



**UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
LICENCIATURA EN ENFERMERIA**

**“ELECCIÓN DEL CURSADO DEL CICLO LICENCIATURA
EN ENFERMERÍA”**

AUTOR: SANCHEZ, Silvia Graciela

Mendoza, septiembre del 2009

ÍNDICE GENERAL

	Página
Introducción	1
Planteo del Problema	3
Problema	3
Justificación	4
Marco Teórico	9
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Diseño Metodológico	21
• Área de estudio	22
• Universo	22
• Muestra	23
• Fuente	23
• Técnicas e Instrumentos	24
• Procesamiento de Datos	24
Presentación de Datos	25
Comentario Final	44
Recomendaciones	49
Anexos	50
• Anexos I	51
• Anexos II	52
• Anexos III	55
• Anexos IV	62
Bibliografía	68

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla y Gráfico N° I: Distribución por Grupos de Edad.....	26
Tabla y Gráfico N° II: Distribución por Sexo.....	27
Tabla y Gráfico N° III: Distribución por Año de Egreso.....	28
Tabla y Gráfico N° IV: Función que desempeñan los Licenciados.....	29
Tabla y Gráfico N° V: Institución de Trabajo de los Licenciados.....	30
Tabla y Gráfico N° VI: Remuneración que perciben los Licenciados.....	31
Tabla y Gráfico N° VII: Productividad que perciben los Licenciados.....	32
Tabla y Gráfico N° VIII: Poseen más de un Trabajo los Licenciados.....	34
Tabla y Gráfico N° IX: Carga Horaria de Trabajo de los Licenciados.....	35
Tabla y Gráfico N° X: Distancia al Centro Asistencial de los Licenciados	36
Tabla y Gráfico N° XI: Cambio de sector del Trabajo de los Licenciados	37
Tabla y Gráfico N° XII: Complejidad de la Institución de los Licenciados	38
Tabla y Gráfico N° XIII: Organización de los Contenidos en el Cursado..	39
Tabla y Gráfico N° XIV: Desarrollo de los Contenidos en el Cursado.....	40
Tabla y Gráfico N° XV: Motivación percibida de los Docentes.....	41
Tabla y Gráfico N° XVI: Tendencia de Elección Laboral en el Cursado...	42
Tabla y Gráfico N° XVII: Cambio Laboral al Egreso de los Licenciados...	43

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a los 53 Licenciados egresados 2007-2008-2009 pertenecientes a la Universidad del Aconcagua; que colaboraron para lograr esta investigación.

Le agradezco a la Institución la posibilidad de poder recolectar los datos para la realización de este trabajo.

A los docentes, que con sus amplios conocimientos y experiencia nos fueron formando con la meta de obtener profesionales de calidad.

Un especial reconocimiento a la Licenciada Alicia Villanueva, de quién recibí orientación profesional en el desarrollo de la tesis y a mi compañero de trabajo Licenciado en Economía Juan Olgúin.

INTRODUCCIÓN

Este estudio comienza con la inquietud de la autora, alumna del segundo Ciclo de la Licenciatura en Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad del Aconcagua.

Los motivos que generan una elección adoptan gran variedad de formas y reciben muchos nombres, tales como necesidades, deseos, tensiones, preocupaciones, actitudes, intereses y otros. Los motivos dinamizan la conducta, liberan energía y despiertan la acción, orientan o determinan las actividades que ha de desarrollar el individuo y norma su comportamiento; que es lo que los lleva a su elección.

El tema se encamina a la elección de ingreso, y además a examinar como los enfermeros perciben su entorno laboral y con que satisfacción personal-profesional interactúan, independientemente del éxito profesional alcanzado, lo cual permite inferir la situación de su desarrollo profesional, elemento formador de un buen nivel de autorrealización individual, crecimiento y motivación.

En la actualidad la enfermería se ha ido transformando, desde las primeras parteras aztecas, hasta las directoras de los programas del doctorado en enfermería y líderes e investigadoras, desde la primer etapa en que se comienza a diferenciar éste cambio al identificarse como una disciplina científica, para después transformarse en academia, con la visión de las teóricas y los criterios para su evaluación.

Como consecuencia del arduo trabajo de enfermeras investigadoras nacionales y con aportaciones internacionales, actualmente la enfermera se reconoce como profesional, con un cuerpo propio de saberes, con habilidades propias y una fina intuición clínica, esto también se debe a la participación organizada que se ha venido generando en las últimas décadas.

La investigación en enfermería debe inclinarse hacia la innovación en áreas de oportunidad, hacia mejorar o transformar el sistema sanitario nacional y hacer frente a los retos de las políticas nacionales de salud y los propios de la profesión con la conciencia ética y humanística que nos caracteriza.

El presente trabajo trata de una investigación sobre los factores que influyeron en la elección del ingreso al cursado del profesional egresado Licenciado en Enfermería en el ámbito de la salud, egresados de las primeras tres cohortes de Enfermería perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad del Aconcagua.

En la primera parte de ésta investigación se desarrolla el problema planteado, los objetivos generales y específicos, la justificación con un recorrido general sobre la profesión, formación académica, los Nucleamientos de la profesión, Leyes, Reglamentaciones y situación de Mendoza.

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

Desde mi punto de vista como estudiante de la carrera, considero que a pesar de que el medio ofrezca un gran campo laboral al profesional Licenciado en Enfermería, la capacitación continua interviene en la reorganización de las experiencias conductuales, ya que proporciona al individuo un dominio más efectivo de los sucesos actuales y una visión más clara sobre la realidad laboral en donde se desempeña.

El interés de ésta investigación es responder a los interrogantes planteados desde un contexto cotidiano cuya población está integrada por los profesionales de Enfermería que se desempeñan en el área asistencial en funciones de atención directa y de conducción.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“La profesionalización es un proceso social y político caracterizado por la búsqueda colectiva de un grupo de enfermeros (a través de luchas, movilizaciones y mecanismos de tipo jurídico-formal en todo el mundo) por alcanzar un status socialmente reconocido y valorado como grupo social determinado y caracterizado que detenta el monopolio de un saber hacer necesario a la vida social”.

Enfermería debe trabajar en Mendoza para que la enseñanza y la adjudicación de títulos este en manos de la profesión y que la formación se realice para capacitarnos hacia el logro, reconocimiento y satisfacción personal, comprendiendo que el desarrollo científico actual es un deber individual- colectivo y así poder participar en los niveles de jerarquía defendiendo nuestros derechos laborales.

PROBLEMA

¿Qué factores influyeron en la elección del cursado al ingreso del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería en los egresados de la Universidad del Aconcagua; en las tres primeras cohortes 2007; 2008 y 2009 en Mendoza?

JUSTIFICACIÓN

En la Argentina como en la mayoría de los países subdesarrollados, la enfermería como el magisterio es una ocupación construida socialmente como femenina, como la medicina y el sacerdocio son socialmente construidas como vocacionales. Esta representación social puede ser cuestionada si se observan los estudios de Wainemmar y Gelstein¹ que muestran por un lado, cómo los varones comienzan ingresar a la profesión entendiéndose como capacitados para ofrecer los cuidados y atenciones que se consideran exclusivos de otros.

En el trabajo presentado por la Organización Mundial de la Salud OMS y la Organización Panamericana de la Salud OPS en , Análisis , Situación y Líneas de Trabajo en Argentina año 1985 y 2000 ,se dice que, la mayoría ingresó a la profesión por razones “ profanas “ relacionadas a la posibilidad de ingreso inmediato y trabajo permanente.

En este trabajo se plantea que para la mayoría, el ingreso a la actividad significa un ascenso social y el acceso al trabajo calificado que goza, dentro de los sectores populares de donde proviene, de un relativo prestigio ocupacional debido a que requiere de estudios formales y que ellos están relacionados con la salud humana.

En las clases altas y profesionales dicho prestigio se da escasamente, lo vocacional en muchos casos se desarrolla en el curso del ejercicio profesional relacionándose con el compromiso y responsabilidad para la vida humana.

Otras características que plantea la vida profesional, está representada por la imagen de bondad, abnegación, sacrificio, caridad y altruismo por lo que a menudo es también reconocida la profesión, tanto por lo profesionales de enfermería, como por otros profesionales de la salud.

1-Wainermman, Catalina y Gelstein, Rosa. “Cuaderno del CENEP”. Trabajo, carrera y género en el mundo del Trabajo-Nº42. Centro de estudios de Población. Buenos Aires-1989.

Para la mayoría de los varones y las mujeres de este grupo ocupacional, la enfermería puede ser desempeñada independientemente del género.

La comunidad también reconoce esta imagen, más por ellas que aquellas relacionadas a su competencia científica-técnica y a su responsabilidad profesional.

Dentro del grupo de enfermería a diferencia de otras profesiones el reconocimiento se verifica más por la jerarquía del puesto que por la competencia científico- técnico, más por la cantidad del tipo de trabajo mecánico que se realiza, que por la calidad y creatividad en el mismo.

En relación por los juicios y acciones profesionales, el imaginario social, hasta hace muy poco ha relevado al grupo de enfermería de ello, entendiéndose que la misma es competencia de niveles superiores de decisión técnica y o administrativa.

En la Argentina existe una Ley nacional, la 24.004 cuyo marco jurídico sirve para orientar a las provincias que carecen de legislación. Este aspecto es de vital importancia ya que la ausencia de regulación y control del ejercicio profesional permite que aún hoy existan instituciones, que permitan tener personal sin matriculación y que no cumplan las cargas mínimas de trabajo.

En la Provincia de Mendoza existe la Ley 6.836 y el Decreto Reglamentario N° 1.805, el artículo primero de la presente Ley establece que la enfermería comprende las actividades y práctica de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud humana.

La Provincia de Mendoza queda sujeta a las disposiciones de la presente Ley y a su reglamentación, Ley N° 7799 y su Decreto Reglamentario N° 1712 del 03-08-2009, en su artículo 1° Establece el régimen de Carrera para los Licenciados en Enfermería con título habilitante expedido por Universidades Nacionales, aprobado por la CONEAU, que prestan funciones remuneradas en la Administración Pública Provincial, Municipal, Hospitales descentralizados, Obra

Social de Empleados Públicos, Escuela de Enfermería dependiente del Ministerio de Salud, y otro que en el futuro puedan crearse,

Esto permite que en el futuro se pueda regular de manera jurisdiccional la matrícula y el ejercicio de enfermería.

En el estudio realizado por los OMS y OPS, se menciona que es casi imposible determinar la fuerza de trabajo en enfermería, al igual que todo el personal de salud de la Argentina cuyos censos fueron realizados en los años 1980, 1988, 1989 y 1994, en este último la fuerza de estos trabajadores, estaban representados por 1.2 % de Licenciados en Enfermería, 29.4 % de enfermeras, 57,6% de Auxiliares de Enfermería y 11.7 % personal empírico, marcándose un fuerte predominio de auxiliares y empíricos.

En la provincia de Mendoza, según datos suministrados por el Departamento Provincial de enfermería, la fuerza de trabajo está representada por 630 Licenciados matriculados a la fecha, 1000 enfermeros, 772 auxiliares de enfermería.

El Departamento de Enfermería de la Provincia de Mendoza; se define como la unidad en el ámbito central técnica y científica que ejecuta las tareas administrativas para alcanzar los objetivos propuestos, que responden a las políticas de Salud instauradas por el Ministerio de Salud de la Provincia.

La estructura del Departamento de Enfermería queda conformada por la Resolución: Nº 198 de Agosto del año 2005, a través de esta estructura el Departamento de Enfermería cuenta con calidad y optimización de los recursos. Depende de la Dirección de Planificación y Aseguramiento de Servicios de Salud del Ministerio de Salud de la Provincia de Mendoza.

La misión del Departamento es que tiene como finalidad asesorar lo relacionado con los Servicios de Enfermería, autoridades de Salud de la Administración Central, Hospitalaria, Atención Primaria y personal de Enfermería

en el Nivel de Conducción, como así también en las necesidades de la formación de los Recursos Humanos de Enfermería a las autoridades que corresponden.

La fuerza de éstos trabajadores en recursos humanos en la provincia de Mendoza, está representado por el 22 % de Licenciados en Enfermería, 44 % por Enfermeros, y el 34 % Auxiliares de Enfermería, distribuido en 22 hospitales y 57 Licenciados, 330 enfermeros y 270 auxiliares de enfermería, lo que muestra una fuerza de trabajo representada por el 9 % de Licenciados en enfermería, 50 % de enfermeros y 41 % Auxiliares de Enfermería distribuidos en 18 áreas Departamentales, Centros de Salud, Centro Coni y Escuela de Enfermería.

Si bien en estos últimos años se dio un gran empuje a la formación de enfermeros profesionales a través de la profesionalización, todavía subsisten en Hospitales y Centros de Salud de la provincia Auxiliares de Enfermería, con cargos de Jefaturas de Unidad de Servicios.

La Conducción del Departamento Central de Enfermería en la actualidad se encuentra implementando acciones para asegurar que los procesos de Enfermería sean controlados y perfeccionados en cada Servicio de Enfermería de Hospitales y Centros de Salud; pero aún no se logra la optimización y la utilización adecuada de los recursos.

El departamento de Enfermería de las Instituciones del Gran Mendoza, 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, el colaborador y las delegadas.

La necesidad de que enfermería como profesión esté representada en la “estructura del poder”, se basa simplemente en el hecho de que el personal de enfermería no tiene participación en el área de decisiones, sucede también porque en el consenso colectivo de las profesiones de salud no se visualiza a la enfermera como profesional capacitado y de jerarquía para integrar equipos.

La gestión de Enfermería en el sector privado como las Instituciones de Obras Sociales; generalmente adquieren cargos por antigüedad ó políticas impuestas; sin existir requisito de preparación para ocupar el cargo y ningún control del Estado.

La falta de una gestión eficiente no sólo pone en mayor riesgo la salud de los pacientes y de sus familiares sino de los propios trabajadores de Enfermería, ya que se enfrentan cada vez más a los problemas complejos que, por falta de preparación, no son capaces de resolver provocándoles frustraciones, tensiones permanentes y hasta enfermedades contraídas dentro del lugar del trabajo.

A las enfermeras les falta actuación activa en los partidos políticos, asociaciones profesionales y gremios para la defensa de los intereses profesionales.

Una organización Nacional de Enfermería en el área de los Servicios requiere identidad propia y ser visualizada en la estructura formal del Ministerio de Salud Pública (organigrama y manuales de organización), que deberá contar con un funcionario con funciones de coordinador Nacional de Enfermería y de ésta manera, se insertará a Enfermería en todo el quehacer sanitario del país.

Debería, además, disponer un número suficiente de enfermeras para participar en los distintos programas de salud convirtiéndose en efectores de las directivas elaboradas en la Coordinación Nacional; a los efectos de asegurar la participación de los diferentes sectores de enfermería del país en lo político, la elaboración de criterios y apoyo a la Coordinación Nacional y la Federación Argentina de Enfermería (FAE).

Surge de esto mi inquietud, de investigar que factores han influido para que los estudiantes del Ciclo de Enfermería de la Universidad del Aconcagua inicien el cursado de la Licenciatura en Enfermería.

En cuanto a la viabilidad, esta puede concretarse porque poseo recursos financieros, humanos y materiales.

El tiempo en llevarla a cabo es de aproximadamente de cinco meses.

MARCO TEÓRICO

Porqué elegimos? .Todos los hombres llevamos a cabo un sin fin de elecciones, que nos llevan a hacer las cosas de una manera determinada. El origen de elección muchas veces están originados cuando el hombre siente la necesidad de abordajes nuevos, la elección a veces, refleja los principios y los valores que las personas llevan a cabo.

Como seres sociales nuestras elecciones están vinculadas a las personas que conviven con nosotros y tienen un nivel de repercusión en la relación social, a veces las elecciones están influenciadas por otros, que a la vez igualmente determinan nuestras posibilidades. Al llevar a cabo la mejor elección no es sólo cuestión del individuo y sus congéneres, con el medio en el que se realiza la decisión. Se puede afirmar que la vida en sociedad condiciona nuestras elecciones que a la vez ésta define y enmarcan nuestra contribución al grupo social en el que estamos inmersos. A través de sus actos, una persona hace explícito para los demás y para sí misma sus valores, motivos orden y prioridades. La enfermería concreta su trabajo en las personas, sus servicios se aportan a la sociedad como un bien para la misma.

La elección supone una jerarquía de valores que expresa en las personas a las que va dirigida la acción. La formación en enfermería ofrece una serie de disciplinas que le ayuda a configurar las acciones en forma más humana. El hombre se inclina a desarrollar su trabajo en búsqueda, del buen hacer profesional.

Las elecciones que las personas hacen es necesaria para relacionarse con las personas y el medio ambiente, por medio de las acciones se pone al servicio del hombre la ciencia, la tecnología y los avances que cada día ocurre con la demanda de los servicios.

El buen hacer de la profesión se valora desde su capacitación técnica. Su profesión la atestigua como persona capacitada para saber que le sucede a otros

y que hacer para variar su destino. El cuidado y la responsabilidad de cuidar es responsabilidad de la enfermería.

Otro de los factores que influyen en su elección, es la motivación como condición en el individuo, que lo introduce a la acción y sentimiento. La motivación procede de una raíz latina, mover, hay varias e importantes teorías según las cuales las motivaciones de los hombres son esencialmente las mismas del nacimiento hasta la muerte.

Las motivaciones de los hombres de caverna podían ser muy concordantes con las señales hedonistas que afirman que el hombre busca la felicidad y el desarrollo para su satisfacción.

El hombre puede desear distintas cosas, pero son número reducido las motivaciones que les hacen desearlas.

Klineberg ² ha realizado un valioso intento de hallar, mediante el estudio de las más diversas culturas, lo que todo ser humano en cualquier cultura sin excepción, alguna desea o necesita y dice que una persona motivada tiene deseos de hacer las cosas, de aprender nuevos conocimientos, de aumentar nuevos vínculos, de perfeccionar su tarea.

En la motivación individual aparecen los siguientes atributos:

- El logro: el hombre debe sentir que su vida tiene significado y que su aporte posee un valor real.
- El reconocimiento: que proviene del grupo donde pertenece.
- El progreso: la oportunidad de desarrollarse es esencial para su motivación.
- La responsabilidad: como la libertad para emprender acciones y le permite cumplir una función satisfactoriamente.
- La participación: a las personas les gusta que le pidan su opinión
- El interés por el trabajo es el valor que la persona da al trabajo que realiza.

2-Klineberg, Otto. "El concepto de la naturaleza humana". Introducción a la Sociología. Universidad de Buenos Aires-1961.

La teoría de las necesidades humanas hacen referencia a las necesidades que Maslow³ escribió como la necesidad de satisfacer prioritariamente, considerando que al satisfacer la primera necesidad podemos satisfacer la segunda, la tercera, que serán los integrantes para satisfacer la cuarta hasta terminar con la autorrealización de la persona.

La profesión de enfermería participa de todas las necesidades humanas y de alguna manera ayuda a satisfacer la necesidad de amor y sobre todo de pertenencia al lograr colocarse como profesional. Las personas necesitan vivenciar situaciones como parte o no de la estrategia de desarrollo profesional individual y otras necesidades como satisfacciones del usuario que entran dentro de los proyectos motivacionales.

La elección de la carrera que se desea estudiar es sin duda un problema por donde todos los profesionales pasamos, definir el futuro no es solo definir el hecho concreto de ser. En la medida que el profesional de enfermería se enfrenta y elabora este proceso vital dependerá su desarrollo ulterior.

El llamado a existir puede ser la misma vocación, en enfermería el proceso de decisión es muy importante ya que por su alto nivel humanístico, necesita profesionales comprometidos con el rol social que esta desempeña en su ejercicio y formación.

¿Qué es la vocación?. Es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida y que se va construyendo, basada en el descubrimiento de quién soy como soy y hacia donde voy. En las crisis de nuestras vidas, ésta nos invita a plantearnos esas mismas tres preguntas. El proceso que construye esta pregunta y respuesta atendiendo a las potencialidades, a las exigencias del entorno y lo que cada uno le toca vivir en sus diversas dimensiones, eso es la vocación. Para Aristóteles la vocación era el entrecruzamiento de dones y las necesidades del mundo.

3-Abraham H. Maslow 1908-1970. Psicólogo Estadounidense."Teoría de la Motivación y la Personalidad". Barcelona: Editorial Sagitario S.A.1967. Manual Básico de Economía EMVI-2007.

La vocación abarca las dimensiones bio-psicoso-socio-espirituales de las personas. El crecimiento y la maduración, con los años van llevando a que el ser humano sano se aproxime más a su vocación personal.

La vocación es innata en parte, y en parte se descubre. No se puede hablar de un origen biológico, ya que la vocación es algo que se construye a través de los despertares que se van dando en las crisis vitales, momentos claves de la vida, cronológicos en que uno va respondiéndose.

También hay crisis, circunstancias o accidentales que activan a despertarse.

Los momentos críticos como el final de la escuela, en donde hay una búsqueda por el futuro desarrollo laboral, se entra en una crisis vital, es ahí en donde se debe trabajar con el adolescente por la decisión que tome en su elección.

En general el adolescente busca respuestas y resultados, es ahí en donde se debe trabajar para que tengan un proceso de reflexión y autodescubrimiento, se dice que el adolescente de hoy ha perdido la capacidad de mirarse hacia adentro, por la cultura audiovisual, y su inmediatez que le impide la proyección a mediano y largo plazo.

La adolescencia se prolongó y una persona de 17 años está en mitad de esta etapa. El adolescente es inmaduro y hoy la propia sociedad quiere ser adolescente y es más inmadura para tomar decisiones.

Antiguamente por mandato familiar se sostenían las profesiones, el adolescente actual es más libre.

Se dice que hay cinco motivaciones para elegir una carrera: el querer ser aprobado por los padres, ocurre con frecuencia que el hijo por razones económicas se ve tentado a seguir la carrera de sus padres porque le asegura un trabajo inmediato. Por desarrollo personal, para ganar dinero, por status social o por tener un empleo seguro esto tiene que ver con sus prioridades y si el joven es más práctico y va más allá de los valores sociales y culturales, su orientación será hacia la empresa.

Muchas veces se habla de capacidad no de vocaciones, en realidad la vocación es la resultante de capacidades, aptitudes y personalidades. Lo más profundo está en la personalidad, a los 17 años, es muy difícil ver ese insuflido que viene de repente.

¿Qué se le puede asegurar a la persona que elige un camino para el desarrollo personal antes que el interés interno?. La autenticidad es la que debe acompañar cada decisión que se toma en la vida, es un principio de aprendizaje para decidir en cada momento, si bien la carrera no es la felicidad o nos hace ganar dinero, cada uno en su lugar, con esfuerzo, pasión, entusiasmo y dirección lleva a cabo su proyecto hacia un buen desarrollo humano.

Son las personas las que construyen las carreras no al revés, y cuando se elige auténticamente se puede asegurar que cualquier obstáculo, tanto en lo laboral como en el resto de la vida será superado con mayor facilidad.

Son las personas que en todas las dimensiones van ha ir teniendo un desarrollo feliz en su vida. Las variables socioeconómicas no es el mejor camino para una elección, ya que está obligado a hacer algo que no ama, muchas veces los hombres toman una actitud vocacional frente a la vida, por encontrar algo positivo en cada circunstancia de su camino, esto tiene que ver, con cuanta pasión lo realiza.

La pasión en cierto modo se construye a lo largo de la vida cuando las personas dan respuestas vocacionales es una manera de encarar las situaciones en su vida.

Se dice que hay personas que tienen distintas vocaciones laborales, en realidad hay quienes tienen mucha habilidad, aptitud y disposición para muchas áreas y otras exclusivamente para una.

La persona que tiene mayor amplitud es la que tiene más riqueza o variedad y compromiso para integrar. Pero el tema es que les cuesta decidir por que tiene que renunciar a pasiones muy fuertes.

Se dice que el que tiene una capacidad e interés muy marcado hace mejor eso específico, en comparación al mayor grado de variedad, en general esto no depende de cómo lo hacen. La vocación abarca todas las dimensiones de la vida humana y es algo que no cesa. Es una constante búsqueda.

OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores que influyeron en la elección al cursado del Ciclo de Licenciatura en Enfermería del egresado Licenciado en los servicios de atención sanitaria; en las tres primeras cohortes 2007, 2008 y 2009.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la existencia de los factores motivadores de la oferta laboral del medio que hayan favorecido la elección del cursado.
- Identificar cuáles son las condiciones de la función que desempeñan actualmente en el ámbito laboral el Licenciado en Enfermería.
- Conocer si la elección del cursado de la licenciatura, ha influido en la necesidad de factores propios de crecimiento y desarrollo profesional para aplicar la formación de grado.

HIPÓTESIS

La elección de ingreso al cursado del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería; en los egresados de las tres primeras cohortes; perteneciente a la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad del Aconcagua, están relacionados directamente con los factores motivadores de la oferta laboral del medio, el crecimiento personal y reconocimiento en la función que desempeñan.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES PRINCIPALES

Elección al ingreso: Es el impulso o fuerza interna; la libertad de alternativas que induce al individuo a realizar una acción, implica el componente cognitivo y comprende el pensamiento lógico, crítico, creativo y el desarrollo del juicio moral.

Factores motivadores de la oferta laboral del medio: Son elementos que ofrece el medio dependiendo de las condiciones de trabajo y funciones personales que incentiva el ingreso al cursado de la Licenciatura de Enfermería.

Factores propios del crecimiento personal: relacionados a la preparación de necesidades, intereses y aspiraciones de las personas que tienen carácter intrínseco durante la formación hacia el logro o éxito, desarrollo individual, reconocimiento laboral, satisfacción y responsabilidad del mismo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

En este estudio de investigación se desprenden otras variables:

***Edad:** Tiempo que una persona ha vivido desde que nació. La edad en el presente trabajo se utilizará con el motivo de elección al cursado; sin establecer intervalos.

***Sexo:** De género que diferencia al ser humano.

***Año de egreso:** Periodo que ha finalizado la duración de formación académica.

***Función que desempeñan:** puestos de trabajo de diferente grado de responsabilidad. Se utilizó los diferentes niveles de aplicación del Licenciado.

***Función asistencial:** es prestar cuidados integrales directos al paciente, cliente, familia o comunidad. Se ocupa de los aspectos psicosomáticos y psicosociales de la vida que afectan a la salud, a la enfermedad y a la muerte. Responsable del mantenimiento, promoción, protección de la salud y de la rehabilitación.

Para los niveles de la administración es la enfermera asistencial, encargada del cuidado directo y el contacto continuado con el usuario.

***Función Docente:** Formación a profesionales en todos los niveles y otros que pertenezcan al equipo: básico, especializado, superior y formación continuada.

***Función Jefe de Servicio:** Es la encargada de la Unidad del Departamento técnico-administrativo de enfermería; cuyo Director de la Institución Sanitaria le delega la autoridad necesaria para administrar el servicio de enfermería que se brinda al paciente, la familia y la comunidad.

***Función de Supervisión:** Supervisora o Coordinadora de equipos, es la encargada de la correcta distribución, coordinación, control y disponibilidad de los recursos materiales y humanos. Además de orientación y formación profesional del personal a cargo.

***Institución en la cual trabaja:** Efecto o establecimiento de salud, son una planta física, técnicamente dispuesta, provista de equipos, elementos y

personal, organizada administrativamente para atender las necesidades de la salud de una población en una zona determinada.

***Factores económicos:** Recursos que busca el ser humano para satisfacer sus deseos y aspiraciones que tienen valor de intercambio, ya sean internos o externos para el logro del bienestar individual.

CATEGORÍA	INDICADOR
Remuneración	Mucho / Poco / Nada
Productividad	Mucho / Poco / Nada
Horas Extras Remuneradas	Mucho / Poco / Nada
Requisitos para el Contrato	Muy accesibles / Accesibles y Poco accesibles.
Más de un Trabajo	SI-NO

***Condiciones laborales:** condiciones esenciales para la conformación de un trabajo, con elementos que incluye características del contexto del sistema sociocultural y político económico, integrado a la dinámica de lo laboral.

CATEGORÍA	INDICADOR
Duración del Contrato	3 meses / 6 meses / 1 año o más
Carga Horaria	40 horas. semanales / 50 y más horas. semanales.

***Factores relacionados a la Accesibilidad Geográfica:** distancia en kilómetros desde la residencia de cada unidad de análisis hasta el centro sanitario donde desempeña su función laboral.

CATEGORÍA	INDICADOR
Distancia al Centro Asistencial	Mucho / Poco / Nada
Medios de Transporte	Mucho / Poco / Nada

***Otros Factores motivadores:** se los puede agrupar en tres epígrafes; a saber: motivación para el servicio, interés personal y conocimientos de la materia con preparación en vista al futuro. El interés personal y el conocimiento de la materia comprende: oportunidad de tratar a la gente, influencia sobre otros, tipo de trabajo atractivo o deseo de superación en la preparación con vista al futuro que influyen en el desempeño profesional.

CATEGORÍA	INDICADOR
Cambio en el sector del Trabajo	SI- NO
Tipo de Pacientes	Neonato / Pediátrico /Adulto / Geronte
Complejidad de la Institución	Alta / Media / Baja Complejidad

***Asignaturas Profesionales:** Plan de estudios que comprende en sentido amplio, todo el contenido (conocimientos, valores, habilidades) y las actividades didácticas planeadas y dirigidas por una facultad para un grupo específico de estudiantes con un fin particular.

CATEGORÍA	INDICADOR
Organización de los Contenidos	Muy bueno / Bueno / Regular
Desarrollo de los Contenidos	Muy bueno / Bueno / Regular
Carga Horaria	Muy extensa / Extensa / Poco Extensa
Motivación Docente	Muy Motivadora / Motivadora / Poco Motivadora.
Conocimientos Adquiridos	Suficiente / Medianamente Suficiente ./ Insuficiente
Tendencia a la formación	Hospitalaria / Comunitaria /Ambos
Cambio de elección laboral al egreso	SI-NO

DISEÑO METODOLÓGICO

ÁREA DE ESTUDIO

Centros de atención sanitaria de la periferia de Mendoza: Hospitales de alta y media Complejidad, Instituciones privadas y Centros de Salud, donde se encuentran insertados laboralmente los egresados de las cohortes.

TIPO DE ESTUDIO

Cuantitativo: es un tipo de estudio basado en los principios del positivismo; que usa la recolección de datos para probar hipótesis con base numérica, el análisis estadístico y que adhiere al desarrollo de estándares de diseño estrictos antes de iniciar la investigación. Implica estudiar fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente, emplea modelos, teorías e hipótesis que competen a los fenómenos materiales. Traduce en números los resultados de las observaciones.

Descriptivo: Permite ordenar el resultado de las observaciones, de las conductas, características, factores y variables de fenómenos y hechos.

De corte transversal-longitudinal: estudia más de una variable y se realiza un corte en la realidad actual de los egresados, insertados laboralmente en la periferia de la provincia.

UNIVERSO

La población serán los 110 Licenciados egresados del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de las tres primeras tres cohortes de la provincia de Mendoza, Argentina durante el año 2009.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Cada uno de los egresados Licenciados en Enfermería que trabajan en las siguientes instituciones: Hospital Humberto Notti, Hospital Central, Hospital Luis Lagomaggiore, Hospital Paroissien, Hospital Pereyra, Hospital El Carmen, Hospital Militar, Sanatorio A. Fleming, Área Departamental de Guaymallén, Policlínico de Cuyo y Centro de Medicina Preventiva Dr. Emilio Coni.

MUESTRA

Representativa de la población en estudio: 53 egresados de las tres primeras cohortes.

FUENTE

Para la realización de este estudio se trabajó con **datos primarios**, debido a que se recogió la información de los enfermeros que trabajan en las Instituciones estatales y privadas sanitarias del Gran Mendoza.

Datos secundarios: surgen de la búsqueda de datos que se hallan publicados, es un procesamiento necesario y obligatorio para la investigación cuantitativa. Algunos documentos utilizados: fuentes históricas, fuentes estadísticas y publicaciones del Congreso Nacional y de Legislatura Provincial.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó para la recolección de información fue:

- Solicitud de autorización a la Secretaría del Decanato para obtener acceso a los expedientes académicos de los egresados del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua
- Entrevista a personas claves.
- Una encuesta cerrada al grupo de egresados seleccionados sobre los factores personales, institucionales, económicos, profesionales y del desarrollo del cursado al Ciclo de Licenciatura.

PROCESAMIENTO DE DATOS

Se procedió a recolectar la información según lo planificado, luego se ordenó la información en una matriz de datos, para tabular los resultados en: Tablas y gráficos, obteniéndose porcentajes y frecuencias de cada uno de los indicadores utilizados en la lista de cotejo.

Los resultados se analizarán y presentarán en tablas simples y gráficos de barra y torta; ya que de ésta forma se observarán mejor los datos.

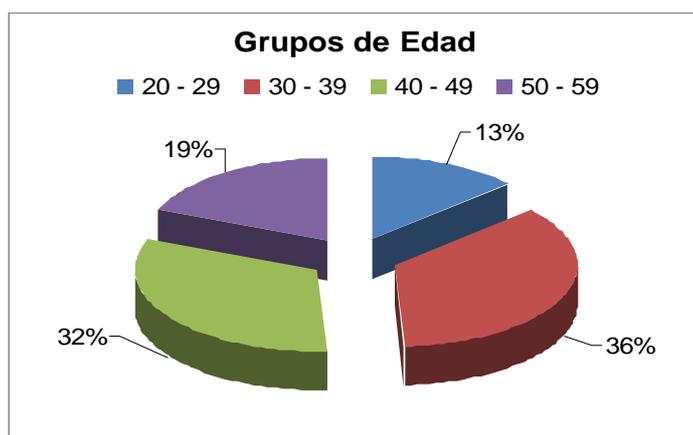
PRESENTACIÓN DE
DATOS EN TABLAS Y
GRÁFICOS

TABLA N° I: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por grupos de edad, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Edad	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
20 - 29	7	1,887%
30 - 39	19	13,208%
40 - 49	17	56,604%
50 - 59	10	28,302%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio- Agosto 2009.

GRÁFICO N° 1: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por grupos de edad, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

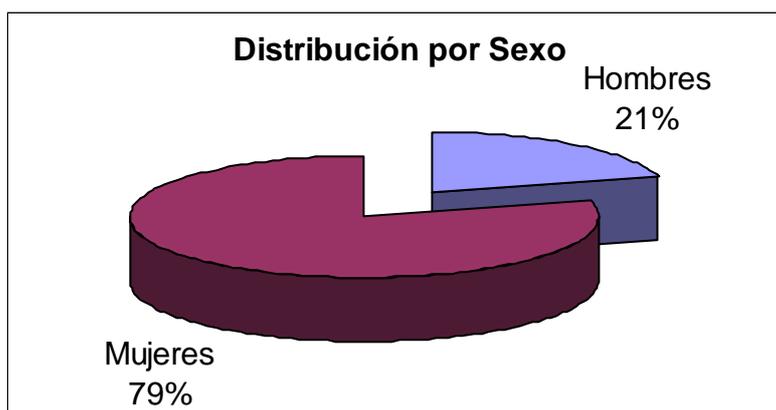
Comentario: En este gráfico se puede observar que hay dos grupos de edades predominantes que son los comprendidos entre 30 y 39 años con un 36%, por un lado, y de 40 a 49 años con un 32%. Dentro de la teoría evolucionista, en la etapa de elección profesional se manifiesta con intereses cognoscitivos, conocimientos y habilidades específicas generales, independientemente de la edad. La variedad y tendencias de intereses del proceso del desarrollo profesional se encuentran en la esfera motivacional de la personalidad.

TABLA Nº II: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados distribuidos por sexo, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Sexo	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Mujeres	42	79,245%
Hombres	11	20,755%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 –2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 2: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados distribuidos por sexo, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 –2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

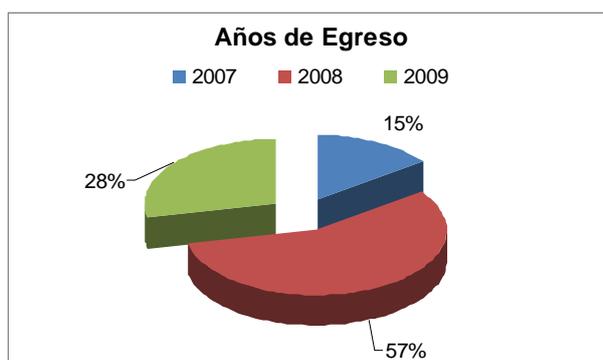
Comentario: En este gráfico puede observarse que aproximadamente el 80% del total de observaciones son del sexo femenino (42 mujeres), por lo que la mano de obra de las últimas cohortes está compuesta principalmente por mujeres. Las mujeres ejercen una fuerte influencia sobre la elección de una ocupación como profesión.

TABLA N° III: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados distribuidos por año de egreso, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Año de Egreso	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
2007	8	15,094%
2008	30	56,604%
2009	15	28,302%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO N° 3: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados distribuidos por año de egreso, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

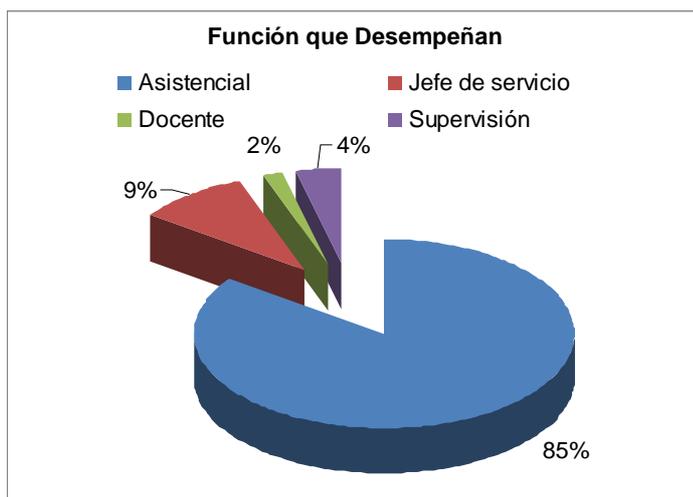
Comentario: La recolección de datos arroja que la mayor cantidad de resultados corresponden a alumnos que concluyeron la Licenciatura en el año 2008 con un 28%, seguido en importancia por los alumnos que concluyeron en el 2009 con un 57%. En relación durante la apertura del ingreso al Ciclo de la Licenciatura en el año 2006-2009, se encontraron inscriptos un total de 477 alumnos. Con la apertura del Ciclo de Licenciatura en el Departamento de La Valle 2008-2009, un total de 107 alumnos. Del total de 110 egresados de las tres primeras cohortes, 61 pertenecen al año 2009 y 49 egresados a los años 2007/2008.

TABLA Nº IV: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por función que desempeñan, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Función que desempeñan	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Asistencial	45	84,906%
Jefe de servicio	5	9,434%
Docente	1	1,887%
Supervisión	2	3,774%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 4: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por función que desempeñan, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

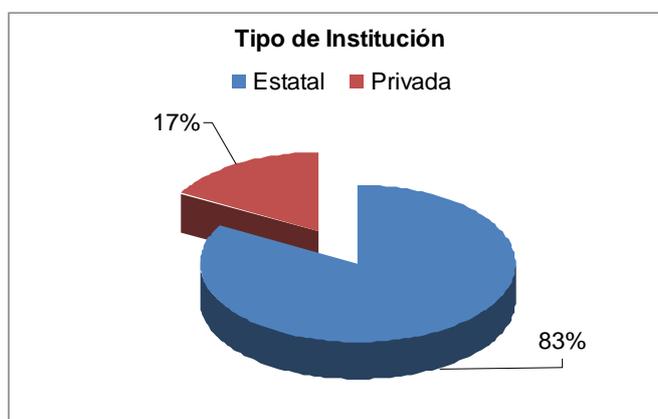
Comentario: La función desempeñada principalmente por los Licenciados en enfermería es la asistencial, esta mayoría alcanza el 85% del total de los encuestados. Le siguen en importancia los jefes de servicios con un 9% y un 4% en un porcentaje ampliamente menor el de supervisión.

TABLA Nº V: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por tipo de Institución en la que trabajan, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Institución donde trabajan	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Estatal	44	83,019%
Privada	9	16,981%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 5: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por tipo de Institución en la que trabajan, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

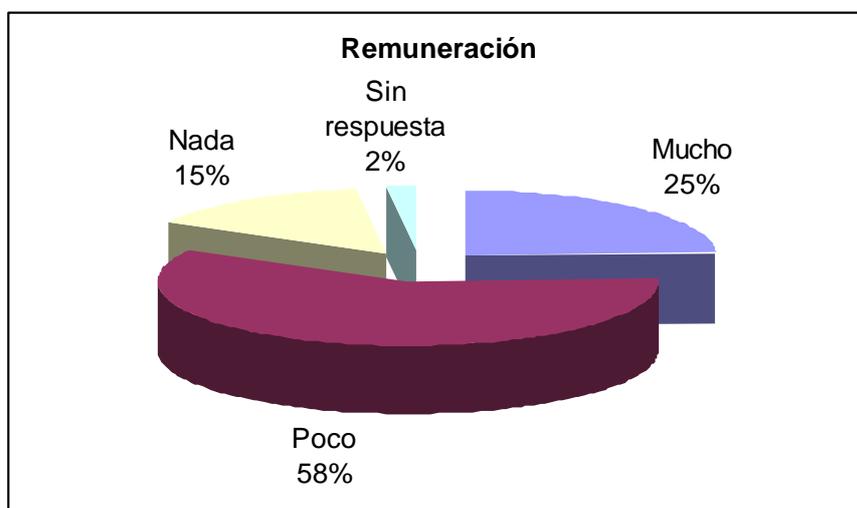
Comentario: En este gráfico puede observarse que existe una fuerte predominancia del desempeño de las funciones en instituciones de tipo estatal. El 83% de los encuestados trabaja en este tipo de instituciones. La satisfacción laboral tiene relación con aspectos del área física del trabajo, el desarrollo laboral, capacitación, actualización del desarrollo organizacional, y políticas del trabajo de cada institución. El personal de Enfermería experimenta diferencias significativas, cuando se desempeña en institución estatal o privada, entra el sentido simbólico de satisfacción de necesidades de pertenencia, seguridad y de protección.

TABLA Nº VI: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por tipo de remuneración que perciben, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Remuneración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Mucho	13	24,528%
Poco	31	58,491%
Nada	8	15,094%
Sin respuesta	1	1,887%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 6: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por tipo de remuneración que perciben, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



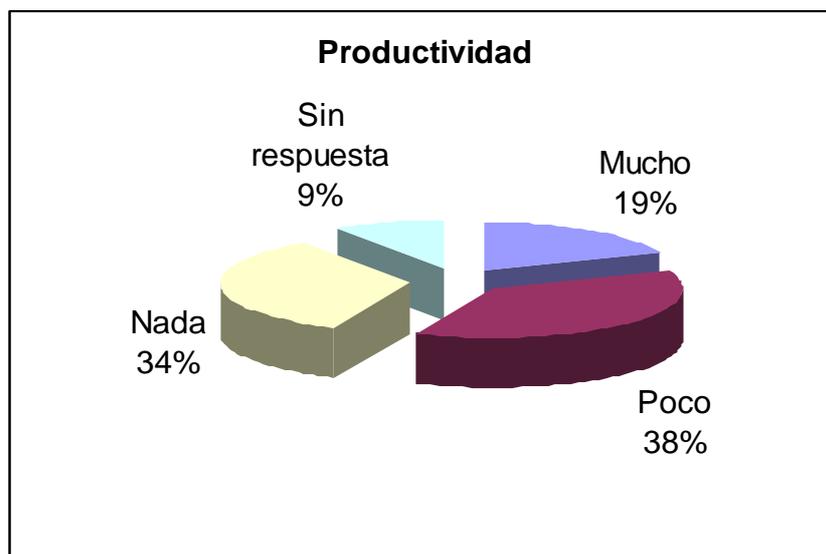
Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

TABLA Nº VII: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por tipo de productividad, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Productividad	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Mucho	10	18,868%
Poco	20	37,736%
Nada	18	33,962%
Sin respuesta	5	9,434%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 7: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por tipo de productividad, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

Comentario: En cuanto a la remuneración y productividad, elementos indispensables y motivadores útiles para la satisfacción de las necesidades básicas y en el desempeño de la función, un 38% responde a 20 profesionales que consideran injusta la remuneración que perciben, un 34% no la percibe. El 19% restante que son 10 personas consideró mucho, son los profesionales que pertenecen a la toma de decisiones, indispensable en toda organización. Sin embargo, a los resultados obtenidos, existe un compromiso que le da una definición manejable “mide el grado en el cual una persona se identifica sociológicamente con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante valorarse a sí mismo”.

Asimismo, un alto porcentaje del personal profesional comprendido en el estudio de acuerdo a su preparación académica, considera siempre importante la labor que realiza, el sentimiento de pertenecer a un grupo en una organización incrementa la motivación que se destaca en las relaciones interpersonales, la satisfacción, pertenencia, oportunidades de crecimiento, nuevas experiencias, compromiso y desafío, se muestran como aspectos que contribuyen positivamente en el desempeño laboral. El mayor porcentaje trabaja con seguridad ambiental y bienestar físico relacionado a las necesidades descritas por Maslow. El cual es el entorno el que proporciona los factores motivadores extrínsecos, para impulsar la fuerza interna (motivación intrínseca), de allí su importancia.

El sentido de vocación se deriva del sentido natural y humano del bien, y de compromiso social, en enfermería la vocación es ayudar a otro con plena conciencia de la dignidad y valiosa vida del prójimo, a pesar del contexto socio-económico actual.

TABLA Nº VIII: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados si poseen más de un trabajo , de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Más de un trabajo	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	15	28,302%
No	38	71,698%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 8: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados si poseen más de un trabajo , de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

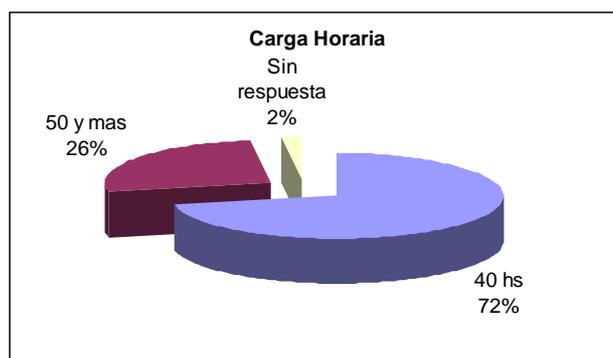
Comentario: Es evidente que del total de los encuestados; un 72% que corresponden a 38 egresos optan por un solo trabajo para subsistir y el resto que pertenecen al 28% se benefician con dos; pertenecen al grupo de los jóvenes adultos. Dichas cifras se pueden relacionar con los resultados arrojados en las tablas y gráficos VI y VII.

TABLA N° IX: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por carga horaria de trabajo , de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Carga Horaria	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
40 horas	38	71,698%
50 horas y más	14	26,415%
Sin respuesta	1	1,887%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

GRÁFICO N° 9: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por carga horaria de trabajo , de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007– 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

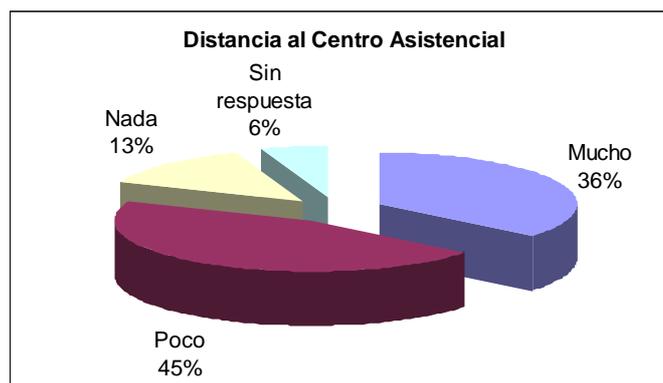
Comentario: puede observarse que el total de egresados en relación a la gráfica anterior, coincide que el 72% corresponden a 38 egresados y poseen un solo trabajo. El resto 26% pertenece a 14 egresados trabajan 50 y más horas, entran en éste grupo con dos trabajos. La carga horaria de 40 hora semanales corresponde al convenio colectivo de trabajo establecido por el Ministerio de Salud. Una vez que el reglamento de la Ley sea publicado en el boletín oficial, los Licenciados podrán acogerse a los beneficios que establece la Ley N° 7799 y el Decreto N° 1712, que establece el régimen de horario de 36 horas semanales.

TABLA N° X: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por distancia al centro asistencial, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Distancia al Centro Asistencial	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Mucho	19	35,849%
Poco	24	45,283%
Nada	7	13,208%
Sin respuesta	3	5,660%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

GRÁFICO N° 10 :Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por distancia al centro asistencial, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

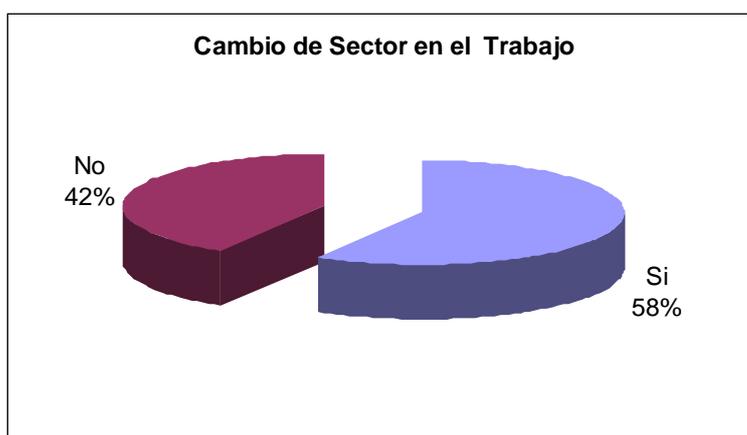
Comentario: Se observa que del total de los egresados 19 que pertenecen a un casi 36%, la distancia al centro asistencial es de dos colectivos o más de 30 minutos en llegar al ámbito laboral. Un 45% que pertenecen a 24 egresados es relativamente cerca el traslado al centro asistencial, es un beneficio de acuerdo a la remuneración percibida; es un factor económico y motivador importante. La distancia es una situación que difiere a veces de ser un factor motivador e inevitable por la organización, cuando la vida personal es incompatible con este movimiento y a la vez necesaria por el profesional.

TABLA Nº XI: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por anhelo de cambio en el sector del trabajo, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Cambio de sector	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	31	58,491%
No	22	41,509%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 11: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por anhelo de cambio en el sector del trabajo, de los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

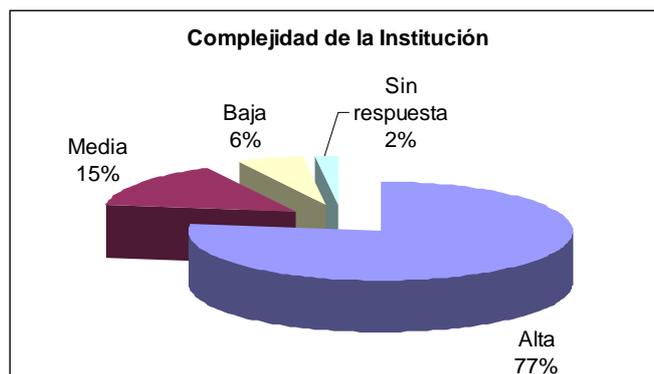
Comentario: Del 53 de encuestados egresados, 58% que corresponden a 31 personas anhelan un cambio en el sector de su trabajo, el resto 22 que responden al 42% respondiendo No. Cuando la enfermera tiene aceptación profesional tiende a trascender su conocimiento aspirando a buscar otras oportunidades es un proceso evolutivo, dinámico y de bienestar individual, según la teoría de enfermería en relación persona a persona.

TABLA N° XII: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por complejidad de la Institución en donde se desempeñan, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Complejidad de la Institución	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Alta	41	77,358%
Media	8	15,094%
Baja	3	5,660%
Sin respuesta	1	1,887%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura de Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

GRÁFICO N° 12: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por complejidad de la Institución en donde se desempeñan, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

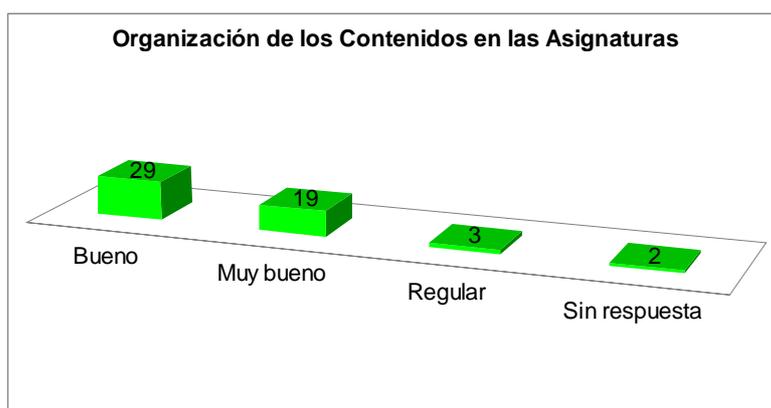
Comentario: Se puede observar que el 77% de enfermeras que responden a 41, se desempeñan en Hospitales de alta Complejidad con mayor grado de especialización y tecnología científica técnica, el 15 % a la mediana complejidad y un 6% a la baja complejidad. La satisfacción laboral tiene relación con aspectos del área física del trabajo, el desarrollo laboral, capacitación, actualización del desarrollo organizacional, y políticas del trabajo de cada institución. Se puede valorar uniformemente en el gráfico del personal el logro de objetivos personales y profesionales en su elección en la función

TABLA Nº XIII: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por la organización de los contenidos en las asignaturas durante el cursado, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Organización de los Contenidos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Bueno	29	54,717%
Muy bueno	19	35,849%
Regular	3	5,660%
Sin respuesta	2	3,774%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 13: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por la organización de los contenidos en las asignaturas durante el cursado, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

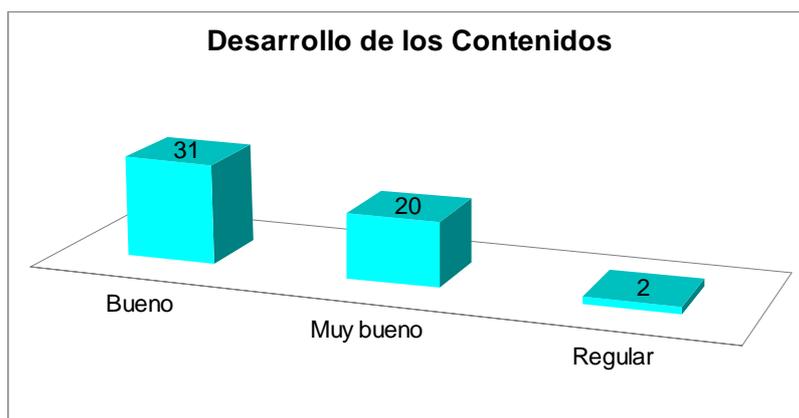
Comentario: Son un total de 48 encuestas que responden al 91% del total de los encuestados son afirmativas en torno a una adecuada organización de los contenidos en el Ciclo de la Licenciatura. Según la teoría evolucionista, existe una adecuada preparación curricular, lo que permite al estudiante obtener mayor información acerca de sus oportunidades laborales, al mismo tiempo crea condiciones de autoconocimiento y autovaloración para la toma de decisiones profesionales.

TABLA Nº XIV: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por desarrollo de los contenidos en las asignaturas durante el cursado, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Desarrollo de los Contenidos	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Bueno	31	58,491%
Muy bueno	20	37,736%
Regular	2	3,774%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 14 : Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por desarrollo de los contenidos en las asignaturas durante el cursado, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

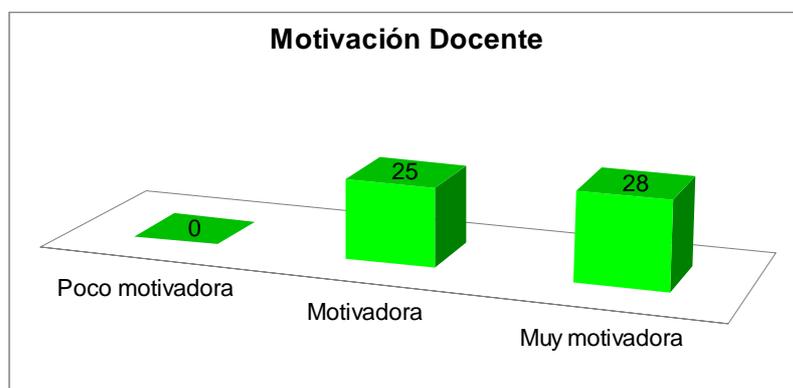
Comentario: De modo similar a lo observado en el caso de la organización de los contenidos curriculares, el desarrollo también posee una amplia aceptación por parte de los licenciados. De 53 observaciones que responden a 51 egresados, casi el 97% presenta una respuesta favorable a esta variable. El desarrollo de los contenidos comprende una base de un complejo proceso de reflexión de sus posibilidades motivacionales y de las posibilidades que le ofrece el medio en el que se desarrolla para la profesión. Es tarea del docente la orientación de éste enfoque.

TABLA Nº XV: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por la motivación percibida de los docentes durante el cursado, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Motivación Docente	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Poco motivadora	0	0,000%
Motivadora	25	47,170%
Muy motivadora	28	52,830%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 de la Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 15: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por la motivación percibida de los docentes durante el cursado, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

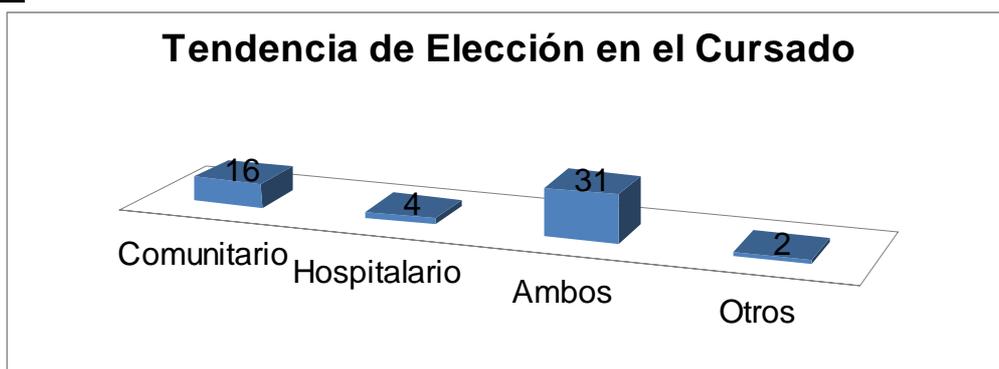
Comentario: La totalidad que corresponden al 100% de los egresados encuestados es favorable. Cuando a un centro de formación ingresan sujetos con diferentes tipos de motivación profesional y con diferentes niveles de desarrollo en conocimientos y habilidades generales, muchos docentes piensan que el trabajo de orientación culmina con el ingreso, sin embargo es cuando precisamente adquiere especial atención por parte de los formadores, al tener en cuenta la necesidad de carácter diferenciado de los ingresantes, puede lograrse una graduación con calidad de su actuación profesional, persistencia, iniciativa y creatividad que le demanda la práctica profesional.

TABLA N° XVI: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por la tendencia de elección en el cursado del Ciclo de Licenciatura, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Tendencia de Elección en el Cursado	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Comunitario	16	30,189%
Hospitalario	4	7,547%
Ambos	31	58,491%
Otros	2	3,774%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO N° 16: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por la tendencia de elección en el cursado del Ciclo de Licenciatura, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

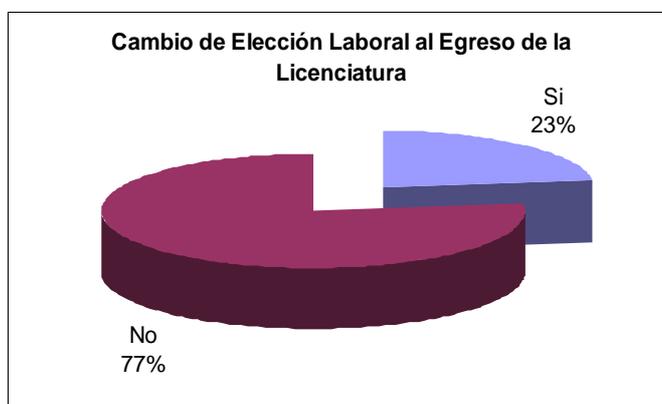
Comentario: La tendencia del ámbito laboral de aplicación de la Licenciatura es predominante hacia ambos campos laborales, tanto el comunitario como el hospitalario. Casi un 60% de las respuestas están orientadas hacia la tendencia mixta de la carrera. En relación a las horas cátedras orientadas en el Ciclo de la Licenciatura no tienen repercusión en Enfermería. Mendoza tiene un amplio campo de elección en inserción laboral, por lo que pueden optar por la Atención Primaria o la Hospitalaria.

TABLA Nº XVII: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por el cambio laboral al egreso del Ciclo de Licenciatura , en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.

Cambio laboral al Egreso	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	12	22,642%
No	41	77,358%
Total	53	100,000%

Fuente: Datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura de la Universidad del Aconcagua. Julio-Agosto 2009.

GRÁFICO Nº 17: Total de los Licenciados de Enfermería encuestados por el cambio laboral al egreso del Ciclo de Licenciatura, en los Centros Sanitarios del Gran Mendoza, durante el mes de julio y agosto del 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por medio de encuestas realizadas a Licenciados egresados en los años 2007 – 2008 – 2009 del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Aconcagua. Julio - Agosto 2009.

Comentario: Se observa que del total que figura en un 77% de los encuestados, pertenecen a 41 personas, no influyó su cambio de elección laboral al egreso. El 23%, pertenecen a 12 egresados, influyó notablemente revelando un cambio de funciones en la función que desempeñaban previas al cursado.

La vocación es una expresión del desarrollo de la persona, es el resultado de la madurez personal expresada en el proceso de elección profesional, la cual se manifiesta en los siguientes indicadores: conocimiento del sujeto del contenido de la profesión preferida y autovaloración de sus posibilidades para ejercerlas. Por otro lado puede oponerse a las teorías factorialistas y psicodinámicas al criticar el carácter pasivo que se le atribuye al sujeto. O bien, destacar el papel activo del profesional para prepararse en otros campos de aprendizaje obteniendo el título de grado.

COMENTARIO FINAL

La teoría de Maslow³ puede ser aplicada a ésta investigación a manera de ejemplo: de que cuando se tiene la existencia de factores motivadores en el crecimiento individual, en la necesidad de mayor capacidad, la formación de vocación, es decir en el desarrollo de inclinaciones y aptitudes, conocimientos e intereses cognoscitivos sirven de base, esto es secundario a que el éxito, la autovalía y el prestigio son elementos imprescindibles a la formación profesional.

Como conclusión del presente trabajo de investigación se puede decir que los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a las cincuenta y tres personas que conforman el personal profesional de enfermería, puedo determinar que en la población investigada existen dos grupos de edades predominantes en las unidades de análisis.

Un importante aumento de enfermeros se ha involucrado en ésta profesión debido a diferentes situaciones cada una de ellas muy particular, en algunos casos motivadas por amor a la profesión y en otras tantas circunstancias. Se destacan situaciones propias de la cultura femenina en grupos selectos para prepararse como enfermeras. En el grupo de egresados elegidos, se destaca un total aproximado del 80% de sexo femenino.

La elección de ingreso en los últimos años en la provincia de Mendoza ha sido variado, las enfermeras continúan su formación, por motivos laborales o personales, así mismo llegan a la ciudad nuevos elementos, ya sea a iniciar su formación o a inclinarse a la actividad profesional. Cabe destacar la participación del Ciclo de la Licenciatura de la Universidad del Aconcagua, ésta tiene un rol muy importante debido a que forma profesionales Licenciados manteniendo el

equilibrio entre demanda y oferta del personal, desde su apertura en el año 2006. En el total de los encuestados arroja la mayor cantidad que finalizaron el Ciclo en el año 2008 con un 57%.

En la función que desempeñan los egresados en el gráfico N° IV se observa que un total del 85% se encuentran en la parte asistencial con un alto compromiso en la práctica. Hoy se exige mayor formación en las condiciones laborales y los cambios repercuten de acuerdo al tipo de institución en el que se inserte el profesional, lo que va facilitar tiempos y condiciones económicas para su actualización. La necesidad de capacitación permanente y la creación de dispositivos en los perfiles profesionales los facilita en nuestro medio el sector estatal, lo que se observa en relación en los gráficos N° IV y V, para un adecuado desempeño profesional-laboral.

En relación a las variables de condiciones económicas: el 58% de los encuestados percibe su remuneración en poca cantidad, en relación a los porcentajes observados de productividad un 38% consideró injusta, y un 19% respondió en mucha cantidad. Asimismo el porcentaje del 72%, posee un solo trabajo, con una carga adecuada horaria de 40 horas semanales; de acuerdo al convenio colectivo de trabajo, que coincide con 72% de las encuestas del gráfico N° IX y una distancia corta al centro asistencial de 45% respondieron donde desempeñan su labor, lo que está en proporción a la situación económica actual.

Se tiene en cuenta que los Licenciados no gozan aún de los beneficios en la carga horaria, de acuerdo a la Ley N° 7799 y el Decreto N° 1712 reglamentario aprobado el día 3 de agosto del corriente año.

Por otro lado la remuneración, atendiendo a los criterios de tareas y actividades donde desempeñan su función asistencial casi el 78% de los encuestados, no existe una diferenciación entre el Enfermero Profesional; Enfermero Universitario y Licenciado en Enfermería para dar respuesta a las necesidades básicas, percibiendo un salario actual en planta permanente de aproximadamente \$2.600. Uno de los beneficios a tener en cuenta bajo Ley de ejercicio, es que se beneficiará el profesional Licenciado en clase N° 1, con un salario básico aproximado de \$3.800 en el agrupamiento Asistencial y Sanitario, continuando con los otros tramos correspondientes de acuerdo a las funciones y especialidades que desempeñen.

Sin embargo, en su actuación profesional y estabilidad en la misma se evidencian en resultados un mejor desempeño laboral que demanda la práctica profesional al disfrutar de un solo trabajo, se logra no solo calidad en el ejercicio cotidiano, sino también factores motivadores que contribuyen y le permiten independencia de obtener más tiempo en su vida personal para capacitación, relaciones socio-culturales y otras actividades llegando a un equilibrio.

Acerca de los datos obtenidos en el anhelo del cambio de sector de trabajo en el gráfico N° XI, un porcentaje aproximado del 60% del total de encuestados contestó que sí. Kosier y Erb⁴, hacen referencia a la teoría de las necesidades de Abraham Maslow³, teoría que es la más referenciada en investigaciones del sector de salud. Para Maslow cuando se logra satisfacer las inferiores, aunque lo haga de modo relativo, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. En relación a los gráficos de los datos obtenidos N° XII, el 77 % se desempeña en instituciones de alta complejidad. Desde ésta perspectiva relacionada a la tabla anterior N° XI, se deduce que el individuo culmina en la autorrealización de las necesidades descriptas por Maslow.

Cuando la enfermera tiene aceptación profesional tiende a trascender su conocimiento aspirando a buscar otras oportunidades es un proceso evolutivo, dinámico y de bienestar individual, según la teoría de enfermería en relación persona a persona (Joyce Travelbee⁵).

Existen factores externos como el desarrollo profesional, el gusto por la profesión, el reconocimiento, los valores profesionales e individuales, y otras situaciones; como especialización en otras áreas. Por otra parte como profesional desarrollan intereses, conocimientos, habilidades y aspiraciones relacionadas con el desempeño de determinados oficios, no es imprescindible la formación y aspiración de un interés específico, como aferrarse a la idea de que solo una profesión específica es la que puede brindarle las posibilidades de satisfacer sus aspiraciones profesionales.

La enfermería se encuentra en la actualidad en principios de desarrollo profesional y práctica avanzada, es tiempo que se desarrollen los escenarios ideales en los que se permita el crecimiento.

“Una enfermera no puede dar calidad, ni ejercer armónicamente su profesión a menos que ésta se sienta satisfecha profesional, personal y laboralmente”.

4- Kosier, Bárbara y Erb, Berman. "Fundamentos de Enfermería" 2 vol.7ª Kosier. Editorial: McGawhill-2005.

5- Joyce Travelbee, Ann Marriner Tomey. "Modelo de relación de persona a persona,408 ".Washington, D.C. Estados Unidos. OPS, 1982-2003.

Podemos englobar las tablas arrojadas en relación a la orientación educativa-vocacional; en la organización de los contenidos curriculares y el desarrollo también. Tiene una alta aceptación por parte de los Licenciados, aproximadamente el 80% de los dos grupos representativos presenta respuesta favorable a la variables asociadas, en la tabla de motivación docente en general, respondieron el 100% motivadora. Esto pone énfasis que la elección de ingreso de los enfermeros al Ciclo de la Licenciatura fue muy bien acogida por los formadores-docentes.

La relación de ayuda que establece el educador en el proceso del cursado propició las condiciones de aprendizajes necesarias para el desarrollo de las potencialidades del estudiante, que le permitieron asumir un cumplimiento autodeterminado en el proceso de elección, formación y desempeño profesional. Por lo tanto la obtención de conocimientos sólidos durante el proceso de formación pueden sentar las bases de intereses profesionales a un nivel superior al egresado, ha sido comprobada desde ésta perspectiva la hipótesis y las variables relacionadas de crecimiento y formación profesional.

RECOMENDACIONES

Debería realizarse un estudio de investigación cualitativo profundo en el personal profesional en cuanto a satisfacción individual y la calidad de vida laboral a partir de la implementación de la Ley de ejercicio.

Es necesaria la especialización en enfermería en otras áreas, por ejemplo en la investigación, ya que cualquier variación en el conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente a los demás. A partir de esta premisa se deriva la necesidad de investigar fenómenos que ocurren cotidianamente dentro de los hospitales y en el ejercicio de la profesión.

ANEXOS

ANEXOS Nº 1

Mendoza, 2 de julio del 2009

Dra. Ester M. González
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Médicas
Universidad del Aconcagua
S...../.....D

La que suscribe Silvia G. Sánchez; alumna del segundo Ciclo de la Licenciatura en Enfermería cursando actualmente la materia de Investigación y Trabajo Final de Grado.

Me dirijo a Ud. con el fin solicitarle la posibilidad de concederme una entrevista personal, para obtener información curricular y otros intereses de la misma; ya que en mi tesis de grado; realizo una investigación acerca de la elección del ingreso a la Licenciatura en Enfermería pertenecientes a los egresados de las tres primeras cohortes.

Sin otro particular y esperando una pronta respuesta a ésta solicitud; le saludo atentamente.

.....
Enfermera.: Silvia G. Sánchez
D.N.I.: 23.509.203

ANEXO N°2

La siguiente encuesta presentada por alumna Silvia G. Sánchez; pretende recolectar información para la realización de una investigación; que va permitir obtener el título de grado.

La misma es de carácter anónimo y se le agradecería su colaboración.

Edad: _____ *Función que desempeña:*
-Asistencial: ___
Sexo: _____
-Docente: ___
Año de egreso: _____
-Jefe de servicio: ___
-Supervisión: ___

Institución en la cual trabaja: _____ -Estatal ___ Privada ___

En relación con la oferta laboral que existe en el medio, y teniendo en cuenta los siguientes factores que influyeron en la elección suya al ingreso del ciclo de la Licenciatura, responda con una cruz la/s respuestas/s correctas/s.

1- Factores económicos:

	Mucho	Poco	Nada
-Remuneración	___	___	___
-Productividad	___	___	___
-Horas extras remuneradas	___	___	___

2- Tiene más de un trabajo: Sí ___ No___

3- Factores de las condiciones laborales, si tiene contrato; si es de planta responda lo que corresponda:

Duración del contrato: 3 meses ___ 6 meses ___ 1 año y más ___

Carga horaria: 40 horas semanales ___ 50 horas semanales y más ___

Requisitos para el contrato:

-Muy accesibles ___ -Accesibles ___ -Poco accesibles ___

4-Factores relacionados con la accesibilidad:

	Mucho	Poco	Nada
-Distancia al centro asistencial	___	___	___
-Medios de transporte	___	___	___

5- ¿Anhela Usted un cambio de sector en su trabajo?: Sí ___ No ___

Neonatos ___ Pediátricos ___ Adultos ___ Gerontes ___

-Complejidad de la institución:

Alta complejidad ___ Media complejidad ___ Baja complejidad ___

Con respecto al 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 el ciclo de la licenciatura?

Muy bueno ___ Bueno ___ Regular ___

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

Muy bueno ___

Bueno ___

Regular ___

3- *Usted cree que la carga horaria para las diferentes asignaturas fue:*

Muy extensa ___

Extensa ___

Poco extensa ___

4- *La motivación docente en general; ¿cómo le pareció?*

Muy motivadora ___

Motivadora ___

Poco motivadora ___

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

Suficientes ___

Medianamente suficientes ___

Insuficientes ___

6- *Considera que la formación del ciclo de la licenciatura tiene mayor tendencia hacia el ámbito:*

Comunitario ___

Hospitalario ___

Ambos ___

7- *¿Usted cree que los puntos anteriores influyeron al egreso el cambio de elección laboral?*

Sí ___

No ___

Muchas Gracias!

ANEXO N°3

ALCANCES DEL TÍTULO DEL LICENCIADO EN ENFERMERÍA- “CICLO DE LICENCIATURA-UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA”

El perfil profesional del Licenciado en Enfermería, es considerado por organismos Nacionales e Internacionales, como elemento clave de la organización, conducción, administración y funcionamiento de los servicios de la Salud, por quien cuida la salud y la vida del ser humano, desde el nacimiento hasta la muerte. Promueve el autocuidado o independencia precoz del paciente a través de la aplicación de la ciencia y técnica de la enfermería, estableciendo una relación personal significativa, que asegure respeto por individualidad y dignidad personal de aquellos bajo su cuidado.

El campo laboral:

- Ejercer la asistencia, la administración y la investigación de enfermería en el marco de los principios éticos y legales.
- Determinar las necesidades de enfermería del individuo y la familia.
- Brindar cuidados de enfermería.
- Dirigir y coordinar el equipo de enfermería.
- Realizar investigaciones de enfermería y participar en investigaciones de salud.
- Participar en la formación y capacitación de sus pares, y de los auxiliares de enfermería para contribuir al logro de un recurso humano calificado.

Visto el expediente N° 13026/05 del registro del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología por el cual la Universidad del Aconcagua, Facultad de Ciencias Médicas, solicita el otorgamiento de reconocimiento oficial y con validez Nacional para el título de “Licenciado en Enfermería- Ciclo de Licenciatura”, según lo aprobado por las resoluciones del Consejo Superior N° 0343/05 y del Rector N° 142/05; de acuerdo al decreto N° 156/96 en el artículo 19, de la ley N° 24.521; aprobada por la *CONEAU*.

El Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología; determina bajo la **resolución N° 732** del 26 de junio del 2006; por la que se *otorgó reconocimiento oficial y validez Nacional* al “Título de licenciado en Enfermería”; en la facultad de ciencias Médicas en la Universidad del Aconcagua.

El mismo Ministerio bajo la resolución N° 722 del 13 de junio; aprobó la Carrera de Enfermería en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad del Aconcagua; con título intermedio de 3 años de “Enfermero Universitario” (carga horaria total de 2.107 horas) y el Ciclo de Licenciatura de carrera con duración de 5 años completos (carga horaria total de 3.092 horas).

El plan de estudios otorga el título de grado de Licenciado en Enfermería, cuenta con una carga total de horas 1.200 y un total de 39 Docentes; una duración de tres cuatrimestres (diez y ocho meses), el régimen del cursado es de tipo modular semipresencial; dos días a la semana, dividido el plan de estudios en tres áreas fundamentales:

- Área de disciplinas profesionales, con bases Conceptuales y Tecnológicas Asistenciales de la Enfermería- Contexto Político, Socio-Cultural y Económico- Marcos Conceptuales, Éticos y Legales del Ejercicio Profesional; con carga horaria total de 300 horas.
- Área de disciplinas Básicas, con bases en Ciencias Biomédicas, Ciencias Sociales, Psicológicas y Humanísticas; con carga horaria total 500 horas.
- Área de Formación Complementaria para el Ejercicio profesional con bases en Organización y Administración, Docencia para la Salud e Investigación y Trabajo Final de grado, con carga horaria total de 300 horas.

LEY PROVINCIAL DEL EJERCICIO DE ENFERMERÍA Nº 6.836

En el decreto Nº 1.805. Capítulo. I y en el Art.1 refiere que hay dos niveles para el ejercicio de Enfermería profesional:

Profesional:

Licenciado en Enfermería

Enfermero

Auxiliar:

Auxiliar de Enfermería

Capítulo VII: Capacitación Profesional en el **artículo Nº 30**; el Ministerio de Desarrollo Social y Salud o Ministerio que lo remplace deberá proceder a la capacitación y formación permanente de los recursos humanos de enfermería en la provincia, para lo cual deberá instrumentar lo siguiente:

b) Fortalecer, ampliar y profundizar la profesionalización de los auxiliares de enfermería y la obtención de licenciaturas de enfermería, mediante la implementación de becas.

Artículo Nº 31: Para cumplir con los objetivos de capacitación, el poder Ejecutivo podrá firmar convenios con organismos educacionales estatales o privadas, con carreras de enfermería o licenciaturas en la especialidad, reconocidas por los organismos nacionales competentes para lograr:

c) Promover la formación de pos-grado en enfermería, mediante la generación de estrategias generales o institucionales que favorezcan su inclusión en programas de especialización, licenciaturas, maestrías y doctorados.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

-En el Art. 9 del capítulo 3 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 previstos 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.

LEY NACIONAL N° 24.004

RÈGIMEN LEGAL DEL EJERCICIO DE LA ENFERMERIA

Capítulo II: Conceptos 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

PROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA SANCIÓN 7521
SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE MENDOZA
SANCIONAN CON FUERZA DE LEY PARA PROFESIONALES LICENCIADOS.

Capítulo II: **de las Categorías**; en el *Artículo 2º*: Los profesionales comprendidos en la presente ley revestirán en las siguientes categorías:

a) *Licenciado en Enfermería Titular*: trátase del profesional que habiendo ingresado por concurso, se incorpora al escalafón con carácter definitivo y plena estabilidad.

- *Licenciado en Enfermería Interino*: trátase del profesional, que es designado en forma temporaria, hasta que se llame a concurso, en las vacantes que se produzcan en las dotaciones del personal efectivo.

Artículo 3º: Las vacantes que se produzcan deberán ser concursadas en el año calendario posterior indefectiblemente.

Capítulo IV: **Del ingreso a la Carrera y Promoción**, en el *Artículo 11º*: Los licenciados que podrán acceder al Escalafón Jerárquico y Directivo únicamente los Licenciados en Enfermería, que revisten como titulares en escalafón de planta con un mínimo de (5) años de antigüedad. Para ser jefe de sección deberá contar con un mínimo de (3) años de antigüedad.

Artículo 12º: El acceso a cada uno de los niveles de Escalafón Jerárquico se logrará por concurso, el que otorgará al personal designado una estabilidad de (5) años en el nivel alcanzado, pudiendo éste concursar nuevamente el cargo una vez vencido su periodo.

Capítulo VII: **De Incompatibilidad**, en el *Artículo 16º*: Será incompatible el desempeño ya sea en zona rural o urbana en más de un cargo rentado dependiente de la Administración Pública Provincial, Municipal, Hospitales Descentralizados, Obra Social de Empleados Públicos y Escuela de Enfermería, dependientes del Ministerio de salud. También cuando el Licenciado en

Enfermería se desempeñe el régimen de mayor dedicación profesional que comprenda cuarenta y cuatro (44) horas semanales, será incompatible el desempeño de cualquier otro cargo en dependencia pública.

Capítulo VIII: **Del régimen de trabajo**, en el *Artículo 19º*: Considera la escasez del recurso humano de Licenciados, reconocidas a nivel mundial, los licenciados que ya se desempeñan en el Estado o ingresen al mismo, tendrán un régimen de 36 horas semanales, hasta tanto se normalice la oferta de profesionales y puedan acceder al régimen de 36 horas semanales, hasta tanto se normalice la oferta de profesionales y puedan acceder al régimen común de 24 horas semanales.

a) RÉGIMEN DE 24 HORAS: importa el cumplimiento de veinticuatro (24) horas semanales.

b) RÉGIMEN DE 36 HORAS: importa el cumplimiento de treinta y seis (36) horas semanales.

c) RÉGIMEN DE 44 HORAS: importa el cumplimiento de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Artículo 20º: Cualquiera de los regimenes precedentes, importa la prestación del servicio en forma diaria, estableciéndose el número de horas por jornada, de acuerdo con las necesidades de cada establecimiento, no pudiéndose fijar un horario menor de seis (6) horas por día.

Artículo 21º: Cuando las necesidades y posibilidades de servicio lo exijan todas las clases y funciones de ambas categorías podrán adoptar regimenes de extensión horaria con la aceptación expresa del agente y previa resolución fundada en la autoridad competente.

Artículo 24º: Los profesionales comprendidos en el tramo, con régimen de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, percibirán una remuneración integral y que por todo concepto perciba el agente, más el cien por ciento (100%) de la misma.

Artículo 25º. La remuneración de los profesionales que se desempeñen en los servicios que se prestan en áreas de mayor riesgo profesional, tendrán una bonificación conforme lo establezca la reglamentación de la presente ley.

CARRERA DE LICENCIADOS DE ENFERMERÍA

LEY Nº 7799 / DECRETO Nº 1712

El gobernador de la Provincia de Mendoza: Contador Celso Alejandro Jaque; decreta el día 3 de agosto del 2009 la Ley de Ejercicio de la Profesión de Enfermería bajo la Reglamentación Nº 7799; como anexo forma parte del presente decreto la carrera de “Licenciados en Enfermería”.

ANEXO IV

MATRÍZ DE DATOS

Datos generales															
Unidad de análisis	Edad				Sexo		Año de egreso			Función que desempeña				Institución en la cual trabaja	
	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	Hombre	Mujer	2007	2008	2009	asistencial	docente	jefe de servicio	supervisión	estatal	privada
1	x					x			x	x				x	x
2		x			x			x		x				x	
3					x				x	x					x
4		x				x			x	x				x	
5				x		x			x	x				x	
6			x			x		x		x				x	
7		x				x		x				x		x	
8		x				x			x	x				x	
9		x				x		x		x				x	
10		x				x		x		x				x	
11			x		x			x		x				x	
12			x			x		x				x		x	
13			x			x		x		x				x	
14				x		x		x		x				x	
15			x			x			x	x				x	
16	x					x		x				x		x	
17	x					x			x	x				x	
18		x				x	x			x				x	
19			x			x			x	x				x	
20	x					x		x		x				x	
21				x		x		x					x	x	
22		x				x		x		x				x	
23		x				x			x	x				x	
24	x					x			x	x	x		x	x	
25		x				x				x					X
26		x				x			x	x					X
27			x			x	x			x				x	
28				x		x		x		x				x	
29		x				x		x		x				x	
30			x			x			x	x				x	
31						x			x	x				x	
32			x			x		x		x				x	
33			x			x			x	x				x	
34		x				x			x	x				x	
35		x				x			x	x				x	X
36		x				x				x				x	
37		x				x			x	x				x	
38				x		x			x	x				x	X
39			x			x	x						x	x	
40			x			x			x	x					X
41			x			x				x					X
42				x		x	x						x	x	
43	x					x				x				x	
44		x				x			x			x		x	
45				x		x			x	x				x	
46				x		x			x	x				x	
47				x		x			x	x				x	
48			x			x			x	x				x	
49			x			x			x	x				x	
50				x		x			x	x				x	
51		x				x				x					X
52		x				x	x			x				x	
53			x			x	x			x				x	
Totales	6	19	16	10	11	42	7	30	15	46	1	6	2	47	9

MATRÍZ DE DATOS

Factores de las condiciones laborales							
Duración del contrato			Carga horaria		Requisitos para el trabajo		
3 meses	6 meses	1 año y más	40 hs semanales	50 hs semanales y más	Muy accesibles	Accesibles	Poco accesibles
			x				
		x		x		x	
			x				
			x				
			x				
			x				
			x				
		x		x		x	
			x			x	
		x		x		x	
		x		x		x	
		x		x	x		
			x				
			x				
			x				
			x				
			x			x	
				x			
				x			
				x			
				x			
x			x		x		
			x				
		x		x			x
			x				x
			x				
			x				
			x				
		x	x				
		x	x			x	
	x			x			x
			x				
			x				
				x			
				x			
			x		x		
		x	x		x		
		x	x		x		
		x	x		x		
			x			x	
			x			x	
			x				
			x				
			x				
			x				
			x				
1	1	11	38	14	7	9	3

MATRÍZ DE DATOS

Factores relacionados con la accesibilidad al trabajo											
Distancia al centro asistencial			Medios de transporte			Anhela un cambio de sector en su trabajo		Destino del cambio			
Mucho	Poco	Nada	Mucho	Poco	Nada	Si	No	Neonatos	Pediátricos	Adultos	Gerontes
	x			x		x					
x			x			x				x	
	x			x		x					
	x			x			x				
	x			x		x					
		x			x	x					
						x					
x			x				x				
	x		x			x		x			
	x			x		x			x		
	x		x				x				
x			x			x		x			
x			x				x				
				x			x				
	x			x			x				
		x									
	x			x							
			x			x					
x			x			x				x	
x			x			x				x	
		x			x	x			x		
	x			x							
			x			x					
x				x							
	x			x							
x			x								
		x			x						
x				x							
	x		x			x					
x			x								
		x			x						
	x			x		x					
	x			x		x					
x			x			x				x	
x			x			x				x	
x			x			x					x
x			x			x			x		
x			x			x					
		x			x						
	x			x		x					x
	x			x		x			x		
x			x			x				x	
		x			x						
	x			x		x					
x			x			x					
		x			x						
	x			x		x					
x			x			x					
19	24	7	22	22	6	31	22	3	6	7	2

MATRÍZ DE DATOS

La motivación docente general, ¿cómo le pareció?			Con respecto a los conocimientos adquiridos en la facultad, usted considera que fueron:			Considera que la formación del ciclo de la licenciatura tiene mayor tendencia hacia el ámbito:			¿Usted cree que los puntos anteriores influyeron al egreso del cambio de elección laboral?	
Muy motivadora	Motivadora	Poco motivadora	Suficientes	Medianamente suficientes	Insuficientes	Comunitario	Hospitalario	Ambos	Sí	No
	x			x		x				x
	x			x				x		x
	x			x		x				x
	x		x				x			x
x			x					x		x
x			x					x		x
x				x				x		x
	x			x				x		x
	x				x					x
	x			x			x		x	
	x		x					x	x	
	x		x					x		x
	x			x				x		x
	x			x				x		x
x			x					x	x	
	x		x					x		x
	x			x				x		x
	x			x				x		x
	x			x				x		x
x				x				x		x
	x		x			x				x
	x			x		x			x	
	x		x				x			x
	x			x				x		x
	x			x				x		x
x			x					x	x	
	x			x		x				x
	x			x				x		x
	x			x				x		x
	x			x				x	x	
	x			x				x		x
	x			x				x		x
	x			x				x		x
	x			x				x		x
x			x					x		x
x			x					x	x	
x				x		x				x
x			x					x	x	
	x			x		x				x
	x			x		x				x
	x			x			x			x
	x		x			x				x
13	40	0	19	32	2	16	4	31	12	41

BIBLIOGRAFÍA

*1-Desarrollo de Enfermería en Argentina.” *Análisis de situaciones y líneas de trabajo*”. Organización Panamericana de la Salud. Oficina panamericana Regional de la OMS .Argentina 1980-2000.

*2-Masson-Salvat, Enfermería.”*Serie de Manuales de Enfermería*”. Barcelona 1994.

*3-“*Manual de Organización y procedimientos Hospitalarios*”. 1ª Edición en Español. OPS-OMS. San Pablo 1989.

*4-Ley 24.004.”*Régimen del Ejercicio de la Enfermería Nacional*”. Capítulo 1.Conceptos y Alcances.

*5- Ley 6.836. “*Régimen del Ejercicio de la Enfermería Provincial*”. Capítulo 1. Conceptos y Alcances.

*6-“*Subsecretaría de Gestión Sanitaria*”.Dirección de Atención Primaria. Ministerio de Salud. Casa Gobierno de Mendoza- Cuerpo central 5º piso. Mendoza- 2009

*7- “*Departamento Provincial de Enfermería*”. Ministerio de Salud. Gobierno de Mendoza. Av. España 4º piso. Mendoza-2009.

*8- Perich, Elena “*Nuestras Organizaciones Federación Argentina de Enfermería, AECAF.*” Edición Especial 50.-Aniversario Asociación de Enfermería de Capital federal. Mayo 2004.

*9- González, V. “*El interés profesional como formación motivacional de la personalidad*”. Ciudad de la Habana: Revista Cubana de educación Superior, o .2.1998c.

*10- “*Estatutos de los Nucleamientos*”. (AEC-FAE-CREM-CIE).

*11- Dra. Viviana González Maura.”*Orientación educativa- Vocacional*”. Una propuesta Metodológica para la elección y el Desarrollo profesional responsable. CEPES-Universidad de Habana. Cuba- Febrero 2002.

*12- Alvarez, M. “*La orientación vocacional a través del currículo y la Tutoría*”. Barcelona: Graó-ICE.España-2000.

*13- Arnau, J. “*Motivación y Conducta*”. Barcelona: Editorial Fontanella-1979.

*14- Assiev, V.G. “*El problema de la Motivación y la Personalidad*”. En colectivo de autores. Problemas teóricos de la psicología de la personalidad. Ciudad Habana. Editorial Pueblo y Educación-1983.

*15- Loretta E. Heidgerken. “*Enseñanza en las escuelas de Enfermería*”. Editorial Interamericana. Edición III. México-1966

*16-Lic. Cristina De Stéfano, Lic. Rodolfo Navas. “*Organización y Administración*” Módulo III y IV. Recopilación bibliográfica- Uso exclusivo de Licenciatura en Enfermería. Universidad del Aconcagua. Mendoza-Argentina 2007.

*17-Aguilera Nuñez, Nuria y otros. “*Dirección General de Planificación Sanitaria*”. Revista Rol de Enfermería; N° 65-66.

*18-Yuni, José A., Urbano, Claudio A. “*Métodos y Técnicas de recolección de información*”. Volumen II. Edición 1ª. Editorial Brujas. Unidad V y VI, Argentina 2003.

*19-Lic. Elba Muler de Fidel, “*Ciencia e Investigación*” ¿Cómo se conoce?. Escuela Tomás Godoy Cruz N° 9-002. Publicación N° 1. 2ª Edición. Mendoza- Marzo 2000.

*20-Loretta E. Heidgerken “*Enseñanzas en las escuelas de Enfermería*”. Editorial Interamericana, S.A. Edición III. México 1966.Págs. 146-150