRIMARIA DE LA SALUD. La organización de actividad en atención primaria. A. Martín Zurro, C. Huguet y F. García Cardone.**