



ESCUELA DE ENFERMERÍA
CICLO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA
SEDE: FCM

“TESIS FINAL”

Tema: “MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
PARA LA CAPACITACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE NEONATOLOGÍA EN
EL HOSPITAL LUIS C. LAGOMAGGIORE”

Autores: Jesica Maldonado

Luis Guiñazú

Mendoza, diciembre de 2012

Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del Ministerio de Desarrollo Social y Salud, y la misma no podrá ser publicada en toda o en parte o resumirse, sin el consentimiento escrito de la Dirección de la Escuela y/o Autores del Trabajo.

INTEGRANTES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR:

PRESIDENTE: _____

VOCAL 1: _____

VOCAL 2: _____

TRABAJO APROBADO EL: ___/___/___

PRÓLOGO

Los autores, estudiantes del Ciclo de Licenciatura del año 2012 en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo; han analizado la situación existente; con respecto al personal operario de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de la Ciudad de Mendoza; mediante encuestas que caractericen al personal, tomando mayor énfasis en su motivación para capacitarse en el área de trabajo; debido a la poca concurrencia a los cursos de capacitación.

A pesar de que el enfermero por su compromiso con su profesión, debe realizar actualización constante y permanecer alerta en cuanto a la mejora de sus conocimientos; es en este aspecto en el cual, la motivación, toma un rol muy importante para las decisiones profesionales y de la vida cotidiana.

La motivación es la que enciende la voluntad de realizar nuestros proyectos y realizar cambios benéficos en la vida; es la motivación individual y personal de cada uno de los autores que les permitió realizar este trabajo y poder concluirlo.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento es a nuestros familiares, quienes nos dieron su apoyo y nos brindaron su comprensión.

- Primeramente a Dios; en especial a mis hijos amados Abi y Alejo, a mi querida madre Ada.
- A mi esposa e hijos por su apoyo incondicional.

Se agradece a los docentes por guiarnos en esta etapa maravillosa de nuestras vidas y un reconocimiento a todas las personas que colaboraron con este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
Página de advertencia.....	II
Página de aprobación.....	III
Prólogo.....	IV
Agradecimientos.....	V
Índice General.....	VI
Índice de tablas Univariadas.....	VII
Índice de tabla bivariadas.....	IX
Introducción.....	1
Presentación de la problemática y tema	2
Objetivos generales y específicos.....	4
Justificación del Estudio.....	5
Marco teórico	
Capítulo 1-Motivación: teoría de la motivación.....	6
Capítulo 2-La motivación y el trabajo.....	10
Capítulo 3-La capacitación y la Enfermería.....	16
Capítulo 4- Conocimiento y experiencia.....	20
Capitulo5- El reto de la especialización.....	21
Diseño Metodológico.....	22
Definición de variables.....	23
Dimensión de variables.....	24
Análisis y Presentaciones.....	30

Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	59
Bibliografía.....	60
<u>Anexos</u>	
Anexo 1	
Instrumento de recolección de datos.....	61
Anexo 2	
Matriz de datos.....	67

ÍNDICE DE TABLAS UNIVARIADAS

	PÁGINA
TABLA N°1: Por modalidad sexo.....	30
TABLA N°2: Por modalidad edad.....	31
TABLA N°3: Por modalidad nivel de formación.....	32
TABLA N°4: Por modalidad años de servicio.....	33
TABLA N°5: Por modalidad años de servicio en Neonatología	34
TABLA N°6: Por modalidad cantidad de trabajos.....	35
TABLA N°7: Por modalidad turno.....	36
TABLA N°8: Por modalidad familia a cargo.....	37
TABLA N°9: Por modalidad cantidad de hijos.....	38
TABLA N°10: Por modalidad estado civil.....	39
TABLA N°11: Por modalidad rol en la familia.....	40
TABLA N°12: Por modalidad reconocimiento laboral	41
TABLA N°13: Por modalidad logros alcanzados.....	42
TABLA N°14: Por modalidad desarrollo personal.....	43
TABLA N°15: Por modalidad salario.....	44
TABLA N°16: Por modalidad relaciones interpersonales	45
TABLA N°17: Por modalidad cursos de Neonatología	46
TABLA N°18: Por modalidad otros cursos.....	47
TABLA N°19: Por modalidad disposición de becas..	48
TABLA N°20: Por modalidad horas semanales disponibles para capacitarse.....	49
TABLA N°21: Por modalidad importancia de la capacitación	50

TABLA N°22: Por modalidad conocimiento del funcionamiento de los equipos.....	51
TABLA N°23: Por modalidad asistencia a las charlas de actualización.....	52
TABLA N°24: Por modalidad factores que limitan capacitarse	53

ÍNDICE DE TABLAS BIVARIADAS

	PÁGINA
TABLA N°25: Por modalidad Influencia de la familia a cargo en las horas disponibles para capacitarse.....	54
TABLA N°26: Por modalidad Factores que limitan la capacitación relacionados con la cantidad de cursos realizados en Neonatología.....	55
TABLA N°27: Por modalidad Influencia de la cantidad de trabajos en la cantidad de horas semanales para capacitarse....	56
TABLA N°28: Por modalidad de la influencia entre las edades y los logros alcanzados.....	57

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se presentará una problemática observada en el equipo operativo de enfermería del servicio de Neonatología, del hospital Luis C. Lagomaggiore, relacionada con la capacitación y actualización de sus conocimientos sobre la atención de los recién nacidos y teniendo en cuenta el CIE; puesto que el personal no concurre a las capacitaciones que se realizan.

Se trata de un estudio realizado mediante encuesta al personal operativo de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore, acompañado de la formulación del problema; de los objetivos en función de un nivel de estudio explicativo, que se lograrán con la realización de la tesis y pro siguiente la justificación del estudio.

El estudio trata de reflejar la falta de motivación del personal para su capacitación y su desarrollo personal, dando a conocer los factores que influyen en el personal.

Presentación de la problemática:

En el área del Servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore; el personal de enfermería representa la mayor parte del recurso humano de dicho hospital. En este servicio; en cada turno se requiere alrededor de 16 profesionales como mínimo; incluyendo recepción del recién nacido; teniendo en cuenta solamente el personal que se encuentra en contacto directo con el paciente. Existen dos áreas diferenciadas; la unidad de cuidados especiales neonatales y la unidad de cuidados intensivos neonatales; en ambas áreas se requiere de observación permanente; donde el rol de los enfermeros es totalmente primordial; en la atención de los recién nacidos; ya que son pacientes que se expresan corporalmente: mediante los cuidados permanentes se logra la identificación de alteraciones; la observación detallada de los cambios y situaciones alarmantes; siendo complemento la tecnología, medios de comunicación entre el recién nacido y el enfermero. La administración de los medicamentos también necesita de una observación clara y detallada. La capacitación del nuevo personal de enfermería, es sin duda fundamental para el éxito en la atención del recién nacido; que en su mayoría consta de prematuros mayores de 28 semanas o mayores de 500 gramos y recién nacidos con dificultades respiratorias o que presenta alguna patología. Quienes en su mayoría ingresan a cuidados intensivos neonatales, luego en su evolución, son trasladados a unidad de cuidados especiales donde realizan su recuperación nutricional.

La cantidad de personal con el que funciona el servicio de Neonatología, exhorta a brindar atención en la capacitación de los diferentes turnos en forma equitativa. También se debe considerar la vida extra-hospitalaria del personal de enfermería, para su capacitación en la especialidad de neonatología; debido a que por razón de fuerza mayor se ven en la obligación de que su turno sea fijo; sin tener la posibilidad de realizar turnos rotativos. Se realizan capacitaciones y el personal no asiste sino es en su horario de trabajo. El Código Deontológico del CIE para la profesión de Enfermería tiene cuatro elementos principales que ponen de relieve las normas de conducta ética.

Uno de ellos el Elemento 2 del Código: **LA ENFERMERA Y LA PRÁCTICA** como docente e investigadora debe:

- ***Facilitar oportunidades de formación/aprendizaje que fomenten la preparación y la competencia para el ejercicio de la profesión a lo largo de la vida.***

Las capacitaciones que se han realizado son: Reanimación Cardiopulmonar dada en los tres turnos y Lavado de Manos, en turno mañana con escasa participación por no tener personal operativo.

Lo imprescindible es la capacitación como herramienta, que nos conlleva a la actualización y el desarrollo de nuestra profesión. Por lo tanto debemos asegurarnos que el personal logre la actualización de sus conocimientos; pero la falta de incentivo del personal de enfermería es un obstáculo.

Formulación del problema:

¿Cuál es el grado de motivación del personal de neonatología del Hospital Luis Carlos Lagomaggiore para su capacitación en esta área, durante el segundo semestre del año 2012, en Mendoza?

Objetivo General:

Determinar la existencia de factores que interfieren en la motivación del personal de neonatología del Hospital L. Lagomaggiore para realizar la especialidad en esta área durante el segundo semestre del año 2012.

Objetivos Específicos:

1-Identificar los factores que limitan al personal de enfermería para capacitarse.

2-Medir el grado de motivación del personal para capacitarse en esta área.

3-Establecer la relación entre los factores laborales y familiares que limitan la capacitación.

4-Characterizar al personal de enfermería.

5-Comparar el grado de motivación según la antigüedad del personal, el grupo etareo para capacitarse.

Justificación del estudio

El grupo realiza esta investigación; porque se cree conveniente conocer el origen de la falta de incentivo del personal operativo del Servicio de Neonatología, para capacitarse en esta especialidad.

El grupo supone que los enfermeros pueden realizar la capacitación brindada por el servicio, siempre que se realice en el horario de trabajo; pero como el servicio no cuenta con personal para contener la demanda; ya que por lo general, siempre está el personal justo para cubrir los distintos sectores.

Pueden existir diferentes motivos; por los cuales, no pueden llevar a cabo la capacitación en esta especialidad, fuera del horario de trabajo son variados. Quizás por prestar servicio en otro establecimiento; por tener la responsabilidad de la casa; el matrimonio y los hijos. Tal vez se conforma el personal con adquirir los conocimientos aprendiendo de a poco y en lo que respecta al correcto funcionamiento de la tecnología; “preguntando y apretando botones”. También puede ser la no recompensa de las horas de capacitación con el equivalente de horas de franco.

En lo que respecta el desarrollo de los niveles de formación. El poco tiempo que les falta para jubilarse; o no piensan estudiar porque quieren disfrutar de la familia. Quizás sus expectativas no satisfechas; porque prefieren ser personal de apoyo o personal de estadísticas, que cobran lo mismo y no trabajan fin de semana ni feriados.

Conociendo estos obstáculos; nos permitirá tener una orientación sobre las medidas que se pueden llegar a establecer para lograr mantenerlos al margen; y elaborar estrategias para ayudar e incentivar la motivación del personal a mejorar en sus prácticas, mediante la especialización en su área; manteniendo actualizados los conocimientos y el espíritu de Investigación en Enfermería en forma activa y dinámica entre las personas que conforman el equipo de trabajo.

Marco teórico

Capítulo 1-Motivación: Teoría de la motivación

Conviene destacar que según Reeve (1997) los estudios sobre la motivación se iniciaron en la antigua Grecia con Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón propuso que la motivación fluía del alma, estableciendo una jerarquía para ella, la cual denominó el alma tripartita (apetitiva, competitiva y calculadora), el primer nivel era el más primitivo porque este hacía que emanara los deseos corporales del hombre, como el hambre y el sexo ;en el segundo nivel ubica el elemento competitivo, el cual se encargaba de aportar los roles sociales como el sentimiento de honor y vergüenza , y por último el nivel más alto donde ubico el elemento calculador, que era el responsable en la toma de decisiones del alma, con la razón y la elección. Platón creía que los diferentes aspectos del alma motivaban los diversos comportamientos en el hombre.

Por su parte, Aristóteles retoma el ala tripartita de Platón cambiando la terminología de estos tres niveles a nutritiva, sensitiva y racional. Definía el aspecto nutritivo como el irracional, impulsivo y animal, que contribuían a las urgencias corporales como el hambre, el espanto sensitivo estaba relacionado con el placer y el dolor, y el componente racional era exclusividad de los seres humanos, relacionándolo con lo ideal, lo intelectual y algo muy importante caracterizaba la voluntad, esta última era el nivel más elevado del alma pues se ponía en práctica, la utilización de la intención, la elección todo lo divino e inmortal.

Unos cuantos años después, toda esa concepción que tenían los griegos sobre el alma tripartita cambia y se reduce a un dualismo: las pasiones del cuerpo y la razón de la mente, dando surgimiento al alma bipartita que mantiene la misma naturaleza jerárquica a partir de aquí, se realiza una distinción entre lo que era impulsivo, irracional, animado y biológico contra lo que era inanimado, racional y espiritual. Posteriormente en la época pos renacentista, René Descartes agregó un dualismo mente-cuerpo, a la distinción entre aspectos pasivos y activos de la motivación.

Para este filósofo el cuerpo era un agente mecánico y motivacionalmente pasivo, mientras que la voluntad era un agente inmaterial motivacionalmente activo.

Así, el cuerpo necesitaba de satisfacer necesidades nutritivas y respondía al ambiente en forma mecánica, mientras que la mente era una entidad espiritual, inmaterial y pensante que poseía voluntad intencional.

Es así, como Descartes abre el camino para el estudio de la motivación durante los años siguientes. Según sus planteamientos para comprender los motivos pasivos era necesario el estudio fisiológico del cuerpo y para conocer sobre los motivos activos, entonces había que analizarse la intelectualidad de la voluntad y para ello los estudios debían ser filosóficos.¹

Las teorías de la motivación tratan de descubrir los elementos o estímulos que inciden en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación, así será su modo de actuación. Se pueden distinguir dos tipos de teorías de la motivación. Las teorías de contenido que estudia los elementos que motivan a las personas y las otras teorías son las de proceso, que se ocupan del proceso de la motivación, como se desarrolla y cuáles son sus posibles orígenes, etc. Respecto a la teorías de contenido en la cual Maslow define a la motivación como un conjunto de necesidades del individuo jerarquizadas en forma de pirámide, en la parte inferior están las necesidades más básicas y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano, Maslow las jerarquiza como necesidades fisiológicas las más básicas, alimentarse, saciar la sed, mantener la temperatura corporal adecuada, etc; prosiguen las necesidades de seguridad, aquellas que pretenden proteger a la persona de posibles peligros a los que se exponen; las necesidades de reconocimiento o estima donde la persona necesita sentirse reconocida y estimada, incluyendo autovaloración y el respeto hacia uno mismo; las necesidades de autorrealización donde las personas intentan desarrollar todo su potencial, pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Según Maslow para motivar a las personas es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentran sus necesidades. Continuando con este análisis de las teorías según Herzberg y su teoría bifactorial (1976) se basa en dos factores relacionados con la motivación: los factores de higiene asociados a la insatisfacción y los factores motivadores asociados con la satisfacción, donde debe existir un equilibrio entre estos dos factores.

En los factores de higiene se tienen en cuenta las condiciones de trabajo, los sueldos y salarios; la relación con los compañeros y jefes; la cultura de la empresa, las normas que rigen el trabajo diario; la seguridad en el entorno laboral y la privacidad.

En los factores motivadores se centran en el contenido del trabajo, son la causa principal de satisfacción: el reconocimiento, las responsabilidades; el crecimiento personal en el trabajo; el progreso y el logro, el trabajo. El hecho de que los factores de higiene sean adecuados, no garantiza la satisfacción de los trabajadores, aunque una persona tenga un salario muy alto, sino se siente identificada con el trabajo que realiza, no se sentirá motivado.

Para los autores, si el personal contara con un sueldo digno, que no tenga necesidad de otro trabajo y el lugar en donde se desempeña tiene las condiciones necesarias, al igual que mantiene una buena relación con su jefe y compañeros, mantendría un equilibrio motivador, el cual sería beneficioso para el individuo y la empresa. Por su parte, McClelland denomina motivador a aquella necesidad o necesidades que determinan la forma de comportarse de una persona. En concreto, las personas pueden actuar en función de cuatro factores motivadores. Motivador de afiliación donde la persona necesita sentirse parte de un grupo y de esta forma sentirse apreciado y estimado por los otros; motivador de logros se trata del impulso que mueve a las personas, a actuar en busca del mayor éxito en todo aquello que se desarrollan; motivador de poder es el deseo del individuo de controlar a los demás y al entorno que los rodea; motivador de la competencia cuando la persona desea obtener los mejores resultados en las tareas que realiza y así poder diferenciarse de otros que están en su mismo puesto de trabajo.

Como se mencionó antes, se distinguen las teorías de proceso a las que tratan de analizar el desarrollo de la motivación, en el puesto de trabajo. Aquí se pueden destacar las desarrolladas por Vroom con la teoría de la expectativa (1964), donde la motivación de una persona en el entorno laboral, depende de los logros que quiere alcanzar en su trabajo y de las posibilidades reales de llegar a conseguirlos.

La gente se sentirá motivada a realizar las cosas a favor del cumplimiento de una meta, si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla; por lo que el esfuerzo que desarrollan, dependerá de varios factores, la significatividad que para el sujeto tenga la recompensa a sus logros y las posibilidades que existen en conseguirla. Por lo tanto, la probabilidad de conseguir el resultado deseado en términos de crecimiento profesional y personal.

Según Locke y su teoría de la finalidad (1968) afirma que la motivación que el trabajador demuestra, es un acto consciente y que su nivel de esfuerzo, estará en función del nivel de dificultad de las metas que se propongan alcanzar.

Anteriormente la teoría de la equidad o justicia laboral según Adams en (1965); añade a las anteriores la valoración de las personas, para ello comparan las recompensas que obtienen individualmente de manos de la empresa, con las obtenidas por sus compañeros dentro de la empresa o por trabajadores de su nivel en otras empresas.

Estas percepciones tienen una gran relevancia en la motivación laboral. Por ejemplo, si alguien siente que se le reconoce sus esfuerzos y que se le recompensa en salario económico en la misma medida que a sus compañeros, se sentirá motivado, pero si ve que otro compañero está siendo mejor retribuido que él, se sentirá desmotivado.²

Según el juicio de estos autores, sus opiniones varían en cuanto a que la motivación es intrínseca o extrínseca.

Capítulo 2- La motivación y el trabajo

LA MOTIVACIÓN LABORAL SEGÚN TAYLOR

Taylor, ingeniero y economista, (1856-1915) fue el principal autor sobre “ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO” (obra desarrollada entre 1871 y 1911), y está considerado el pionero en formular planteamientos sobre la motivación de los trabajadores. En sus aspectos motivacionales, sus principios son también conocidos como “del palo y la zanahoria”, y fueron inspiradores de las técnicas de su época, integradas en las culturas empresariales autoritarias y paternalistas propias de aquellos tiempos de la revolución industrial: (la zanahoria es el premio y el palo es el castigo).

Su repercusión tanto en el ámbito empresarial como fuera de él, fue enorme y desde el punto de vista económico, aportó grandes avances en los aspectos mecánicos y los procesos de las tareas productivas. Sin embargo, desde el punto de vista psicológico, y aunque a la lectura de sus trabajos no pareciera su intención inicial, la Administración Científica implantó una visión estrecha de la naturaleza humana, según la cual las personas están motivadas sólo por recompensas salariales y materiales, estableciendo la necesidad de que los trabajadores sean recompensados, castigados, dirigidos y sobre todo controlados, lo que acabó creando en la práctica una especie de trabajador-robot.

Motivacionalmente, Taylor resulta paradójico, y quizás esa sea la causa de cierta discrepancia, entre sus planteamientos teóricos y los resultados finales: por un lado defiende que las personas actuamos siguiendo puramente principios racionales; y sin embargo, desde un punto de vista actual su principal mecanismo de acción es principalmente emocional: ¡MIEDO!, (emoción básica por excelencia).³ Para la época en la que Taylor, estableció su teoría, aun no contaba con el aporte de la psicología; por lo tanto no disponían de la observación de factores como las emociones y las relaciones interpersonales; los logros como establece la teoría de Herzberg, con los que los autores basan su investigación.

La motivación en el trabajo

Según Herzberg (1959) define los factores de primer nivel como un elemento objetivo de la situación que es una de las causas del sentimiento de satisfacción o de insatisfacción.

Estos factores son el reconocimiento, el logro; la posibilidad de desarrollo personal, la promoción, el salario, las relaciones interpersonales; la supervisión técnica; la responsabilidad; la política y administración de la empresa; condiciones de trabajo; trabajo en sí mismo; la vida privada y status; detallados a continuación. El reconocimiento en algún hecho en el trabajo donde recibió algún elogio; alabanza; una cortesía, etc.

El logro es el éxito en la tarea realizada del trabajo y un conocimiento de los resultados del mismo.

La posibilidad de desarrollo personal un cambio de posición les llevaría a un mayor desarrollo personal.

La promoción es una categoría que indica un cambio real en el status; o posición en la escala jerárquica.

El salario es todas las secuencias de acontecimientos, en los cuales había una recompensación económica.

Las relaciones interpersonales que está ligada a secuencias en las que el sujeto interacciona con otro individuo. Subdividida en tres categorías: relaciones interpersonales con superiores; con subordinados y con iguales.

La supervisión técnica, es la relación entre operario con sus superiores, desde el punto de vista de su competencia o incompetencia y el desempeño de su trabajo.

La responsabilidad es el hecho de haberse otorgado una responsabilidad para su propio trabajo. La política y administración de la empresa, la organización y dirección de la empresa.

Las condiciones de trabajo son las condiciones físicas del trabajo, como la iluminación, la ventilación, las herramientas, el espacio y otros aspectos ambientales. El trabajo en sí mismo de solo realizarlo produce satisfacción.

La vida privada son aquellos aspectos de la vida del sujeto que influye en la actitud laboral.

El status cuando mencionaban algún signo o manifestación del status como factor influyente en sus actividades laboral.

Cada factor es parte de una dimensión positiva o negativa; cada factor abarca desde la satisfacción de un determinado tipo de necesidades, hasta la insatisfacción de esas mismas necesidades.⁴

La desmotivación

La desmotivación puede resumirse en los siguientes factores, falta de capacidad para resolver la tarea, remuneración desacorde a la tarea, mal ambiente en el trabajo y tareas imposibilitadas constantemente por recursos insuficientes en la organización entre otros.

Por eso es que la motivación esta intrínsecamente vinculada con los objetos, no solo en tenerlo sino con las posibilidades de que se concrete. Según la Lic. Olga Catana, miembro de la asociación Psicoanalítica Argentina, a veces la desmotivación se relaciona con que el trabajador se puso metas muy omnipotentes, ej.: el médico que comienza su carrera convencida que va a curar a todos o descubrir la vacuna contra el SIDA. Si con el correr de los años no se pone metas más acorde con la realidad, entonces se desmotiva.

De acuerdo con la sicóloga, también está en la persona encontrar las motivaciones, si aceptó poca remuneración pero hará lo que se guste, entonces el planteo es diferente. La relación entre la desmotivación, la falta de reconocimiento y el rendimiento y desempeño del trabajador es directamente proporcional, los conflictos, la rutina, un grupo sin líder o con un líder complicado afectan el rendimiento. Un fenómeno que puede darse en este concepto es el del síndrome de burnout o desgaste psíquico en el trabajo, se expresa como agotamiento emocional, deshumanización y sentimiento de baja realización en el trabajo.

Este síndrome se produce en los trabajadores ligados a los servicios como salud, educación, asistencia social, poder judicial, etc.; los empleados van aflojando, haciendo lo mínimo en lugar de lo mejor y se convierte en la sombra de lo que eran, perdiendo todo la energía del principio.⁵

Entre los conceptos que formula el autor para referirse a la desmotivación, se ve manifestados en el servicio de neonatología del hospital Lagomaggiore, factores como la falta de reconocimiento y conflictos entre el personal y familiares de los Recién Nacidos.

Capacitación: La capacitación es toda actividad realizada en una organización, que busca mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su personal. Se puede decir que la capacitación concretamente busca perfeccionar al operario en su puesto de trabajo, según las necesidades de la empresa o institución durante un proceso estructurado con metas bien definidas. Las necesidades de capacitación surgen, cuando hay diferencias, entre lo que una persona debería saber para desempeñar su tarea y lo que realmente sabe. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluación de desempeño. Dado los cambios continuos en la actividad de la organización, cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requieran la empresa o institución. La capacitación se aplica en general en cuatro áreas: inducción, entrenamiento, formación básica y desarrollo de jefes. La inducción es la formación que se brinda a los empleados recién ingresados donde el departamento de recursos humanos establece por escrito las pautas de modo de que la acción sea uniforme y planificada. El entrenamiento se le da al personal operario en el mismo lugar de trabajo; esa se realiza cuando hay novedades que afectan las funciones o cuando es necesario elevar el nivel general de conocimiento.

La formación básica procura que el personal especialmente preparado, se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa. Por último, el desarrollo de jefes, donde es primordial el compromiso de la gerencia general y de los máximos niveles de la organización. El estilo general de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración, análisis, investigación y toma de decisiones, etc. La capacitación vista como una inversión, donde la organización invierte recursos con cada operario al seleccionarlo, incorporarlo y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de su personal. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral o puede alcanzar posiciones más elevadas, también permite ver si hay otros de nivel similar que pueda realizar.

La capacitación tiene también importantes efectos sociales. Los conocimientos, las destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona, no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida. Si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado este, fácilmente volverá a conseguir empleo.

Las promociones, los traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal. Demuestran a la gente que en esa empresa o institución pueden desarrollar una carrera o alcanzar un grado de conocimientos que les permite mantener su capacidad de empleo permanente.

La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente, entre los empleados más antiguos sino han sido reentrenados. También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuyendo así la tasa de rotación del personal, permitiendo entrenar sustitutos, que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente.

Los autores están de acuerdo que una organización, mejore su productividad invirtiendo en la capacitación del personal operario, brindando factibilidad, mayor posibilidad del crecimiento intelectual y mayor desarrollo de sus funciones, aplicando conocimientos actualizados, pudiendo así lograr mayor beneficio y mejores servicios para el destinatario.⁶

Capítulo 3-La capacitación y la enfermería

Funciones y deberes de los profesionales de la salud en el trabajo.

Conocimiento y experiencia

Los profesionales de la salud deben familiarizarse permanentemente con las condiciones y medio ambiente de trabajo; así como deben acrecentar su formación y estar al corriente de los conocimientos científicos y técnicos; sobre los riesgos laborales y sobre la forma más eficiente de eliminarlos o reducirlos. Los profesionales de la salud en el trabajo deben consultar a los trabajadores, equipos técnicos; profesionales sobre el trabajo que realizan.

Visto de este modo en el servicio de neonatología el personal operario; que se encuentra a cargo de un encargado en cada turno; al cual recurre en caso de tener alguna dificultad con la tarea diaria; pero difiere de criterios según el uso de material y de los equipos de alta tecnología, rara vez se realiza una capacitación previa antes de darle uso a la nueva tecnología, se comienza a utilizar de un modo empírico, no solo es el personal operario también lo acompaña la guardia médica.

Código Internacional de Ética para los profesionales de la salud en el trabajo. Principios básicos: Los siguientes tres párrafos sintetizan los principios éticos en los cuáles se basa el CIE para los profesionales de la salud, en el trabajo elaborado por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional:

1-el ejercicio de la salud debe aplicarse rigurosamente según las normas profesionales y los principios éticos. Los profesionales están al servicio de la salud y del bienestar de los trabajadores en forma individual y colectiva; por lo que deben contribuir al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente.

2-los deberes de los profesionales de la salud en el trabajo incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores; el respeto por la dignidad humana y la promoción de los principios éticos en las políticas y profesionales de la salud ocupacional. Estas obligaciones son la integridad de la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la vida privada de los trabajadores.

El próximo es el tercer párrafo, al cual se le dará mayor énfasis e importancia.

3-los profesionales de la salud en el trabajo son expertos, quienes deben gozar de una independencia profesional total, en el ejercicio de sus funciones. Deben adquirir y mantener la competencia necesaria para ejercer sus obligaciones y deben exigir las condiciones que les permita llevar a cabo sus tareas de acuerdo a la buena práctica.

A esto se agrega que también es deber de los profesionales de la salud buscar esas buenas prácticas; mediante las condiciones necesarias, para que en su compromiso con el profesionalismo, se busque el camino, haciendo el esfuerzo, para promover y mantener la constante voluntad hacia la constante actualización de los conocimientos.⁷

El personal de enfermería desarrolla un papel muy importante, siendo la clave del equipo asistencial; ya que de la calidad de los cuidados que se ofrecen dependen los resultados. Por lo que como miembros de ese equipo asistencial debe ser capaz de asumir sus responsabilidades a través de la confianza y el respeto. Exigiendo estar lo más capacitado posible para realizar su misión fortaleciendo el trabajo en común y multiplicando la eficacia a favor del paciente.⁸

La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería

El proceso educativo acompaña al ser humano desde su origen, es parte de la vida cotidiana, sucediendo continuamente en forma dinámica en diferentes tiempos y espacios.

Para poder departir sobre la educación continua en el profesional de la enfermería, es necesario recordar dos grandes teorías pedagógicas: el conductivismo y el constructivismo.

El conductivismo consiste en la modificación directa o indirecta de conductas en una determinada persona; fundamentándose teóricamente en que cada estímulo le sigue una respuesta. Así el aprendizaje se define mediante el desempeño de una actividad determinada. Por ejemplo: estudiar un examen y aprobarlo sin que esto sea un proceso de aprendizaje significativo.

Fue Skinner quien sentó las bases psicológicas para la llamada enseñanza programada, que consiste en una educación lineal donde el alumno es pasivo y solo repite secuencias: por otro lado el constructivismo, según Vigotsky "...es la importancia de una enseñanza que mediante el análisis y el pensamiento crítico se obtenga un aprendizaje significativo, ya que el conocimiento se construye activamente a partir de la propia experiencia, logrando un proceso educativo recíproco." Muchos estudios han demostrado la importancia de la educación continua y la capacitación en el personal de enfermería, reflejado en la vida laboral en un aumento de la productividad, menor número de accidentes y errores; mejor organización y mayor beneficio para el paciente. La educación continua, al ser un proceso de formación y actualización, en conocimientos y habilidades, debe basarse en una teoría pedagógica permitiendo construir y reforzar el conocimiento.

La capacitación se entiende como un proceso de enseñanza-aprendizaje, que facilita el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de trabajo sobre una unidad de competencia laboral. La capacitación no sólo implica pensamientos sino afectividad, únicamente cuando se considera en conjunto enriquece el significado de la experiencia. Puesto que su relación siempre tiene mayor éxito en el accionar de las personas.

Cuando se pretende educar a adultos en el trabajo y para su trabajo se tiene en cuenta, que el punto de partida del aprendizaje es la *experiencia adquirida*.

Para que la educación continua y la capacitación tengan el impacto esperado, se debe plantear el proceso educativo con sus cinco etapas. Primero realizar un diagnóstico con las necesidades educativas de los profesionales, para poder encaminar la enseñanza.

Como segunda etapa es la estrategia educativa la que responderá a ¿Qué voy a enseñar?; le sigue diseñar la metodología didáctica (diapositivas, imágenes, lúdico, intercambio de ideas, etc.) Las que facilitarán el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La cuarta etapa es la implantación, se refiere a la aplicación del proceso educativo en una situación real y su finalidad es resolver las necesidades manifiestas en el diagnóstico. Por quinta etapa es la evaluación, que es indispensable para analizar y conocer el éxito del proceso educativo con sus resultados.

En la educación continua del profesional de enfermería, se pueden destacar estrategias didácticas como desarrollo de proyecto educativo, programas de inducción al puesto, programas de introducción y actualización en el servicio, seminarios, cursos monográficos, talleres, análisis de casos clínicos, indicadores, aplicación de guías clínicas, enseñanza tutorial, donde todas las acciones y actos se encuentran sujetos al análisis y reflexión sobre la práctica asistencial. Así el docente, tutor y alumno amplían y fortalecen conocimientos al mismo tiempo, que desarrollan proceso de análisis. Vinculando la educación universitaria y hospitalaria.⁹

El personal que cuenta con estrategias para la continua capacitación se fortalece, valoriza su trabajo, es crítico, autónomo, se auto valora y brinda cuidados más seguros, de calidad , lo que conlleva a la satisfacción personal en forma intelectual y laboral que se puede ver reflejado en el ámbito laboral.

Capítulo 4-CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA

El Código Deontológico del Código Internacional de Ética para la profesión de Enfermería tiene cuatro elementos principales, que ponen de relieve las normas de conducta ética. Se describirán la aplicación de los cuatro elementos relacionados con la profesión de Enfermería como investigadora y docente.

Según el elemento 1 del código: “la enfermera y las personas” se incluyen en el plan de estudios referencias a dos derechos humanos, la equidad, la justicia y la solidaridad como base para acceder a los cuidados; también se debe brindar oportunidades de enseñar y aprender en relación a lo fundamentado; por lo tanto en el plan de estudio se debe introducir los conceptos de intimidad personal y confidencialidad, para sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la acción social en los problemas actuales.

Destacando en el elemento 2 del código “la enfermera y la práctica” se debe facilitar oportunidades de formación/aprendizaje, que fomenten la preparación y la competencia para el ejercicio de la profesión a lo largo de la vida.

Además se debe realizar y difundir investigaciones, que muestren los vínculos entre el aprendizaje continuo y la competencia para la práctica; fomentando la importancia de la salud individual y poner de relieve su relación con otros valores, esto contribuye a la evolución de la práctica enfermera.

En el elemento 3 del código: “la enfermera y la profesión se aplica en proporciones oportunidades de enseñanza y aprendizaje en fijar normas para la práctica, investigación, formación y gestión de enfermería, también dirigir, difundir y utilizar la investigación para impulsar la profesión de enfermería y lograr sensibilizar a los que aprenden, sobre la importancia de las asociaciones profesionales de enfermería.

En el elemento 4 del código: “la enfermera y sus compañeros de trabajo”; se trata de desarrollar la comprensión de las funciones de los demás trabajadores; difundir la ética de la enfermería a otras profesiones e inculcar en los que aprenden la necesidad de proteger a la persona, la familia o la comunidad cuando el personal de atención de salud ponga en peligro los cuidados que ellas reciben.¹⁰

Capítulo 5-EL RETO DE LA ESPECIALIZACIÓN

El equipo de enfermería, es la pieza clave del equipo asistencial; ya que la calidad de cuidados que esta ofrezca depende de gran medida los resultados. (Knows 1986; Caro 1987)

Como miembros del equipo interdisciplinario, debe ser capaz de asumir sus responsabilidades dentro de un clima de confianza y de respeto. Esto exige y así debe procurar, estar lo mejor capacitado posible para realizar su misión. De esta forma del trabajo en común, en lugar de originar interferencias se multiplicará la eficacia a favor del paciente. (Asían y cols, 1975)

Según Carroll Ball (90), la enfermería tiene la obligación moral de dar los cuidados actualizados, siendo consciente del esfuerzo que esto supone, evaluación, estudio, investigación; etc. Entonces cuando habla de humanidad en cuidados intensivos destaca, que todos los pacientes merecen gran respeto y protección como persona individual apuntando como miembro de la enfermería; la de ser (abogado del paciente).

Las enfermeras tenemos la obligación moral de proporcionar cuidados actualizados; siendo conscientes del esfuerzo que esto supone, evaluación, estudio, investigación, etc. Carroll Ball (1990) habla de humanidad en Cuidados Intensivos destaca que todos los pacientes merecen gran respeto y protección como personas individual y apunta como una de los mismos de la enfermería; la del ser sagrado del paciente y cita los cinco componentes del cuidado que según Roach (1985) debe demostrar la Enfermería: comprensión, competencia, confianza, compromiso, y conciencia. Resaltando a la competencia de la enfermería ya que tiene el saber, la técnica y la experiencia que le dan autonomía para atender al paciente. También destacando a la conciencia; porque debemos preocuparnos también por tener la suficiente formación humana y criterios éticos para hacer el bien y evitar el mal.¹¹

Diseño metodológico

Estudio longitudinal perteneciente al segundo semestre del año 2012; siendo según el período y secuencia del estudio transversal; estudiándose las variables en el mismo tiempo y simultáneamente; aplicándose a una investigación descriptiva y cuantitativa las cuales son aquellas, que están dirigidos a determinar cómo es y cómo está la situación de la variable en una población. Investiga las características de la población; los factores asociados al problema, la opinión de las personas de diferentes temas. De acuerdo a la finalidad el estudio es una investigación aplicada.

Área de estudio: la investigación se desarrollará en el servicio de Neonatología del Hospital L.C. Lagomaggiore, ubicado en la calle Gordillo S/N de la ciudad de Mendoza.

Universo: es el personal de Neonatología operario con atención directa al paciente, el cual consta de la totalidad de 60 enfermeros, a quienes se les realiza una encuesta.

No se trabaja con muestra.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Motivación: según Herzberg se define los factores de primer nivel como un elemento objetivo de la situación, que es una de las causas del sentimiento de satisfacción o de insatisfacción; en los factores del reconocimiento; el logro, la posibilidad de desarrollo personal, la promoción, el salario; las relaciones interpersonales; la supervisión técnica, la responsabilidad, las condiciones de trabajo; el trabajo en sí mismo; la vida privada y status, en cada factor es parte de una dimensión positiva o negativa, abarca desde la satisfacción de un determinado tipo de necesidad hasta la insatisfacción de ellas. Se tendrá en cuenta los reconocimientos, los logros, el desarrollo personal, el salario, las relaciones interpersonales y la vida privada del personal.

Capacitación: Proceso de enseñanza-aprendizaje diseñado y practicado de manera que garantice a los participantes el logro de los objetivos de desempeño preestablecidos. Su propósito es garantizar la capacidad para desempeñar una actividad determinada, sea manual o intelectual.

DIMENSIÓN DE VARIABLES EN FORMA TÉCNICA, DIMENSIONAL Y EMPÍRICA.

PERSONAL DE ENFERMERÍA

1- Sexo

Masculino

Femenino

2- Edad

20 a 24

25 a 29

30 a 34

35 a 39

40 a 44

45 y +

3- Formación

Lic. En Enfermería

Enfermero Profesional

Auxiliar de Enfermería

4- Antigüedad laboral

1 a 5 años

6 a 10 años

11 a 14 años

Más de 15

5- Antigüedad en servicio

1 a 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

Más de 16

6- Cantidad de trabajos

1

2

3

Más de 3

7- Turnos de trabajos

Fijo

Rotativo

8- Familia a cargo

Si

No

9- Números de hijos a cargo

Ninguno

1

2

3

Más de tres

10- Estado civil

Soltero

Casado

Separado/divorciado

Viudo

En concubinato

11- Rol dentro de la familia

Padre

Madre

Hijo/a

Otro (aclarar)

MOTIVACION DEL PERSONAL

12- Reconocimiento

Muy satisfecho

Medianamente satisfecho

Poco satisfecho

13-Logros

Alcanzados en gran medida

Medianamente alcanzados

Poco alcanzados

14-Desarrollo personal

Muy posible

Medianamente posible

Poco posible

15-Salario

Muy conforme

Medianamente conforme

Poco conforme

16-Relaciones interpersonales

Muy buenas

Buenas

Regular

CAPACITACIÓN

17-Cantidad de cursos realizados de Neonatología

Ninguno

1 a 3

4 a 6

Más de 6

18-Cantidad de cursos extra curriculares

Ninguno

1 a 3

4 a 6

Más de 6

19-Acceso a becas para jornadas en la especialidad

Ninguna

Parcial

Total

20-Horas semanales disponibles para realizar capacitación

Ninguna

1 a 3 horas

4 a 6 horas

7 a 9 horas

+ 10 horas

21-Importancia atribuida a la capacitación

Muy importante

Medianamente importante

Poco importante

22-Conocimiento del funcionamiento de los equipos en el servicio

Amplio

Medianamente amplio

Escaso

23-Asistencia a las charlas de actualización de los equipos

Siempre

Pocas veces

Nunca

24-Factores limitantes

Económicos

Familiares

Falta de tiempo

Desinterés

Laborales

Relación laboral interpersonal

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

TABLAS UNIVARIADAS

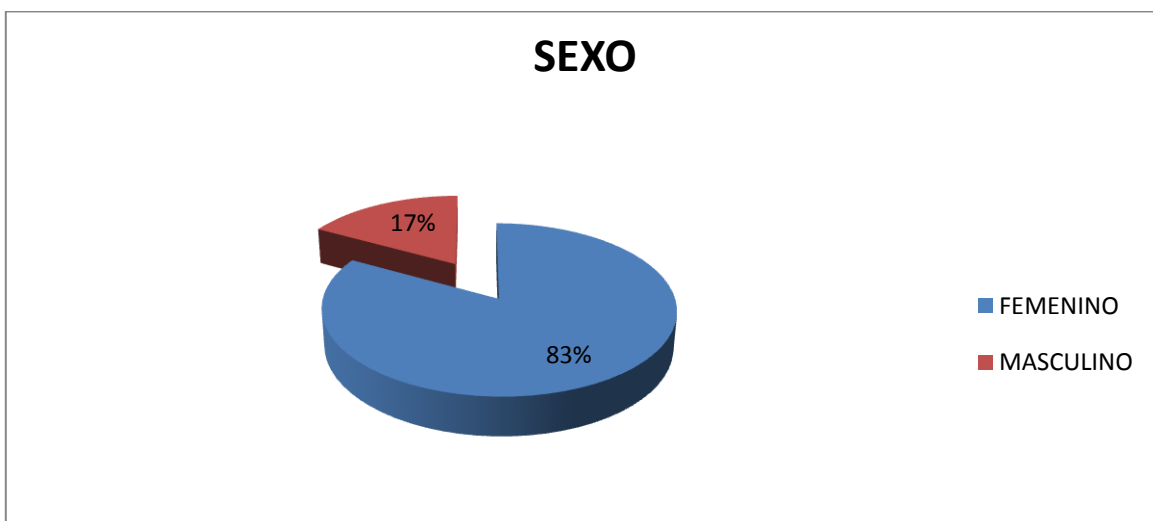
TABLA N°1

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad de sexo en el segundo semestre del año 2012.

SEXO	Fi	F%
Femenino	50	83%
Masculino	10	17%
TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°1



Comentario: la mayor parte del personal operativo de enfermería es de sexo femenino, dentro de este grupo la mayoría de las mujeres cumplen el rol de madres y tienen familia a cargo.

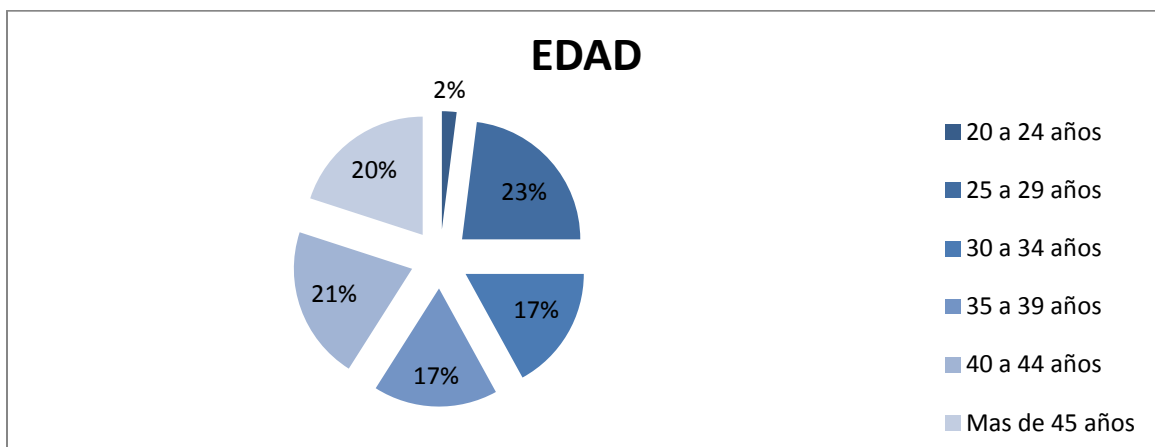
TABLA N°2

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad de edad en el segundo semestre del año 2012.

EDAD	Fi	f%	F%
20 a 24 años	1	2%	2%
25 a 29 años	14	23%	25%
30 a 34 años	10	17%	42%
35 a 39 años	10	17%	59%
40 a 44 años	13	21%	80%
Más de 45 años	12	20%	100%
TOTAL	60	100%	

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°2



Comentario: casi el 60% del personal operativo tiene hasta 39 años de edad, los cuales conformarían la mayor parte del personal, sin embargo observamos casi un 40% de personal mayor de 40 años.

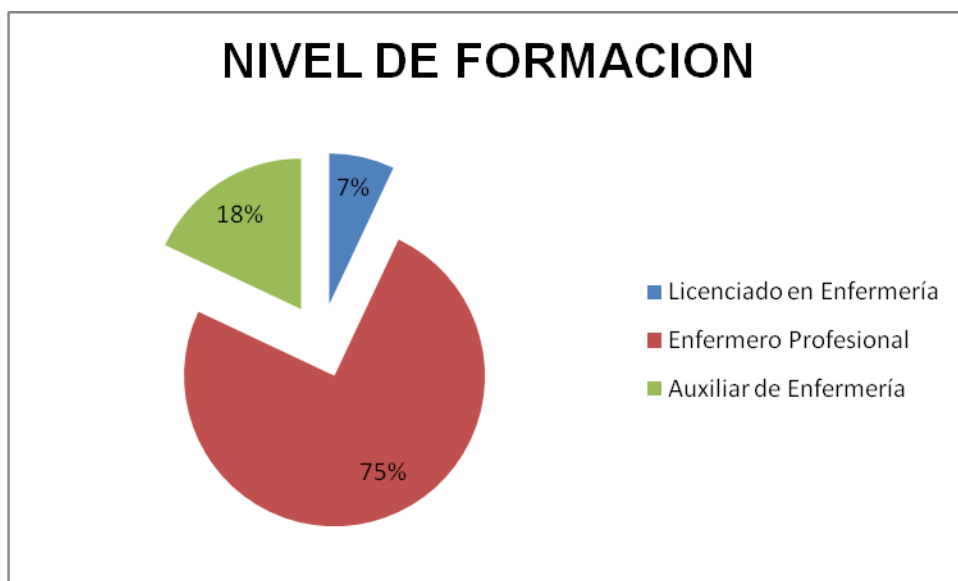
TABLA N°3

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad de nivel de formación en el segundo semestre del año 2012.

NIVEL DE FORMACION	Fi	F%
Licenciado en Enfermería	4	7%
Enfermero Profesional	45	75%
Auxiliar de Enfermería	11	18%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°3



Comentario: se observa que la mayoría del personal operativo de enfermería del Servicio de Neonatología es de un 75% de Enfermero Profesional; lo cual nos indica que saben que tienen que actualizar sus conocimientos; también se considera que el porcentaje de auxiliar es significativo y se debería motivar su capacitación.

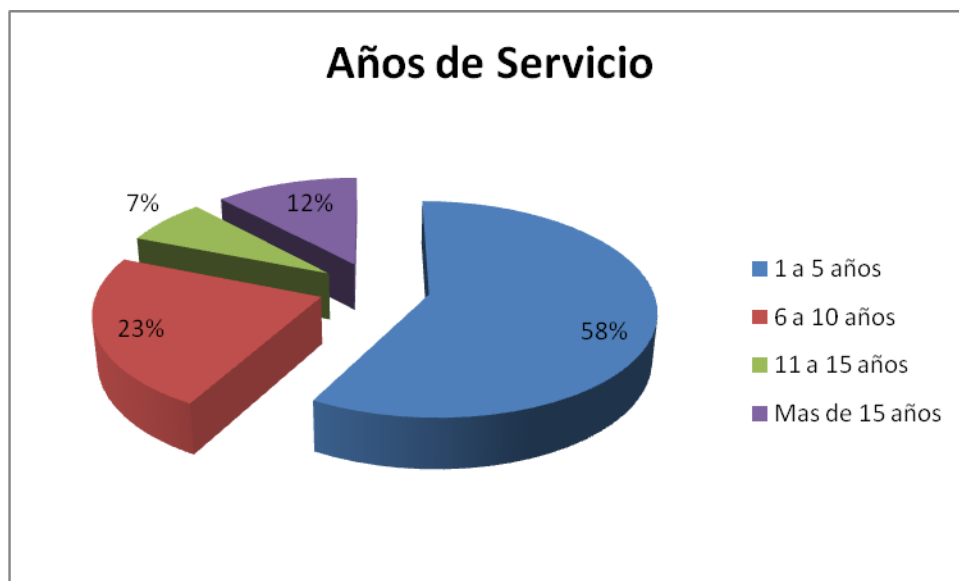
TABLA N°4

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad años de servicio en el segundo semestre del año 2012.

AÑOS DE SERVICIO	Fi	F%
1 a 5 años	35	58%
6 a 10 años	14	23%
11 a 15 años	4	7%
Más de 15 años	7	12%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore.

GRÁFICO N°4



Comentario: se observa que la mayor parte del personal es de reciente ingreso y se considera la posibilidad de renovación en el plantel de enfermería; con nuevas expectativas que favorezcan el crecimiento del servicio y el desarrollo intelectual del personal.

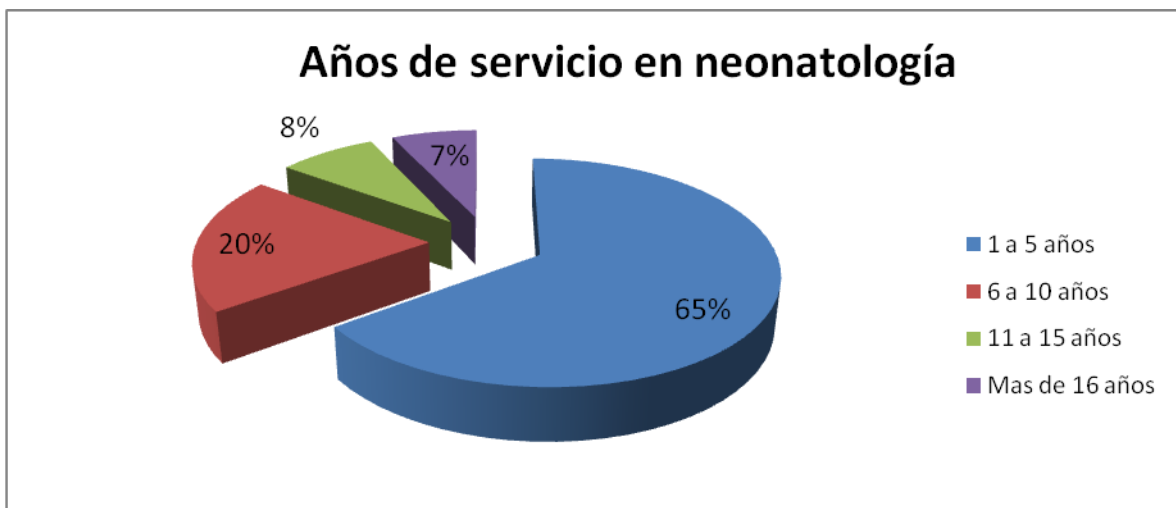
TABLA N°5

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad años de servicio en neonatología en el segundo semestre del año 2012.

Años de servicio en neonatología	Fi	F%
1 a 5 años	39	65%
6 a 10 años	12	20%
11 a 15 años	5	8%
Más de 16 años	4	7%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore.

GRÁFICO N°5



Comentario: se observa que la mayoría del personal es de reciente ingreso lo cual favorecería la aplicación de un programa de capacitación continua para fortalecer la atención de los recién nacidos.

TABLA N°6

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad cantidad de trabajos en el segundo semestre del año 2012.

Cantidad de trabajos	Fi	F%
1	53	88%
2	6	10%
3	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°6



Comentarios: se observa que la mayoría del personal operativo tiene posibilidades de capacitarse; ya que el trabajo no sería un impedimento; sería importante la motivación para capacitarse.

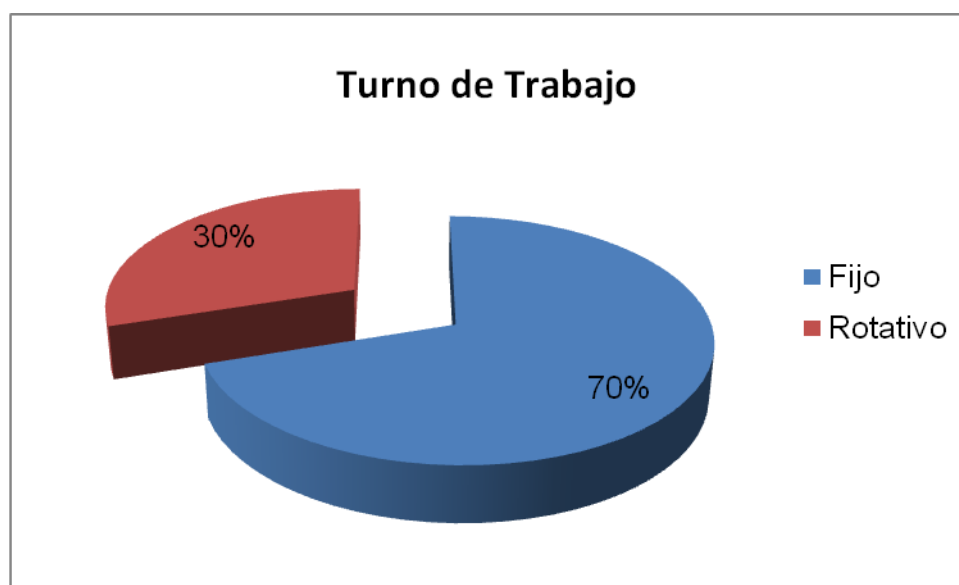
TABLA N°7

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad turno de trabajo en el segundo semestre del año 2012.

Turno de trabajo	Fi	F%
Fijo	42	70%
Rotativo	18	30%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°7



Comentario: La mayor parte del personal del servicio de neonatología, tiene su trabajo en turno fijo; por lo que no sería impedimento su trabajo para realizar una capacitación y ayudaría a poder planear y organizarse para concretarla.

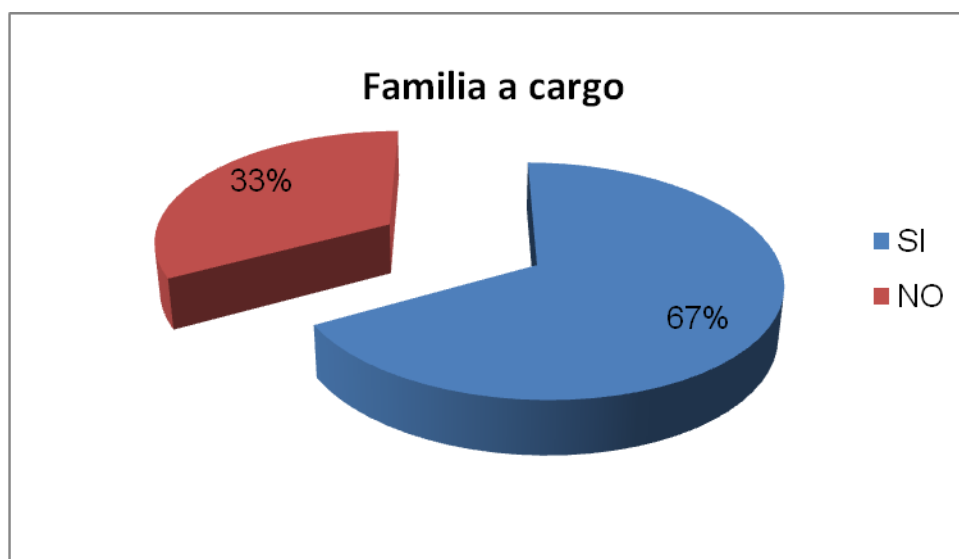
TABLA N°8

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad familia a cargo en el segundo semestre del año 2012.

Familia a cargo	Fi	F%
SI	40	67%
NO	20	33%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°8



Comentario: se observa un alto porcentaje de personal operativo con familia a cargo, este podría ser uno de los factores limitantes para capacitarse.

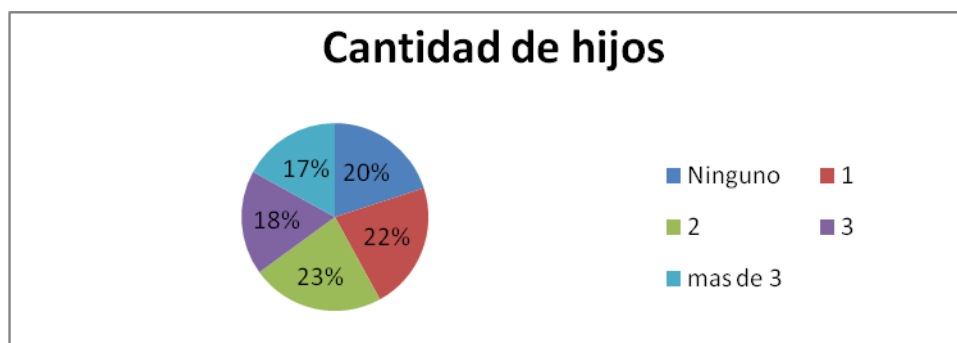
TABLA N°9

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad cantidad de hijos en el segundo semestre del año 2012.

Cantidad de hijos	Fi	F%
Ninguno	12	20%
1	13	22%
2	14	23%
3	11	18%
Más de 3	10	17%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°9



Comentario: el 80% del personal operativo del servicio tiene hijos, el cual sugiere que el personal centra su atención en la contención de sus hogares; teniendo en cuenta que la mayoría del personal es de sexo femenino.

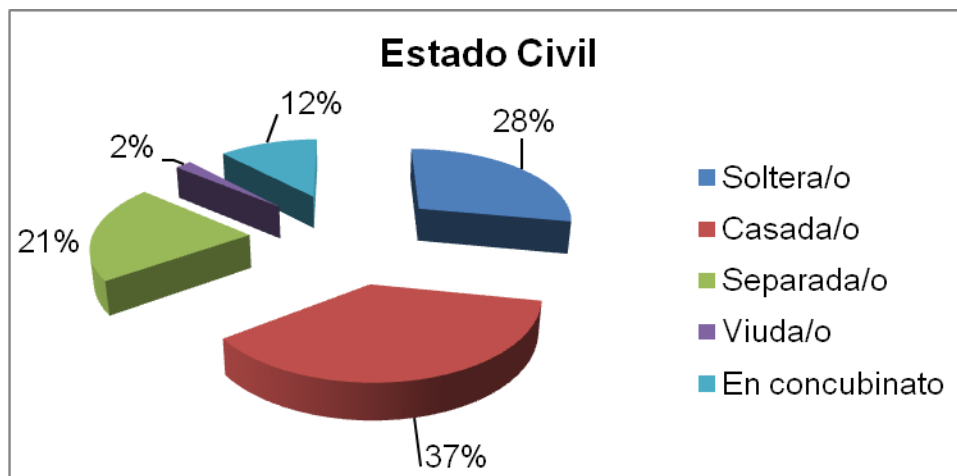
TABLA N°10

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad estado civil en el segundo semestre del año 2012.

Estado Civil	Fi	F%
Soltera/o	17	28%
Casada/o	22	37%
Separada/o	13	21%
Viuda/o	1	2%
En concubinato	7	12%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°10



Comentario: se observa que más del 50% de personal de enfermería cumple como jefe de familia, que nos indica que tiene obligaciones compartidas; en sus hogares y el otro 50% del personal no tienen compromisos familiares.

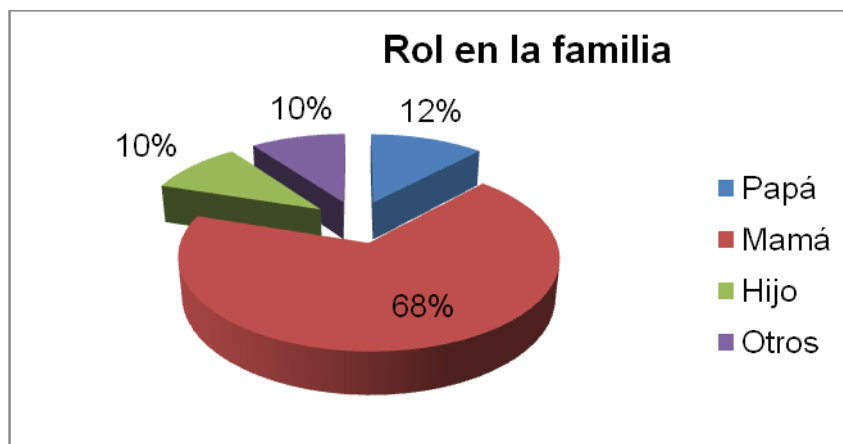
TABLA N°11

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad rol en la familia en el segundo semestre del año 2012.

Rol en la familia	Fi	F%
Papá	7	12%
Mamá	41	68%
Hijo	6	10%
Otros	6	10%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°11



Comentario: la mayoría del personal está comprometido con su rol familiar por ser mamá o papa, y puede ser un factor, que limite al personal a dejar su hogar para ir a realizar una capacitación fuera del horario de trabajo.

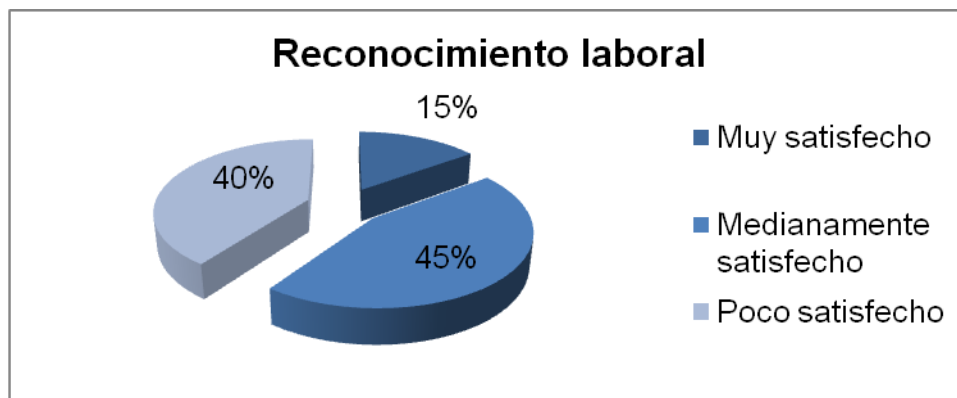
TABLA N°12

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad reconocimiento laboral en el segundo semestre del año 2012.

Reconocimiento laboral	Fi	F%
Muy satisfecho	9	15%
Medianamente satisfecho	27	45%
Poco satisfecho	24	40%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°12



Comentario: se observa que es alto el porcentaje que se encuentra poco satisfecho con su reconocimiento laboral; esto indicaría desmotivación por parte del personal para realizar capacitación.

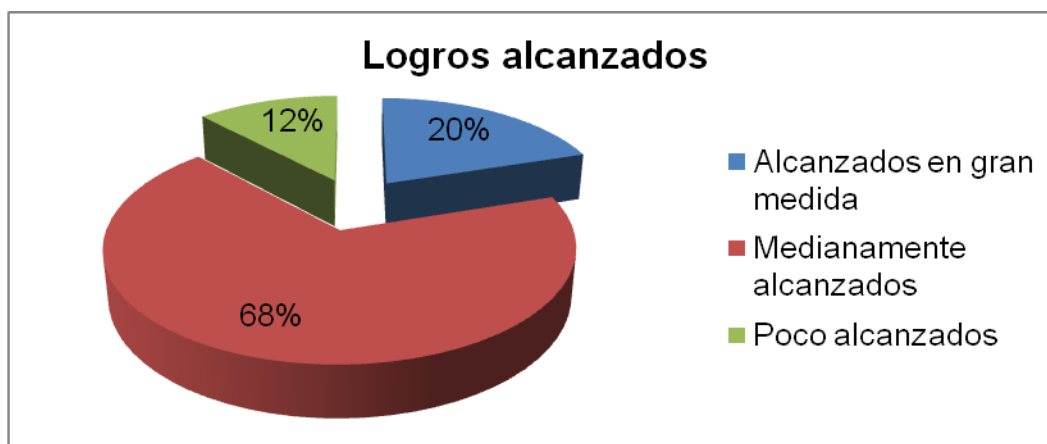
TABLA N°13

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad logros alcanzados en el segundo semestre del año 2012.

Logros alcanzados	Fi	F%
Alcanzados en gran medida	12	20%
Medianamente alcanzados	41	68%
Poco alcanzados	7	12%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°13



Comentario: se observa que es significativo el porcentaje del personal que ha alcanzado medianamente sus logros, esto podría significar que el personal esta desmotivado o conforme con lo que ha logrado.

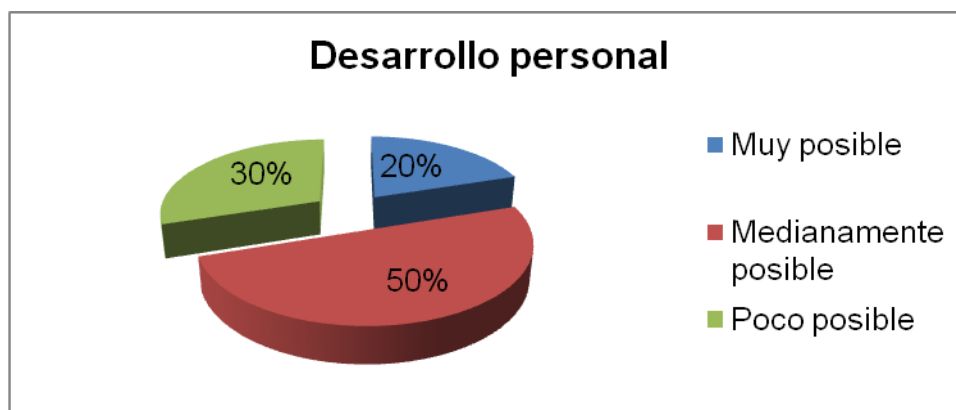
TABLA N°14

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad desarrollo personal en el segundo semestre del año 2012.

Desarrollo personal	Fi	F%
Muy posible	12	20%
Medianamente posible	30	50%
Poco posible	18	30%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°14



Comentario: se observa que el 50% del personal operativo considera el desarrollo personal medianamente posible y el 30% poco posible, este alto porcentaje indicaría la falta de motivación.

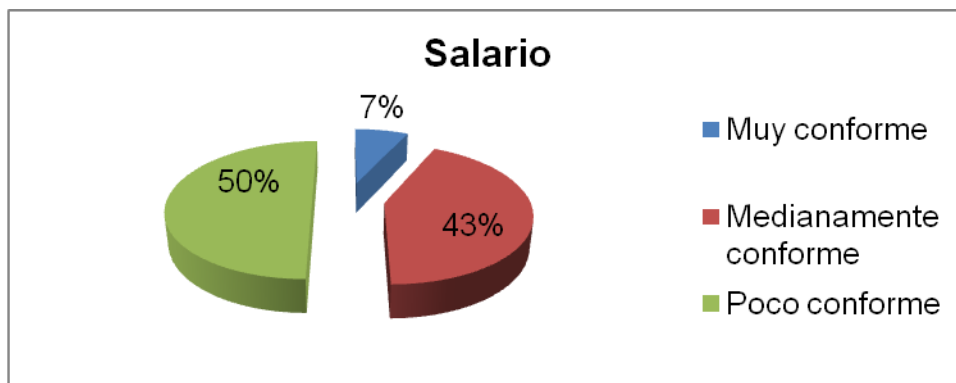
TABLA N°15

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad salario en el segundo semestre del año 2012.

Salario	Fi	F%
Muy confortable	4	7%
Medianamente confortable	26	43%
Poco confortable	30	50%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°15



Comentario: se observa que la mayoría del personal no está de acuerdo con la recompensación económica, teniéndolo en cuenta como factor desmotivador.

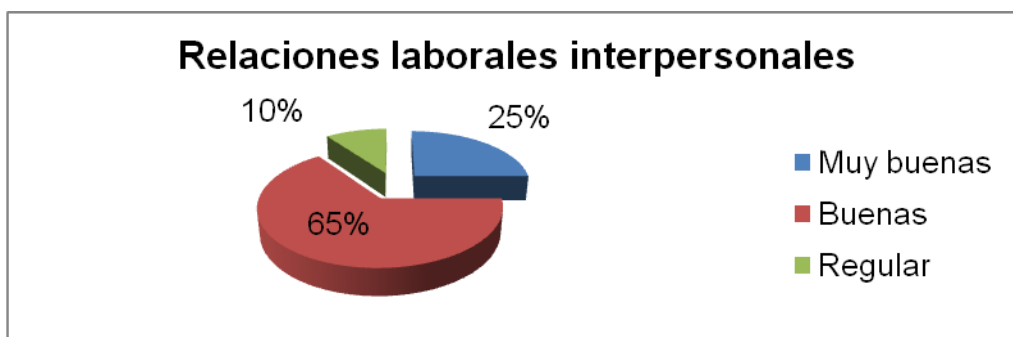
TABLA N°16

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad relaciones laborales interpersonales en el segundo semestre del año 2012.

Relaciones laborales interpersonales	Fi	F%
Muy buenas	15	25%
Buenas	39	65%
Regular	6	10%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°16



Comentario: se observa que es muy inferior el porcentaje que tiene relaciones interpersonales regular en su lugar de trabajo; la mayor parte del personal de enfermería trata de mantener un buen ambiente laboral

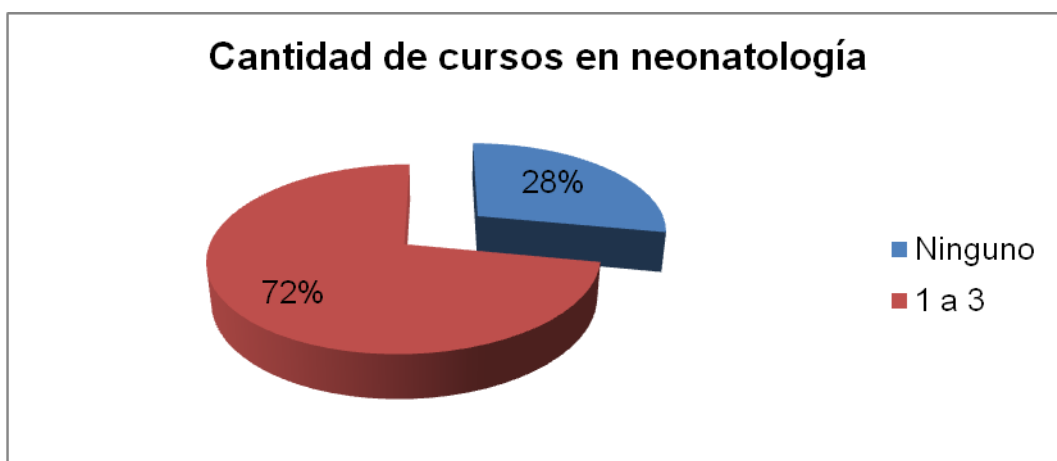
TABLA N°17

Título: personal operativo de enfermería que trabaja en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad cantidad de cursos en neonatología en el segundo semestre del año 2012.

Cantidad de cursos en neonatología	Fi	F%
Ninguno	17	28%
1 a 3	43	72%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°17



Comentario: se observa que los cursos realizados son muy poco para la complejidad y necesidades requeridos por el servicio de neonatología, es evidente que el personal no se capacita debidamente.

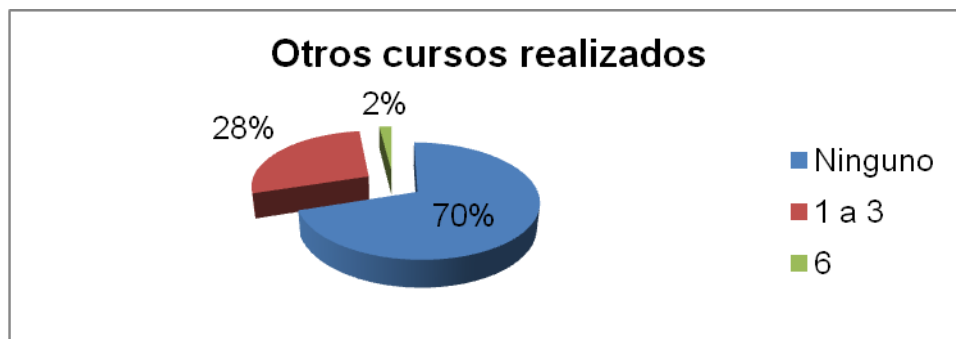
TABLA N°18

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad otros cursos realizados en el segundo semestre del año 2012.

Otros cursos realizados	Fi	F%
Ninguno	42	70%
1 a 3	17	28%
+6	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°18



Comentario: se observa que el personal operativo, no tiene ningún incentivo para realizar algún tipo de capacitación.

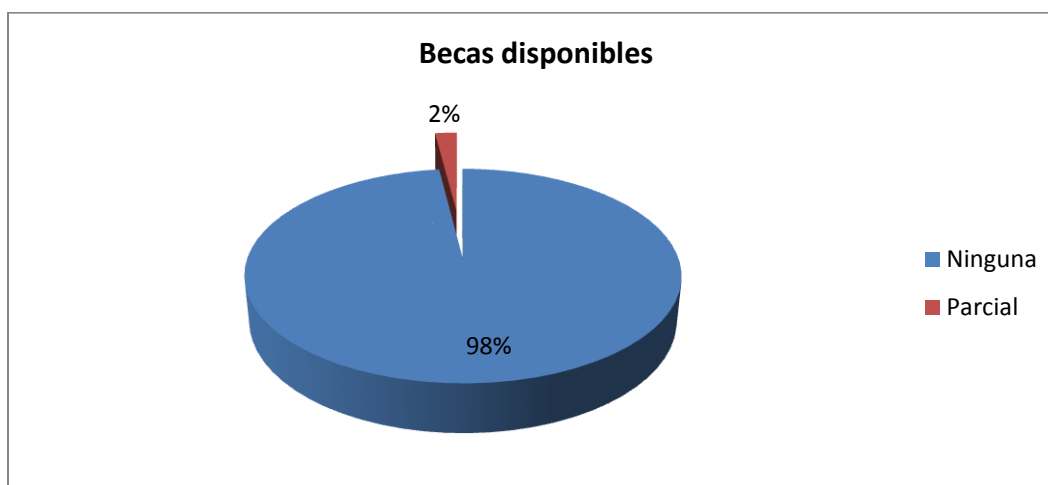
TABLA N°19

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad dispone de becas en el segundo semestre del año 2012.

Becas disponibles	Fi	F%
Ninguna	59	98%
Parcial	1	2%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°19



Comentario: se observa que es uno de los incentivos ausentes para la capacitación; da a entender la falta de programas de actualización de conocimientos que son necesarios para un buen desempeño.

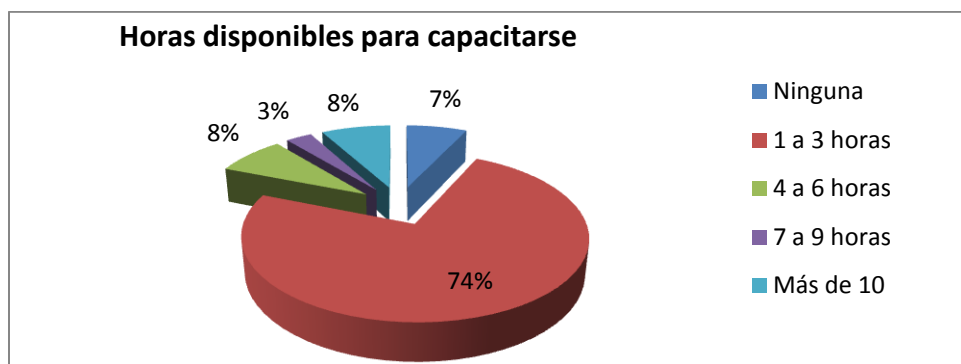
TABLA N°20

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad horas disponibles para capacitarse en el segundo semestre del año 2012.

Horas disponibles para capacitarse	Fi	F%
Ninguna	4	7%
1 a 3 horas	44	74%
4 a 6 horas	5	8%
7 a 9 horas	2	3%
Más de 10	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°20



Comentario: se observa que el personal de enfermería cuenta con muy pocas horas disponibles para su capacitación; si estuvieran motivados se organizarían en sus actividades cotidianas para su desarrollo personal.

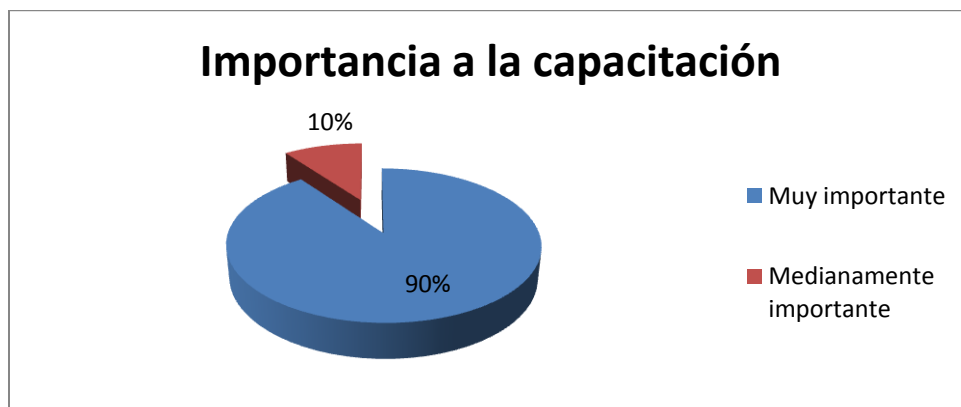
TABLA N°21

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad importancia a la capacitación en el segundo semestre del año 2012.

Importancia a la capacitación	Fi	F%
Muy importante	54	90%
Medianamente importante	6	10%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°21



Comentario: se observa que la mayoría del personal operativo de enfermería, está de acuerdo en que es muy importante la capacitación; consideramos que a través de esta se podrá mejorar la actitud, conocimiento, habilidades y conducta del personal.

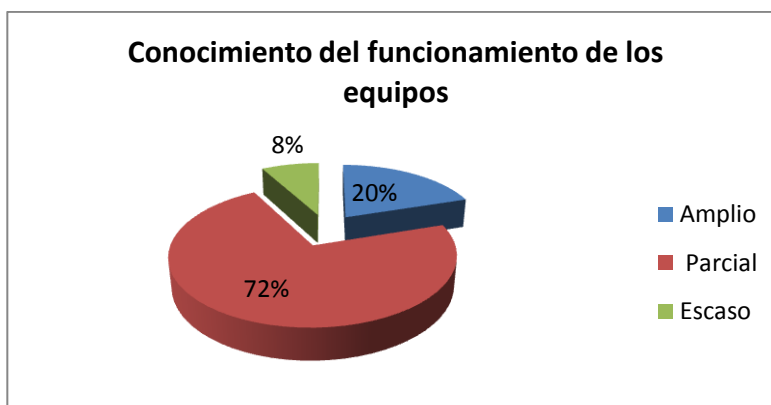
TABLA N°22

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad conocimiento del funcionamiento de los equipos en el segundo semestre del año 2012.

Conocimiento del funcionamiento de los equipos	Fi	F%
Amplio	12	20%
Parcial	43	72%
Escaso	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°22



Comentario: se observa que es muy significativo el porcentaje del personal operativo de enfermería que tiene un parcial conocimiento del funcionamiento de los equipos, consideramos esencial la motivación para disminuir tan alto porcentaje.

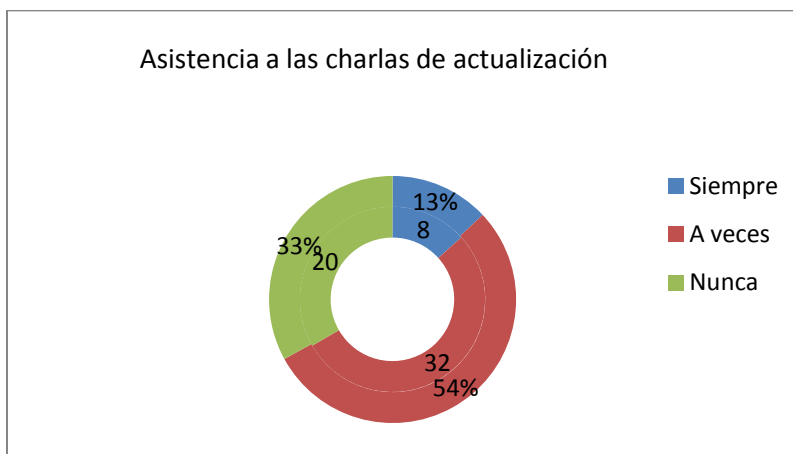
TABLA N°23

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad asistencia a las charlas de actualización en el segundo semestre del año 2012.

Asistencia a las charlas de actualización	Fi	F%
Siempre	8	13%
A veces	32	54%
Nunca	20	33%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°23



Comentario: se observa que es muy escaso el personal operativo de enfermería que asiste a las charlas de actualización, teniendo en cuenta la complejidad del servicio y el nivel de formación de la mayoría del personal que sabe de la importancia de la capacitación.

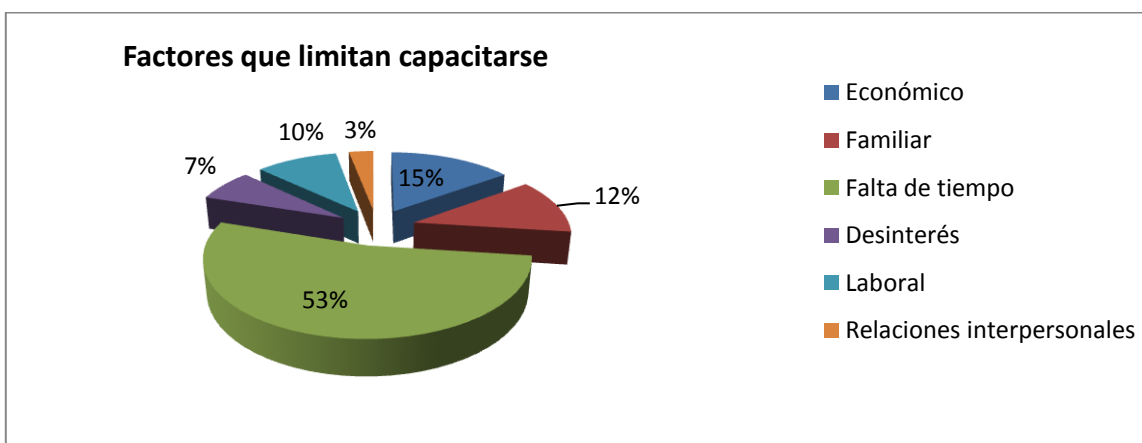
TABLA N°24

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad factores que limitan capacitarse en el segundo semestre del año 2012.

Factores que limitan capacitarse	Fi	F%
Económico	9	15%
Familiar	7	12%
Falta de tiempo	32	53%
Desinterés	4	7%
Laboral	6	10%
Relaciones interpersonales	2	3%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el servicio de neonatología del hospital Luis C. Lagomaggiore

GRÁFICO N°24



Comentario: se observa que un porcentaje muy significativo atribuye como factor que limita su capacitación a la falta de tiempo, nos lleva a considerar que la capacitación se pueda realizar en horario y lugar de trabajo según la CIE.

TABLAS BIVARIADAS

TABLA N°25

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad de la influencia de la familia a cargo relacionada con la disponibilidad de horas para capacitarse en el segundo semestre del año 2012.

FRECUENCIA ABSOLUTA

Familia a cargo	Horas disponibles para capacitarse					TOTAL
	0hs	1h a 3hs	4hs a 6hs	7hs a 9hs	Más de 10hs	
SI	3	29	3	3	2	40
NO	1	16	2	0	1	20
TOTAL	4	45	5	3	4	60

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el hospital Luis C. Lagomaggiore.

FRECUENCIA RELATIVA

Familia a cargo	Horas disponibles para capacitarse					TOTAL
	0hs	1h a 3hs	4hs a 6hs	7hs a 9hs	Más de 10hs	
SI	5%	48%	5%	5%	3%	66%
NO	2%	27%	3%	0	2%	34%
TOTAL	7%	75%	8%	5%	5%	100%

Comentario: Se observa una relación entre el personal que tiene familia a cargo, con la menor cantidad de horas para capacitarse; puede ser este uno de los motivos por los cual el personal se le dificulta la capacitación.

TABLA N°26

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad de los factores que limitan la capacitación relacionada con la cantidad de cursos realizados de Neonatología, disponibilidad de horas para capacitarse en el segundo semestre del año 2012.

FRECUENCIA ABSOLUTA

Factores limitantes para capacitarse	Cantidad de cursos realizados de neonatología		Total
	Ninguno	1 a 3 cursos	
Económico	3	6	9
Familiar	1	6	7
Falta de tiempo	10	23	33
Desinterés	2	2	4
Laborales	0	5	5
Relaciones laborales interpersonales	1	1	2
Total	17	43	60

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el hospital Luis C. Lagomaggiore.

FRECUENCIA RELATIVA

Factores limitantes para capacitarse	Cantidad de cursos realizados de neonatología		Total
	Ninguno	1 a 3 cursos	
Económico	5%	10%	15%
Familiar	2%	10%	12%
Falta de tiempo	17%	38%	55%
Desinterés	3%	3%	6%
Laborales	0	8%	8%
Relaciones laborales interpersonales	2%	2%	4%
Total	29%	71%	100%

Comentario: en la tabla se observa que la falta de tiempo es el factor predominante por el cual el personal no asiste a capacitarse.

TABLA N°27

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad de la influencia de la cantidad de trabajos en la cantidad de horas semanales para capacitarse en el segundo semestre del año 2012.

FRECUENCIA ABSOLUTA

Horas para capacitarse	Cantidad de trabajos			Total
	1	2	3	
0	4	0	0	4
1 a 3 horas	39	5	0	44
4 a 6 horas	4	0	1	5
7 a 9 horas	2	0	0	2
Más de 10 horas	4	1	0	5
Total	53	6	1	60

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el hospital Luis C. Lagomaggiore.

FRECUENCIA RELATIVA

Horas para capacitarse	Cantidad de trabajos			Total
	1	2	3	
0	7%	0	0	7%
1 a 3 horas	65%	8%	0	73%
4 a 6 horas	6%	0	2%	8%
7 a 9 horas	4%	0	0	4%
Más de 10 horas	6%	2%	0	8%
Total	88%	10%	2%	100%

Comentario: en esta tabla se observa que la mayor parte del personal operativo tiene solamente un trabajo, de acuerdo a estos datos este no sería un impedimento para capacitarse.

TABLA N°28

Título: personal operativo de enfermería que trabajo en el servicio de Neonatología del Hospital Luis C. Lagomaggiore de Mendoza por modalidad de la influencia entre las edades y los logros alcanzados en el segundo semestre del año 2012.

FRECUENCIA ABSOLUTA

Logros alcanzados	Edades						Total
	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	Más de 45	
En gran medida	0	1	1	3	3	4	12
Medianamente	1	8	9	6	9	8	41
Poco	0	5	0	1	1	0	7
Total	1	14	10	10	13	12	60

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por los autores de la investigación en el hospital Luis C. Lagomaggiore.

FRECUENCIA RELATIVA

Logros alcanzados	Edades						Total
	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	Más de 45	
En gran medida	0	1,5%	1,5%	5%	5%	7%	20%
Medianamente	2%	13%	15%	10%	15%	13%	68%
Poco	0	8%	0	2%	2%	0	12%
Total	2%	22,5%	16,5%	17%	22%	20%	100%

Comentario: en la tabla se observa que a pesar de la edad un gran porcentaje del personal operario no ha logrado alcanzar sus metas en gran medida.

CONCLUSIONES

El personal operario de enfermería del servicio de Neonatología, es en su mayoría de sexo femenino; con familia a cargo y más comprometida con las obligaciones hogareñas; solamente con un trabajo; atribuyen la disponibilidad horaria para capacitarse a la falta de tiempo, a pesar de trabajar en su mayoría de horario fijo.

El conocimiento del funcionamiento de los equipos es en su mayoría parcial, es decir, que el personal operario maneja los equipos sin conocer su verdadero funcionamiento por no capacitarse en el nuevo equipo.

Se puede decir que la falta de motivación esta mayormente relacionada con la remuneración, que el personal está conforme con su posición en el trabajo, sin tener aspiraciones de superación y no se observan grandes logros alcanzados.

La falta de reconocimiento laboral es un factor que incide en el desarrollo personal.

La falta de becas demuestra el bajo nivel de incentivo, a nivel económico, para que el personal se capacite.

La escasa cantidad de cursos realizados en neonatología está fuertemente relacionada con la falta de tiempo, de igual forma el personal no se capacita.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones del análisis de la información se recomienda al servicio de Neonatología del Hospital Luis Carlos Lagomaggiore:

Reflexionar sobre nuestras fortalezas debilidades y amenazas, a través de talleres de reflexión.

Promover programas de capacitación continua o incentivar al personal para que participe creando un programa de educación permanente.

Buscar la forma de motivar al personal, tal vez, con francos compensatorios.

Reconocer la labor del personal por parte de la jefatura.

Se sugiere a la jefatura de enfermería que se propicie un ambiente armonioso dentro del ámbito laboral, valorizando a la persona.

Hacer participar al personal sobre las decisiones que tome la jefatura, en beneficio del buen funcionamiento del servicio.

Bibliografía

- 1-www.monografias.com/trabajo61/motivacion-profesional-enfermeria/motivacion-profesional-enfermeria.shtml
- 2-La motivación en el trabajo, María Lourdes Munduate Jaca. Ministerio de trabajo y seguridad.
- 3-Proyectomotivacion.blogspot.com.ar/2011/06/el-palo-y-la-zanahoria-motivacion-po-26.html.
- 4- La motivación en el trabajo, María Lourdes Munduate Jaca. Ministerio de trabajo y seguridad.
- 5-www.infobae.com/general/325477-100796-0 Desmotivación-el-trabajo-baja-el-rendimiento.
- 6-www.forode seguridad.com/artic/rrhh/7011.htm
- 7-Investigacion y desarrollo de un código de buenas prácticas para los servicios de prevención. Dr. Mauro Branglold y Dr. Héctor Nieto. 1ª Edición. Bs As. Superintendencia de riesgos de trabajo. 2007
- 8-“Enfermería de cuidados intensivos. Presente y futuro. Especialidades. Enfermería intensiva; Asian y colaboradores.3; 37.
- 9-Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica. Vol. 16, Núm. 3. Septiembre-Diciembre 2008.pp115-117.
- 10-“Ética profesional de la Enfermería”, “Filosofía Enfermería como Ética de cuidado”. Anexo: Código Deontológico del Consejo Internacional de enfermeras para la Profesión de Enfermería. Lydia Feito Grande; Agosto, 80; Madrid; PPC Editorial y Distribuidora S.A.
- 11-“El reto de especialización” Knows 1986; Martínez Caro 1987. Página 37.

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos

Encuesta

La siguiente encuesta consta de preguntas, en la mayoría cerradas, las cuales se tendrán que contestar con una cruz (x) y las preguntas que son abiertas son puntuales.

Encuesta N°.....

Somos estudiantes del segundo Ciclo de Licenciatura en Enfermería, año 2012 y necesitamos realizar nuestro trabajo final; por lo que solicitamos su colaboración en esta encuesta, debe responder considerando el segundo semestre del corriente año.

Marque con una cruz lo correcto

Datos personales:

- I. **Sexo**
 Femenino
 Masculino
- II. **¿Entre que edades se encuentra?**
 20 a 24 años
 25 a 29 años
 30 a 34 años
 35 a 39 años
 40 a 44 años
 Más de 45 años
- III. **¿Cuál es su nivel de Formación?**
 Licenciado/a en enfermería
 Enfermero/a profesional
 Auxiliar

IV. ¿Cuántos años de servicio tiene en total? Teniendo en cuenta todos los servicios.

1 a 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

Más de 16 años

V. ¿Cuántos años tiene solamente en el servicio de neonatología?

1 a 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

16 ó más años

VI. ¿Cuántos trabajos tiene?

Uno

Dos

Tres

Más de tres

VII. ¿Cómo es su turno de trabajo?

Fijo

Rotativo

VIII. ¿Tiene familia a cargo?

Si

NO

IX. ¿Cuántos hijos tiene?

Uno

Ninguno

Dos

Tres

Más de tres

X. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a

Casado/a

Separado/Divorciado

Viudo

En concubinato

XI. ¿Cuál es el rol que cumple dentro de su familia?

Padre

Madre

Hijo

Otro.... (Aclarar)

Motivación

- XII. ¿Está satisfecho en cuanto a su reconocimiento laboral?
- Muy satisfecho
 - Medianamente satisfecho
 - Poco satisfecho
- XIII. ¿Usted ha alcanzado sus logros?
- Alcanzado en gran medida
 - Medianamente alcanzados
 - Poco alcanzados
- XIV. ¿En el área laboral tiene posibilidad de desarrollo personal?
- Muy posible
 - Medianamente posible
 - Poco posible
- XV. ¿Usted está conforme con su salario?
- Muy conforme
 - Medianamente conforme
 - Poco conforme
- XVI. ¿Cómo son sus relaciones inter personales laborales?
- Muy buenas
 - Buenas
 - Regular

Capacitación

XVII. ¿Cuántos cursos de Neonatología ha realizado durante el corriente año?

Ninguno

Uno a tres

Cuatro a seis

Más de seis

XVIII. ¿Ha realizado otros cursos no relacionados a neonatología, durante el corriente año?

Ninguno

Uno a tres

Cuatro a seis

Más de seis

XIX. ¿Dispone de becas para realizar las jornadas en la especialidad?

Ninguna

Parcial

Total

XX. ¿Cuál es la cantidad de horas semanales disponibles para capacitarse?

Una a tres horas Ninguna

Cuatro a seis horas

Siete a nueve horas

Más de diez horas

XXI. ¿Le parece importante capacitarse?

Muy importante

Medianamente importante

Poco importante

- XXII. ¿Conoce el funcionamiento de los equipos del servicio?
- Amplio conocimiento
 - Parcial conocimiento
 - Escaso conocimiento
- XXIII. ¿Concurre a las charlas de actualización de lo equipos?
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
- XXIV. ¿Qué factores limitan su capacitación?
- Económicos
 - Familiares
 - Falta de tiempo
 - Desinterés
 - Laboral
 - Relación laboral interpersonal

MATRIZ DE DATOS

N° de encuestas	Sexo		Edad					
	Femenino	Masculino	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	más de 45
1	X			X				
2	X							X
3		X					X	
4	X						X	
5		X			X			
6	X				X			
7	X			X				
8	X					X		
9	X					X		
10	X			X				
11	X					X		
12	X					X		
13	X						X	
14	X							X
15	X						X	
16	X						X	
17	X							X
18	X			X				
19	X					X		
20	X				X			
21	X					X		
22	X						X	
23	X			X				
24	X					X		
25	X							X
26	X						X	
27	X							X
28	X							X
29		X					X	
30		X		X				

31	X							X
32	X					X		
33	X							X
34	X							X
35	X				X			
36	X						X	
37		X		X				
38	X				X			
39	X				X			
40	X							X
41		X		X				
42	X			X				
43	X			X				
44	X				X			
45	X					X		
46	X						X	
47	X				X			
48	X				X			
49		X	X					
50	X						X	
51		X		X				
52	X							X
53	X							X
54	X				X			
55		X		X				
56		X		X				
57	X			X				
58	X					X		
59	X						X	
60	X						X	

TOTAL	50	10	1	14	10	10	13	12
-------	----	----	---	----	----	----	----	----

Nº de encuestas	Nivel de formación			Años de servicio			
	Licenciado en enfermería	Enfermero Profesional	Auxiliar en enfermería	1 a 5	6 a 10	11 a 15	más de 16
1		X		X			
2		X		X			
3		X			X		
4		X			X		
5		X		X			
6		X		X			
7		X		X			
8		X		X			
9		X		X			
10			X	X			
11		X		X			
12			X	X			
13		X		X			
14			X		X		
15		X			X		
16		X		X			
17		X				X	
18		X		X			
19		X			X		
20		X		X			
21		X		X			
22		X					X
23		X		X			
24	X				X		
25		X					X
26		X		X			
27			X				X
28			X				X
29			X	X			
30		X		X			

31			X				X
32			X				X
33			X		X		
34			X				X
35		X		X			
36		X		X			
37		X		X			
38		X			X		
39		X		X			
40			X			X	
41		X			X		
42		X		X			
43		X		X			
44		X		X			
45	X					X	
46		X			X		
47		X		X			
48		X		X			
49		X		X			
50		X		X			
51		X		X			
52		X			X		
53		X			X		
54	X			X			
55		X		X			
56		X		X			
57		X		X			
58		X			X		
59		X				X	
60		X			X		

TOTAL	4	45	11	34	14	4	7
-------	---	----	----	----	----	---	---

N° de encuestas	Años en servicio de Neonatología				Cantidad de trabajos			Turno	
	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	Más de 16	1	2	3	Fijo	Rotativo
1	X				X				X
2	X				X			X	
3	X				X			X	
4		X			X			X	
5	X				X			X	
6	X				X			X	
7	X				X				X
8	X				X			X	
9	X				X				X
10	X				X			X	
11	X				X				X
12	X				X			X	
13	X				X			X	
14		X			X			X	
15		X				X		X	
16	X				X				X
17			X		X			X	
18	X				X			X	
19	X				X			X	
20	X				X			X	
21	X				X				X
22				X	X			X	
23	X				X			X	
24		X			X			X	
25		X			X			X	
26	X				X			X	
27				X		X		X	
28	X				X				X
29	X				X				X
30	X				X				X

31				X	X			X	
32				X		X		X	
33		X			X				X
34			X		X				X
35	X				X			X	
36	X					X			X
37	X				X				X
38		X			X			X	
39	X					X		X	
40			X		X				X
41	X				X			X	
42	X				X			X	
43	X				X				X
44	X						X		X
45			X		X			X	
46		X			X			X	
47	X				X			X	
48	X				X			X	
49	X				X			X	
50	X				X			X	
51	X					X			X
52		X			X			X	
53		X			X			X	
54	X				X			X	
55	X				X			X	
56	X				X			X	
57	X				X				X
58		X			X			X	
59			X		X			X	
60		X			X			X	

TOTAL

39

12

5

4

53

6

1

42

18

N° de encuestas	Familia a cargo		Cantidad de hijos				
	si	no	0	1	2	3	Más de 3
1		X	X				
2	X						X
3	X					X	
4	X					X	
5	X			X			
6	X			X			
7	X			X			
8	X				X		
9	X			X			
10		X	X				
11	X					X	
12	X				X		
13	X						X
14		X				X	
15	X						X
16	X				X		
17	X						X
18	X			X			
19		X			X		
20		X	X				
21	X					X	
22		X		X			
23	X				X		
24		X	X				
25	X			X			
26	X					X	
27	X			X			
28		X					X
29	X						X
30	X			X			

31	X				X		
32	X					X	
33	X						X
34		X				X	
35	X					X	
36	X				X		
37		X		X			
38	X				X		
39		X	X				
40		X			X		
41	X			X			
42	X					X	
43	X				X		
44	X			X			
45		X	X				
46	X						X
47	X					X	
48		X	X				
49		X	X				
50	X						X
51	X		X				
52	X						X
53		X			X		
54		X	X				
55	X				X		
56		X	X				
57		X	X				
58		X		X			
59	X				X		
60	X				X		

TOTAL

40

20

12

13

14

11

10

N° de encuestas	Estado civil					Rol en la familia			
	Soltero	Casado	Separado	Viuda/o	En concubinato	Papá	Mamá	Hijo	Otro
1	X							X	
2			X				X		
3		X				X			
4			X				X		
5	X					X			
6		X					X		
7	X						X		
8		X					X		
9			X				X		
10					X				X
11		X					X		
12		X					X		
13		X					X		
14		X					X		
15				X			X		
16		X					X		
17			X				X		
18		X					X		
19		X					X		
20	X							X	
21			X				X		
22	X						X		
23	X						X		
24	X							X	
25			X				X		
26			X				X		
27	X						X		
28			x				x		
29					X	X			
30					X	X			

31		X					X		
32			X				X		
33			X				X		
34		X					X		
35			X				X		
36		X					X		
37	X					X			
38					X		X		
39	X							X	
40		X					X		
41		X				X			
42					X		X		
43		X					X		
44	X						X		
45	X								X
46			X				X		
47					X		X		
48	X								X
49	X							X	
50		X					X		
51		X							X
52			X				X		
53		X					X		
54	X								X
55					X	X			
56	X							X	
57	X								X
58		X					X		
59		X					X		
60		X					X		

TOTAL	17	22	13	1	7	7	41	6	6
-------	----	----	----	---	---	---	----	---	---

N° de encuestas	Reconocimiento laboral			Logros Alcanzados			Desarrollo Personal		
	Muy Satisfecho	Medianamente Satisfecho	Poco Satisfecho	Alcanzados en gran medida	Medianamente alcanzado	Poco Alcanzado	Muy Posible	Medianamente Posible	Poco Posible
1			X		X				X
2		X		X			X		
3	X				X			X	
4		X			X		X		
5			X		X				X
6		X			X				X
7			X		X			X	
8		X			X				X
9			X		X				X
10			X			X		X	
11	X				X		X		
12			X			X			X
13			X	X				X	
14		X			X			X	
15			X		X			X	
16		X		X				X	
17	X			X			X		
18		X			X			X	
19		X			X			X	
20	X				X			X	
21			X	X				X	
22			X			X	X		
23			X			X		X	
24			X	X				X	
25			X		X				X
26		X			X			X	
27			X		X				X
28	x				x		x		
29	x				x			x	
30	x					x	x		

31			X		X			X	
32		X			X		X		
33			X		X			X	
34	X			X			X		
35		X			X			X	
36		X			X				X
37			X		X			X	
38		X			X			X	
39		X		X			X		
40			X		X			X	
41			X	X				X	
42		X			X				X
43		X			X			X	
44		X			X		X		
45	X			X			X		
46		X			X			X	
47			X		X				X
48		X			X			X	
49		X			X			X	
50			X	X					X
51		X			X			X	
52		X		X				X	
53		X			X				X
54		X			X				X
55			X			X			X
56			X			X			X
57			X		X				X
58		X			X			X	
59		X			X				X
60		X			X			X	
TOTAL	9	27	24	12	41	7	12	30	18

N° de encuestas	Salario			Relaciones Interpersonales			Cursos de Neonatología			
	Muy Confortable	Medianamente Confortable	Poco Confortable	Muy Buena	Buenas	Regular	0	1 a 3	4 a 6	más de 6
1			X		X			X		
2		X			X			X		
3		X		X				X		
4			X		X			X		
5			X		X		X			
6			X	X			X			
7			X		X			X		
8			X		X		X			
9			X	X				X		
10		X			X			X		
11	X				X			X		
12			X			X		X		
13			X		X		X			
14			X		X			X		
15		X			X		X			
16		X			X			X		
17		X			X			X		
18		X			X			X		
19		X		X				X		
20			X		X		X			
21			X	X				X		
22			X			X		X		
23		X			X		X			
24	X					X		X		
25			X		X		X			
26		X			X			X		
27			X		X		X			
28			X	X				X		
29		X			X		X			
30		X			X		X			

31			X	X				X		
32		X			X		X			
33		X		X				X		
34		X		X				X		
35			X	X				X		
36		X				X	X			
37		X			X		X			
38		X			X			X		
39		X				X		X		
40			X		X		X			
41			X		X			X		
42			X		X			X		
43			X		X		X			
44		X			X			X		
45	X				X			X		
46			X		X			X		
47			X		X		X			
48		X			X			X		
49	X				X			X		
50			X	X				X		
51			X		X			X		
52		X		X				X		
53			X		X			X		
54		X			X			X		
55			X	X				X		
56			X		X			X		
57			X	X				X		
58		X				X		X		
59		X		X				X		
60		X			X			X		

TOTAL

4

26

30

15

39

6

17

43

N° de encuestas	Otro Cursos			Dispone de Becas		Horas semanales disponible para capacitarse				
	0	1 a 3	4 a 6	Ninguna	Parcial	0	1 a 3	4 a 6	7 a 9	Más de 10
1		X		X				X		
2	X			X			X			
3	X			X			X			
4	X			X		X				
5	X			X			X			
6	X			X			X			
7		X		X			X			
8	X			X			X			
9	X			X			X			
10		X		X				X		
11	X			X						X
12	X			X			X			
13	X			X			X			
14	X			X			X			
15	X			X			X			
16	X			X					X	
17		X		X			X			
18	X			X			X			
19	X			X			X			
20	X			X			X			
21	X			X			X			
22		X		X			X			
23	X			X						X
24	X			X						X
25	X			X			X			
26	X			X		X				
27		X		X			X			
28				X			X			
29	X			X				X		
30	X			X			X			

31	X			X			X			
32	X			X			X			
33		X		X			X			
34	X			X			X			
35	X			X		X				
36	X			X			X			
37	X			X			X			
38	X			X			X			
39	X			X			X			
40	X			X		X				
41	X			X				X		
42		X			X		X			
43		X		X			X			
44		X		X				X		
45	X			X			X			
46		X		X					X	
47	X			X			X			
48		X		X			X			
49	X			X			X			
50	X			X			X			
51	X			X						X
52	X			X			X			
53	X			X			X			
54	X			X			X			
55	X			X						X
56	X			X			X			
57	X			X			X			
58	X			X			X			
59	X			X			X			
60	X			X			X			

TOTAL

47

12

0

59

1

4

44

5

2

5

N° de encuestas	Importancia de capacitarse			Conocimiento Del Funcionamiento de los equipos			Asistencia a las charlas de actualización		
	Muy importante	Medianamente importante	Poco Importante	Amplio	Parcial	Escaso	Siempre	A veces	Nunca
1	X				X			X	
2	X				X		X		
3		X			X			X	
4	X			X				X	
5	X			X					X
6	X				X				X
7	X				X			X	
8	X				X			X	
9	X				X				X
10	X				X				X
11	X				X			X	
12	X				X				X
13	X				X			X	
14	X				X		X		
15	X				X			X	
16	X				X			X	
17	X				X			X	
18	X				X				X
19	X				X			X	
20	X				X		X		
21	X				X				X
22	X			X				X	
23	X				X				X
24	X			X					X
25	X				X			X	
26		X				X			X
27	X				X			X	
28	X				X				X
29	X				X				X
30	X					X		X	

31	X			X				X	
32	X			X				X	
33	X			X				X	
34	X			X			X		
35	X				X			X	
36	X				X			X	
37		X		X				X	
38	X				X			X	
39	X				X				X
40	X				X		X		
41	X			X				X	
42	X				X			X	
43	X				X			X	
44		X			X			X	
45	X			X			X		
46	X			X				X	
47		X				X			X
48	X				X			X	
49	X				X			X	
50	X				X				X
51	X					X			X
52	X				X		X		
53	X				X				X
54	X				X			X	
55	X				X				X
56	X				X				X
57		X			X				X
58	X					X	X		
59	X				X			X	
60	X				X			X	

TOTAL	54	6	0	12	43	5	8	32	20
-------	----	---	---	----	----	---	---	----	----

N° de encuestas	Factores que limitan capacitarse					
	Económicos	Familiares	Falta de tiempo	Desinterés	Laborales	Relaciones interpersonales
1			X			
2			X			
3				X		
4	X					
5			X			
6		X				
7			X			
8			X			
9		X				
10					X	
11	X					
12					X	
13	X					
14	X					
15			X			
16		X				
17			X			
18		X				
19			X			
20				X		
21			X			
22				X		
23			X			
24						X
25			X			
26			X			
27			X			
28			X			
29				X		
30		X				

31			X			
32			X			
33			X			
34					X	
35			X			
36			X			
37			X			
38		X				
39	X					
40				X		
41	X					
42			X			
43	X					
44			X			
45		X				
46	X					
47						X
48					X	
49			X			
50			X			
51					X	
52			X			
53					X	
54			X			
55	X					
56			X			
57			X			
58			X			
59			X			
60			X			

TOTAL

9

7

31

5

6

3