

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO DE LA SALUD “LUIS FELIPE MONCADA”**  
**DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA**



**Seminario de graduación para optar al título de Enfermería con orientación  
en Paciente Crítico.**

***TEMA: Calidad de atención***

***TEMA DELIMITADO***

***Situación laboral de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación  
en paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas, POLISAL segundo  
semestre del 2016.***

**AUTORES:**

- Br. Noland Ariel Latino Jiménez.
- Br. Jenny Alzira Martínez García.
- Br. Liz Xiomara Pérez Ruiz.

**TUTOR:** MsC. Wilber Delgado

Managua, diciembre 2016

## Contenido

1. Introducción .....	1
2. Antecedentes.....	2
3. Justificación .....	4
4. Planteamiento del problema .....	5
Preguntas de investigación .....	6
5. Objetivos.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivo específico.....	7
6. Diseño metodológico .....	8
7. Desarrollo .....	19
7.1 Marco teórico .....	19
7.1 Características sociodemográficas. ....	19
7.2 Perfil laboral y áreas de trabajo de los egresados en la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según perfil laboral.....	21
7.2.1 Perfil laboral de la licenciatura enfermería con orientación en pacientes críticos.....	29
7.3 Formación profesional y competencias laborales de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en pacientes críticos.....	35
7.2 Análisis y discusión de resultados .....	41
7.2.1 Características sociodemográficas de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente crítico.....	41
7.2.2 Ubicación laboral actual de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según su perfil laboral. ....	47
8. Conclusiones .....	65

9. Recomendaciones.....	66
10. Bibliografía.....	68
11. Anexos.....	72

## **Agradecimientos.**

*El principio de la sabiduría es el temor a Jehová.*

*-Proverbios 1:7*

Agradecemos primeramente a Dios, en su infinito amor que nos dio la oportunidad de llegar hasta este punto, brindándonos los medios necesarios para realizar los proyectos de nuestras vidas, superando todos los obstáculos que aparecieron en nuestras vidas y otorgándonos la sabiduría para culminar con éxito.

Igualmente agradecemos a nuestros padres, por su paciencia y esfuerzo a lo largo de nuestra formación, por creer en nuestra capacidad de éxito, gracias por su apoyo incondicional durante la realización de nuestra carrera universitaria y finalmente por enseñarnos que de los errores se aprenden, demostrando que su amor y comprensión siempre estarán con nosotros.

De igual manera agradecemos a nuestro tutor MsC. Wilber Delgado por su apoyo invaluable, durante este periodo, también agradecemos a la MsC. Guisell Cerda por sus consejos y ayuda que nos brindó, así como a todos los maestros del Polisal UNAN-Managua que de una u otra manera recibimos ayuda en la realización de la tesis.

## **Dedicatoria.**

Primeramente, a **Dios** por haberme dado la sabiduría y la paciencia para poder culminar con muchos éxitos mi carrera, en donde sin su ayuda estos 5 años de estudio no los hubiera podido culminar.

A mis **padres Noland Latino y Mery luz Jiménez** por su apoyo incondicional, por ser un pilar, un ejemplo en mi vida; que sin su ayuda todos estos años de mi carrera no hubieran sido tan fácil, y también por soportarme tanto.

A mi **hermano Moisés Latino** que a pesar de todo me ayudó en algunos aspectos de este trabajo, y por todo en lo que me he apoyado en él.

A mis dos **hermanas Mayquelin y Kimberly** gracias a ellas, que me han apoyado tanto en los momentos difíciles de mi vida y por hacerla algo más fácil de llevar, por escucharme y darme palabras de aliento.

A **mis familiares** todos que a pesar de todo me han dado su apoyo incondicional.

A mi **prima Sara Hernández** por ser alguien muy especial en mi vida y ser un apoyo para mí.

A mis **amistades de la carrera**, los quiero mucho, sin ellas estos años no hubieran sido fáciles de llevar, gracias por hacerlo divertido y difícil de olvidar, que de solo pensarlo me da nostalgia de todo lo lindo que pasamos.

***Noland Ariel Latino Jiménez***

## **Dedicatoria.**

**A Dios**, por ser mi principal pilar en mi formación, por otorgarme la oportunidad de hacer realidad mi sueño, por su infinita misericordia que me ha acompañado hasta este punto de mi vida, por darme fortalezas cuando aparecieron obstáculos, por darme la sabiduría en la culminación de mis estudios, que sin su amor hoy no podría celebrar mi éxito.

**A mi amado esposo**, Eliezer Molina, por su amor, su apoyo y su infinita paciencia, por estos años de felicidad y luchas a su lado, por motivarme todos los días a seguir a delante y compartir este éxito juntos.

**A mi madre**, María Auxiliadora García, por su bondad, su sacrificio y sobre todo su amor incondicional, una mujer que ha sido mi ejemplo en mi diario vivir y que gracias a ella hoy soy la mujer que soy. **A mi padre** José Alcides Martínez por su apoyo, por su amor y por sus sacrificios. Ambos son los pilares de mi vida enseñándome todo lo que se, por inculcarme los valores y la ética que me acompañan hoy en día, por todos sus consejos, este éxito se lo dedico a ustedes.

**A mis hermanos y sobrinos**, por compartir conmigo en todos mis logros y su apoyo de hermanos y la alegría que me dan mis sobrinos.

**A mis amigos**, por acompañarme en todo este viaje, en especial menciono a dos que siempre han estado conmigo, por las experiencias que vivimos juntas, por sus consejos y su ayuda que nunca me faltó, por compartir conmigo mi crecer personal, las quiero mucho son como mis hermanas, Marilizabeth Ruiz y Cinthia Turcio.

De manera especial, menciono a la fuente de mi inspiración, a los motores que mueven mi vida, a aquellos que cuando sentí que no podía avanzar más, su sola existencia me dio ánimos, a mis dos angelitos que hoy no están conmigo pero que los llevo inscritos en mi mente y mi corazón, los amo sobre todas las cosas.

**Jenny Alzira Martínez García.**

## Dedicatoria.

### ***A Dios***

Por la sabiduría y la fortaleza que me ha otorgado a lo largo de mi formación profesional, protegiendo cada paso que doy y por haberme permitido llegar hasta este punto y terminar mis estudios universitarios.

### ***A mi madre*** Isabel Ruiz.

Por haberme apoyado a lo largo de mi vida por sus sacrificios, por sus consejos, sus valores y por darme motivación constante que me ha permitido ser una mujer de bien pero más que nada por su amor.

### ***A mis amigos***

Por su apoyo a lo largo de mi formación, porque encontré la verdadera amistad que me han demostrado, siendo participe en todos los momentos importantes de mi vida, dándome consejos y animándome hasta el final.

Y a todas las personas que de alguna manera estuvieron dándome apoyo en la culminación de mi carrera y que hoy se celebra mi éxito.

***Liz Xiomara Pérez Ruiz.***



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua  
Instituto Politécnico de la Salud “Luis Felipe Moncada”  
Departamento de Enfermería



### CARTA AVAL DEL TUTOR

Por medio de la presente hago contar que las estudiantes: **Noland Ariel Latino Jiménez, Jenny Alzira Martínez García, Liz Xiomara Pérez Ruíz** han realizado las correcciones sugeridas por los honorables miembros del tribunal examinador, al informe de seminario de graduación que lleva por título: **“Situación laboral de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas, POLISAL segundo semestre del 2016”**.

Por lo anterior, considero que reúne los requisitos académicos y científicos, conforme lo establece el reglamento de Régimen Académico de la UNAN – Managua.

Se extiende la presente a los veinte y dos días del mes de febrero del 2017

---

MSc. Wilber Antonio Delgado Rocha  
Docente del Dpto. de Enfermería  
POLISAL UNAN – MANAGUA



## RESUMEN

En el presente estudio se analizó las ventajas y limitaciones, del profesional de enfermería que enfrenta en su desempeño laboral, a través de las experiencias de los egresados, así como la perspectiva de los empleadores tomando en cuenta el grado de competencias en su formación y las competencias que adquieren en su trabajo. Metodológicamente el estudio está diseñado en un enfoque cuantitativo, descriptivo, de cohorte transversal, prospectivo, realizado en el Hospital Vivian Pellas, con un universo de 33 egresados y 4 empleadores, para la recolección de la información, se aplicaron una guía de encuesta tanto a los egresados como los empleadores sometidas a una prueba de jueces, además de incluir un diario de campo. Dentro de los principales resultados, se observa la concentración del grupo etario adulto joven, el sexo predominante es el femenino, los conocimientos que más predominan es el cuidado a pacientes en la unidad de cuidados intensivos, las áreas laborales se encuentran dentro del perfil, con algunas deficiencias en áreas menos exploradas, los egresados y los empleadores consideran que existen aspectos necesario que deben ser incluidos en el plan de estudio de la carrera, así como la observación del grado de aprendizaje de las competencias siendo señaladas en mayoría las que se adquieren en el trabajo observando un déficit en la disponibilidad de la capacitación continua por parte de los egresados, incluyendo recomendaciones a los futuros egresados, a la Institución y a nuestra escuela formadora contribuyendo a la mejora en la calidad y prestigio de nuestra profesión.

Palabras claves: Seguimiento a egresados, Formación profesional, Perfil laboral, Competencias laborales.

## 1. Introducción

Enfermería es una profesión que mezcla ciencia y arte; y como ciencia se debe tener una formación profesional suficiente que permita brindar cuidados integrales según las necesidades de cada paciente atendido, por lo cual estar preparados para situaciones específicas donde se demuestra el nivel de conocimientos teóricos-prácticos óptimo para desarrollar cada función asignada lo que influye directamente sobre la calidad de atención.

Por teoría, se conoce que todo profesional egresado maneja un perfil laboral que se resume como un conjunto de habilidades, conocimientos y competencias para desempeñarse en un trabajo. En Nicaragua existe diferentes preparaciones en el campo de enfermería que va de lo básico a lo complejo, como: técnicos, auxiliares de enfermería, a licenciados en enfermería, que en teoría desempeñan actividades y funciones diferentes, así mismo existen múltiples áreas laborales donde dicha preparación se emplea, por consiguiente, las competencias que se logran adquirir son puestas en prácticas.

Sin embargo, una problemática existente en nuestro país, es la demanda y oferta de empleos en la cual las tasas difieren, es decir, aunque existe demanda en el campo de enfermería, la contratación es muy poca y teniendo en cuenta que se considera un país con mano de obra barata, la ubicación en un trabajo se ha reducido en la adaptación de todo profesional al trabajo que puede conseguir, lo que interfiere en el desempeño laboral que se pueda considerar satisfactorio. El estudio demuestra las ventajas y desventajas que tiene los egresados de la carrera de enfermería con orientación en paciente críticos en el desempeño de sus labores y los cambios que se pueden dar en el plan de estudio para la formación profesional que influya en una mejor preparación de los futuros egresados.

## **2. Antecedentes**

Actualmente la carrera de licenciatura en enfermería con orientación en Paciente Críticos que imparte en el Instituto Politécnico de la Salud “Luis Felipe Moncada” de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN, MANAGUA hasta el 2016 un total de 530 graduados en dicha carrera

Internacionalmente se han hecho estudios acerca de:

Seguimiento de egresados de la carrera de enfermería FES - UNAM, en donde Gonzáles, Crespo y Cuamatzi (2006), realizaron un estudio descriptivo, exploratorio y longitudinal. En donde se encuestaron a 134 egresados que representan el 28% de los egresados del total de 487 que son cinco generaciones. En sus resultados se observa que el primer requisito para la contratación son exámenes de selección. Así mismo los autores refieren que las principales actividades que desempeñan son asistenciales. Con respecto a las variables sociodemográficas según el sexo el 90% fueron mujeres y el 10% varones, con un promedio de edad de 27 años, de los cuales el 69% son solteros.

Otro estudio de seguimiento de egresados de la Licenciatura en Enfermería: formación académica y situación laboral. Realizado por Contreras, Verde, Roja, Espinosa, & Ramírez (2016) donde el Estudio transversal, retrospectivo y cuantitativo. Se encuestó a 73 egresados de la Licenciatura de Enfermería de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco en cuyos resultados se obtuvo que El 86.3% de la muestra eran mujeres, el 66.2% no ha realizado estudios de posgrado, el 52.3% consiguió empleo en menos de seis meses después de concluir la licenciatura, el 75.4% de los encuestados manifestó estar trabajando al momento que se realizó la encuesta. No existió relación entre el ingreso económico mensual con las horas laborales a la semana.

Por último, el estudio de Opinión de los egresados del plan de estudios de la licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza- Universidad Nacional Autónoma de México. Realizado por Carmona, Velázquez, & Knopfler, (2012). Es un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal; muestreo

probabilístico y aleatorio de 222 egresados; instrumento: "Seguimiento de egresados de la carrera de Enfermería de LA FESZ-UNAM", tomando como base el propuesto por la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior); con un Alpha de Cronbach de .878, muestra los resultados del análisis de las variables de: inserción laboral de los egresados es en hospitales generales, que son ubicados primer nivel de atención y finalmente en especialidades médicas. La opinión respecto al plan de estudios cursado, en los bloques teórico y práctico, se ubica en el nivel de muy adecuado. La opinión sobre conocimientos y habilidades aprendidas, en general se encuentra en el rango de excelente. La opinión sobre la formación de los docentes en los módulos teóricos, fue de muy adecuado, en tanto que para los módulos prácticos fue de excelente. Los egresados se ubican en el primero y segundo nivel de atención, lo que corresponde al perfil de egreso; señalaron que el plan de estudios les otorgó las herramientas fundamentales para el ejercicio profesional y los conocimientos y habilidades adquiridas fueron de excelencia.

De manera Nacional existe un precedente realizado por Fuentes Trujillo J. & Meza Herrera N., 2010. Estudio cuantitativo, tipo descriptivo, cuyo objetivo fue comprobar el desempeño profesional de la carrera de enfermería, en instituciones hospitalares, centros de salud y clínicas privadas. La población en estudio correspondió a 146 egresadas y 26 dirigentes, se estudió el 55% de las egresadas, y el 100% de los dirigentes institucionales. Sus principales resultados demuestran en su mayoría se desempeñan en el cargo de enfermera de atención directa al paciente, el 86% no realizan el proceso de enfermería, mostrando un acomodamiento del conocimiento científico a la rutina de los servicios de salud. En el desarrollo de la función investigadora está. recomendado el rediseño curricular el proceso de enfermería, con el propósito de brindar un seguimiento sistemático a la realización y evaluación práctica del mismo, en el rediseño curricular basado en competencias se aborde el trabajo de investigación dirigido como estrategia de enseñanza aprendizaje para motivar y apropiar al estudiante de la importancia de la función de investigación para el ejercicio profesional.

### 3. Justificación

Enfermería, es uno de los trabajos más complejos que existen dentro de las ciencias de la salud, además de conocimientos requiere dedicación y una verdadera vocación para ayudar a los enfermos. Entre la relación que existe entre la sociedad actual en completa actualización, el mercado laboral y educación universitaria, se debe garantizar en la formación de enfermería, una gestión adecuada, en nuevas formas, modalidades y contenidos en los planes de estudio, con acceso a los conocimientos de tecnologías y cuidados actualizados, para una adecuada manera en el desarrollo de las ciencias en salud, atendiendo a las necesidades de los clientes desde el punto de vista biopsicosocial

En el presente estudio se realizó, un análisis sobre la situación laboral de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente crítico, con el propósito de vincular el desarrollo profesional y la formación académica; estableciendo el nivel de relación entre las competencias adquiridas en la carrera académica y las competencias que son adquiridas mediante el quehacer diario del profesional en su área de trabajo. Además, se identificaron el tipo de área donde el personal se desarrolla o se ha desarrollado de acuerdo al perfil en que se ha entrenado, estableciendo así nuevos parámetros que otorguen un mejoramiento en la formación académica de futuros enfermeras y enfermeros, a partir de las experiencias y limitaciones de los egresados, en el que se incluyan nuevos conocimientos y habilidades, también ampliar la preparación en campos laborales que aún no son incluidos.

Por consiguiente, en este estudio se le atribuye los conocimientos orientados al interés de las ventajas y desventajas que ofrece el desempeño laboral de estos egresados, según la formación académica recibida, en un Hospital con estándares internacionales, con un desarrollo tecnológico avanzado en el país.

Incluso, marca las pautas para estudios posteriores similares para el desarrollo científico de futuros investigadores y su importancia radica en los beneficios de una mejora en la calidad de atención.

#### **4. Planteamiento del problema**

Ante la expectativa de que todo profesional universitario egresado desea integrarse en el mundo laboral y desarrollar todas las competencias, habilidades y destrezas adquiridas en su formación con fin de crecimiento personal. Es de suma importancia, la información del grado de preparación académica que obtienen los egresados ante el crecimiento de las nuevas tecnologías en materia de salud.

No obstante, ante el cumplimiento de estándares y regulaciones en la calidad de atención, así como, el uso de las nuevas tecnologías de los centros privados, establecen un estrecho entre lo que sabemos y lo que deberíamos de saber, implementando el acceso de conocimientos de nuevas tecnologías y cuidados actualizados incluyendo así que todo profesional que desempeñe la carrera de enfermería debe ser apto para laboral en cualquier centro hospitalario desee laborar

Por lo cual es necesario realizar una crítica constructiva acerca de las limitaciones, tanto teóricas como prácticas, que como egresados influyen en la forma de brindar cuidados hacia el usuario que demanda los servicios de salud

## Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la influencia de las características sociodemográficas de los egresados de la licenciatura de Enfermería con orientación en paciente Críticos en su desempeño laboral?
2. ¿Cuál es la ubicación laboral actual de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según perfil laboral?
3. ¿Cuál es la relación de la formación profesional con competencia laboral?

## **5. Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en enfermería con orientación en Pacientes Críticos, POLISAL UNAN, Managua II semestre 2016.

### **Objetivo específico**

1. Caracterizar sociodemográficamente a los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos.
2. Identificar la ubicación laboral actual de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según su perfil laboral.
3. Relacionar la formación profesional con las competencias laborales según su ubicación.



## 6. Diseño metodológico

### 1. Tipos de estudio

Es el esquema general o marco estratégico que le da unidad, coherencia, secuencia y sentido práctico a todas las actividades que se emprenden para buscar respuesta al problema y objetivos planteados” (Piura, 1994).

Por lo tanto, es un trabajo en donde se relaciona lo teórico con lo práctico en el cual se recolecta información, conocimientos y habilidades para encontrar soluciones a un problema de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

- a) **Según profundidad del estudio:** Es un estudio descriptivo según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) “Tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades niveles de una más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en unas diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades”, es decir que el presente estudio describe la situación laboral de los egresados de la carrera de Licenciatura de Enfermería con orientación en paciente Crítico del Instituto Politécnico de la Salud, UNAN-MANAGUA que laboran en el Hospital Vivian Pellas.
- b) **Según tiempo es:** de corte **transversal** en el que se “estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo” Hernández, Fernández, y Baptista, (2010). El presente estudio se llevó a cabo en el segundo semestre 2016
- c) **Según ubicación en el tiempo:** es **prospectivo** "Un estudio en el cual la información se va registrando a medida que va ocurriendo el fenómeno o los hechos programados para observar" (Pineda, Alvarado y Canales, 1994). Por consiguiente, el presente estudio está orientado al análisis de datos en la ocurrencia de hechos en la actualidad
- d) **Según el enfoque:** es cuantitativo que “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), por lo cual a los datos recopilados están

guiados en un análisis estadístico cuyos resultados otorgan respuestas a la problemática en discusión.

## **2. Área de estudio.**

El Hospital Metropolitano Vivian Pellas (HMVP) fue inaugurado en mayo 2004. Tiene sus orígenes en dos proyectos separados que se inician en los años noventa. Por un lado, la señora Vivian Pellas, después de sobrevivir junto con su esposo en 1989 el peor accidente aéreo en la historia de Centro América, funda APROQUEN (Asociación Pro Niños Quemados de Nicaragua), y construye la Unidad para Niños Quemados en el Hospital Fernando Vélez Paíz. Debido a las limitantes del sistema nacional de salud, se convence de la necesidad de construir una Unidad para Niños Quemados de clase mundial adscrita a un hospital de alta calidad.

Paralelamente un grupo de médicos y empresarios, conscientes de la urgencia de mejorar el sistema de salud en Nicaragua, conciben el proyecto de construir un hospital privado de excelencia. Ambos proyectos logran unirse en el año 2001, se inauguró el Hospital Metropolitano Vivian Pellas, para luego ser solo Hospital Vivian Pellas en cuyas instalaciones se ubica una unidad de atención gratuita a niños quemados, administrada por APROQUEN. El Hospital Vivian Pellas, fiel a su visión, es el único centro hospitalario de Nicaragua y uno de los cinco en América Central acreditado por la Joint Commission International lo cual se dispone de más de 323 estándares de calidad enfocados en mejorar el cuidado y la seguridad del paciente, lo que garantiza el correcto mantenimiento de las instalaciones y de los equipos, la disponibilidad de personal competente, higiene en todos los procesos, planes de contingencia probados para todos los riesgos naturales y técnicos, y prácticas amigables con el medio ambiente, entre otros.

El Hospital está ubicado en el km 19 ½ carretera Masaya 250 metros al Oeste, Managua, Nicaragua, cuenta con todas las especializadas en medicina y enfermería, además cuenta con los siguientes servicios:

- ❖ Centro de Diagnósticos: Endoscopias y colonoscopias, Fisioterapia, Imagenología, Laboratorio y Patología.
- ❖ Hospitalización y Cirugía: Emergencias, Farmacia, Maternidad, Neonatología, Hospitalización, sala de operaciones.
- ❖ Centros Especializados: Centro Cardiovascular y Hemodinámica, Centro de Medicina Celular, Centro Odontológico, Centro de Hemodiálisis, Clínica de tratamiento y Manejo del dolor, Clínica de Neurofisiología, Clínica de Diabetes, Medicina Física y Rehabilitación.

3. **Universo o población en estudio:** “es el conjunto de unidades de análisis (individuos y objetos) de los que se desea conocer algo” (Hernandez, Fernandez & Baptista., 2010) en este caso 33 egresados de la carrera de enfermería con orientación en paciente críticos y 4 jefes de las diferentes áreas denominados empleadores, por lo tanto, por el tamaño del universo se tomara al 100% del universo.

4. **Criterios de inclusión:** estos son elementos que deben de cumplir las personas para poder ser parte del estudio

- Que estén de acuerdo en participar en el estudio.
- Que sean egresados del POLISAL- UNAN, Managua.
- Que sea Licenciado en enfermería con orientación en pacientes críticos.
- Que laboren en el Hospital Vivian Pellas.

## 5. Técnicas e instrumentos.

a) Técnicas: Es un conjunto de reglas y procedimiento que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de investigación. (Piura, 1994).

b) Instrumentos: son medios, herramientas concretas, reales para recoger registros, información o medir características de los sujetos (Pineda y Alvarado y Canales 1994)

Para la recolección de datos se utilizó:

- Guía de encuesta a egresados: Se utilizó para recoger datos cuantitativos, dirigidos a los egresados licenciados de Enfermería de Paciente Crítico, para la recolección de información requerida para la investigación, en las cuales las variables a estudiar son características sociodemográficas, ubicación labora y formación profesional, la encuesta conformada por preguntas de selección múltiple, preguntas abiertas y escala numérica por niveles tipo Likert, en la cual para su análisis se le incluyeron valores dependiendo el tipo de valoración que se realizó, en lo que corresponde a niveles de coherencia se incluyó que del (1) ninguna coherencia, (2) Coherencia , (3) Coherencia moderada, (4) Mucha coherencia, (5) Coherencia Total, así mismo con las medidas de competencia En gran medida, En buena medida, En medida aceptable y En poca medida y finalmente los grados de satisfacción. Poco Satisfecho, Muy Satisfecho y Totalmente Satisfecho
- Guía de encuesta al empleador: Se utilizó para recoger datos que corroboraron a las respuestas de los egresados y otro tipo de información de importancia para el estudio, dirigida a las autoridades que tengan a cargo los recursos encuestados denominados "*empleadores*", con el objetivo de recolectar información acerca de criterios de ubicación laboral a los egresados, criterios de contratación y características laborales, conformadas por preguntas abiertas y selección múltiple.

Ambas encuestas están basadas, en un cierto porcentaje a guías estándares de seguimiento a egresados de otras menciones en enfermería las cuales fueron modificadas y adaptadas según las necesidades del estudio.

- Diario de Campo: El diario de campo es un instrumento utilizado por los investigadores para registrar aquellos hechos que son susceptibles de ser interpretados. En este sentido, el diario de campo es una herramienta que permite sistematizar las experiencias para luego analizar los resultados (Pérez & Merino, 2009), en el cual se describirán hechos, percepciones e información verbal de importancia para el estudio según

las vivencias de los investigadores que fueron registradas de manera escrita.

## **6. Prueba de jueces.**

El juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones así lo establece, de Arquer, (1995)

Los instrumentos fueron sometidos a una prueba para su debido análisis. gracias a la ayuda de tres expertos del POLISAL, UNAN-Managua dentro de la carrera de Enfermería y conocimientos sobre Metodología de la investigación, con el objetivo de detectar errores oportunos otorgándole validez y confiabilidad al estudio y sus instrumentos. Los instrumentos a validar serán: la guía de la encuesta al egresado y al empleador.

Para la validación de los instrumentos se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

- Ortografía y redacción.
- Claridad.
- Coherencias de las preguntas.

## **7. Método de recolección de la información.**

El método de recolección de la información pertenece al medio o camino a través el cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos (Hernandez, Fernandez & Baptista, 2010)

Instrumento: Guía de la encuesta.

Se dirigió a los egresados licenciados de enfermería en paciente críticos de las diferentes salas en las que se encuentran ubicados, se realizó el llenado de las encuestas según los permisos de autorización de la institución y en los horarios disponibles de los egresados sin interrumpir el desempeño en sus labores, en un

período de 1 mes según las citas previamente agendadas; aplicadas por todos los miembros de la investigación.

Instrumento: Guía de la encuesta.

Se dirigió a Jefes de enfermería y autoridades del centro hospitalario, el cual se realizó en horarios agendados según su disponibilidad durante 1 mes en un tiempo de 30-45 minutos con visitas al lugar de trabajo de los empleadores, en un horario de 9 am a 11 am, fueron aplicados por todos los miembros de la investigación.

## **8. Consentimiento informado**

El consentimiento informado es el procedimiento mediante el cual se garantiza que el sujeto ha de expresar voluntariamente su intención de participar en la investigación después de haber comprendido la información que se le ha dado (Polit y Hungler , 1994). Por consiguiente, los sujetos tienen información adecuada sobre la investigación, son capaces de comprenderla y tienen el poder de libre elección para consentir de manera voluntaria a participar o no en la investigación.

Se realizó un consentimiento informado: institucional, extendida por parte del equipo investigador, con el propósito de solicitarle su autorización para la realización del trabajo, el cual se obtuvo por visita a lugar de trabajos, previamente se explicó los propósitos del trabajo para la debida comprensión y facilitar su colaboración en la recolección de datos. Y finalmente permiso extendido a la universidad para obtener cierta información de interés como listado de egresados y perfil de la carrera.

## **9. Triangulación**

Se refiere a la utilización de múltiples informadores para conformar conclusiones acerca de aquello que constituye la verdad. (Polit y Hungler , 1994). La triangulación se refiere al uso de varios métodos (cuantitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. Este término metafórico representa el objetivo del investigador en la búsqueda de patrones de

convergencia para poder desarrollar o corroborar una interpretación global del fenómeno humano objeto de la investigación y no significa que literalmente se tengan que utilizar tres métodos, fuentes de datos, investigadores, teorías o ambientes. En este caso se triangularon los datos, de la guía de encuesta al personal y la guía de encuesta del empleador; con un análisis multiniveles en el cual se incluye el diario de campo y su respectivo informe en una matriz con la cual se guio el trabajo con fines de ordenamiento , para mantener un orden lógico y logran un análisis analítico sustentado en datos estadísticos así como los juicios sobre principales hallazgos en las encuestas como en experiencias personales y/o grupales a la realización del trabajo, la cual se encuentra en anexos, con el único fin de otorgar un análisis situacional realista.

#### **10. Prueba de campo.**

Se realizó una prueba de campo en el Hospital Humberto Alvarado de Masaya con el fin de afirmar la viabilidad del estudio, tomando como parámetros: la aplicación de instrumentos en una población con características similares a la población que se realizaría el estudio, con el fin de conocer un cumplimiento positivo de los objetivos en el análisis de las variables, obteniéndose un precedente para realizar una investigación con veracidad y confiabilidad científica.

#### **11. Procesamiento de la información**

Primeramente, en el procesamiento de la información que se construyó una base de datos de la consolidación de ambas encuestas a partir de la cuales se realizó un análisis descriptivo-analítico según los objetivos de la investigación.

Se utilizaron programas de computación básica como Word para la elaboración de documentos, SPSS para las elaboraciones de tablas simples de igual forma los gráficos y PowerPoint para la presentación de diapositivas.

## **12. Presentación de la información**

El estudio se presentó de forma escrita y expositiva. El trabajo se conformó de acuerdo a los requisitos de impresión establecidos con el programa Microsoft Word con letra Arial N° 12, interlineado 1.5cm, se utilizaron tablas simples y gráficos estadísticos; los cuales se utilizaron para presentar los resultados que se obtenidos de forma ordenados y requerida, y como último recurso en su presentación, los medios audiovisuales en el programa de Power point



### 13. Operacionalización de variables

**Objetivo #1** Caracterizar sociodemográficamente a los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente crítico.

VARIABLE	SUB-VARIABLE	INDICADOR	VALOR	INSTRUMENTO
Caracterizar sociodemográficamente a los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos y empleadores	Caracterizar sociodemográficamente	Edad	a. 20-30 b. 30-34 c. 35 a mas	Encuestas empleado
		Sexo	a. Masculino b. Femenino	
		Nivel académico	a. Licenciada b. Master c. Post Grado	
		Estado civil	a. Solero/a b. Casado/a c. Viudo/a d. Otra	
	Características laborales	Cargo que efectúa	a. Jefe de enfermería b. Jefe de sala c. Enfermera asistencial	Encuestas empleador

**Objetivo #2:** Identificar la ubicación laboral actual de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según su perfil laboral.

VARIABLE	SUB-VARIABLE	INDICADOR	VALOR		INSTRUMENTO
Perfil laboral y áreas de trabajos de los egresados de la licenciatura en enfermería con orientación en pacientes críticos	Perfil laboral	Asistencial			
		Manejo del paciente cornice	a. Si	b. No	Encuesta
		Manejo del paciente en cuidado intensivos	a. Si	b. No	Encuesta.
		Manejo del paciente con afección coronarias	a. Si	b. No	Encuesta
		Manejo del paciente en área de emergencia	a. Si	b. No	Encuesta
		Manejo del paciente con afecciones raquimedulares	a. Si	b. No	Encuesta
		Manejo del paciente hemodiálisis	a. Si	b. No	Encuesta.
		Docente	a. Si	b. No	Encuesta
		Investigativo	a. Si	b. No	Encuesta
		Administrativo	a. Si	b. No	Encuesta
	Áreas Laboral	Unidad de cuidados intensivos	a. Si	b. No	Encuesta.
		Intermedios	a. Si	b. No	Encuesta
		Emergencia	a. Si	b. No	Encuesta
		Cuidados coronaries	a. Si	b. No	Encuesta.
		Nefrología/hemodiálisis	a. Si	b. No	Encuesta

VARIABLE	SUB-VARIABLE	INDICADOR	VALOR	CRITERIO	INSTRUMENTO
Formación profesional y competencias laborales	Formación profesional	Relación plan de estudios con su trabajo actual	1. 2. 3. 4. 5.	(1) ninguna coherencia (2) Coherencia (3)	Encuesta.
	Competencias laborales	Está ubicado en el área de trabajo según su perfil.		Coherencia moderada (4) Mucha coherencia (5)	Encuesta.
		Las acciones que realiza en el área de trabajo son de acuerdo a su plan de estudio.		Coherencia Total	Encuesta
		Está familiarizado con el área de trabajo.	a. SI. b. NO		Encuesta
		Ha tenido capacitación para el manejo de recursos en la sala	a. SI. b. NO		Encuesta
		Dificultades al realizar su trabajo en el área laboral.	a. SI. b. NO		Encuesta
		Su desempeño es igual en el área de trabajo actual que en otra área.	a. SI. b. NO		Encuesta
		Satisfacción laboral	Poco Satisfecho Muy Satisfecho Total, Satisfecho		Encuesta

**Objetivo #3: Relacionar la formación profesional con las competencias laborales según su ubicación**

## 7. Desarrollo

### 7.1 Marco teórico

#### 7.1 Características sociodemográficas.

Las características sociodemográficas, es el estudio estadístico de la sociedad es decir cuántos de ellos poseen estudios medios, universitarios, cuantos laboran, cuantos están desempleados, si tienen casa propia y cuántos de ellos alquilan/rentan. Según refería la condición sociodemográfica como “comportamiento de la población de acuerdo a su ubicación geográfica” (Martínez, 2006) sin embargo se considera que es el análisis, obtención y conclusión de datos sobre un grupo social determinado. Por consiguiente, dicha investigación analizará el seguimiento de los egresados para mejorar los servicios de salud y desarrollar actividades que incrementen la proyección social y consoliden su identidad profesional para la calidad del paciente.

Sin embargo, Nisbet (1997) refería, como características sociodemográficas “conjunto de características biológicas y socioeconómico-culturales de dicho grupo social” por lo tanto en este estudio es de mucha importancia conocer dichas características dentro de las cuales se obtienen: la mayoría de datos que sean relevancia, que muchas veces influencia en las adquisiciones de conocimientos que repercuten en los que hacen diariamente enfermería en las áreas indicadas.

#### ***Influencia de la edad en las competencias laborales***

Según Musgrave, (1972) la edad es el “tiempo vivido de una persona desde su nacimiento hasta su edad actual” es importante porque la edad de un egresado juega un papel considerable porque los servicios de salud necesitan recursos jóvenes, eficientes para tratar con mayor calidad a los pacientes. los indicadores sociodemográficos que existen en Nicaragua de acuerdo con los grupos etarios que predominan en el mercado laboral. Según un informe del Gobierno de Reconciliación y

Unidad Nacional & MDGIF (2011) revela que las edades de inicio laboral que se encuentran en las categorías de los 20 a los 45 años de acuerdo a la pirámide poblacional, sin embargo en este mismo informe hay que tener en cuenta el bono demográfico y la inversión de la pirámide poblacional, el termino edad está ligada a fuerza y productividad ya que a nivel general pensar en un joven significa mayor productividad en enfermería el termino edad no refiere únicamente a productividad o rapidez sino a términos de experiencia. Koettl (2015) explica que "no necesariamente la productividad está ligado a juventud, dado que las habilidades y aptitudes de los trabajadores más avejentados no se reducen sino que cambian, y los empleadores inteligentes saben cómo aprovechar esos cambios" en la fuerza de trabajo más mayor por lo cual se puede observar que los enfermeros que realizan actividades asistenciales son más jóvenes dada a sus habilidades (fuerza) y los enfermeros que son de mayor edad ejercen cargos más administrativos (jefes) debido a experiencia así pueden desarrollarse como jefes o maestros para los próximos enfermeros.

### ***Influencia del sexo en las competencias laborales***

El sexo es la condición orgánica con la que uno nace. Históricamente desde los inicios de la enfermería siempre se ha ligado al sexo femenino siendo en los inicios de la enfermería las cuidadoras domesticas quien ejercerían cuidados hoy en día sigue predominando este género revelando así las ideas que relacionan a la mujer con la profesión de enfermería aunque con los avances culturales en la igualdad de género se ha observado una elevación de la participación masculina en esta profesión como describen Arroyo, Lancharro, Romero y Morillo(2011): el cuidado ha estado y sigue estando aún en nuestra sociedad en manos de las mujeres, aunque hay que reconocer que cada día son más los hombres que luchan por la igualdad de género en este caso aunque son pocos los hombres están siendo reconocido como un género en crecimiento

### ***Influencia del nivel académico en las competencias laborales***

Por lo tanto, el nivel académico de enfermería es "fase secuencial del sistema de educación superior que se agrupan a los distintos niveles de formación" (Ministerio de Educación de Colombia, 2013) sin embargo se realizan antes y después de haber

recibido la primera titulación que acredite al graduado para el desempeño y ejercicios de una ocupación o disciplina determinada.

### ***Influencia del estado civil en las competencias laborales en el desempeño laboral***

El estado civil nos indica que un grupo de edad ha tenido una relación y que han formado parte de un núcleo familiar completo, el estado civil muchos no lo tendrían como un factor influyente pero el estado civil abarca de manera general a la satisfacción familiar ya que en la profesión de enfermería el nivel que relación familiar se ve afectados por horarios, disponibilidad de tiempo, en el cual no solamente está influido él, posee una familia sino que dificulta obtener una pareja así como mantener una relación en la que no comparten fines profesionales por tal motivo se considera que es mejor que en la adquisición de enfermeros asistenciales sean solteros.

La situación personal en que se encuentra o no una persona física relación a otra, con quien se cruza los lazos jurídicamente reconocidos sin que sea su pariente, constituyendo con ella una institución familiar, adquiriendo deberes y derechos; los egresados pueden ser casados: si una persona celebros matrimonio ante las autoridades legalmente establecidas, con otro individuo de distinto sexo o del mismo ( en países que lo permiten ), naciendo a partir de este hecho la sociedad conyugal o puede entenderse el estado de soltero si aún no se contrajo matrimonio o si es viudo sin por algún motivo falleció su cónyuge define el estado civil como el estado civil es la unión o desunión de las personas por acuerdo mutuo o por acuerdo de una sola parte de la pareja.

### **7.2 Perfil laboral y áreas de trabajo de los egresados en la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según perfil laboral**

Perfil laboral

Hay diversas concepciones acerca del perfil profesional. Para Coll, (1991) es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Este profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción. Para Glasmán y Ibarrola (1997), el perfil

profesional es la descripción del profesional, de la manera más objetiva, a partir de sus características. Díaz, (1993) opina que el perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita un ejercicio profesional.

Todo esto nos refiere que el perfil profesional, no es más que una descripción los conocimientos, habilidades y competencias que posee un profesional egresado de una carrera determinada para desempeñarse en un trabajo determinado.

### ***Historia de las funciones de enfermería***

Habitualmente reafirmamos que la función primordial de enfermería es el cuidado de la persona que en contacto con su entorno vive experiencia de salud. La concepción del cuidado ha atravesado de manera tangencial la totalidad de los paradigmas que han embebido de significado a las disciplinas de enfermería, desde sus orígenes el hombre ha practicado el cuidado del prójimo como una forma de supervivencia de la propia especie. Tanto así, que los científicos determinan el cuidado como el elemento que ha determinado la evolución y la adaptación de la humanidad a través de las distintas eventualidades atravesadas durante su evolución (Conesa, 1995).

### ***Etapas de la historia de enfermería***

La historia de enfermería, de acuerdo a Martínez y Chamorro (2011), se divide en 4 importantes etapas como son:

#### ***Etapas domesticas***

Se da en las sociedades primitivas desempeñado por la mujer de cada tribu o familia, donde el cuidado básico era encaminado a la higiene, alimentación y abrigo, usando el contacto maternal para transmitir bienestar.

#### ***Etapas vocacional***

Surge con el cristianismo, la queda el cuidado es la mujer consagrada (monja) y también los monjes, en donde las medidas que usaban estaban basadas en las características religiosas (se pierde el contacto físico para pasar a la palabra oración) para solucionar la enfermedad.

### ***Etapa técnica***

Se inicia a partir de la mitad del Siglo XIX debido a que la ciencia médica adquiere mayor conocimiento, en donde se basa en buscar las causas de la enfermedad. Todos los recursos se encaminan hacia el tratamiento de las enfermedades y su diagnóstico. Todo se hace en los hospitales (básicamente es el único recurso asistencial que hay). Hay un acceso al conocimiento y al saber sobre el cuidado de enfermería en donde se comienza las primeras escuelas formadoras.

### ***Etapa profesional o moderna***

Se profesionaliza la actividad del cuidado en se desarrolla el método científico, como es el proceso de atención de enfermería, desarrollando teorías y modelos de enfermería y gran parte de los recursos van encaminados a promover la salud (evitar enfermar).

La enfermería es considerada la más vieja de las artes y la más joven de las profesiones, sus funciones han ido variando con el desarrollo de la humanidad, siempre teniendo como premisa el cuidado, que es el principal servicio que este grupo ofrece a la sociedad (Wesley, 1997).

Sus inicios se remontan a la comunidad primitiva, en la que este arte de cuidar estuvo relacionado con el papel que tenía la mujer en la sociedad, de ahí que las primeras en realizarlo eran las llamadas cuidadoras. A partir del siglo XVI, fue usado por primera vez en Europa el término enfermería, derivado del latín *nutrire*, que significa alimentar y del inglés *nurse*, que a su vez tiene sus orígenes en la palabra *nursing*, la que definía la labor realizada por las mujeres que se encargaban del cuidado y la alimentación de personas necesitadas, como niños y enfermos. Para el idioma español la palabra enfermería también tiene sus orígenes en el latín, en este caso *infirmas* cuyo significado es enfermedad.

Para definir las funciones que en la actualidad realiza el personal de enfermería no se puede hablar de una época en particular que las haya determinado y mucho menos de una teoría única como precursora de esta definición. Se debe hablar de una diversidad de momentos y de teorías de la enfermería, o sea, de la utilización de varios



planteamientos teóricos en la configuración de la práctica actual de la profesión (Cornesa y Albert, 2002).

Florence Nightingale de nacionalidad inglesa, es considerada la madre de la enfermería moderna. Inició su formación como enfermera en Alemania en 1851, en una comunidad religiosa protestante que contaba con un centro hospitalario, donde se preparaban mujeres para brindar cuidados de manera empírica. Fue la primera persona en dar a conocer a la enfermería como profesión, fundó en 1860 el primer programa de formación para enfermeras (se utiliza este término a partir de ahora para designar, tanto a enfermeras, como a enfermeros), en St. Thomas Hospital y en el Kings Collage, hospital de Londres (Alligood y Marriner, 2011).

Tuvo entre sus postulados una visión de futuro de la enfermería en cuanto al cuidado, pues en sus libros de notas, señalaba: Existe necesidad eminente de conceptualizar a la enfermería acerca de su naturaleza y de la necesidad de desarrollar un cuerpo de conocimientos diferentes al de la medicina, por tanto enfermería es cuidar y ayudar al paciente que sufre de alguna enfermedad a vivir, lo mismo que la enfermería de la salud, que es mantener o lograr que la salud de cualquier persona sana se mantenga y no sea susceptible a la enfermedad. Es en 1859 cuando aparece la primera definición de enfermera, en la que ella manifestó que esta noble profesión requería conocimientos diferentes con el fin de situar al paciente en las mejores condiciones posibles para que la naturaleza pueda actuar sobre él.

En la descripción de las teorías y modelos de enfermería se plantea que este es el primer modelo, con un enfoque fundamentalmente curativo, porque planteaba que la enfermera debía, principalmente, modificar el entorno del paciente con el fin de dejar actuar la naturaleza. No obstante, su teoría se centró en el medio ambiente, aunque no aparece así en sus escritos.

La mención y defensa que hace de los factores naturales del medio la ubican en una tendencia ecologista y dentro de los modelos naturalistas. Fue capaz de observar los efectos beneficiosos de los factores naturales sobre la salud del hombre, si la enfermera era capaz de controlarlos adecuadamente. Para ella la función prioritaria era el cuidado

espiritual y el cuidado del ambiente, la comodidad y la higiene, de ahí su aporte en la definición actual de las funciones de la enfermería.

Aunque en el enfoque de Florence Nightingale predomina el aspecto curativo, fue revolucionaria al decir: lo mismo que la enfermería ayuda a mejorar la salud, que es mantener o lograr que la salud de cualquier persona sana se mantenga y no sea susceptible a la enfermedad (Urbina L. y Torres E., 2008). En esta idea se refleja una visión hacia la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, funciones claves en el desempeño de la enfermería moderna. Otro punto a tener en cuenta en sus postulados es que se refería mayormente a los factores naturales como la falta de luz, de limpieza y de aire puro, aspectos que en la actualidad forman parte del medio ambiente, elemento esencial del estado de salud, no sólo individual, sino también de la población.

Se puede considerar a Nightingale, como precursora de la clasificación didáctica de las funciones de enfermería por dimensiones. En la dimensión asistencial se pone de manifiesto en la concepción antes descrita en cuanto al cuidado de enfermería. En la dimensión docente al ser fundadora de las primeras escuelas de enfermería como profesión y extender su modelo de formación al resto del mundo. En la dimensión investigativa, pues ha sido reconocida como una destacada investigadora científica, por sus informes acerca de las condiciones sanitarias de Crimea y Gran Bretaña, su destreza en el uso de las estadísticas sanitarias que demostró en los numerosos informes que elaboró a lo largo de su vida, sobre diversos temas de la atención sanitaria, la enfermería y las reformas sociales. En la dimensión administrativa porque también es reconocida mundialmente como la gran administradora de hospitales, por su labor en varias instituciones londinenses de su época, y en el modelo de formación de enfermeras instituyó dos niveles, las Ladies Nurses, que tenían la responsabilidad de planificar y supervisar los cuidados de enfermería y las Nurses, para ejecutar el cuidado directo, orientado por las primeras.

Por consiguiente, el término función tiene distintos significados, puede ser utilizado en el sentido de profesión, cargo o empleo, destinando al conjunto de deberes y responsabilidades de una persona. La función puede surgir de la naturaleza misma del

proceso social del trabajo, permite identificar la aportación que hace a la sociedad una profesión, describe su finalidad y establece los límites. Todas las profesiones encuentran su razón de ser en necesidades sociales, en toda colectividad existe la división de funciones entre personas o grupos, de modo que cada cual realice una contribución específica al conjunto de la sociedad.

Hasta la década de 1950, los profesionales de enfermería no empezaron a plantearse seriamente la necesidad de desarrollar, articular y contrastar una teoría global en esta disciplina, casi un siglo después de los postulados de la Nightingale, comenzaron a aparecer en la literatura nuevos aportes sobre la definición de la profesión y sus funciones, en este caso de enfermeras norteamericanas. Estas corrientes en la búsqueda de un cuerpo de conocimientos para fundamentar la enfermería han sido agrupadas en modelos y teorías (Urbina L. y Torres E., 2008).

Para comprender el concepto de función como actividad consciente y orientada a un fin, podríamos analizar a Fernando Portuondo que lo define de la siguiente manera: la función es el tipo de actividad laboral que caracteriza e identifica el trabajo socialmente útil que realiza el hombre para alcanzar un objetivo determinado (Portuondo, 1983). Desde esta perspectiva, la función comprende la esfera de responsabilidad, que establecen las actividades relacionadas entre sí y encaminadas a un fin y que determina el ejercicio de una profesión. Por tanto, debe reflejar el conjunto de problemas que el profesional tiene que enfrentar, analizar y resolver.

Durante largo tiempo enfermería ha sido un arte y una práctica basada en una filosofía general y solo en los últimos decenios ha ido tomando su lugar entre las profesiones de salud. Se ha tratado de disminuir su dependencia frente a otras disciplinas para desarrollar un marco conceptual que le sea propio. Su práctica como objeto histórico y social surge por la división del trabajo en salud y comprende las modalidades: profesional, técnica y auxiliar. Cada una desde su nivel de formación debe cumplir con funciones básicas que se realizan en ámbitos sociales diferentes.

Las funciones se pueden clasificar en 2 categorías. La primera describe la elaboración inicial de las funciones y los análisis sucesivos, pues en la actualidad las funciones

independientes llevan una carga importante en la labor de enfermería y a su vez las funciones dependientes e interdependientes son necesarias para la interacción en el equipo de salud. La segunda clasificación fue la seleccionada para distribuir las funciones por dimensiones (asistencial, administrativa, docente e investigativa), pues al representar las principales áreas de desempeño de este personal se facilita su comprensión y aplicación en la práctica (Berdayes y García, 2008).

### ***Tipos de funciones***

#### ***Funciones de primera categoría***

##### ***Funciones independientes o propias:***

Aquellas que el personal de enfermería ejecuta en cumplimiento de las responsabilidades de la profesión, para la cual está capacitado y autorizado.

##### ***Funciones dependientes o derivadas:***

Son las que realiza el personal de enfermería por delegación de otros profesionales, principalmente el personal médico.

##### ***Funciones interdependientes:***

Son las que realiza el personal de enfermería en colaboración con el resto del equipo de salud

#### ***Funciones de la segunda categoría***

##### ***Función asistencial:***

Está encaminada a apoyar al individuo en la conservación y el incremento de su salud. Responde al cuidado de las personas enfermas y sanas, es decir, ayudar a mantener la salud o recuperar las funciones y capacidades deterioradas por una enfermedad. Para ello la función asistencial se desarrolla en los tres niveles de atención de salud.

##### ***Función docente:***

Permite producir conocimientos, formación de futuros profesionales y conducir los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la educación permanente para que este personal pueda continuar su perfeccionamiento aparejado con el avance de la ciencia.

*Función administrativa:*

Permite asegurar que las actividades que deban ser desarrolladas por los profesionales en los distintos campos de actuación se realicen de forma sistemática, racional y organizada. De esta forma se asegura el uso adecuado de los recursos, o sea que el trabajo requerido sea efectuado con el menor gasto de tiempo posible, energía y dinero, pero, siempre compatible con la calidad de trabajo previamente acordada.

*Función investigativa:*

Es el conjunto de actividades que desarrolla el personal de enfermería con el objetivo de solidificar de su identidad profesional mediante la investigación de los problemas de salud de la población dentro del equipo multidisciplinario.

**La delimitación de las funciones** tiene una repercusión importante para la profesión y la sociedad, porque contribuye a:

- a. Consolidar la identidad profesional, tan necesaria y promulgada en la actualidad.
- b. Redundar en la calidad de la atención que se brinda y de alguna manera en la economía, por el hecho de invertir en la formación de un profesional que realiza en la práctica las mismas funciones que un técnico, de ahí que se pueda utilizar más racionalmente el personal de enfermería.
- c. Obtener desde una perspectiva científica una mejor comprensión de las particularidades y alcance de la profesión y si estas se regularizan en los servicios, facilitan la interacción en los equipos de enfermería y su integración en los equipos de salud.
- d. Ofrecer al Ministerio de Salud un producto que puede ser utilizado para la renovación de los documentos rectores de formación y desempeño del personal de enfermería, en resoluciones ministeriales relacionadas con el salario y el trabajo de la profesión en el país.
- e. Transformar la planificación y organización del personal de enfermería en los servicios de salud según la calificación, el grado de responsabilidad y complejidad de los servicios.
- f. Establecer el punto de partida para la identificación de las competencias del personal de enfermería según sus perfiles de formación.

Todo esto nos da como resultado que él, establecimiento de las funciones permite aumentar la productividad y racionalidad en el uso del personal al promover una organización más eficaz y productiva, determinar los deberes, responsabilidades y jerarquías de autoridad; mejorar la comunicación interpersonal y eliminar duplicidades en las tareas, así como puestos de trabajo con contenidos insuficientes para cubrir la jornada laboral.

Es por ello que si las personas no saben hasta donde pueden llegar y qué se espera de ellas, no se sienten motivadas a pensar en un modo constructivo; y aunque el trabajo en equipo tiende a eliminar jerarquías inadecuadas y a derribar obstáculos para el trabajo cooperativo, tiene que operar dentro de límites fijados cuidadosamente para que les permitan a sus miembros concentrarse en el asunto que debe ocuparles.

### **7.2.1 Perfil laboral de la licenciatura enfermería con orientación en pacientes críticos**

La mayoría de los enfermeros que se incorporan a las unidades de cuidados intensivos lo han elegido voluntariamente, tienen uno de los trabajos más difíciles del hospital y son conscientes que pueden salvar vidas con su acción directa (de la Torre y Martín, 2000).

De todo lo antes explicado desde las funciones de enfermería en las historia se define que el perfil de enfermería en cuidados críticos o intensivistas, debe de tener una formación integral basada en fundamentos científicos, humanísticos, filosóficos, epistemológicos, tecnológicos y doctrinarios ,que nos capacitan para brindar cuidado de enfermería holístico a la persona, familia y/o comunidad en las diversas fases del ciclo de vida y en los diferentes procesos de salud enfermedad en que se encuentre, considerando el contexto, la interculturalidad y aplicando el proceso de atención de Enfermería como metodología científica de su trabajo aplicándolo en los diferentes áreas perfiladas que nos competen como son: unidad de Cuidado intensivos, Unidad de cuidado coronarios, emergencia, quemados, nefrología, unidad de cuidados intermedios y neurológicos, realizando acciones de salud en los diferentes niveles de atención y prevención, siempre con responsabilidad social y compromiso ciudadano, satisfaciendo

las necesidades prioritarias de salud de los pacientes e integrando equipos interdisciplinarios, multidisciplinarios y multisectoriales con liderazgo positivo.

Iniciando con habilidad en la gerencia y gestión de los servicios de salud y de la atención de enfermería, así como en la docencia a nivel superior, y para realizar investigaciones en enfermería contribuyendo a la solución de la problemática de salud en los pacientes a cargo.

El concepto de cuidados intensivos fue creado por la enfermera Florence Nightingale en 1854, durante la Guerra de Crimea. Florence consideró que era necesario separar a los soldados en estado de gravedad de aquellos que solo tenían heridas menores para cuidarlos de manera especial. Logró reducir la tasa de mortalidad de la batalla de un 40% a un 2%. En 1950, el anestesiólogo Peter Safar, desarrolló un área de cuidados intensivos en la que mantenía a los pacientes sedados y ventilados. Es considerado el primer intensivista. La primera Unidad de Cuidados Intensivos se creó en Copenhague en 1953, como respuesta a una epidemia de poliomielitis, surgió la necesidad de vigilar y ventilar constantemente a los enfermos. Con el paso del tiempo, estas unidades se fueron creando en los hospitales de todo el mundo y con los avances tecnológicos y el desarrollo de la medicina, hoy existen unidades de cuidados intensivos específicas para diferentes especialidades de la salud.

Es de saber que en las Unidades de Cuidados Intensivos se encuentran los pacientes que requieren cuidado constante y atención especializada durante las 24 horas del día. Debido a que el estado de estas personas es muy crítico, las unidades médicas deben contar con profesionales especializados y altamente capacitados para dar la atención debida a los pacientes. Asimismo, estas unidades están provistas con equipos y sistemas especializados, tomando en cuenta la especificidad del servicio.

### ***Competencias específicas del perfil del egresado***

- Proporciona cuidados de enfermería de calidad para restablecer las funciones vitales que se han alterado en los pacientes en estado crítico, aplicando las etapas del proceso de enfermería, en el marco de los indicadores de calidad y de las normas oficiales mexicanas.

- Promueve el desarrollo de las capacidades de autocuidado y estilos de vida saludables en el paciente en estado crítico y en su familia a través de intervenciones de educación para la salud y prevención de enfermedades en el marco de los programas de salud y de las normas oficiales mexicanas.
- Proporciona cuidados paliativos a pacientes en fase terminal y a pacientes moribundos.
- Aplica tratamiento farmacológico y vigilancia de la respuesta del paciente.
- Prepara física y psicológicamente a los pacientes para los estudios de laboratorio, gabinete, cirugías y otros procedimientos.
- Aplica en el cuidado los fundamentos teóricos que explican la evolución, el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los pacientes en estado crítico.
- Utiliza la evidencia científica para la toma de decisiones en el cuidado de enfermería.
- Aplica el código de ética de enfermería en el desempeño de su práctica profesional.

### ***Funciones de enfermería en pacientes críticos***

Según, (Maricela, Urbina, y Otero, 2004) propone las funciones específicas del personal de enfermería técnica y universitaria que labora en los servicios de cuidados intensivos en la que incluye:

#### *Función investigativa*

- Planificar, ejecutar y controlar los cuidados de Enfermería.
- Participar en el planeamiento de acciones interdisciplinarias e intersectoriales en los diferentes niveles de atención de salud.
- Asesorar en materia de planificación sanitaria en los ámbitos institucional, de servicio, municipal, provincial y nacional.
- Asesorar en materia de enfermería en los ámbitos institucionales, de servicio, municipal, provincial y municipal.
- Administrar unidades y/o servicios de salud, en los distintos niveles de atención



- Dirigir el equipo de enfermería en unidades de atención comunitarias.
- Diseñar, implementar, evaluar y participar en programas de evaluación de la calidad de la actividad de enfermería.
- Establecer políticas de atención, educación e investigación en enfermería.
- Velar por la organización de la estación de trabajo del personal de enfermería.
- Controlar y cumplir los principios de asepsia y antisepsia.
- Controlar el cumplimiento de los principios éticos y bioéticos.
- Desarrollar actividades administrativas en dependencia de la composición del Equipo de Trabajo de Enfermería.
- Participar y/o dirigir las reuniones del servicio de enfermería que sean programadas según pirámide del Equipo de Trabajo de Enfermería.
- Participar en las técnicas administrativas y científica de enfermería.
- Supervisar el área de desempeño de enfermería para mantener y mejorar los servicios.
- Participar en los pases de visitas conjunto de médicos y de enfermería.
- Planificar, controlar y supervisar los pases de visitas de enfermería.
- Dirigir, controlar y supervisar la entrega y recibo del servicio.

#### *Función docente*

- Diseñar, planificar y participar en programas de educación continua para el personal de enfermería y otros profesionales de la salud.
- Planificar ejecutar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación del personal de Enfermería.
- Asesorar en materia de planificación educacional en los ámbitos de su competencia a nivel municipal, provincial, nacional e internacional.
- Desempeñar funciones directivas y docentes en carreras escuelas universitarias nacionales e internacionales.
- Integrar los tribunales de cambio de categoría docente.
- Desempeñar funciones metodológicas en instituciones docentes nacionales e internacionales.

- Coordinar cursos, estancias, pasantías, diplomados y maestrías tanto nacionales como internacionales.
- Impartir docencia incidental en el puesto de trabajo.
- Impartir docencia en pregrado y postgrado.

#### *Función administrativa*

- Realizar y/o participar en investigación en enfermería y otras áreas con el objeto de contribuir al desarrollo profesional y mejoramiento de la salud de la población.
- Divulgar y aplicar los resultados de las investigaciones a fin de contribuir a mejorar la atención de salud, la atención de enfermería y el desarrollo profesional.
- Coordinar, controlar la ejecución de ensayos clínicos.
- Participar en la ejecución de ensayos clínicos.
- Integrar los consejos científicos en los diferentes niveles del Sistema Nacional de Salud.

#### *Función asistencial*

- Realizar examen físico.
- Oxigenoterapia.
- Administración de nutrición enteral.
- Administrar medicamentos por vía oral.
- Administración de medicamentos y nutrición por vía parenteral (SC, IM, EV).
- Administración de medicamentos por vías mucosas.
- Administración de medicamentos por vía dérmica.
- Aspiración de secreciones pulmonares en pacientes intubados.
- Realizar lavados oculares.
- Cura de ostomías.
- Realizar desfibrilación y cardioversión.
- Realizar electrocardiograma.

- Canalización de vías venosas periféricas.
- Extracción de muestras sanguíneas venosas y arteriales mediante punción directa.
- Fijación, mantenimiento y control de drenajes quirúrgicos.
- Fisioterapia respiratoria.
- Realizar Diálisis Peritoneal, previa punción por especialista.
- Hemodiálisis.
- Inmovilización de fracturas, esguinces, luxaciones.
- Colocar Sondas Nasogástricas.
- Realizar aspiración gástrica.
- Colocar Sondas Vesicales.
- Cura de las heridas quirúrgicas
- Manipulación de bombas perfusoras.
- Preparación y administración de fármacos.
- Preparación y administración de contrastes radio-opacos (para radiografías contrastadas)
- Preparación y administración de sustancias radioactivas.
- Curas de las úlceras por presión.
- Debridación de las úlceras por presión.
- Administrar enemas con distintos fines.
- Higiene corporal del paciente encamado.
- Reanimación Cardiopulmonar.
- Intubación endotraqueal.
- Extubación.
- Recogida de distintas muestras corporales para análisis y cultivos (sangre, orina, esputos, heces)
- Retirar drenajes quirúrgicos.
- Retirar puntos y demás medios de sutura quirúrgica.
- Retirar catéteres centrales y arteriales.
- Monitorización clínica y eléctrica (invasiva y no invasiva).

- Llevar hoja de balance hidromineral.
- Realizar hemocarboperfusión.
- Realizar sutura de las heridas en piel.

### **7.3 Formación profesional y competencias laborales de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en pacientes críticos.**

#### **7.3.1 Formación profesional**

La palabra formación proviene del latín. Está vinculada al verbo formo, formare, formavi, formatum y éste a forma, formae cuyo significado es forma, imagen, figura, configuración, molde, con un matiz de bello o hermoso aspecto. Al anterior lexema se le agrega el sufijo –tio(n) que significa acción y efecto. Por tanto, el concepto original de este vocablo es acción y efecto de formar.

El vocablo profesional también deriva del latín. Procede del adjetivo professionalis, professionelle. Éste deriva del verbo profiteor, profiteri, professus que significa declarar ante un magistrado, declarar en público, compuesto por el sufijo pro- (adelante, a la vista) y el verbo fateor, fateri, fassus cuyo significado es confesar, reconocer, manifestar, declarar. A esa base se le agrega el sufijo -al (relación, pertenencia). Puede considerarse, entonces como el concepto de este término lo que pertenece a quien declara, manifiesta en público.

La Real Academia Española da como definición de **formación**: “acción y efecto de formar o formarse”. Entendiendo por esto: “dar formar a algo”; “preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o un grupo de personas”. Como pronominal “dicho de una persona: adquirir preparación intelectual, moral o profesional”.

En cuanto a **profesional** lo define como: “perteneciente o relativo a la profesión”; “dicho de una persona: que ejerce una profesión”.

Para el Diccionario de Economía la formación profesional

En términos generales se denomina de esta manera a todos aquellos estudios y aprendizajes que buscan la inserción, reinserción y actualización laboral, con el objetivo de aumentar el conocimiento y habilidades de los trabajadores actuales y futuros a lo

largo de su vida. Para esto, existen tres subsistemas englobados en esta formación, que dependen también de la especificidad de cada país. Estos son, **Formación Profesional:**

1. **Específica (FPE) o Inicial:** destinada a los alumnos del sistema escolar que desean encaminarse hacia el mercado laboral, e insertarse en él.
2. **Ocupacional (FPO):** especialmente para quienes están desempleados y busca la reinserción en el mercado laboral de la persona.
3. **Continua (FTE):** sus destinatarios son los trabajadores activos, y se busca con esto que adquieran mayores competencias que les permitan actualizarse permanentemente en el puesto de trabajo en el que se desempeña u optar por otro.

#### *Competencias laborales*

"La competencia laboral es la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, –desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral–, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo".

Las competencias identifican, ante todo, resultados laborales concretos que comprenden las diferentes funciones que desarrolla el trabajador, tales como: asistenciales, educacionales, investigativas y de gestión, en un área de trabajo específica.

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población, el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.

Esta concepción de la calidad del desempeño, unida e integrada a la calidad de los servicios, lleva a postular la evaluación del desempeño laboral como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, que rompe los marcos

puramente académicos, y la vincula con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de la población; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de formación y superación en salud.

### **7.3.2 Diagnóstico de licenciatura en enfermería con orientación en paciente crítico, POLISAL UNAN MANAGUA.**

La formación de recursos humanos en *Licenciatura en Enfermería con orientación en Paciente Crítico* se inicia en el año 1995 en modalidad sabatina y dos años después se apertura en modalidad de estudio regular, siendo el único centro que forma a éste profesional. Durante su desarrollo en el período de 1997 al 2016 se han formado 530 profesionales, graduados anualmente entre 20 y 27 egresados.

La preparación de este profesional ha contribuido a disminuir y a controlar los factores de riesgo en la población adulta como del niño, incidiendo en la disminución de días estancia y los costos de hospitalización, ampliando la atención de este tipo de paciente en el primer nivel de atención, mejorando la salud de la población a corto, mediano y largo plazo, especialmente en las regiones prioritarias, según se plantea en la fundamentación de la carrera.

En el país la demanda de los servicios de salud es evidente en la atención de personas críticamente enfermas, dado el incremento de traumas por accidentes automovilísticos, Enfermedades Cerebro Vasculares, Pulmonares, Cardíacas, Cirrosis, Nefritis, Envenenamientos, Tumores, Enfermedades Crónicas Degenerativas y otras causas externas que dan lugar a las diez primeras causas de mortalidad general. Sin embargo, es preocupante la falta de personal de enfermería capacitado para atender este tipo de pacientes, particularmente, la escasez que hay con relación a la cantidad de médicos. Los indicadores del Banco Mundial reflejan que existe una relación de 6.2 médicos por cada 10.000 habitantes y 3.3 enfermeras por cada 10.000 habitantes. (Documento Promoción de Enfermería en Atención a la Salud Primaria en Centro América 2002).

El Ministerio de Salud (MINSA) como garante de la salud de la población ha dispuesto políticas de fortalecimiento de la calidad de atención, el desarrollo de la atención primaria y el fortalecimiento de la atención hospitalaria priorizando los servicios de cuidados críticos con el fin de atender los diversos padecimientos de la población, lesiones o intoxicaciones que involucren riesgo inmediato para su vida hasta lograr la estabilización de sus signos vitales. Para ello debe contar con el personal capacitado y disponible para estabilizar a los pacientes en estados de emergencia (agudos o crónicos), debido a que son consideradas enfermedades de alto costo al demandar recursos de alta complejidad tecnológica, para los que el MINSA establece protocolos de obligatoriedad en su atención.

A continuación, se plantean las principales conclusiones del diagnóstico curricular:

**A. Necesidades y demandas de la carrera en los diferentes espacios del ejercicio profesional.**

- ❖ La formación de recursos de la carrera de Licenciatura en Enfermería con orientación en Paciente Crítico, continúa siendo una demanda prioritaria de la población, a pesar de los esfuerzos del Gobierno que a través del MINSA realiza, para brindar cuidado de enfermería y dar respuesta a las necesidades de salud de la población. El POLISAL UNAN Managua con gran responsabilidad asume el reto de dotar a las instituciones de salud de recursos humanos calificados tomando en cuenta dichas necesidades.
  
- ❖ La formación debe continuar atendiendo el contexto socio epidemiológico, económico y político del país, de manera que el recurso humano sea un verdadero agente de transformación social con máxima eficiencia, eficacia, calidad y humanismo, al brindar cuidados de enfermería a la persona, familia y comunidad, sana, en riesgo, así como brindar atención a personas críticamente enfermos.

- ❖ Debe replantearse el sistema de Práctica de Formación Profesional (PFP) en función de la definición de precedencias en cada semestre; incremento de horas que aseguren mayor estancia en las unidades de salud, para la adquisición de habilidades en los diferentes momentos y escenarios, en los niveles de atención según el perfil académico.

## **B. Evaluación interna de la eficiencia y eficacia del currículo**

- ❖ Es una carrera legalmente constituida, la cual se oferta a demanda en modalidad de estudios semi presencial y regular, por contar con estudiantes de larga trayectoria laboral y deseos de superación profesional en el campo.
- ❖ El currículo se ha ejecutado de forma organizada, coherente, existiendo correspondencia entre el perfil de la carrera y el plan de estudio, permitiendo formar un recurso útil y con reconocimiento de la sociedad. Favoreciendo las condiciones existentes en los laboratorios de enfermería desde el punto de vista de infraestructura y equipamiento.
- ❖ El plan de estudio permitió utilizar los conocimientos y destrezas de manera significativa, admitiendo en afirmar la estrecha relación que hay en la formación obtenida en la carrera y su desempeño.
- ❖ El documento marco de la carrera carece de conceptualización, ejes rectores, fundamentos del perfil de forma categórica en la orientación de “cuidados críticos”, en las cuatro áreas de responsabilidad que desempeña y concretar el abordaje de la población atendiendo el ciclo vital.
- ❖ Se requiere fortalecer estrategias de integración docencia servicio, que asegure el desarrollo armónico de la teoría vs práctica en función de estudiantes y personal docente que participa en el proceso de formación.



- ❖ Es necesario implementar estrategias que promuevan el quehacer investigativo a nivel de docentes y estudiantes considerando las líneas de investigación definidas por el departamento de Enfermería.
- ❖ Existe demanda de graduados y estudiantes por adquirir habilidades para la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, requiriendo de tal competencia en el área laboral. Así mismo, el plan de estudio no les proporcionó el conocimiento del idioma inglés, necesidad que se ha convertido en una prioridad.

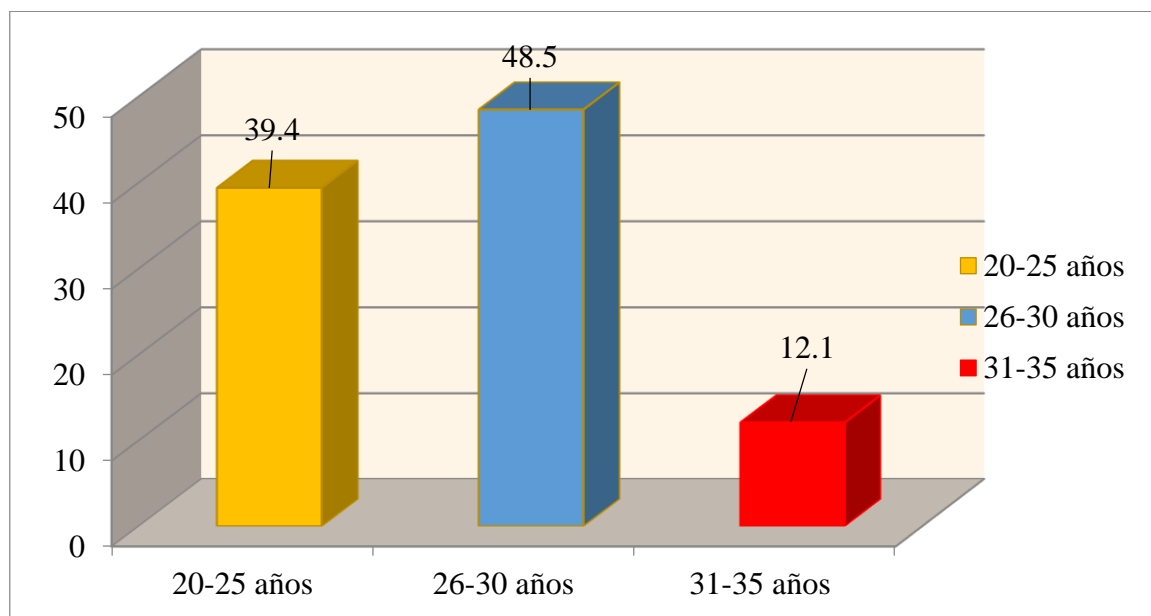
### **C. Evaluación externa del currículo.**

- ❖ La preparación obtenida durante sus años de estudio, asegura las herramientas básicas para brindar cuidado de enfermería a personas en estado crítico y con enfoque primario, lo que ha permitido dar respuesta en el campo de la salud y facilitado la inserción laboral. Sin embargo, los recién graduados expresan dificultades ante las exigencias del personal de los servicios que les demanda expertaje, lo que debe llamar la atención para asegurar las habilidades básicas al graduarse.
- ❖ Es meritorio mencionar y tomar en cuenta, en el nuevo planteamiento de la carrera, obtener conocimientos sobre la elaboración de proyectos y el manejo del idioma inglés, que facilite el proceso de cuidado de enfermería integral, relacionándolo con el campo de la investigación, en aras de fortalecer y potenciar al recurso de enfermería en cuidados críticos, en diferentes momentos y escenarios de salud que ameriten de estos recursos.
- ❖ Es necesario mencionar que, al realizar el diagnóstico de la carrera en el año 2006, se analizó desde el primer al quinto año de estudios, considerando el denominado “tronco común”.

## 7.2 Análisis y discusión de resultados

### 7.2.1 Características sociodemográficas de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente crítico.

Gráfico 1. Intervalo de edades de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.

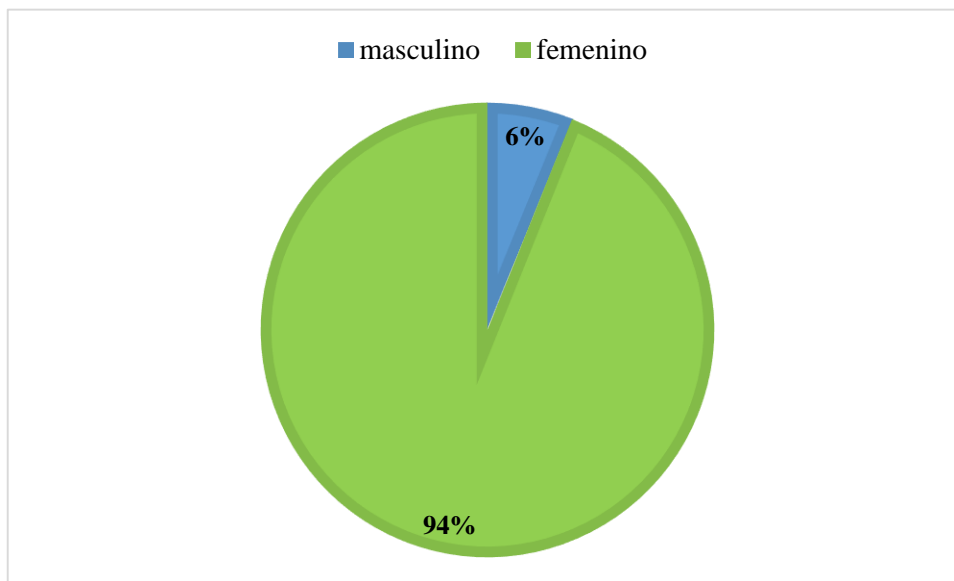


**Fuente:** tabla 1 en anexos

El resultado al caracterizar los grupos etarios pertenecientes a los licenciados de enfermería en paciente crítico corresponden en primer lugar el grupo etario de 26-30 años con un 48.5 %, el segundo lugar al grupo etario de 20-25 años con un 39.4% y finalmente en tercer lugar el grupo de 31-35 años de edad con un 12.1%, lo cual corresponde a una población de la categoría adulto joven coincidiendo así con los indicadores sociodemográficos que existen en Nicaragua de acuerdo con los grupos etarios que predominan en el mercado laboral, según un informe del *Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional y MDGIF (2011)* revela que las edades de inicio laboral que se encuentran en las categorías de los 20 a los 45

años según la pirámide poblacional del país, sin embargo en este mismo informe hay que tener en cuenta el bono demográfico y la inversión de la pirámide poblacional, el termino edad está ligada a fuerza y productividad ya que a nivel general pensar en un joven significa mayor productividad en enfermería el termino edad no refiere únicamente a productividad o rapidez sino a términos de experiencia. Según Koettl (2015) explica que "no necesariamente la productividad está ligado a juventud, dado que las habilidades y aptitudes de los trabajadores más avejentados no se reducen sino que cambian, y los empleadores inteligentes saben cómo aprovechar esos cambios" en la fuerza de trabajo por lo cual se puede observar que los enfermeros que realizan actividades asistenciales son más jóvenes dada a sus habilidades (fuerza) y los enfermeros que son de mayor edad ejercen cargos más administrativos (jefes) debido a experiencia, así pueden desarrollarse como jefes o maestros para los próximos enfermeros.

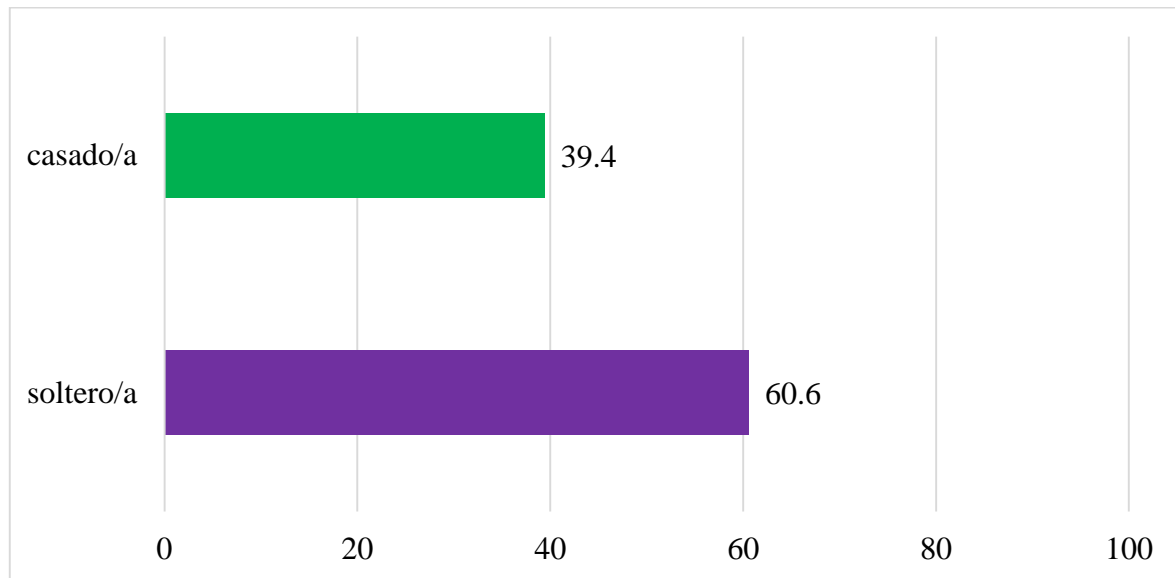
Gráfico 2. Sexo de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas



**Fuente: tabla 2 en anexos**

En la caracterización según sexo, se puede observar que predomina el sexo femenino con el 94% y solo el 6% es de sexo masculino. Históricamente, desde los inicios de la enfermería siempre se ha ligado al sexo femenino, siendo en los inicios de la enfermería las cuidadoras domésticas quienes ejercerían cuidados. Hoy en día, sigue predominando este género revelando así las ideas que relacionan a la mujer con la profesión de enfermería aunque con los avances culturales en la igualdad de género se ha observado una elevación de la participación masculina en esta profesión, tal como describen Arroyo, Lancharro, Romero y Morillo, (2011): el cuidado ha estado y sigue estando aún en nuestra sociedad, en manos de las mujeres, aunque hay que reconocer que cada día son más los hombres que interactúan por la igualdad de género, en este caso aunque son pocos los hombres, están siendo reconocido como un género en crecimiento en la que su participación en las actividades es igualitaria, lo verbaliza una de las supervisoras entrevistadas.

Gráfico 3. Estado civil de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 3 anexos**

De acuerdo con la variable estado civil, en el gráfico 3 se observa que en primer lugar con un 60.6% son solteros mientras que en segundo lugar con un 39.4% son casados, el estado civil muchos no lo tendrían como un factor influyente pero este abarca de manera general a la satisfacción familiar, en el que en la profesión de enfermería su nivel de relación familiar se ve afectados por horarios, la disponibilidad de tiempo, en el cual no solamente está influido el que ya posee una familia sino que dificulta obtener una pareja así como mantener una relación en la que no comparten fines profesionales, por tal motivo se considera que es mejor que en la actividad laboral de enfermeros asistenciales sean solteros.

Tabla 4. Nivel académico de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado	33	100

***Fuente: Encuesta***

Lo que se refiere a nivel académico el Hospital Vivian Pellas como requisito de contratación establece que todo profesional debe tener como mínimo la licenciatura de enfermería en sus distintas menciones por lo cual cada enfermero encuestado es solamente licenciado. El nivel académico de enfermería es “fase secuencial del sistema de educación superior que se agrupan a los distintos niveles de formación” (Ministerio de Educación de Colombia, 2013) sin embargo se realizan antes y después de haber recibido la primera titulación que acredite al graduado para el desempeño y ejercicios de una ocupación o disciplina determinada, el nivel académico incide directamente en la calidad de atención, es decir que un licenciado en enfermería desempeña con mejor efectividad los cuidados brindados dado que tiene mejor fundamentación científicas que los técnicos.

Tabla 5. Cargo que desempeñan los egresados de la carrera de Enfermería orientación en Paciente crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.

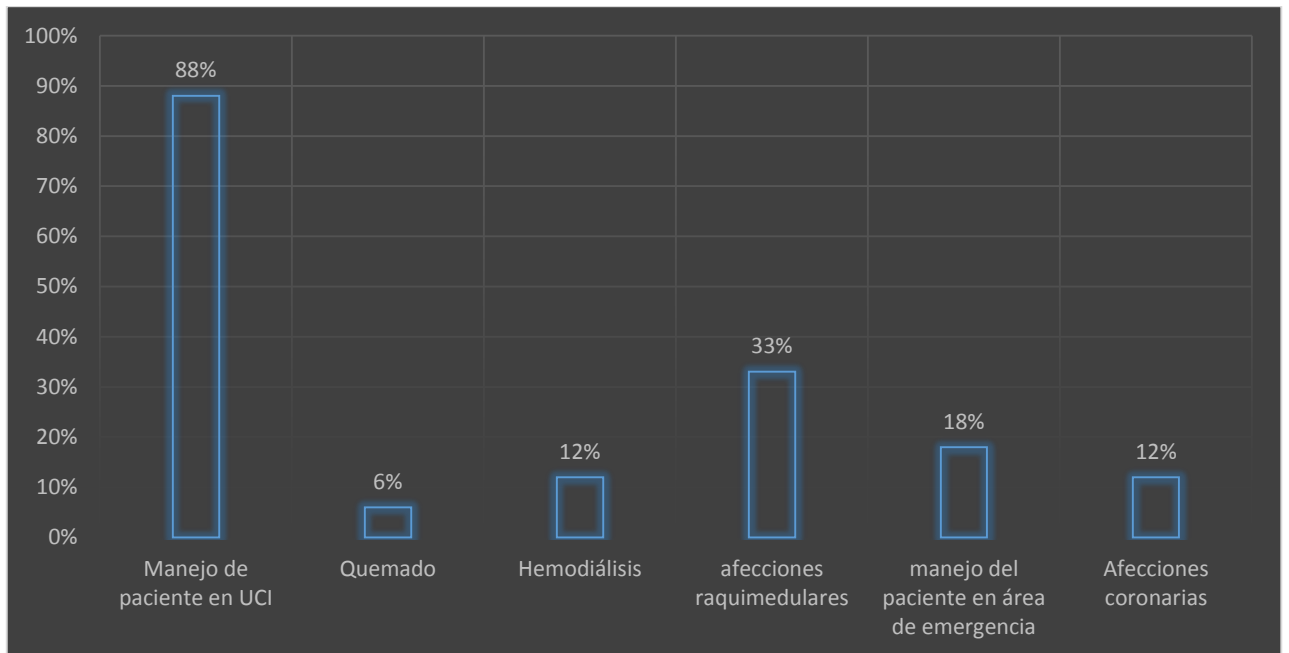
Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Asistencial	33	100.0

**Fuente: Encuesta**

Dentro de los egresados el 100% es asistencial, o sea que desempeña actividades de atención directa al paciente. De acuerdo a los criterios de contratación que establece el Hospital, el enfermero que es contratado al llenar la ficha de empleo eligiendo el cargo que desea optar, sea que elija ser enfermero asistencial o enfermero en un cargo administrativo si cumplen con los requisitos, aunque según los empleadores ellos otorgan, como motivación, la promoción de cargos esto ocurre si el enfermero es considerado *apto* y si la persona pide el cargo para ser promovido.

### 7.2.2 Ubicación laboral actual de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según su perfil laboral.

Gráfico 4. Desarrollo de la función asistencial de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



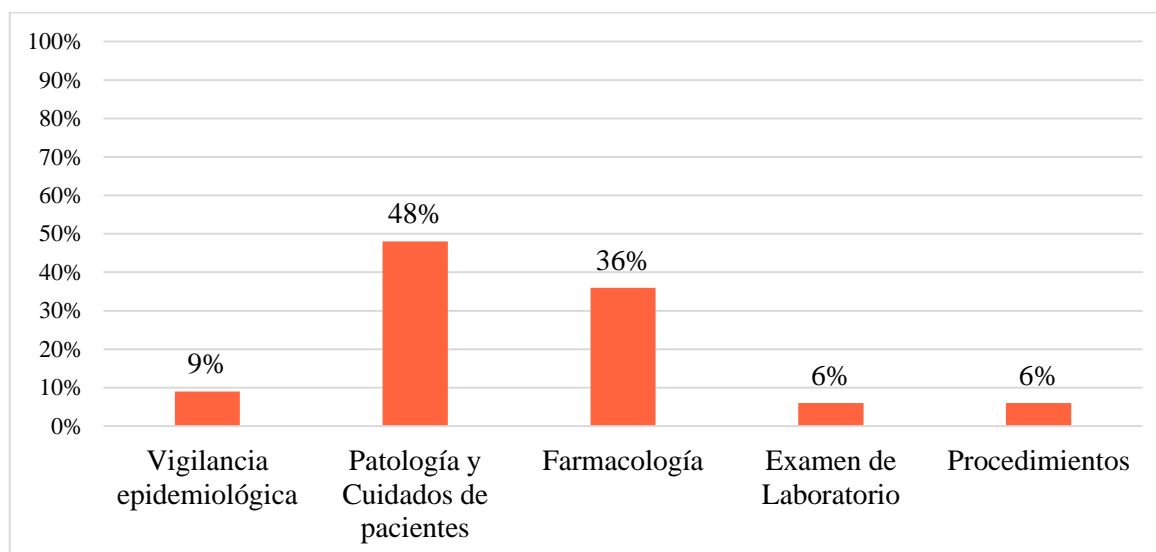
**Fuente: tabla 6 anexos**

Para la cuantificación de función asistencial se toma en cuenta su concepto principal que se resume en el manejo de atención directa con el paciente, en el cual se tomó en cuenta las áreas que laboran o laboraron en un periodo por lo cual la mayor tendencia de conocimientos es del manejo del paciente en cuidados intensivos fue 88%, en segundo lugar el 33% refieren realizar el manejo del paciente con afecciones, en tercer lugar solo el 18% manifiestan realizar el manejo en pacientes en área de emergencias, en cuarto lugar el 12% refieren haber realizado el manejo en pacientes en Hemodiálisis y manejo de afecciones coronarias y finalmente con respecto al manejo a paciente quemados solo 6% lo ha realizado.



En términos más razonables se trata del nivel de conocimientos que tienen sobre los diferentes manejos utilizados en el perfil laboral de paciente crítico, por lo cual la mayor tendencia se encuentra en el conocimiento sobre el manejo del paciente en cuidados intensivos, lo que significa que la población sabe más otorgar cuidados al paciente en una unidad de cuidados intensivos. Esto lo reafirman los empleadores, donde refieren que el Hospital es una institución completa en cuya composición abarca todos los servicios existentes en Nicaragua, con los mismos estándares de calidad internacionales. Dentro de la preparación académica de los recursos, existen carencias en la amplitud de los campos que ofrece el perfil teniendo en cuenta que la institución provee de cierto conocimiento en las demás áreas, sin embargo, no son aplicadas luego de su ubicación, es decir que su mayor enfoque es en la unidad de cuidados intensivos dejando a un lado los demás campos. Una de las jefas encuestadas aduce "es una lástima que en hemodiálisis no laboren enfermera así como en su propio centro cardiológico debido a que no existe una preparación en estas áreas, por lo tanto este puesto es conducido por personal fuera de enfermería como anestesia que operan las máquinas de hemodiálisis pero no pueden atender necesidades del paciente que sólo una enfermera puede" la formación en enfermería debería obtener más científicidad de acuerdo con su perfil para así otorgar cuidados de calidad.

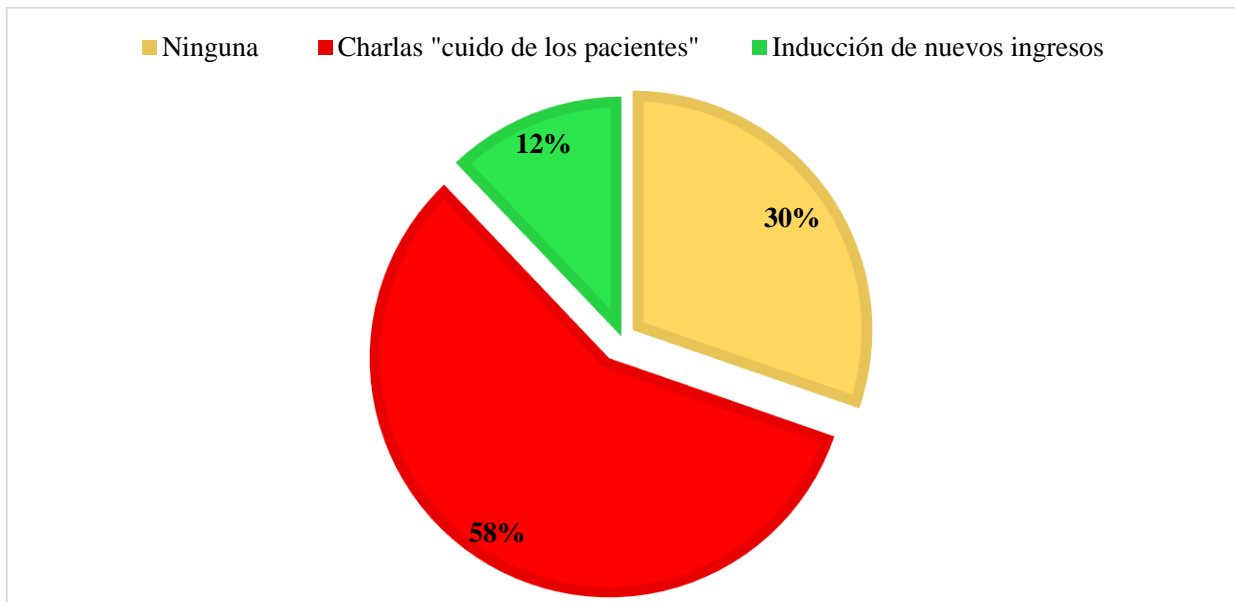
Gráfico 5. Desarrollo de la función investigativa de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 7 anexos**

La función investigativa refiere a la necesidad de enriquecer los conocimientos del profesional de enfermería como principales investigaciones tenemos: en primer lugar, con mayor tendencia la búsqueda de información sobre las patologías y cuidado de pacientes con un 48%, en segundo lugar fundamentos en Farmacología con un 36%, en tercer lugar Vigilancia epidemiológica con un 9% y finalmente en cuarto lugar, con porcentajes iguales con un 6% se encuentran exámenes de laboratorio y procedimientos. Considerando que la función investigativa logra un enriquecimiento mayormente personal que incidirá en la manera que actuamos. Sin embargo, el tipo de investigación que realizan, es solo revisión documental con el fin de retroalimentar sus conocimientos, aunque no existen precedente que los presentes encuestados realicen investigaciones en relación a estudios de casos o de la misma índole, es decir que el nivel de incorporación de esta función se encuentra limitada y necesita una ampliación en la proyección de las funciones del licenciado en enfermería.

Grafica 8: Desarrollo de la función docente de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Vivian Pellas

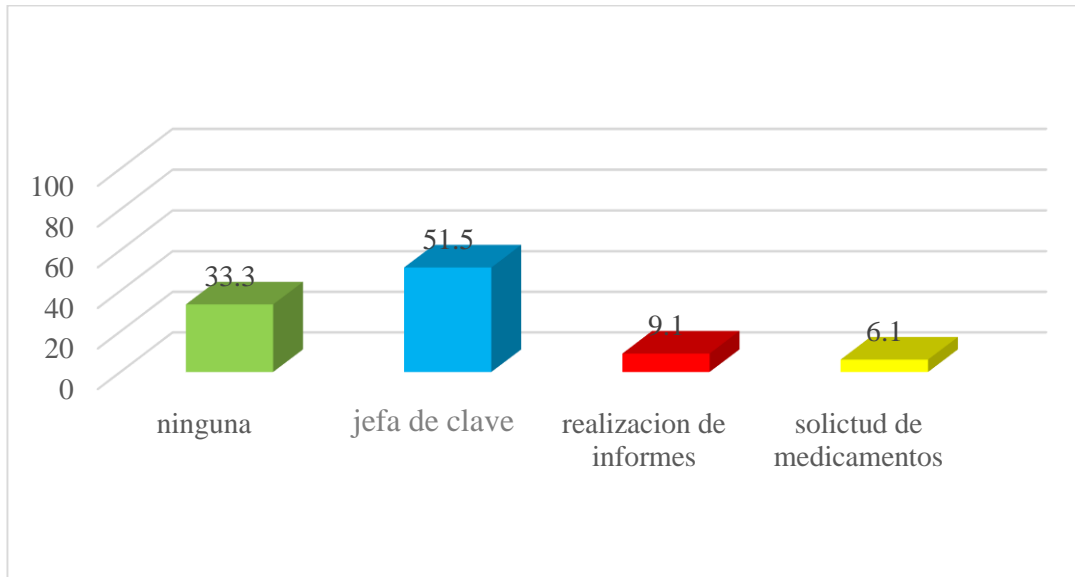


**Fuente: tabla 8 anexos**

De acuerdo a la función docente, que como principal definición es la capacidad de instruir a alguien o realizar retroalimentaciones que puedan servir a otro sujeto, encontramos que: en primer lugar, con 58% que realiza esta función lo hace de manera charlas que se dirigen al cuidado de pacientes, en segundo lugar, con un 12% que realiza inducción a nuevos ingresos y en tercer lugar con 30% que no realiza esta función. La ejecución de todas las funciones en enfermería son importantes para el desarrollo del recurso de enfermería pero la función docente es la única que permite enseñar o dar instrucción a otros fuera de nuestro enriquecimiento personal, esta función cumple con el compromiso de ayudar a la personas permitiendo así, el uso del aprendizaje para otorgar una promoción de la salud efectiva por medio de la educación de calidad a pacientes y familiares previniendo comportamientos que afecten su salud, así como la oportunidad de fomentar el compañerismo mediante instrucciones a recursos menos experimentados o con debilidades por tal razón es una función que debe ser enseñada desde sus inicios. Sin embargo, los que manifestaron no haber realizado

la función docente se debe a que son nuevos recursos reclutados y por falta de experiencia no han tenido la oportunidad de desarrollar esa función, como los demás personal experimentado, aunque la educación continua hacia el familiar y paciente es parte del quehacer diario de enfermería.

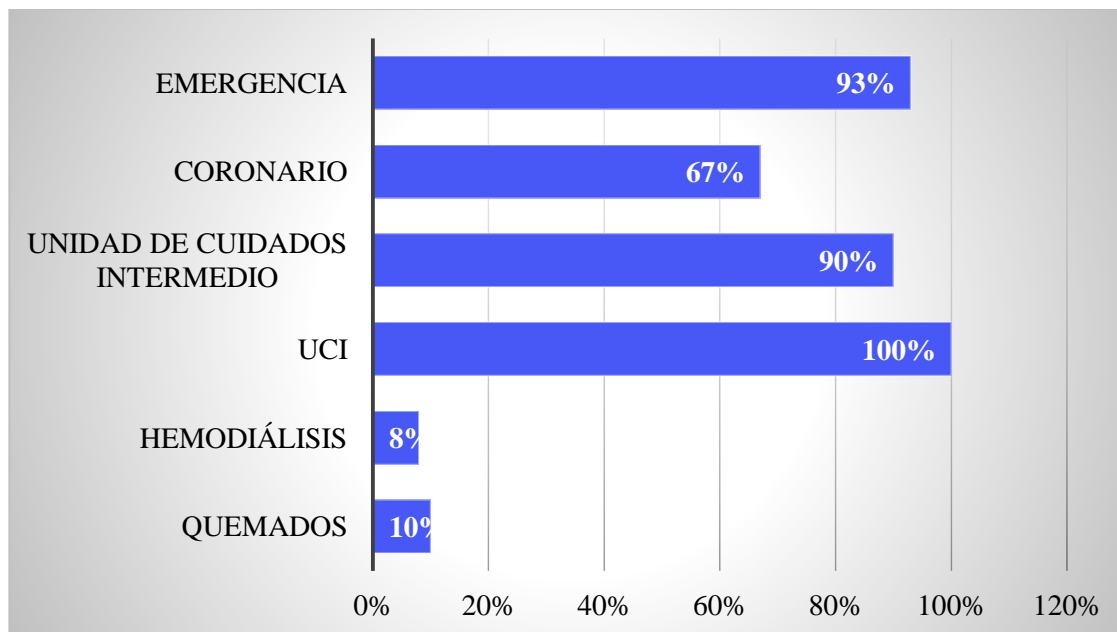
Grafica 9: Desarrollo de la función administrativa de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 9 anexos**

Dentro de la función administrativa la cual se define como: conjunto de actividades que desarrolla el personal de enfermería con el objetivo de solidificar de su identidad profesional mediante la investigación de los problemas de salud de la población dentro del equipo multidisciplinario. Se establece que la función administrativa que más realizan los recursos son: con mayor tendencia; en primer lugar jefa de clave 51.5%, en segundo lugar, de la actividad de realización de informes con un 9.1% y tercer lugar solicitud de medicamentos con un 6.1% y finalmente con un 33.3% no realiza ninguna actividad, por lo cual la proyección que se debe de dar a los recursos depende tanto de la institución, por abrir nuevas perspectivas en las áreas laborales así como en la formación académica, en la cual no solo se enseñe a realizar funciones asistenciales sino que se pueda ampliar en la aplicación de las diferentes funciones, logrando así un profesional integral, con mayor desempeño en las gestiones administrativas para un mejor manejo de la sala logrando que la calidad de atención sea cada vez mejor.

Grafica 10: Áreas laborales que laboran o han laborado los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.

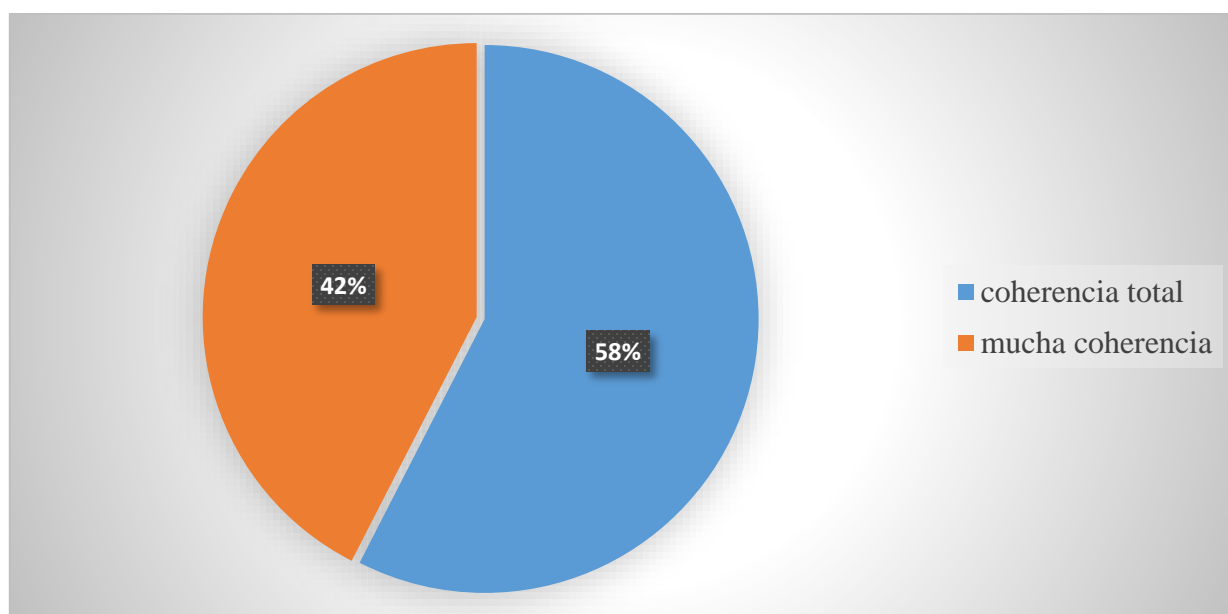


**Fuente: tabla 10 anexos**

De acuerdo a las áreas laborales se tomó en cuenta la ubicación actual así como áreas que anteriormente laboró obteniéndose así: que el primer lugar con 100% han sido ubicados en el área de cuidados intensivos, en segundo lugar emergencias el 93%, en tercer lugar cuidados intermedios el 90%, en cuarto lugar Coronarios el 67%, en quinto lugar Quemados el 10% y finalmente el sexto lugar en Hemodiálisis el 8% , es decir que las áreas que más han laborado están dentro del perfil de la carrera de Paciente Crítico, como es la unidad de cuidados intensivos, intermedios y emergencias aunque en muy poca cantidad coronarios, quemados y hemodiálisis. Como podemos comprobar la carrera de enfermería con orientación en paciente críticos necesita más proyección en dependencia de sus alcances para lograr una integración total eso depende de la formación profesional formando enfermeros con aptitudes y actitudes que sobrepasen expectativas.

### 7.2.3 Relación entre la formación profesional con las competencias laborales según su ubicación.

Grafica 11: Relación de la formación académica y el desempeño laboral de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



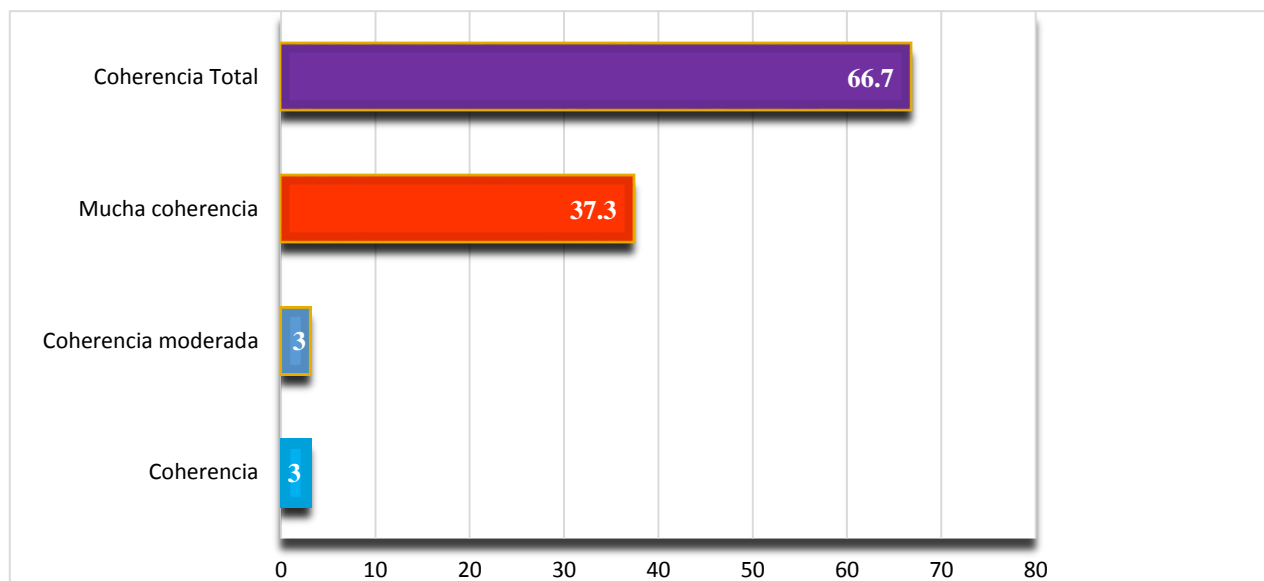
**Fuente: tabla 11 anexos**

En el siguiente acápite se valoró la formación profesional con su desempeño laboral de los licenciados de pacientes críticos en sus diferentes áreas, el resultado fue en primer lugar 58% considera que su formación académica está en coherencia total con su desempeño laboral aunque el segundo lugar el 42% aduce que tiene mucha coherencia, es decir que como primer lugar la coherencia total define que su formación profesional fue totalmente efectiva y que esta formación es la suficiente para el desempeño de actividades rutinarias en el ámbito laboral y el otro porcentaje aduce que, aunque su formación fue efectiva y es ocupado, sus conocimientos en su desempeño existen debilidades que deben ser reforzadas en

su trabajo. Sin embargo, los cuatro empleadores encuestados, de acuerdo con supervisiones en el desempeño laboral de los egresados del Polisal UNAN-Managua, reconocen deficiencias en cuyas observaciones se encuentran: debilidades en conocimientos prácticos en técnicas y procedimientos esenciales, fundamentos en farmacología, exámenes de laboratorio, valoraciones hemodinámicas del paciente, enfermedades coronarias, complicaciones de las principales patologías, imagenología, debilidades en la valoración y ejecución de planes de cuidado del Proceso de Atención de Enfermería, no solamente en el ámbito científico-técnico también se refieren que, el personal enfermería debe de tener iniciativa y mejor abordaje en la relación enfermera/paciente/familia, aunque la formación académica está directamente ligada a la formación universitaria una de las jefas aduce que: "La formación profesional, no solo depende de la universidad sino que incluye a los propios de egresados y de los docentes que determinan el grado de conocimiento que será implementado en el campo laboral" y otra jefa aduce que: "Que la carrera de enfermería es una carrera de vocación y que es necesario el mejoramiento del pensum porque la UNAN-Managua posee un prestigio y debemos elevarlo" es necesario tener en cuenta que la sociedad actual cambia, con nuevas tecnologías, nuevos conocimientos y debemos evolucionar igual que nuestro mundo evoluciona, es decir en enfermería como toda profesión debe implementar la actualización del plan académico de acuerdo al mundo actualizado aunque en Nicaragua no existan tantos avances tecnológicos una enfermera debería tener un conocimiento actuales manejando con seguridad múltiples situaciones como el uso de la tecnología, logrando ser aptos para desarrollarnos en cualquier centro hospitalario sea público o privado.



Grafica 12: Nivel de relación entre el perfil laboral y el área que se desempeñan los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 12 anexos**

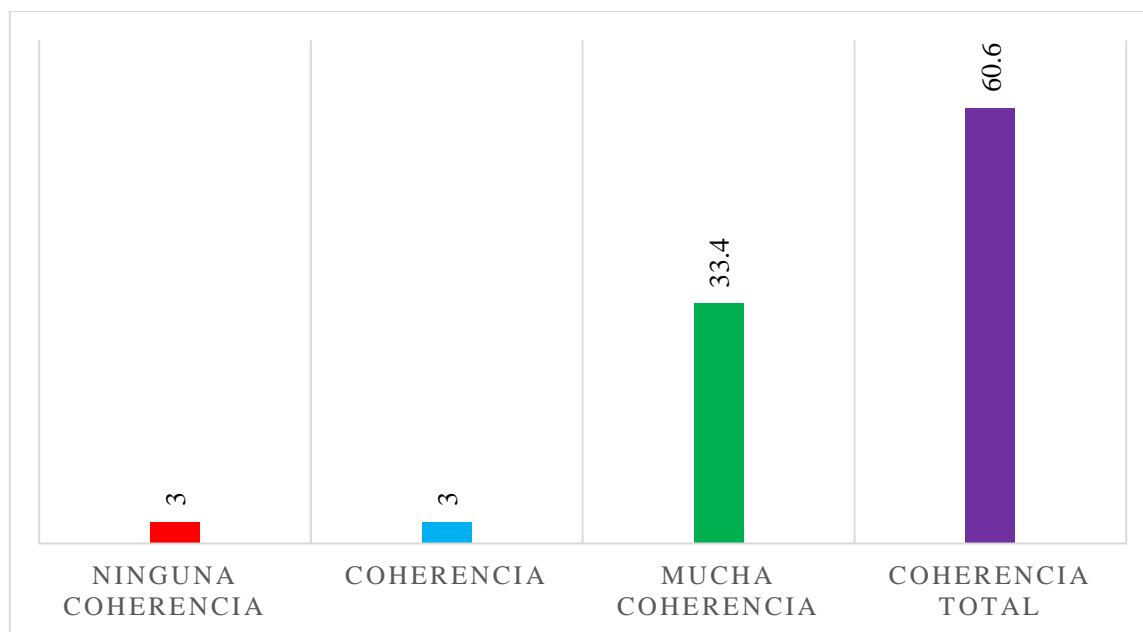
El resultado de la evaluación perteneciente al perfil laboral se encuentra que: primer lugar el 66.7% refiere una coherencia total, en segundo lugar 37.3% refiere mucha coherencia, el tercer lugar con 3% de manera igualitaria refiere coherencia moderada y solamente coherencia. El profesional de enfermería para obtener un desempeño adecuado debe estar en coherencia con su perfil que se compone de: conocimientos científico-técnicos, tecnologías, áreas laborales y el manejo de la amplitud de los campos que abarca la profesión por lo tanto el mayor porcentaje aduce que la formación de su perfil se encuentra totalmente encaminada a su área laboral, aunque los demás porcentajes aducen tener coherencia a su perfil existen conocimientos que fueron nuevos o fueron modificados en el área de trabajo debido a las políticas de la institución así como los recursos materiales con que cuentan las áreas, *esta información fue adquirida de carácter verbal por los licenciados reflejados en el diario de campo,*

**Tabla 13:** Competencias adquiridas en el trabajo vs Competencias adquiridas en la formación académica de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas

			Competencias adquiridas en la carrera			Total
			En medida aceptable	En buena medida	En gran medida	
Competencias adquiridas en el trabajo	En gran medida	Recuento	8	13	6	27
		% del total	24.2%	39.4%	18.2%	81.8%
	En buena medida	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0.0%	9.1%	3.0%	12.1%
	En medida aceptable	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	3.0%	0.0%	3.0%
	En poca medida	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	3.0%	0.0%	3.0%
	Total	Recuento	8	18	7	33
		% del total	24.2%	54.5%	21.2%	100.0%

De acuerdo a lo que se refiere a la consolidación de las competencias que son adquiridas en el trabajo el 81% considera que las aprendieron En gran medida, mientras que las competencias adquiridas en la carrera, el 54.5% considera que fueron aprendidas En buena medida, pero no En gran medida, en términos de frecuencia, se encuentra que del total encuestado 13 valora que adquirió las competencias en la carrera en buena medida, 8 en medida aceptable y 6 en gran medida mientras que solo 2 consideran que adquirieron las competencia en el trabajo entre en medida aceptable y en poca medida, es decir que los egresados consideran que la gran mayoría de competencias que utilizan en el desempeño laboral, son adquiridas en el área de trabajo. Sin embargo, considera en buena medida la adquisición de habilidades dentro de la carrera. Para la consolidación de esta tabla presentamos, con fines explicativos las competencias tanto en su formación profesional lo que más aprendieron y lo que menos aprendieron, así como área laboral. La tabla está ubicada en anexos como competencias laborales

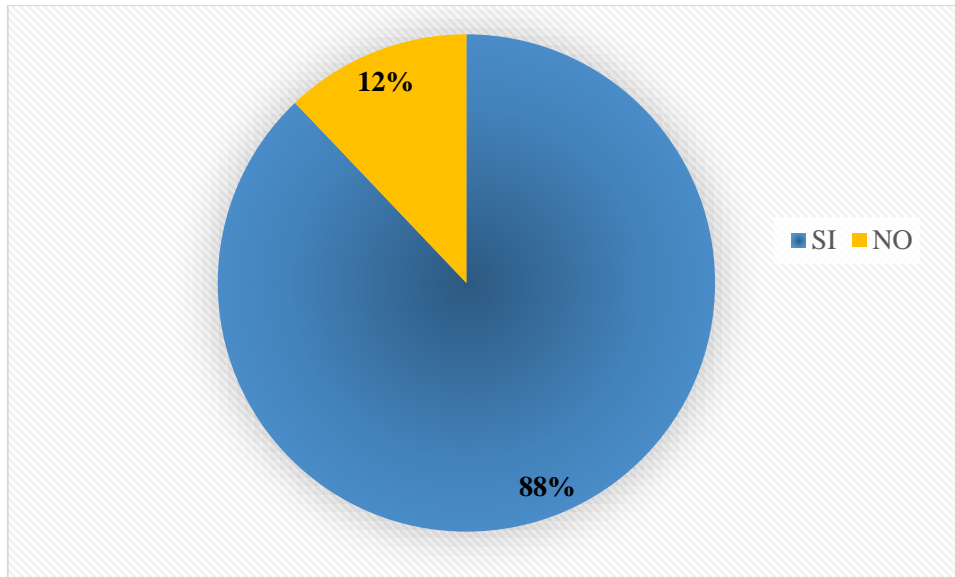
Grafica 14: Nivel de familiarización del área laboral de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Critico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 14 anexos**

En el siguiente acápite se pronuncia el grado de familiarización con el área laboral, en el cual el 94% aduce sentirse entre mucha coherencia y coherencia total; mientras el 6% aduce sentirse entre ninguna coherencia y algún tipo de coherencia en el área que labora, es decir que en mayor tendencias, conoce el manejo y posibles actividades que desarrolle en el área cuando fue ubicado, esta familiarización es gracias al periodo de inducción que invierte el hospital para que el nuevo recurso conozca desde las políticas sanitarias existentes en la institución hasta el aprendizaje del uso de nuevas tecnologías también la rotación sobre todas las áreas del centro hospitalario, pero aún se incluye el tiempo de áreas de familiarización, profesionalización y especialización, que formaron parte de su formación académica, el egresado conoce como están constituidas las diferentes áreas del hospital así como las principales actividades que se realizan en las diferentes áreas.

Grafica 15: Capacitación recibida al iniciar en el área laboral y capacitación continúa recibida por los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Critico que laboren en el Hospital Vivian Pellas.



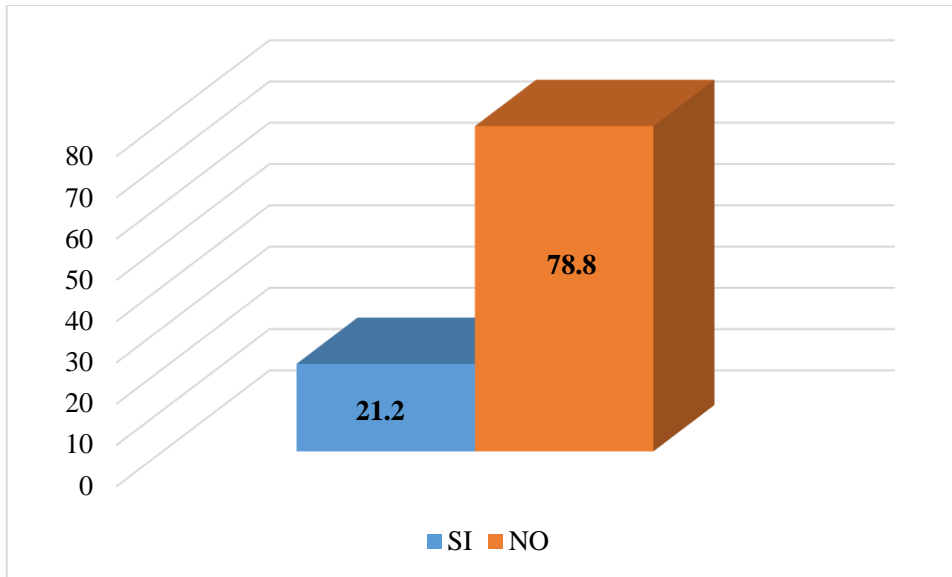
**Fuente: tabla 15 anexos**

Como resultados en la capacitación de nuevos recursos se obtuvo que; en primer lugar el 88% de la población estudiada aduce que si recibieron capacitación en los recursos disponibles en el área que fueron ubicados y en segundo lugar el 12% aduce que no obtuvieron alguna capacitación en el área que fueron ubicados para laborar, como anteriormente se había mencionado, cabe destacar que en el centro Hospitalario la capacitación juega un papel importante en el desempeño de las funciones de enfermería, como refiere la gerente de enfermería: "La institución invierte mucho en un nuevo recurso", es decir que cuando un nuevo recurso desea aplicar un trabajo en el Hospital primeramente pasa un período de entrenamiento de 3 meses en cual el primero se refiere a solamente conocimientos de las políticas de salud de la institución, el segundo mes pertenece a capacitación en los recursos tecnológicos del hospital con la ingeniera biomédica del hospital y finalmente el tercer mes es una rotación por todas las salas del hospital además en cada una de las etapas de inducción se realiza una evaluación, que debe ser aprobada para continuar con la etapa inductora, lo que influye que todos los nuevos recursos que

laboran en la institución, tienen una preparación previa así como la capacitación continua que es impulsada por docencia, en la cual se motiva al personal para incluirse en estas nuevas capacitaciones y sus principales herramientas son la remuneración monetaria, así como la participación activa en el cual el recurso puede opinar acerca de lo que le gustaría aprender o reforzar en esta capacitación. Estas herramientas de capacitación continua, ejercen un requisito laboral sin embargo las tasas de asistencia a estas capacitaciones igualmente son bajas, porque estos mismos recursos no asisten, por no ser de carácter obligatorio, aunque se han implementado múltiples estrategias, el resultado sigue siendo el mismo; lo que conlleva a deducir que el hecho que no tengan capacitación como trabajador no implica que no se dé, sino que no fue participe de esta.

.

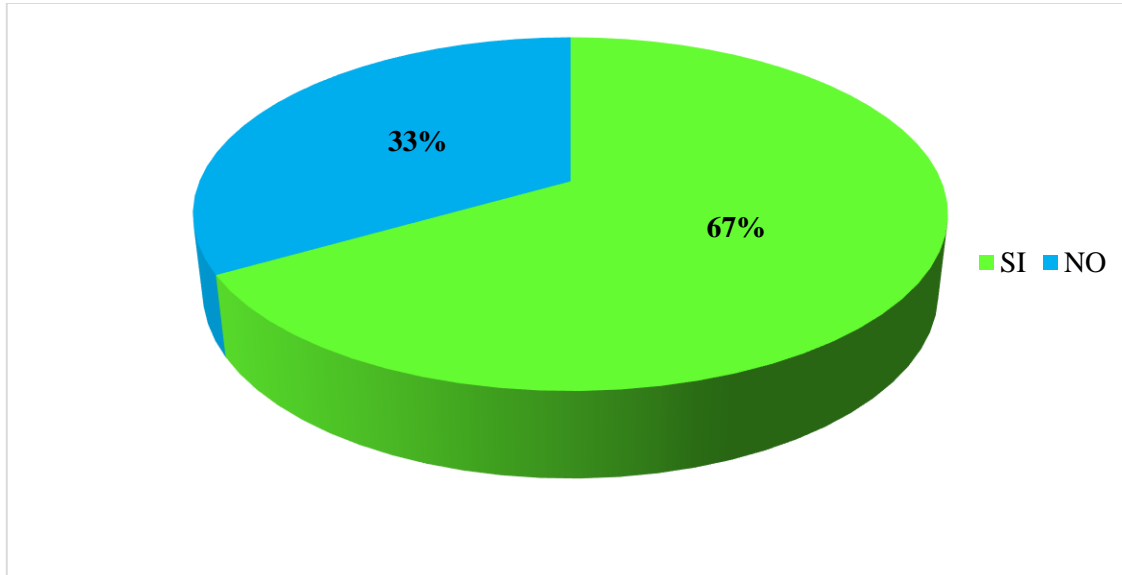
Grafica 16: Limitaciones presentadas dentro del área de trabajo de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 16 anexos**

Las limitaciones fueron indicadas en un porcentaje de un primer lugar 78.8% define que no presento limitaciones en su área laboral y en segundo lugar el 21.2% aduce que presento limitaciones en su área laboral, es decir luego de ser ubicados en un área específicas para laboral pasando los 3 meses de entrenamiento la mayoría de la población estudiada no tuvo ninguna limitación para integrarse en su quehacer diario pero por otro lado el resto de la población que representa una minoría si considera que presento limitaciones a lo que se refiere a integración por lo cual su adaptación en su quehacer diario fue un poco más lento, este comportamiento no implica asombro debido a que los comportamientos del desarrollo humano es normal que cierto porcentaje un una población sea más lenta en la adquisición de conocimientos que otras por la capacidad de aprender no es igual en todas las personas.

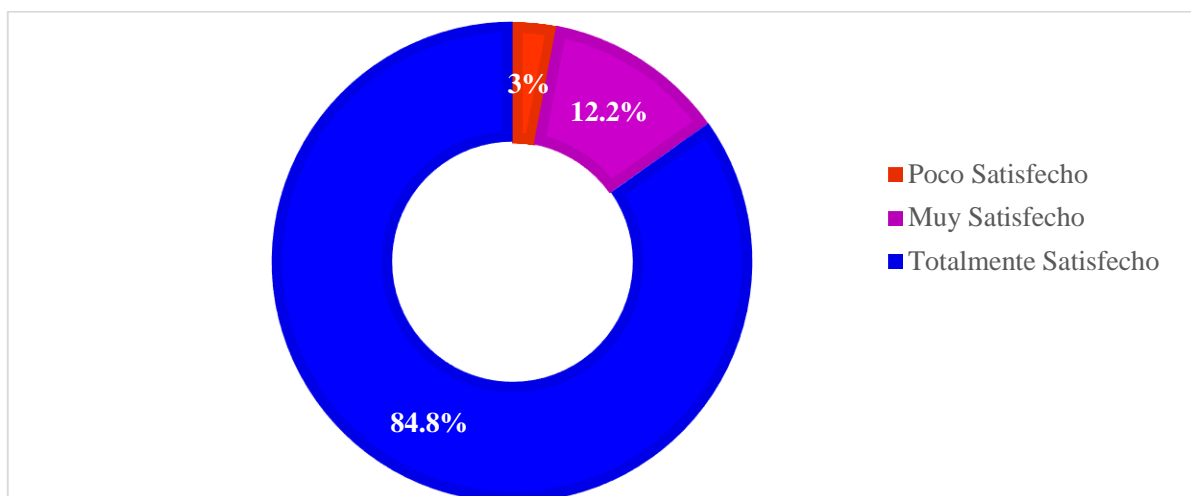
Grafica 17: El Desempeño laboral en el área actual es igual que en otra área que han laborado los egresados de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 17 anexos**

De acuerdo a lo que refiere a la imagen de la capacidad de desempeñarse en múltiples áreas el resultado fue el siguiente, el primer lugar con 67% aduce que puede desempeñar de igual manera en cualquier área, sin embargo, el segundo lugar con 33% aduce que no es posible que se desempeñe igual en otras áreas. Este resultado fue comparado con el cuestionario a los empleadores, en el cual se determinó que ,de acuerdo a sus supervisiones y el tiempo de entrenamiento, no se pueden desempeñar igual todos los recursos en las diferentes áreas debido a que en cada área el manejo y el actuar de enfermería es totalmente diferente aun dentro de nuestro perfil; aunque este mismo abarca múltiples campos y áreas laborales que corresponden a diferentes tipo de situación y condición de pacientes, cabe destacar que todas las personas tienen índices de capacidades diferentes, sin embargo es contraproducente entrar en materia que no corresponde al perfil o la preparación académica.

Grafica 18: Satisfacción laboral de los egresados de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.

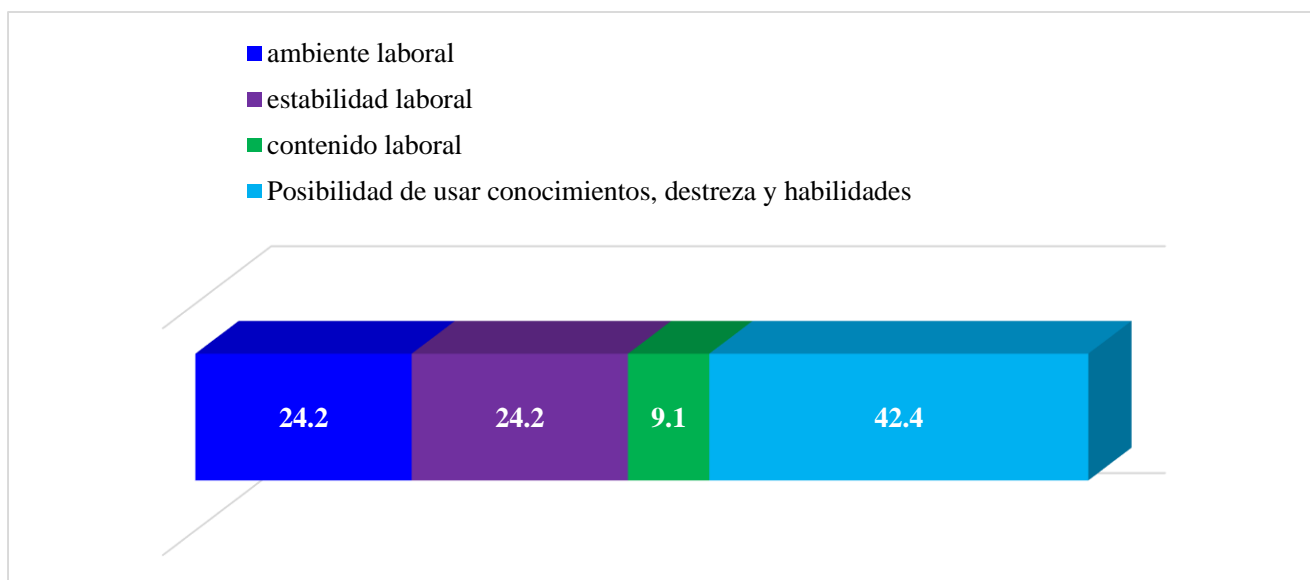


**Fuente: tabla 18 anexos**

La satisfacción laboral de los licenciados se encuentra notablemente en primer lugar un 84.8% que aduce estar totalmente satisfecho en su área, en segundo lugar un 12.2% considera estar muy satisfecho por el contrario en tercer lugar un 3% aduce estar un poco satisfecho en el área que labora, la satisfacción laboral es muy importante en el ámbito de la productividad, lo que popularmente se conoce como "trabajador feliz, trabajador productivo", si satisface este principio el trabajador que se encuentra satisfecho en su trabajo, tendrá mayor productividad, es decir a mayor confort, su desempeño laboral se eleva debido a que como seres humanos buscamos la comodidad. Según Garmendia, J.A. & Parra, F., (1993) aduce que la satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas, de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización. Estos autores definen que alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea, esta satisfacción no solo llevará al bienestar sino a un desempeño mayor ya que su confort estará en ligado a una tarea bien realizada.



Grafica 19: Área que se encuentra satisfecho los egresados de Enfermería con orientación en Paciente Crítico que laboran en el Hospital Vivian Pellas.



**Fuente: tabla 19 anexos**

Dentro de las áreas que fueron consideradas como satisfactorias la posibilidad de usar conocimientos, destrezas y habilidades se encuentra en primer lugar un 42.4%, en segundo lugar de acuerdo al contenido laboral se encuentra en un 9.1% y en tercer lugar la estabilidad laboral y el ambiente laboral se encuentra en un 24.2% en el cual como anteriormente habíamos remarcado la producción de un sentimiento de satisfacción de la posibilidad de usar sus conocimientos y destrezas influyen propiamente en su desempeño ya que al usar estos conocimientos efectivos su desempeño será favorable aunque en menor escala el contenido laboral, estabilidad laboral y el ambiente laboral aun así influyen en un sentimiento de satisfacción

## 8. Conclusiones

1. De acuerdo con la caracterización sociodemográfica se concluyó que, los enfermeros y enfermeras que laboran en el Hospital Vivian Pellas, el grupo etario predominante es de 26-30 años, considerados adulto joven, en referencia al sexo es de mayor concentración femenino, en su mayoría solteros, con grado académicos de licenciados desempeñando el cargo de enfermeros asistenciales en su totalidad.
2. En relación con la ubicación laboral se han posicionado en su gran mayoría en la unidad de cuidados intensivos, aunque esta ubicación corresponden totalmente al perfil del egresado todavía existe campos inexplorados por parte del personal como lo son unidades de coronarios, hemodiálisis y quemados, igualmente se incluye el cumplimiento de las cuatro funciones de enfermería, de las cuales la práctica principal son funciones asistenciales, específicamente en el cuidado de pacientes en cuidados intensivos y en bajo nivel a la hora de poner en práctica las funciones docentes, administrativas e investigativa.
3. Entre la relación que existe entre la formación profesional y las competencias laborales se concluyó que, las herramientas que fueron adquiridas en su formación académica están relacionadas en su totalidad al cumplimiento a las actividades que realizan en su empleo. Sin embargo, se destacó un mayor aprendizaje durante su desempeño laboral, que, en la universidad, por lo tanto, se señalan debilidades en algunos temas dentro del pensum académico que necesitan actualización. Así mismo, lo que refiere a familiarización con el área de trabajo, los egresados aducen estar en coherencia presentando pocas limitaciones en su empleo, gracias al periodo inductivo, y las áreas prácticas durante su formación académica que ejercieron bases de experiencia para el desempeño de sus funciones actuales, de igual manera los egresados presentan un alto grado de satisfacción en su empleo, aunque, según sus empleadores, los niveles de asistencia a capacitaciones son bajas.

## 9. Recomendaciones

Al Centro Hospitalario:

- ❖ Se recomienda la inclusión de nuevas estrategias para elevar los índices de asistencia a la capacitación continua, con temas de más interés científicos que se observen como limitaciones, tanto como teóricos como prácticos, dentro del área de servicio.
- ❖ Se recomienda, promocionar el cumplimiento de todas las funciones de enfermería como lo son asistenciales, docentes, investigativas y administrativas, estableciendo estrategias de aprendizaje en el manejo de las diferentes condiciones y padecimientos de pacientes en otros servicios, la implementación de la educación entre trabajadores y clientes, proponer investigaciones dentro de la rama de enfermería y medidas de aprendizaje en el manejo administrativos por parte de sus jefes inmediatos con el fin de ampliar los alcances en los cuidados de enfermería.

A la institución formadora:

- ❖ La actualización en el plan de estudio, de la carrera de enfermería en paciente crítico, en el cual se incluyan: la fundamentación científica acerca de farmacología, información acerca de patologías, regulación en el aprendizaje de técnicas y procedimientos, análisis hemodinámico, manejo del paciente en cuidados coronarios y hemodiálisis, imagenología y la aplicación del proceso de atención de enfermería en pacientes ambulatorios y de hospitalización con el fin de realizar ajustes que puedan contribuir a la formación profesional adaptadas a nuevas tendencias en salud.
- ❖ Proyectar la carrera de enfermería, más ampliamente, en los campos laborales que ofrece el perfil como manejo del paciente con afecciones cardiovasculares, así como en hemodiálisis.
- ❖ Incluir el aprendizaje, en el manejo de nuevas tecnologías en materias de salud e implementar la humanización del cuidado, desarrollando desde su formación académica el rol enfermera-paciente-comunidad de manera más amplia y ética.

- ❖ Ofrecer mayor tiempo en las áreas prácticas con el propósito de otorgar al estudiante más tiempo en la preparación práctica, así como la promoción de voluntariados en centros hospitalarios que lo permitan mediante una gestión efectiva con nuestra organización reguladora el Ministerio de Salud (MINSA)

A los futuros egresados:

- ❖ Elevar el prestigio, del Instituto Politécnico de la Salud, entrenándose de manera rigurosa, con vocación, formándose como recursos con un actuar ético y con bases científicas fortalecidos, brindando cuidados integrales.
- ❖ Implementar en su quehacer de estudiante, la retroalimentación en el conocimiento científico fuera de las aulas de clases y aprovechar al máximo las oportunidades que se le presenten en las áreas prácticas, desarrollando excelentes competencias teóricas y práctica.
- ❖ Realizar investigaciones de seguimiento a egresados, con el fin de analizar el desempeño laboral en instituciones públicas para proponer un análisis más global acerca de la situación laboral que se enfrentan

## 10. Bibliografía

- Alligood, M., & Marriner, A. (2011). *Modelos y teorías en enfermería*. España: ELSEVIER.
- Argimon Pallas, J. (2012). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica*. España: Elsevier.
- Arroyo, A, Lancharro, I, Romero, R, & Morillo, M. (Diciembre de 2011). *Index Enfermería*. Recuperado el 10 de Enero de 2017, de Scielo: <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000300008>
- Benavides , M., & Gomez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Scielo Colombia*, 118-124.
- Berdayes , D., & García, A. (2008). *Bases conceptuales de Enfermería*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Calero, V. (1997). *Metodología de la investigacion*. Australia.
- CARMONA , B., VELAZQUEZ, S., & KNOPFLER, , S. (2012). Opinión de los egresados del plan de estudios de la licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza-Universidad Nacional Autónoma de Méxic. *enfermeria Global*, 180-1991.
- Coll, C. (1991). *Psicología y currículum*. Mexico: Paidós.
- Conesa, J. H. (1995). *Historia de la Enfermería. Un análisis histórico de los cuidados de Enfermería*. Madrid: Interamericana McGraw-Hill.
- Contreras, M., Verde, E., Roja, A., Espinosa, J., & Ramírez, E. (01 de 06 de 2016). *revista-portalesmedicos*. Obtenido de <http://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/egresados-licenciatura-en-enfermeria-situacion-laboral/>
- Cornesa, J., & Albert, E. (2002). *FUNDAMENTOS DE LA ENFERMERIA: TEORIA Y METODO*. España: MCGRAW-HILL.

- de Arquer, M. (1995). *Fiabilidad Humana: métodos de cuantificación, juicio de expertos*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- de la Torre, A., & Martín, C. (2000). *MANUAL DE CUIDADOS INTENSIVOS, PARA ENFERMERIA*. Barcelona: Springer- Verlag Iberica.
- Díaz, F. (1993). *Aproximaciones metodológicas al diseño curricular hacia una propuesta integral*. México: Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa.
- Fuentes Trujillo J. & Meza Herrera N. (2010). *Pertinencia externa en al desempeño de los egresados de enfermería UNAN León en el período comprendido de abril a junio 2010*. León: Facultad de Ciencias médicas.
- Garmendia, J.A. & Parra, F. (1993). *Sociología Industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus.
- Glasmán, R., & Ibarrola, M. (1997). *Planes de estudios. Propuestas institucionales y realidad curricular*. Mexico: Nueva Imagen.
- Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional & MDGIF. (2011). *Mercado de Trabajo y Juventud*. Managua.
- GONZÁLEZ, M., Crespo, S., & Cuatmazi, M. (2006). SEGUIMIENTO DE EGRESADOS. *Desarrollo Cientif Enferm*, 32-46.
- Hernandez, Fernandez & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, Fernandez & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.

- J, K. (14 de Octubre de 2015). Productividad Laboral. (Universia, Entrevistador)
- Koettl, J. (14 de Octubre de 2015). Productividad Laboral. (Universia, Entrevistador)
- Maricela, J. M., Urbina, O., & Otero, M. (2004). *Funciones y tareas asistenciales de enfermería en los Cuidados Intensivos*. Obtenido de Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencias: [http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol3\\_4\\_04/mie04404.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol3_4_04/mie04404.htm)
- Martínez , M., & Chamorro, E. (2011). *Historia de la enfermería. evolucion histórica del cuidado enfermero*. España: ELSEVIER.
- Martínez, J. (14 de Octubre de 2006). *WordReference*. Obtenido de [www.WordReference.com](http://www.WordReference.com): <http://forum.wordreference.com/threads/una-descripción-sociodemográfica>.
- Ministerio de Educación de Colombia. (6 de Diciembre de 2013). *Observatorio Laboral para la educación*. Obtenido de Graduados Colombia: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/>
- Musgrave, P. (1972). *sociología de la educacion*. Mexico: Herder.
- Nisbet, R. (1997). *Introducción a la sociología. El vinculo social*. España: Vicens-vives.
- Pérez & Merino. (2009). *Definicion. de*. Obtenido de Definicion. de: <http://www.definicion.de/diario-de-campo/>
- Pineda, Alvarado y Canales. (1994). *Metodología de la Investigación* (2° Edición ed.). Washington D.C: OPS.
- Piura, J. (1994). *introducción a la metodología de la investigación científica*. managua: El amanecer.
- Polit , D., & Hungler , B. (1994). *Investigación científica en Ciencias de la Salud*. Mexico: McGraw -Hill.

Portuondo, F. (1983). *Economía de empresas industriales*. la Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Rodriguez a. (s.f.).

Sampieri, h. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.

Urbina L., O., & Torres E., M. (2008). *Funciones y competencias en enfermería*. La Habana: Ciencias Médicas.

Wesley, R. (1997). *TEORIAS Y MODELOS DE ENFERMERIA*. Mexico: MCGRAW-HILL.



# 11. Anexos.



## Encuestas

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA.  
UNAN-MANAGUA.  
INSTITUTO POLITÉCNICO DE LA SALUD.  
"LUIS FELIPE MONCADA".  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.



Encuesta para egresados.

Tema: Situación laboral de los egresados de la carrera licenciatura en Enfermería con orientación en pacientes Críticos, Polisal-UNAN Managua, II Semestre 2016.

Nº DE CASO:

### Estimado licenciado (a):

Por medio de la presente encuesta solicitamos su colaboración respondiendo de manera clara y veraz la siguiente encuesta, agradeciendo de ante mano su apoyo con el único objetivo de obtener información acerca de la situación laboral actual de los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en paciente Crítico en los cuales se otorgan datos acerca de su perfil laboral, ubicación laboral, su desempeño laboral y su satisfacción de su empleo recordándole que tal información ofrecida es de forma anónima y dichos datos serán de utilizados únicamente con fines investigativos en el presente estudio.

Instrucciones del llenado de la encuesta:

1. En base a su experiencia laboral responda a cada uno de los ítems encerrando en un círculo la respuesta que más le convenga.
2. En preguntas seleccionadas puede encerrar más de una respuesta.
3. Realice las respuestas con lapicero de forma clara y veraz.

## ENCUESTA DEL EGRESADO

Edad: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_ Grado académico: \_\_\_\_\_

1. ¿Qué cargo desempeña en la institución?
2. ¿Ha recibido capacitación continua en su puesto de trabajo?
3. Cite las áreas en que ha laborado y menciones el tipo de paciente que ha manejado
4. Mencione que acciones investigativas realiza usted en su área laboral.
5. Mencione que acciones de docencia realiza usted en su área laboral.
6. Mencione que acciones administrativo realiza en su área laboral.
7. ¿En cuáles de las siguientes áreas laborales se desempeña o se ha desempeñado usted? (puede seleccionar varias)
  - a) Unidad de cuidados intensivos
  - b) intermedios
  - c) Emergencia
  - d) Centro de salud (crónicos)
  - e) Cuidados coronarias
  - f) Nefrología/hemodiálisis
  - g) Otros(especifique) \_\_\_\_\_
8. ¿Considera que su desempeño es igual en su área de trabajo actual que en otra área?
  - a. Si
  - b. No

**9. Durante su formación profesional, cuáles de todas las actividades abajo mencionadas aprendió usted, le solicitamos amablemente que marque en qué nivel las adquirió.**

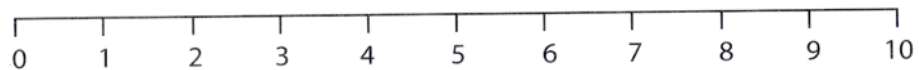
En ninguna medida			En gran medida		
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. Preparación y administración de medicamentos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. Aplicación de técnicas de asepsia y antisepsia
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Uso y manejo del Expediente Clínico
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. Realiza examen físico
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. Aspiración de secreciones
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. Elaboración de las notas de Enfermería
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. Elaboración de informes de Enfermería
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. Elaboración del plan de trabajo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. Toma de gasometría
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Toma de electrocardiograma
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. Canalización en vías venosas periféricas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11. Realizar desfibrilación y cardioversión
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12. Alimentación por gavage
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13. Hemodiálisis
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14. colocar sonda nasogástrica
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15. colocar sonda Foley
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16. inmovilización de fracturas, esquinces, luxaciones
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17. Aplicación de las etapas del Proceso de Enfermería
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18. Aplicación de las técnicas de Primeros auxilio
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19. Atención al paciente Geriátrico
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20. Curas e úlceras por presión
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21. Intubación endotraqueal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22. Extubación
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23. Monitorizaron clínica (invasiva y no invasiva)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24. Aplicación de Análisis situacional

**10. En el área laboral ¿Cuál de las siguientes actividades y conocimientos fueron adquiridas allí? le solicitamos amablemente que marque en qué nivel las adquirió.**

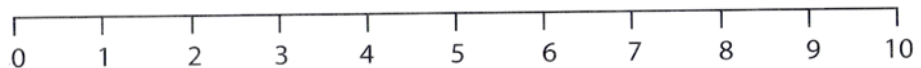
	En medida	ninguna	En medida	gran
	1	2	3	4
1. Preparación y admón. de medicamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Aplicación de técnicas de asepsia y antisepsia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Uso y manejo del Expediente Clínico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Realiza examen físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Aspiración de secreciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Elaboración de las notas de Enfermería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Elaboración de informes de Enfermería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Elaboración del plan de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Toma de gasometría	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toma de electrocardiograma					
10. Canalización en vías venosas periféricas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Realizar desfibrilación y cardioversión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Alimentación por gavage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Hemodiálisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. colocar sonda nasogástrica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. colocar sonda Foley	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. inmovilización de fracturas, esquinces, luxaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Aplicación de las etapas del Proceso de Enfermería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Aplicación de las técnicas de Primeros auxilio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Atención al paciente Geriátrico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Curas e úlceras por presión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Intubación endotraqueal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Extubación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Monitorizaron clínica (invasiva y no invasiva)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Aplicación de Análisis situacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

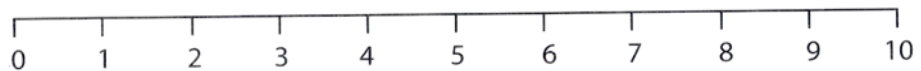
**11. ¿Qué nivel le da usted al perfil laboral de su carrera en el área que se desempeña?**



**12. ¿El plan de estudio de su formación laboral académico, está relacionado con su desempeño laboral actual?**



**13. ¿Sus conocimientos adquiridos en su formación, lo familiarizan con sus áreas laborales?**



**14. ¿Cuándo fue ubicado en su área laboral le realizaron capacitación en el manejo de recursos en la sala?**

- a. Si
- b. No

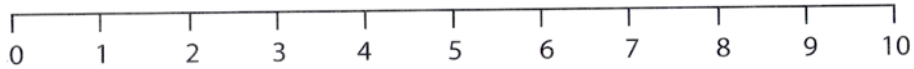
**15. ¿Presentó limitaciones al realizar su trabajo en su área laboral?**

a. Si

b. NO

Justifique: \_\_\_\_\_

**16. ¿Se encuentra satisfecho en el área que se desempeña?**



**17. ¿En qué área se siente satisfecho? (si su respuesta anterior es positiva)**

a) Ambiente laboral

b) Estabilidad laboral

c) Contenido de trabajo

d) Posibilidad de usar conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas durante su estudio.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA.

UNAN-MANAGUA.

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LA SALUD.

"LUIS FELIPE MONCADA".

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.



Encuesta para empleadores.

Tema: Situación laboral de los egresados de la carrera licenciatura en Enfermería con orientación en pacientes Críticos, Polisal-UNAN Managua, II Semestre 2016.

**Estimado empleador (a):**

Nº DE CASO:

Por medio de la presente encuesta solicitamos su colaboración respondiendo de manera clara y veraz la siguiente encuesta, agradeciendo de ante mano su apoyo con el único objetivo de obtener información acerca de la situación laboral actual, de los recursos a su cargo egresados de la carrera de Enfermería con orientación en paciente Crítico en los cuales se otorgan datos acerca de su desempeño laboral de acuerdo a su perfil, criterios de reclutamiento y capacitación continua recordándole que tal informaron ofrecida es de forma anónima y dichos datos serán de utilizados con fines investigativos en el presente estudio.

Instrucciones del llenado de la encuesta:

1. En base a su experiencia laboral responda a cada uno de los ítems encerrando en un círculo la respuesta que más le convenga.
2. En preguntas seleccionadas puede encerrar más de una respuesta.
3. Realice las respuestas con lapicero de forma clara y veraz.

## **ENCUESTA PARA EL EMPLEADOR**

**1. ¿Cuál es su nivel académico actual?**

- c. Licenciado
- d. Master
- e. Posgrado o mas

**2. ¿Sus recursos a cargo, han demostrado igual desempeño laboral en todas las áreas que han laborado?**

- a. Si
- b. No

**3. ¿Qué estrategias utiliza para la motivación de capacitación continua?**

**4. ¿Qué tipo de procedimientos usa la institución para reclutar nuevos recursos?**

**5. ¿Cuáles son los criterios de contratación en la institución y cómo influyen?**

**6. ¿Cuál es el tiempo que le destina a los nuevos recursos recién egresados para que adapten en el área laboral?**

**7. ¿Qué tipo de capacitación a nivel interno y externo ofrece las instituciones a sus nuevos recursos?**

- a. Si
- b. No ¿Cuáles?

**¿Qué sugerencia tendría usted para el fortalecimiento del conocimiento, en la formación de los futuros licenciados egresados en pacientes críticos?**



## Tablas

Características sociodemográficas y el desempeño del egresado.

**Tabla 1 Grupo etario**

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Válido 20 - 25 años	13	39.4
26 - 30 años	16	48.5
31 - 35 años	4	12.1
Total	33	100.0

**Tabla 2 Sexo**

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Válido Masculino	2	6.1
Femenino	31	93.9
Total	33	100.0

**Tabla 3 Estado Civil**

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Válido Soltero	20	60.6
Casado	13	39.4
Total	33	100.0

**Tabla 4 Nivel Académico**

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Válido Licenciado	33	100.0

**Tabla 5 Cargo que Desempeña**

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Válido Asistencial	33	100.0

2 Identificar la ubicación laboral actual de los egresados de la licenciatura de enfermería con orientación en paciente críticos según su perfil laboral.

**Tabla 6 Función asistencial**

	Si		No	
	Manejo de paciente en cuidados intensivos	29	88%	4
Quemado	2	6%	31	94%
Hemodiálisis	4	12%	29	88%
afecciones raquimedulares	11	33%	22	67%
manejo del paciente en área de emergencia	6	18%	27	82%
Afecciones coronarias	4	12%	29	88%

**Tabla 7 Función investigativa**

	Si		No	
	Vigilancia epidemiológica	3	9%	30
Patología y Cuidados de pacientes	16	48%	17	52%
Farmacología	12	36%	21	64%
Examen de Laboratorio	2	6%	31	94%
Procedimientos	2	6%	31	94%

**Tabla 8 Función Docente**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ninguna	10	30.3
Charlas "cuido de los pacientes	19	57.6
Inducción de nuevos ingresos	4	12.1
Total	33	100.0

**Tabla 9 Función Administrativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ninguna	11	33.3
Jefe de Clave	17	51.5
Realización de informes	3	9.1
Solicitud de medicamentos	2	6.1
Total	33	100.0

**Tabla 10 Áreas Laborales**

	Si		No	
Quemados	2	100%	0	0%
Hemodiálisis	2	100%	0	0%
UCI	32	100%	0	0%
Unidad de cuidados intermedio	9	90%	1	10%
Coronario	2	67%	1	33%
Emergencia	13	93%	1	7%

Relacionar la formación profesional con las competencias laborales según su ubicación

**Tabla 11 Relación de formación Académica Con su desempeño laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido 8	9	27.3
9	5	15.2
10	19	57.6
Total	33	100.0

**Análisis de tabla 11**

Mucho	14	42.5
Coherencia Total	19	57.6
Total	33	100.0

**Tabla 12 Nivel de relación entre el perfil laboral de su carrera en el área que se desempeña**

	Frecuencia	Porcentaje
5	1	3.0
7	1	3.0
8	5	15.2
9	4	12.1
10	22	66.7
Total	33	100.0

<b>Análisis de tabla 12</b>		
Coherencia	1	3.0
Coherencia moderada	1	3.0
Mucha coherencia	9	37.3
Coherencia Total	22	66.7
Total		

**Tabla 14 familiarización de los conocimientos adquiridos con su área laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	3.0	3.0	3.0
4	1	3.0	3.0	6.1
8	6	18.2	18.2	24.2
9	5	15.2	15.2	39.4
10	20	60.6	60.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

**Análisis de tabla 14**

Ninguna coherencia	1	3.0
Coherencia	1	3.0
Mucha coherencia	11	33.4
Coherencia Total	20	60.6
Total	33	100.00

**Tabla 15 Cuando fue ubicado en su área le realizaron capacitación en los recursos**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	29	87.9
	No	4	12.1
	Total	33	100.0

**Tabla 16 Presento limitaciones en su área de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	7	21.2
	NO	26	78.8
	Total	33	100.0

**Tabla 17 EL Desempeño actual es igual que en otra área.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	22	66.7
	No	11	33.3
	Total	33	100.0

**Tabla 18 Satisfecho en el área que desempeña**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	2	1	3.0
	8	2	6.1
	9	2	6.1
	10	28	84.8
	Total	33	100.0

**Análisis de tabla 18**

Poco Satisfecho	1	3.0
Muy Satisfecho	4	12.2
Total, Satisfecho	28	84.8
Total	33	100.00

**Tabla 19**                      **Área que se encuentra satisfecho**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ambiente laboral	8	24.2
	Estabilidad laboral	8	24.2
	Contenido de trabajo	3	9.1
	Posibilidad de usar conocimientos, destreza y habilidades	14	42.4
	Total	33	100.0

Competencias adquiridas en la Universidad	En ninguna medida		En poca medida		En medida aceptable		Total, del 3 al 4	En buena medida		En gran medida		Total, del 4 al 5
Aplicación de técnicas de asepsia y antisepsia	0	0%	0	0%	0	0%	0%	13	39%	20	61%	100%
Preparación y administración de medicamentos	0	0%	0	0%	0	0%	0%	16	48%	17	52%	100%
Aplicación de las etapas del proceso de enfermería	0	0%	1	3%	1	3%	6%	9	27%	22	67%	94%
Elaboración de Notas de enfermería	0	0%	0	0%	2	6%	6%	10	30%	21	64%	94%
Uso y manejo de expediente Clínico	0	0%	0	0%	5	15%	15%	13	39%	15	45%	84%
Realiza examen físico	1	3%	0	0%	4	12%	15%	15	45%	13	39%	84%
Canalización de vías venosas periféricas	0	0%	4	12%	3	9%	21%	9	27%	17	52%	79%
Atención del paciente geriátrico	1	3%	0	0%	8	24%	27%	11	33%	13	39%	72%
Elaboración de informes de enfermería	1	3%	2	6%	7	21%	30%	12	36%	11	33%	69%
Aplicación de análisis situacional	2	6%	4	12%	5	15%	33%	8	24%	14	42%	66%
Aplicación de las técnicas de primeros auxilios	1	3%	4	12%	6	18%	33%	10	30%	12	36%	66%
Colocación de Sonda Foley	0	0%	2	6%	9	27%	33%	14	42%	8	24%	66%
Aspiración de Secreciones	1	3%	5	15%	5	15%	33%	15	45%	7	21%	66%
Alimentación por GAVAJE	2	6%	3	9%	8	24%	39%	9	27%	11	33%	60%
Elaboración de plan de trabajo	2	6%	3	9%	8	24%	39%	10	30%	10	30%	60%
Colocación de sonda Nasogástrica	0	0%	3	9%	10	30%	39%	12	36%	8	24%	60%
Curas de úlceras por presión	3	9%	2	6%	10	30%	45%	9	27%	9	27%	54%
Monitorización Clínica	0	0%	9	27%	9	27%	54%	7	21%	8	24%	45%
Inmovilización de fracturas, esguinces y luxaciones	4	12%	9	27%	5	15%	54%	8	24%	7	21%	45%
Toma de electrocardiograma	0	0%	9	27%	9	27%	54%	9	27%	6	18%	45%
Extubación	4	12%	10	30%	10	30%	72%	3	9%	6	18%	27%
Realización de desfibrilación y cardioversión	7	21%	10	30%	8	24%	75%	6	18%	2	6%	24%
Intubación Endotraqueal	4	12%	9	27%	13	39%	78%	3	9%	4	12%	21%
Toma de Gasometría	5	15%	11	33%	10	30%	78%	5	15%	2	6%	21%
Hemodiálisis	25	76%	3	9%	1	3%	88%	2	6%	2	6%	12%

<b>Competencias adquiridas en el Hospital</b>	En ninguna medida		En poca medida		En medida aceptable		Total, del 1 al 3	En buena medida		En gran medida		Total, del 4 al 5
	0	0%	1	3%	0	0%		6	18%	26	79%	
Uso y manejo de expediente Clínico	0	0%	1	3%	0	0%	3%	6	18%	26	79%	97%
Preparación y administración de medicamentos	0	0%	1	3%	0	0%	3%	9	27%	23	70%	97%
Curas de úlceras por presión	0	0%	1	3%	1	3%	6%	4	12%	27	82%	94%
Aplicación de técnicas de asepsia y antisepsia	0	0%	2	6%	0	0%	6%	5	15%	26	79%	94%
Aspiración de Secreciones	0	0%	1	3%	1	3%	6%	9	27%	22	67%	94%
Canalización de vías venosas periféricas	0	0%	1	3%	2	6%	9%	2	6%	28	85%	91%
Elaboración de Notas de enfermería	1	3%	1	3%	2	6%	12%	3	9%	26	79%	88%
Realiza examen físico	0	0%	1	3%	3	9%	12%	5	15%	24	73%	88%
Toma de electrocardiograma	0	0%	1	3%	3	9%	12%	5	15%	24	73%	88%
Atención del paciente geriátrico	0	0%	1	3%	3	9%	12%	5	15%	24	73%	88%
Monitorización Clínica	0	0%	2	6%	2	6%	12%	8	24%	21	64%	88%
Colocación de sonda Nasogástrica	2	6%	1	3%	1	3%	12%	9	27%	20	61%	88%
Aplicación de las técnicas de primeros auxilios	1	3%	1	3%	3	9%	15%	3	9%	25	76%	85%
Aplicación de las etapas del proceso de enfermería	1	3%	1	3%	3	9%	15%	5	15%	23	70%	85%
Elaboración de informes de enfermería	1	3%	1	3%	3	9%	15%	6	18%	22	67%	85%
Colocación de Sonda Foley	2	6%	2	6%	1	3%	15%	9	27%	19	58%	85%
Toma de Gasometría	2	6%	2	6%	2	6%	18%	5	15%	22	67%	82%
Elaboración de plan de trabajo	1	3%	1	3%	5	15%	21%	5	15%	21	64%	79%
Alimentación por GAVAJE.	1	3%	1	3%	5	15%	21%	7	21%	19	58%	79%
Realización de desfibrilación y cardioversión	2	6%	2	6%	4	12%	24%	8	24%	17	52%	76%
Aplicación de análisis situacional	4	12%	2	6%	3	9%	27%	1	3%	23	70%	73%
Extubación	4	12%	2	6%	4	12%	30%	7	21%	16	48%	69%
Intubación Endotraqueal	5	15%	3	9%	5	15%	39%	5	15%	15	45%	60%
Inmovilización de fracturas, esguinces y luxaciones	2	6%	3	9%	9	27%	42%	4	12%	15	45%	57%
Hemodiálisis	4	12%	5	15%	6	18%	45%	6	18%	12	36%	54%





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA,  
MANAGUA

UNAN MANAGUA

INSTITUTO POLITECNICO DE LA SALUD

” LUIS FELIPE MONCADA”



**MsC. Guisell Cerda Granados**

Docente de la carrera de Enfermería  
con orientación en Paciente Crítico.

**Polisal, UNAN MANAGUA**

Estimada maestra, reciba fraternos saludos y esperando que se encuentre bien de salud.

Nosotros Noland Latino Jiménez, Jenny Alzira Martínez García y Liz Xiomara Pérez, estudiantes de enfermería con orientación a paciente crítico, el cual como seminario de graduación estamos desarrollando una investigación que lleva por título: **“Situación laboral de los egresados de la carrera licenciatura en enfermería con orientación en paciente crítico, Polisal -UNAN Managua en el Hospital Vivian Pellas en el II semestre 2016”**. Por lo anterior es que estamos solicitando apoyo en la validación de los instrumentos de recolección de datos los cuales son: Guía de entrevista y Guía de observación.

Con su apoyo otorga Validez y confiabilidad Científica a nuestro trabajo.

Adjuntamos a esta carta: Introducción, tema, Objetivos de la investigación, Diseño metodológico e instrumentos de recolección de Problema información.

Sin más a que referirnos nos despedimos, agradeciéndole de antemano su valioso apoyo y deseándole muchos éxitos en la labor que desempeña.

Atentamente:

\_\_\_\_\_  
Noland Latino.

\_\_\_\_\_  
Jenny Martínez García.

\_\_\_\_\_  
Liz Xiomara Pérez.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA,  
MANAGUA

UNAN MANAGUA

INSTITUTO POLITECNICO DE LA SALUD

" LUIS FELIPE MONCADA "



**MsC. Iveth Pérez Guerrero.**  
**Docente de metodología de la investigación**  
**POLISAL UNAN MANAGUA**

Estimada maestra, reciba fraternos saludos y esperando que se encuentre bien de salud.

Nosotros Noland Latino Jiménez, Jenny Alzira Martínez García y Liz Xiomara Pérez, estudiantes de enfermería con orientación a paciente crítico, el cual como seminario de graduación estamos desarrollando una investigación que lleva por título: **"Situación laboral de los egresados de la carrera licenciatura en Enfermería con orientación en paciente Crítico, Polisal -UNAN Managua en el Hospital Vivian Pellas en el II semestre 2016"**. Por lo anterior es que estamos solicitando apoyo en la validación de los instrumentos de recolección de datos los cuales son: Guía de entrevista y Guía de observación.

Con su apoyo otorga Validez y confiabilidad Científica a nuestro trabajo.

Adjuntamos a esta carta: Introducción, tema, Objetivos de la investigación, Diseño metodológico e instrumentos de recolección de Problema información.

Sin más a que referirnos nos despedimos, agradeciéndole de antemano su valioso apoyo y deseándole muchos éxitos en la labor que desempeña.

Atentamente:

\_\_\_\_\_  
Noland Latino.

\_\_\_\_\_  
Jenny Martínez García.

\_\_\_\_\_  
Liz Xiomara Pérez.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA,  
MANAGUA

UNAN MANAGUA

INSTITUTO POLITECNICO DE LA SALUD

" LUIS FELIPE MONCADA "



**MsC. William Barquero**

Docente de la carrera de Enfermería  
con orientación en Paciente Crítico

**POLISAL UNAN MANAGUA**

Estimado maestro, reciba fraternos saludos y esperando que se encuentre bien de salud.

Nosotros Noland Latino Jiménez, Jenny Alzira Martínez García y Liz Xiomara Pérez, estudiantes de enfermería con orientación a paciente crítico, el cual como seminario de graduación estamos desarrollando una investigación que lleva por título: **"Situación laboral de los egresados de la carrera licenciatura en Enfermería con orientación en paciente Crítico, Polisal -UNAN Managua en el Hospital Vivian Pellas en el II semestre 2016"**. Por lo anterior es que estamos solicitando apoyo en la validación de los instrumentos de recolección de datos los cuales son: Guía de entrevista y Guía de observación.

Con su apoyo otorga Validez y confiabilidad Científica a nuestro trabajo.

Adjuntamos a esta carta: Introducción, tema, Objetivos de la investigación, Diseño metodológico e instrumentos de recolección de Problema información.

Sin más a que referirnos nos despedimos, agradeciéndole de antemano su valioso apoyo y deseándole muchos éxitos en la labor que desempeña.

Atentamente:

\_\_\_\_\_  
Noland Latino.

\_\_\_\_\_  
Jenny Martínez García.

\_\_\_\_\_  
Liz Xiomara Pérez.



## Informe del Diario de Campo.

El diario de Campo se inició en la fecha del 22/11/2016 que se realizó para la recolección de datos del estudio con el título: Situación Laboral de los egresados. Licenciatura en enfermería con orientación en pacientes Críticos, Polisal UNAN, en el Hospital Vivian Pellas, II Semestre 2016, en el cual se describe las actividades y experiencias de los investigadores, así como información verbal que fue considerada importante por parte de los sujetos de estudio, consto de 3 partes:

1. Se inicia el diario con los acuerdos posterior a la aceptación de del estudio por parte de las autoridades correspondientes en este caso, gerencia de enfermería, en los cuales se concluyó que primeramente las encuestas fueron revisadas por la gerente, no se tendría ningún contacto con los clientes de la unidad hospitalaria solamente con los trabajadores, en cada visita agenda da previamente tendríamos que ser acompañados a las unidades por sus trabajadores correspondientes, el tiempo que se dedicaría a la recolección de la información fue definido por los investigadores.
2. Posteriormente en la siguiente cita se dedicó al llenado de las encuestas del "empleador", en el cual de 6 empleadores participaron únicamente 4: dentro de la información de gran relevancia se consideró que según nuestro primer jefe **J01**: considera que
  - a) "La capacitación periódica es de suma importancia para el hospital de los recursos de enfermería sin embargo ellos no quieren presentarse a las capacitaciones, aunque motivándolos con remuneración económica y ellos eligen el tema de la capacitación"
  - b) "La inversión en los nuevos recursos de enfermería por los tres meses de inducción en donde se destina un mes solo de políticas, normas y protocolo que tiene el hospital, el segundo mes es la capacitación con la ingeniera biomédica del hospital en donde los capacita para el manejo de las maquinas del hospital, el tercer mes es de rotación por todas las áreas laborales del hospital"
  - c) "Las debilidades en técnicas y procedimientos, farmacología, exámenes de laboratorio, análisis hemodinámico del paciente, enfermedades coronarias, complicaciones de las principales patologías, imagenología, en el PAE tienen debilidades en la valoración y ejecución de planes de cuidado"
  - d) Ficha descriptora de puesto ya no son tan exigentes para el empleado a la hora de ir a optar por un puesto en el hospital ya que también ellos pueden capacitarlos
  - e) Motivan al personal de enfermería dándoles cargos de mayor responsabilidad

- f) Falta personal de enfermería preparado para atender paciente en hemodiálisis y pacientes coronarios,

Posteriormente incluimos el cuestionario con la Supervisora en los cuales sus respuestas fueron similares en la mayoría de los ítems que fueron presentados hablando de criterios de contratación, capacitación continua, estrategias, etc. que pertenecen a la mayoría de preguntas dentro de los puntos con mayor importancia fueron:

1. En las sugerencias define que al personal de enfermería debe de tener iniciativa y mejor abordaje en la relación enfermera/paciente/familia.
2. Como aporte la licenciada aduce que dentro de nuestra formación profesional no solo depende de la universidad, sino que incluye de los propios de egresados y de los docentes que determinan el grado de conocimiento que será implementado en el campo laboral

Posteriormente con la Licenciada docente del Hospital nos incluyó lo siguiente:

1. Que la carrera de enfermería es una carrera de vocación y que es necesario el mejoramiento de nuestro pensum porque la UNAN-Managua posee un prestigio y debemos elevarlo porque, aunque somos los mejores

En la segunda etapa del diario de campo, en las demás visitas agendadas, se enfocó principalmente en el llenado de las encuestas a los egresados de la carrera de Enfermería con orientación en paciente crítico que laboran, en el centro Hospitalario:

1. Primeramente, se ubicaron las áreas laborales donde se encuentran los egresados los cuales están distribuidos en la siguiente manera: UCI 1, UCI 2 que corresponden a cuidados intermedios, Emergencias, nos llamó la atención que no hay personal proveniente del Polisal, en áreas como el centro cardiológico y hemodinámica, así como en la clínica de hemodiálisis, lo cual nos refirieron los egresados solamente en el tiempo de inducción pudieron laborar en estas áreas.
2. Debido a la distribución de turnos de cada cuatro días el llenado se realizó 6 personas por día en las cuales por políticas del Hospital no podíamos tener ningún contacto con los usuarios así mismo el tiempo con los licenciados era muy poco a comparación con el tiempo de espera.

3. Dentro de las principales observaciones, como anteriormente calificamos obtuvimos una coherencia total de las sugerencias que establecieron como recomendaciones, los egresados al igual que establecieron los empleadores, donde igualmente recomiendan el ampliamente de las áreas prácticas para mayor adquisición de conocimientos prácticos.

Como último punto, el Hospital demostró apoyo en todo momento con la realización de la tesis, donde nos proporcionaron información más específica acerca de los requisitos de contratación, como la ficha descriptora de puestos, así como el formato de evaluación para el periodo inductivo que se resume en las competencias que desean, como institución, tenga el futuro recurso.

## **CONSOLIDACIÓN DE CUESTIONARIO A LOS JEFES**

### **1. NIVEL ACADÉMICO**

1	Master
2	Post grado
3	Master
4	Licenciado

### **2. SU DESEMPEÑO ES IGUAL EN TODAS AS AÉREAS**

1	No
2	No
3	No
4	Si

### **3. ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA CAPACITACIÓN**

1	Capacitación equipos médicos contratación de Ing. biomédica, bonificación de capacitación
2	Bonificación de la capacitación, personal escoge tema de capacitación
3	Personal escoge tema de capacitación
4	Personal escoge tema

### **4. PROCEDIMIENTO DE INSTITUCIÓN PARA RECLUTAR NUEVOS RECURSOS**

1	Ferías de salud, mismo personal, medios de comunicación e universidades
---	---

2	Curriculum vitae
3	Feria del empleo, recomendación de personal
4	Correos y avisos en medio de comunicación

**5. CRITERIOS DE CONTRATACIÓN EN LA INSTITUCIÓN**

1	Depende del cargo (hoja descriptora) y años de experiencia
2	Ser licenciados y no es necesario la experiencia
3	Titulados y código MINSA
4	Experiencia o no y título avalado por MINSA

**6. TIEMPO QUE DESTINA DE LOS NUEVOS RECURSOS RECIÉN EGRESADOS**

1	3 meses de inducción: 1 meses con la docente del hospital 2meses en reconocimiento de todas las aérea del hospital y de ultimo se deja la evaluación
2	
3	
4	

**7. CAPACITACIÓN A NIVEL INTERNO Y EXTERNO**

1	Si: depende de lo que le personal escoge
2	Si: capacitación mensual
3	Si: personal escoge tema
4	Si: inducción del personal



### Cronograma

	<b>Actividades</b>	<b>Fecha de inicio</b>	<b>Duración en días</b>	<b>Fecha de terminación</b>
<b>Planificación</b>	Fase exploratoria (selección del tema	07/03/2016	4 días	11/03/2016
	Planteamiento de problema	14/03/2016	6 días	20/03/2016
	Redacción de la justificación	28/03/2016	4 días	01/04/2016
	Redacción de los objetivos	04/04/2016	4 días	08/04/2016
	Redacción del marco teórico	11/04/2016	10 días	21/04/2016
	Elección del diseño metodológico	27/04/2016	8 días	05/05/2016
	Elaboración de la matriz de variable	08/05/2016	9 días	17/05/2016
	Elaboración de instrumentos	18/05/2016	10 días	28/05/2016
	Estructura formal del protocolo	29/05/2016	6 días	05/06/2016
	Entrega del protocolo al Departamento para MINI JUDC	06/06/2016	6 días	12/06/2016
	Defensa en la MINI jornada	04/07/2016	1 día	04/07/2016
	Incorporación de las observaciones de la MINI JUDC	03/08/2016	15 días	18/07/2016
	Validación de los instrumentos (prueba de jueces y pilotaje)	27/08/2016	4 días	31/08/2016
	Estructura formal para el protocolo JUDC	02/09/2016	8 días	10/09/2016
	Entrega del protocolo al Departamento para JUDC	12/09/2016	6 días	18/09/2016
Presentación de protocolo JUDC	30/09/2016	1 día	30/09/2016	
Incorporación de las observaciones del tribunal evaluador	03/10/2016	3 días	06/10/2016	
<b>Fase de campo</b>	Aplicación de los instrumentos	12/11/2016	30 días	12/12/2016
	Análisis de los resultados del trabajo de campo	13/12/2016	5 días	18/12/2016
	Elaboración del informe final de investigación	20/12/2016	1 día	20/12/2016
<b>Divulgación de resultados</b>	Pre-defensa al docente tutor	26/01/2017	1 día.	26/01/2017
	Defensa del seminario de graduación	10/02/2017	1 día.	10/02/2017
	Entrega del informe final al Departamento	01/03/2017	1 día	01/03/2017

**Presupuesto.**

<b>MATERIALES UTILIZADOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO C\$</b>	<b>TOTAL, EN C\$ CÓRDOBAS</b>	<b>TOTAL, EN DÓLARES \$</b>
<b>Internet.</b>	60 horas	12	720	24.91
<b>Marcadores</b>	5	15	75	2.6
<b>Paleógrafos</b>	10	4	40	1.4
<b>Sellador</b>	8	20	160	5.53
<b>Lapiceros</b>	5	6	30	1.04
<b>Copias</b>	600	1	600	20.76
<b>Hojas de papel</b>	400	0.50	200	6.92
<b>Impresiones</b>	200	1	200	6.92
<b>Almuerzos</b>	15	60	900	31.14
<b>Refrescos</b>	10	15	150	5.19
<b>Folder</b>	80	3	240	8.3
<b>Pasajes</b>	80	60	2400	83.04
<b>Corrector</b>	2	20	40	1.38
<b>Recargas</b>	8	50	480	16.60
<b>Levantado de texto</b>	80	13	1040	31.14
<b>Empastado</b>	3	300	900	36.8
<b>TOTAL</b>			<b>8175</b>	<b>283.67</b>