

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO**



**DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERAS RECIÉN
EGRESADAS EN EL ÁREA ASISTENCIAL HOSPITALARIA
CHICLAYO 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ENFERMERÍA**

AUTOR

MARY JUDITH HEREDIA MONDRAGÓN

ASESOR

SOFÍA SABINA LAVADO HUARCAYA

<https://orcid.org/0000-0002-5755-3066>

Chiclayo, 2018

**DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERAS RECIÉN
EGRESADAS EN EL ÁREA ASISTENCIAL HOSPITALARIA
CHICLAYO 2018**

PRESENTADA POR:

MARY JUDITH HEREDIA MONDRAGÓN

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN ENFERMERÍA

APROBADA POR:

Elaine Lázaro Alcántara

PRESIDENTE

Rosa Jeuna Díaz Manchay

SECRETARIO

Sofía Sabina Lavado Huarcaya

VOCAL

AGRADECIMIENTO

**A Dios por bendecirme con la vida y guiarme con fortaleza en momentos de
dificultad**

ÍNDICE

	Pg.
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	12
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	12
1.2. BASE TEÓRICO CONCEPTUAL	14
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO	20
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	20
2.2. ABORDAJE METODOLÓGICO	20
2.3. SUJETOS DE INVESTIGACIÓN	20
2.4. ESCENARIO	21
2.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
2.6. PROCEDIMIENTO	23
2.7. TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	24
2.8. CRITERIOS ÉTICOS	25
2.9. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	61

RESUMEN

El egresado de enfermería al iniciar su labor, en uno de los campos del desempeño, observa que lo requerido en el lugar de trabajo está muy desvinculado con la formación recibida, ya que esta ha sido deficiente en el desarrollo de desempeños y que el empresario diseña un perfil del desempeño desconectada de la realidad. Las instituciones de educación superior deben estar en línea con el lenguaje de competencias que maneja el sector empresarial, ya que van a evaluar a los futuros empleados que sean graduados, por lo que deben hacer todo lo posible para delimitar y confirmar perfiles en consecuencia, con esa solicitud. Por tanto, el objetivo de esta investigación fue: caracterizar, analizar y discutir el desempeño profesional en el campo de la atención hospitalaria de enfermeros recién graduados. Se utilizó un enfoque cualitativo con un enfoque de estudio de caso. Los sujetos del estudio fueron enfermeras coordinadoras y enfermeras recién egresadas de un centro de salud de Categoría II-2. Los datos fueron tomados considerando la entrevista semiestructurada. Los resultados se organizaron en tres categorías: Evidencia de las cualidades profesionales, Cumplimiento de las exigencias socio laborales en la realización de funciones y demostración en la práctica de las funciones y obligaciones propias, asumida durante el ejercicio profesional.

PALABRAS CLAVE: desempeño profesional, formación profesional de Enfermería.

ABSTRACT

The nursing graduate when starting his work, in one of the performance fields, observes that what is required in the workplace is very unrelated to the training received, since this has been deficient in the development of performances and that the employer designs a performance profile, disconnected from reality. Higher education institutions must be in line with the language of competencies used by the business sector, since they will evaluate future employees who are graduates, so they must do everything possible to define and confirm profiles accordingly, with that request. Therefore, the objective of this research was: to characterize, analyze and discuss the professional performance in the field of hospital care of recently graduated nurses. A qualitative approach was used with a case study approach. The study subjects were nurse coordinators and nurses recently graduated from a Category II-2 health center. The data were taken considering the semi-structured interview. The results were organized into three categories: Evidence of professional qualities, Fulfillment of socio-labor demands in the performance of functions and demonstration in the practice of the functions and obligations, assumed during professional practice.

KEYWORDS: professional performance, nursing professional training.

INTRODUCCIÓN

La transformación social que se ha dado en los últimos años posee especial repercusión en la praxis de las distintas profesiones obligando a estos grupos profesionales a realizar un auto análisis en el marco de las nuevas exigencias de la sociedad.

Este autoanálisis se orienta a evaluar las nuevas exigencias de las diferentes instituciones de salud que ahora no solo exigen conocimiento de su profesión sino también práctica de valores, principios, iniciativa, creatividad y liderazgo. Un perfil que se exige en la mayoría de los establecimientos laborales, pero no siempre formados en las instituciones universitarias.

En ese contexto, iniciar este trabajo no fue tarea fácil, fue complicado delimitar con exactitud el objeto investigado, pues el proceso de formación es amplio y complejo e involucra no sólo la etapa donde el estudiante permanece en la Facultad compartiendo un conocimiento; sino también corresponde a la etapa previa a su ingreso y posterior egreso de la Universidad.

Es frecuente pensar que la responsabilidad de la Universidad termina con la graduación y titulación; pero no es así, permanece la responsabilidad de evaluar la real integración de la formación universitaria con las exigencias de un desempeño cada vez mayor y mejor.

En el Perú, nos encontramos con nuevas exigencias planteadas en la política universitaria, que de una u otra forma, abre nuevas posibilidades que orientan hacia la calidad universitaria, utilizando como una de las estrategias, el proceso de acreditación. Con esta iniciativa nuestro país tendrá la posibilidad de un avance substantivo y un reconocimiento de la calidad de su formación universitaria.

En esta exigencia, también están inmersos los estamentos médicos muy puntualmente nos referimos a los expertos de enfermería en ellos recae el compromiso de resguardar las necesidades de salud de la urbe y optimizarla; por lo cual es un grupo profesional que amerita retroalimentar la formación universitaria

para poder influir en la transformación de los servicios de salud. Esta evaluación es prioritaria, pues actualmente la formación de algunos enfermeros se encuentra centrada en enfoque curricular tradicional priorizando al ejercicio académico-teórico con pocos espacios de práctica hospitalaria¹.

Las políticas actuales exigen que las entidades de instrucción superior deben estar acorde con el lenguaje de habilidades que gestiona la esfera empresarial, debido a la evaluación que se realizarán a los futuros trabajadores que son sus egresados, por ello deben de dar su mayor esfuerzo para delinear y aseverar perfiles acordes con dicha demanda.

En los últimos años hemos sido testigos del incremento considerable de la oferta y la demanda para la formación de enfermeros profesionales. Consecuentemente hay un incremento notable del número de colegiados registrados a nivel nacional y en condiciones de incorporarse al campo laboral. El Portal de transparencia del Colegio de Enfermero² reporta 96,693 enfermeros colegiados (as) a nivel del Perú hasta 04 de abril 2020.

Bajo esta premisa la facultad de escuelas de enfermería no asegura el cumplimiento íntegro del perfil del egresado, por lo que la propuesta de la Asociación Peruana de la Facultad de Escuelas de Enfermería es factible, ya que busca mejorar los estándares requeridos de calidad para dichos profesionales.

Mientras se ejecutan gradualmente las políticas universitarias aprobadas en el Perú, la formación universitaria en muchos casos evidencia una seria dicotomía entre la Formación y la práctica del futuro profesional. Es evidente que hay complicaciones en la relación de lo teórico y lo práctico lo que conlleva al desfase evitando la unificación³. Esta relación debe entenderse como mutuamente constitutivas e imprescindibles para la formación profesional. Solo en la articulación de este binomio podrá fortalecerse las competencias laborales mínimas para responder a las demandas complejas.^{4,5}

Al finalizar su formación, el egresado de enfermería se encuentra con la expectativa de insertarse laboralmente y demostrar las competencias adquiridas; sin embargo, sufre un serio confronto en el escenario hospitalario, siente una desadaptación y “desencanto”. Éste se incrementa por las deficiencias en equipos y materiales que dificultan su actuar profesional, y también por las actitudes y modos de ser, de los profesionales antiguos, que contrastan notablemente con ellos; en muchos casos se da cuenta que lo exigido en su centro laboral no ha sido desarrollado en su formación. Pero esta realidad no solo es local; los estudios arrojan como resultado que un 53.8% de las enfermeras no se sienten capacitadas para el trabajo que desempeñan y un 94.2% consideran que la formación académica repercute en la calidad del servicio que brindan.⁶

Las autoridades hospitalarias ejercen su liderazgo centrado en el nuevo profesional con dominio de técnicas, procedimientos pero se muestran reacios o poco interesados en aquellos profesionales inclinados a la investigación, la profundización teórica o aquellos jóvenes profesionales interesados en liderar o generar cambios de la realidad, esto es un problema que se arrastra desde las aulas universitarias, La Declaración Mundial asigna a los centros de formación superior la misión de “contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales, regionales, internacionales e históricas, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural”⁷ según la opinión de los empleadores del programa de enfermería de la universidad de Sucre en Colombia al observar el desempeño laboral mostrado por egresados de enfermería consideran que de las competencias fundamentales deseables y más importantes son aptitud crítica, capacidad de resolución de problemas, interacción social e iniciativa personal para el auto aprendizaje y aplicar conocimientos teóricos en la ciudad y en su campo de desempeño.

Además, por las características inherentes al área asistencial hospitalario exige experticia, dominio técnico y capacidad crítica para evaluar la realidad y favorecer la toma de decisiones, caso contrario, el nuevo profesional es marginado, y percibido como incompetente.

La realidad que se vive en la enfermería peruana demuestra egresados con desempeño prioritariamente técnico, o en otras ocasiones (depende de la institución formadora) su desempeño tiene una fuerte connotación teórica, pero sin dominio de los aspectos procedimentales básicos. El empleador espera encontrar capacidades que no siempre son logradas por el profesional recién graduado y que consideran importantes y precisan mayor margen de mejora en las competencias de resolución de problemas, formación práctica y capacidad de generar nuevas ideas⁷. Por la complejidad de esa práctica sumada a la formación recibida, la empleabilidad del egresado se ve afectada.

En ese marco de la realidad, es muy frecuente que los jefes de enfermería perciban que los nuevos profesionales “no armonizan” con ellos, que no tienen las suficientes competencias para ejercer su profesión en una determinada área. Ellos van percibiendo que el desempeño profesional del egresado se muestra desarticulada de “su” realidad. Esta realidad va estableciendo un clima laboral inadecuado y generando situaciones que no ayudan a la adaptación y desarrollo del profesional recién incorporado.

Ante este contexto surgió el cuestionamiento de investigación: ¿Cómo es el desempeño profesional de enfermeras recién egresadas en el área asistencial hospitalaria, Chiclayo 2018?

Objeto de investigación:

El desempeño profesional del egresado

Objetivos de investigación:

Caracterizar, analizar y discutir el desempeño profesional de enfermeras recién egresadas en el área asistencial hospitalaria, Chiclayo 2018.

Justificación y relevancia:

La Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, formadora de nuevos profesionales enfermeros, se proyecta como una institución de excelencia y busca un referente para verificar el ejercicio profesional

de sus egresados como una oportunidad de identificar la calidad de su proceso educativo para su real contribución de sus profesionales a la sociedad.

Así mismo, esta investigación busca revalorizar la articulación de la formación universitaria con el área asistencial hospitalario, mediante el estudio del ejercicio profesional de los graduados; obteniendo datos que permitan reflexionar sobre el llamado FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) del plan de estudios para realizar contribuciones en pos de la mejora de sus egresados y por ende fortalecer su empleabilidad en puestos calificados.

Esta contribución es relevante, sobre todo en el contexto actual, donde la carrera profesional de enfermería debe pasar por el proceso de acreditación, y una de sus exigencias es determinar los indicadores de satisfacción del desempeño de sus egresados.

El ejercicio profesional del enfermero, como ente de estudio, es tomado en cuenta muy poco cuando se trata de investigarlo.⁸ A nivel local se carece de estudios investigativos relacionados al objeto de investigación siendo esta una de las primeras, en consecuencia, será un punto de partida para otras investigaciones relacionadas.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes del Problema

El tratado del desempeño profesional ha sido investigado a nivel latinoamericano y se reportan en menor cantidad a nivel nacional, bajo diversos tipos y enfoques metodológicos, los más importantes a criterio de la investigadora serán presentados a continuación.

García M⁹, en su investigación de tipo de estudio transversal, comparativo y analítico en cuanto se refiere al desempeño profesional determinó que los egresados del plan único de enfermería de la ENEO-UNAM reflejan un buen nivel en todas las características vinculadas a habilidades específicas tanto en conocimiento general y de la especialidad, como en valores susceptibles de proporcionar atención de calidad a la población, sin embargo es importante ubicarnos en el contexto organizacional como puede ser el buscar dar un mejor servicio, gestionar los conflictos, teniendo una actitud de cambio de manera creativa, y siendo críticos.

Torres C, Sierra K, Pinzón J.¹⁰ realizó un estudio que dió como resultado la evaluación de los empleadores y egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander, sobre el conocimiento y las habilidades de los egresados en su cuidado muestra, que la mitad, percibe el nivel de sus subordinados es bueno, un poco más de la mitad, que la comunicación verbal y escrita es buena, y menos de la mitad, calificaron la resolución de problemas y la creatividad como bueno y destacado y un nivel de destacado para el compromiso ético, la integridad y la honestidad que fue más de la mitad.

Castillo A, Et al¹¹ describió en su investigación cualitativamente el desempeño profesional, la satisfacción y las condiciones de trabajo de los graduados y la capacitación académica recibida en la universidad. Corroborando el descontento de los graduados con su entorno laboral, pues no son los adecuados. Casi el 60 % de los titulados piensan que su trabajo profesional es satisfactorio, los mismos porcentajes son para el desempeño de posgrado que es apropiado se ha

encontrado que los graduados trabajan bien, aunque trabajan un promedio de 46 horas por semana.

Patarroyo N, Hernández J, Trujillo A¹ en los resultados de su tesis detalla nueve competencias específicas requeridas y necesarias en el desempeño de cargos de cualquier empresa y nivel organizacional. 1) Identifica y discierne problemas y necesidades del cliente o mercado, 2) escucha activamente y muestra empatía, 3) se compromete y aprende por cuenta propia continuamente, 4) es capaz de autocriticarse, auto-evaluación para mejora, 5) es disciplinado, 6) tiene un nivel aceptable de autoestima, 7) se muestra con iniciativa y espíritu dispuesto, 8) se compromete ética, social y legalmente y 9) se compromete con la calidad y la seguridad. Entonces según las competencias un profesional capacitado debe tener un alto nivel diseño y gestión de la información y comprometido con su labor.

Castillón Y.¹² investigó el ejercicio del profesional de enfermería en el cuidado del puerperio durante el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud, en establecimientos de salud I-1 de las REDES Azángaro, Melgar y Puno 2014. Los resultados obtenidos mediante cuestionario y la observación difieren, así mismo concluye que es regular el desempeño del serumnista frente a la atención del puerperio mediato y tardío hay diferencias en el desempeño, los resultados del cuestionario puntualizan que el 83% tienen buen desempeño, entre tanto se pudo observar que el 67% muestra regular desempeño en la valoración del puerperio mediato, y el 33% tiene desempeño deficiente y en el puerperio tardío el 100% tiene desempeño deficiente. En cuanto al cuidado específico del puerperio mediato es muy similar a los resultados anteriores hallándose según cuestionario 83% tiene buen desempeño profesional pero en la observación directa el 17% muestra un desempeño regular y el 33% deficiente. Entre tanto que los cuidados específicos durante el puerperio tardío según cuestionario indican que el 83% tiene buen desempeño pero se observa que el 17% su desempeño es regular y el restante es deficiente.

Finalmente, el 2016 en Colombia se realizó la investigación a los graduados de psicología sobre sus competencias laborales en la universidad de la Costa, aplicando para ello encuestas, cuyos resultados fueron que los empleadores

reconocen el valor del trabajo en equipo, la fluidez verbal, las relaciones interpersonales y esfuerzo; aunado a esta valoración está el hecho de que gran cantidad de los encuestados evaluaron el trabajo profesional de los psicólogos como excelente.¹³

A nivel local, no han sido ubicados antecedentes sobre el objeto de investigación.

1.2. Base Teórico Conceptual

En este acápite se tendrá en cuenta las concepciones del desempeño profesional y formación profesional de Enfermería que dieron respaldo a la presente investigación.

Para comprender el desempeño profesional del recién egresado de Enfermería se esclarece inicialmente el significado de formación profesional y cómo se desarrolla en el contexto peruano, así como en el ámbito de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

La formación involucra acciones dirigidas a mejorar y a desarrollar algo que se posee y se desconoce necesitando de expertos para descubrirlo y afinarlo, preparar a alguien utilizando la pedagogía, en suma, desarrollar en una persona prescindiendo de su edad lo que necesita para una tarea humana cualquiera¹⁵.

Entonces, formación, implica producir algo en alguien. Precisamente dar forma, moldear, orientar respecto de unas determinadas cualidades que quiere descubrir, perfeccionar y ejercer.

Para lograr ser un profesional universitario, se debe acreditar un conjunto de cursos y poseer un título que garantice nuestra sapiencia y competitividad en la labor a realizar.¹⁴ lo que le permitirá insertarse fácilmente al ámbito laboral. Por lo tanto el profesional es definido como aquel sujeto que desarrolla su carrera con suficiencia y relevancia.

Entonces, la preparación profesional está direccionada al perfeccionamiento de una profesión u oficio específico.¹⁵ Consolidando el concepto formación profesional se precisa la definición de Ballesteros H (2010), considerándola como el conjunto de operaciones educativas donde se desarrolla el estudio de tecnologías,

ciencias conexas, aprendizaje de definiciones teórico-práctico especializados según profesión.¹⁶ Oriol H, distingue el profesional naciente y el profesional consolidado, siendo el primero aquel que recién inicia su labor mientras que el otro es el que tiene una formación especializada.¹⁷

En Perú, el sistema estudiantil se lleva a cabo en dos etapas: básica y superior. Esta última se caracteriza por ser exclusivo y desigual produciéndose un fraccionamiento entre la educación universitaria y el resto de los estudios superiores. En este sentido, el sistema de estudios peruano a nivel universitario se realiza mediante tres programas: Pregrado, Magister y Doctoral.¹⁸

La formación académica de pregrado que otorga el título oficial de Grado de Enfermería, facilita el ejercicio para el que fue formado, mientras que el de posgrado circunscribe una formación para niveles académicos distintos (Maestrías y Doctorados) cursos de formación especializada y actualizaciones, también están los eventos científicos.¹⁹

Sin embargo los estudios y la actividad profesional deben ser supervisados por la organización sanitaria que garantice la calidad e idoneidad en el ejercicio de su labor. La ASPEFEN establece políticas y lineamientos para promover la excelencia educativa y fortalecer la formación profesional de Enfermería¹⁹ y la Ley N° 27669, Ley de Trabajo del enfermero colegiado.^(20, 21)

El marco legal e institucional de la formación profesional se encuentra constituida por la ley 30512 y la ley 28740 del SINEACE, el D.L. 882 y la ley universitaria.30220.

Así mismo, la ley 27669, implanta que el perito de ciencias de la salud, incluyendo el de enfermería debe de participar de manera integral con el objetivo de favorecer la calidad y el bienestar de la población.² Siguiendo estos lineamientos

La Escuela de Enfermería de la USAT, asegura la formación integral de sus estudiantes, sumándose a ellos la axiología católica especificados en su Modelo Educativo USAT. Su principal empresa es que sus egresados poseen sólidos

valores, ética y vocación de servicio, ávidos por la investigación y sentido trascendente en la fe y cultura como integración²³

Hoy en día la sociedad demanda profesionales competentes en áreas específicas del conocimiento y con visión amplia de su realidad, capaces de aportar a la producción y desarrollo de su comunidad, aspectos que son coherentes con la Escuela de Enfermería USAT, que apuesta a formar profesionales críticos y reflexivos transformadores de la realidad asistencial de la salud, con responsabilidad constituyéndose en un agente de cambio con modernidad, calidad y competitividad. Exhibiendo un conjunto de habilidades complejas, que incluyen el manejo de conceptos, procedimientos, actitudes y compromiso e identificación en su desempeño profesional.²⁴

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, se espera que el egresado de enfermería USAT, exhiba competencias generales del cuidado integral de su sociedad con consistentes instrucciones técnico-humanista legal, y principios éticos fundados en la prevención, asumiendo el reto del contexto sociopolítico inmediato .²⁴

Así mismo debe tener la capacidad de desempeñar competencias específicas en las cuatro siguientes áreas. Área docente: Organiza, ejecuta y evalúa los procesos de formación, capacitación, brinda instrucción benéfica a la persona y familia. Mientras que en el área administrativa: debe planificar, organizar, dirigir, supervisar, y evaluar acciones que certifiquen la calidad de bienestar de su comunidad de todos los estamentos de salud. Así mismo en el Área de investigación: se debe realizar proyectos de desarrollo, investigación e innovación teniendo en cuenta los principios éticos y la normativa vigente como resultado, de esto fortalecer la responsabilidad social. Área asistencial: Considera el código de conducta y normativa vigente, respetando sus principios, valores y creencias.²⁴

Ante ello, la experiencia hospitalaria supone entonces para la enfermera poner en práctica los conocimientos aprendidos en pregrado y las destrezas para ejecutar la atención y cuidados que será calificado según la aprobación del paciente.²⁵

Para llegar a ser una excelente profesional de enfermería es necesario desarrollarse en diversas áreas que constituyen base indispensable, dicha educación debe ser completa puesto que se instruye para ejecutar trabajos concretos en el paciente desde el ser, el saber y saber hacer.²⁶ Así, la competencia es una virtud inherente a la persona que se forma de manera integral, es una cualidad humana que se establece como unidad triádica del ser, en función al conocimiento–habilidades, hábitos destrezas y capacidad, valores y actitudes saber, saber hacer y al saber ser. Que se ponen en función en el momento en que al sujeto se le crea el ambiente de acuerdo al perfil socio profesional y humano en relación a la profesión que desarrolla.²⁷

Las competencias además de exteriorizarse se construyen concretamente y no solo se exteriorizan, además se construyen concretamente apelando al desempeño. Adquieren su relevancia como calificador del desempeño del sujeto²⁷ Desde un enfoque empresarial para garantizar que la persona que ocupa un determinado puesto de trabajo sea la más apropiada para el cargo, se debe analizar la formación académica, la experiencia o las habilidades que debe tener el ocupante del cargo, de tal manera que pueda desarrollar eficientemente las funciones que le sean encomendadas.²⁸

El ejercicio de su labor evidenciará las cualidades que posee como profesional. Al ser un constructo amplio y referencial para la formación profesional asume diferentes connotaciones, la biografía conexas da a conocer la utilización de términos con diversas significación. Entre los que se localizan: el ejercicio laboral, profesional, didáctico, el desempeño desde el puesto de trabajo, entre muchos otros²⁹. Para este estudio, nos acogemos al constructo desempeño profesional.

El desempeño está enfocado en la realización de acciones y en la toma de decisiones relacionadas a resolver problemas, a partir de las exigencias de la formación profesional y de acuerdo con el contexto donde se desarrollan esos desempeños.³⁰

Si bien Rojas, M. define al desempeño como las actividades que desarrolla la persona, el fin que debe lograr y de progreso alcanzado.²⁸ James, P. lo define

como los resultados del rendimiento del trabajo de la persona.³¹ Para Espinoza A, el desempeño está conectado con el trabajo diario al cumplir con las obligaciones, encargos y labores innatas a su ejercicio profesional, en consecuencia se pondera en el carácter la manifestación del trabajo.⁸

Por tanto se establece en la forma como el profesional manifiesta el progreso logrado según metas establecidas las cuales califican y destacan el logro de los requerimientos socio laboral donde se desempeña sus funciones como especialista en la materia.²⁷

Entonces aplicando lo anterior al ámbito profesional y su relación con la formación profesional, según Espinoza A. fundamenta que el profesional de enfermería está dotado para el logro de sus funciones directas con el paciente, familiares y su comunidad, así mismo coordina con ellos y la unidad de salud, mostrando su preparación e influencia especializada de manera ética que le valió su formación profesional, con el desempeño expresa la autoridad tanto técnica como profesional en la esfera de trabajo.⁸

La práctica laboral para esta investigación será conducta coherente con las cualidades profesionales logradas a partir de su formación y que es evidenciada en el ejercicio de las responsabilidades asumidas como enfermeros asistenciales. Este ejercicio profesional, tiene un alcance a las labores encomendadas según las metas del referido servicio.

Stephen P, Timothy A, afirman que la conducta se puede organizar en tres tipos que determinan el desempeño laboral, el primero relacionado con el acatamiento de compromisos responsablemente que ayude a la obtención de un adecuado servicio, y trabajo administrativo. El segundo son las acciones cívicas y solidarias que favorecen al bienestar psicológico de la organización, fortaleciendo los objetivos de la organización y por último aquellas acciones que obstaculizan el rendimiento productivo como el hurto, deterioro del patrimonio, agresividad entre sus pares, faltas injustificadas. Las estrategias gerenciales recomiendan potenciar las dos primeras y evitar la tercera.³²

Sin embargo el desempeño humano está sujeto y condicionado a una concreta situación, factor determinante en su comportamiento, lo que permite considerar los incentivos como un premio al esfuerzo individual, esto es una relación costo-beneficio que las personas estarán solícitas a realizar, considerando sus habilidades, capacidades y limitaciones en la labor que desempeña.³³

Las relaciones entre desempeño laboral, satisfacción laboral y condiciones laborales va influir en la actitud general de un individuo respecto a su trabajo. Y Álamo G, y Caballero K, al ser citados por Castillo I. confirman que una persona con un profundo horizonte de satisfacción en su trabajo, muestra un carácter provechoso y justo hacia el mismo. También Rodríguez E, al ser citado por Castillo I. afirma que las circunstancias laborales son elementos que produce satisfacción laboral. Lo que conlleva a una mayor productividad, permitiendo evaluar y calificar las competencias cognitivas, prácticas y experticias, así mismo el comportamiento de personas frente a su actividad laboral.^{11, 33}

El desempeño eficiente se ve demostrado cuando una persona desarrolla exitosamente su actividad laboral.²⁴ Por lo que los empleadores tienen claro que para mejorar el desempeño profesional es importante la calidad educativa ya que esta lo capacita para brindar mejor servicio a la población.⁸

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cualitativa, este tipo permite comprender, describir el fenómeno relacionado al desempeño profesional desde una aproximación intersubjetiva de los sujetos investigados³⁴.

2.2. Abordaje Metodológico

La Investigación Cualitativa descriptiva permite explorar un tema nuevo o describir una situación. El presente trabajo describe la interpretación de los datos vertidos desde la perspectiva de los participantes respecto del desempeño profesional.³⁵

2.3. Sujetos de investigación

En los estudios cualitativos es imprescindible la participación de los informantes y sujetos de investigación³⁶ Así, los informantes en esta investigación fueron coordinadoras o jefas de Enfermería de los profesionales egresados y se determinaron los siguientes requisitos que no cumplen otros miembros del grupo, así los criterios de selección fueron:

- Ser Licenciado en Enfermería.
- Desempeñar, como mínimo seis meses, la coordinación o jefatura de enfermería de un servicio de hospitalización.
- Trabajar en institución de salud estatal nivel II-2
- Tener relación laboral con el egresado de la Escuela de Enfermería USAT igual o mayor a 6 meses.

Considerando triangular los datos recabados respecto a los sujetos investigados quienes conforman el objeto de investigación se consideró incluir a los egresados de la Escuela de Enfermería como una estrategia distinta de recogida de datos. Los criterios de selección para los egresados fueron:

- Poseer grado mínimo de Licenciatura en Enfermería.
- Desempeñar, como mínimo seis meses, en su profesión.
- Trabajar en un servicio de hospitalización de institución de salud estatal nivel II-2.
- Tener relación laboral con coordinador o jefa de Enfermería igual o mayor a 6 meses.
- Ser egresado de la Escuela de Enfermería USAT.

Así se tuvo cuatro coordinadoras o jefas de Enfermería y cuatro egresados de la Escuela de Enfermería USAT.

2.4. Escenario

En la investigación cualitativa se busca profundizar subjetividades, ideologías, valores u otros aspectos que se establecen entre las personas, tiene vital importancia conocer el escenario donde las personas comparten experiencias que desafían a diario su ser, su identidad y cómo perciben la realidad.³⁷

El objeto de investigación se desarrolla en el área asistencial del Hospital Provincial Belén de la ciudad de Lambayeque. El referido hospital está en manos de la administración económica del Gobierno Regional–Lambayeque y normativamente del Ministerio de Salud. Su funcionamiento data que fue inaugurado hace más de 180 años. Como establecimiento de salud se encuentra categorizado en el nivel II-2. Los servicios considerados fueron servicio de emergencia, centro quirúrgico, medicina interna mujeres y cirugía mujeres. Se caracteriza por brindar atención general y clínicas a las personas mediante acciones integrales y generales, en esta institución se realizan procedimientos clínicos o quirúrgicos, terapéuticos y de recuperación, el paciente se mantendrá en servicio de piso o en el área que le corresponde según la necesidad y soporte que le puedan brindar los profesionales certificados.³⁸

Considerando los resultados de supervisión de los equipos de auditores a una de las áreas de la entidad de salud mencionada, se caracteriza por carecer con la totalidad de personal capacitado como indica los protocolos, generando el riesgo de un oportuno diagnóstico y un tratamiento adecuado, esto se convierte en una atención de baja calidad. Existe un déficit de insumos médicos para el monitoreo de los pacientes conllevando a una tardía respuesta en la atención de los mismos, poniendo en riesgo su integridad. Se evidencia un equipamiento insuficiente para la atención de los pacientes. Así como, no cuentan con la infraestructura requerida. Por lo cual es peligroso no otorgar la asistencia de calidad pertinente al paciente.³⁹

Los licenciados de enfermería desarrollan actividades en las áreas de hospitalización caracterizados por ser ambientes únicos para todos los pacientes, el personal está conformado por una enfermera y un técnico de enfermería para atender un total de 15 pacientes por turno. Atienden pacientes que presentan diversas fallas multiorgánicas conforme a la unidad de atención con grado de dependencia en su mayoría II y III por lo que necesitan de cuidado dependiente. Muchas veces por falta de camas, algunos servicios son oportunidad de hospitalización de otros servicios del mismo hospital.

2.5. Instrumento de recolección de datos

El recojo de datos se inició elaborando una entrevista semi estructurada a profundidad y un cuestionario socio-académico como solicita la metodología de una investigación cualitativa.

La entrevista permitió reunirse para conversar e intercambiar información respecto al desempeño profesional de recién egresados entre el entrevistador y el participante. Lograr esta comunicación favoreció la construcción conjunta de significados diferentes desde la óptica de las coordinadoras y jefas de enfermería³⁶ Por la naturaleza comunicativa de la entrevista se logra la construcción de los hechos e información que proporcionan en base a la experiencia del entrevistado.⁴⁰ Al mismo tiempo, se consideró toda información secundaria a partir de la observación del comportamiento psicoprofesional del investigado cuando se realizó las preguntas.⁴¹

Se elaboró un guión de preguntas para desarrollar la entrevista semi estructurada, en el momento de la ejecución fue oportuno introducir algunas preguntas adicionales para que el entrevistado aclare conceptos e ideas expuestas, para permitir aclarar el objeto investigado.

La guía sirvió como una orientación mental para el entrevistador desistiendo de una rutinaria formulación de preguntas o de un modelo rígido como el cuestionario.³⁶ La guía de preguntas para la enfermera jefe o coordinadora de Enfermería se reporta en el anexo N°01 y la guía de preguntas para la enfermera recién egresada se reporta en el anexo N°02. La guía de preguntas estuvo centrada en el objeto de investigación y los testimonios se registraron en un grabador de voz.

Hernández S. recomienda el uso del cuestionario para recoger datos cualitativos en fenómenos sociales.⁴² Este instrumento se convirtió en una técnica de apoyo para comprender el objeto de investigación desde las características sociales y de nivel educativo que presentó cada uno de los participantes, se consideró a manera de complementar y favorecer la obtención de datos. El cuestionario socio-académico para la enfermera jefe o coordinadora de Enfermería se reporta en el anexo N°03 y el cuestionario socio-académico para la enfermera recién egresada se reporta en el anexo N°04.

2.6. Procedimiento

Luego de delimitar el objeto de investigación para la profundización de este saber se ejecutó una muestra piloto para la validación del instrumento guía de preguntas. Las personas que lo conformaron reunieron las características contempladas para los sujetos de investigación, pero no fueron parte del total de participantes o muestra del presente estudio. Concluida la validación del instrumento se procedió a solicitar el permiso y autorización para iniciar la recolección de datos a través de entrevista y cuestionario, para ello se solicitó voluntariamente firmar el consentimiento informado, detallado en el anexo N° 05.

Inmediatamente firmado su consentimiento se procedió a realizar la entrevista semiestructurada a profundidad según el guion modificado. Los testimonios fueron registrados en un grabador de voz. Los participantes fueron identificados con seudónimos para respetar el anonimato y proteger la información

brindada. En algunos casos existieron dificultades e interferencias para aplicar la técnica de recolección de datos, siendo necesario utilizar motivaciones verbales para concluir con la recolección de información. Que se transcribió para ser mostrada a los participantes para corroborar que lo expresado fue lo correcto o si deseaba corregir o agregar algún dato más en alguno de los relatos.

2.7. Tratamiento y análisis de datos

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de datos se inició el análisis de las respuestas obtenidas, lo que requiere que el investigador no tome ninguna posición en cuanto a las opiniones emitidas por los sujetos investigados, utilizándose para ello el método de asociación de contenidos de Porto Setenta⁴¹ cuya característica es ordenar la comunicación en busca de indicadores metódicamente explícitos y replicables lo que permite una inferencia de conocimientos relativos a las condiciones y recepción de mensajes.⁴³ Este método incrementa la confiabilidad, evidencia y consistencia de los resultados, favoreciendo el proceso de la investigación. Ya que considera los sujetos y la naturaleza del objeto de estudio investigado en sus etapas que comprende:

- ❖ **Lectura y recorte del texto:** posterior a la transcripción de las entrevistas se procedió a la lectura cuidadosa de la base textual identificándose los recortes/fragmentos, respetándose el sentido completo del mensaje que presentara la entrevista.
- ❖ **Identificación de elementos textual y su codificación temática:** En esta etapa se leyó cuidadosamente cada fragmento identificando el tema en común expresado en unidades significativas para ello se les asignó una numeración codificada en forma creciente, cuyo código será empleado en la sistematización de la entrevista.
- ❖ **Montaje del mapa de las asociaciones de contenidos:** Aquí se construyó un cuadro de doble entrada que permitió una lectura repetitiva de identificación a los elementos encontrados en las unidades temáticas de la entrevista.

- ❖ **Identificación del elemento polo:** se ordenó un núcleo para la asociación de ideas, reinterpretado como elemento polo lo que significó tener una mayor frecuencia en las asociaciones encontradas elaborándose otro cuadro de doble entrada.

Teniendo en cuenta estos pasos del Método de Asociación de Contenidos fueron desarrollados en cada una de las entrevistas para obtener así datos procesados y listos para el cuadro de categorías.

2.8. Criterios éticos

Los principios éticos de esta investigación se sustentaron según Elio Sgreccia.⁴³

Durante el proceso de la investigación se consideró la valía fundamental de la vida humana, respetando en todos los participantes la dignidad que poseen como personas, aceptando las diferentes formas de discursos expuestos en el desarrollo de la investigación.

La autora se apoyó en el principio de libertad y responsabilidad mediante un comportamiento prudente al realizar las coordinaciones respectivas para ejecutar y procesar la información de la investigación asumiendo las consecuencias que cada acto presente ante sí y ante los demás. La aprobación de participación en la investigación por los participantes a través del consentimiento informado es una muestra de la aplicabilidad de este principio.

También se tuvo en cuenta el principio de integridad o principio de curación, que se basa en el hecho de que la corporeidad humana es un todo único que resulta de la combinación de diferentes partes que están orgánicamente y jerárquicamente unidas en la existencia única y personal. La capacidad de aplicar el principio depende de la naturaleza del todo, las partes y su relación y de la necesidad o facilidad de buscar un mejor término, existencia o desempeño del todo.

Considerar el principio de sociabilidad y subsidiariedad, permitió buscar la superación de todos los participantes al realizarse en sí mismos cuando expresaron su subjetividad respecto del objeto de estudio durante la entrevista. Además los

resultados de esta investigación permitieron mejorar el plan de estudios para una formación de calidad de futuros profesionales de enfermería.

Teniendo en cuenta el principio de sociabilidad y apoyo, se permite mejorar a todos los participantes cuando se dan cuenta de que han expresado su subjetividad sobre el tema del estudio durante la entrevista. Además, los resultados de este estudio permitieron la mejora del plan de estudios para la educación de calidad de los futuros profesionales de enfermería.

2.9. Criterios de rigor científico

Se han tenido en cuenta los siguientes criterios científicos para garantizar la calidad del procesamiento de datos.⁴⁴

La fiabilidad de los resultados de este estudio se aseguró investigando la verdad de los discursos con los propios participantes a través de grabaciones. Se consideró a los temas de estudio cuando fue necesario verificar sus respuestas e interpretar correctamente lo que se expresó. De esta manera, la investigación se volvió más científica, después de la validación de los datos.

Los criterios de confirmación y control son de suma importancia que permiten a otros investigadores analizar los datos y sacar conclusiones similares o nuevas propuestas.

También se examinó la posibilidad de transferir o implementar los resultados, buscando la posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones. Para Carbajo P y Gual A, muestran que es una cuestión de examen en qué medida los resultados corresponden a otro contexto.²⁰ En este sentido, el escenario ha sido descrito y la caracterización de los temas de investigación en los que se estudió el fenómeno se presentó de tal manera que el lector pueda hacer comparaciones y transferir resultados en un contexto diferente al del estudio.

Finalmente, se llegó a un acuerdo de confidencialidad con los participantes, que garantiza que los datos proporcionados se harán públicos, pero no podrán identificarse, y que la información no será accesible a terceros que no sean los involucrados en el estudio. Por lo tanto, los datos de la investigación no deben divulgarse a desconocidos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El sistema mundial está evolucionando con una increíble rapidez. Todos los días nos sorprende la tecnología y el progreso científico con nuevos descubrimientos que de una forma u otra afectan nuestra vida diaria. En la misma intensidad, se viven cambios políticos, sociales y económicos que definitivamente van definiendo la vida del mundo entero. El sistema educativo y de salud no es ajeno a esta corriente vivida a nivel global siendo común que las universidades formen un alto número de profesionales, pero no siempre responden a la gran demanda de recursos profesionales y menos guardan el perfil que se precisa para ser incorporados al trabajo institucional.

En ese contexto la formación universitaria precisa ser coherente con los enfoques teóricos y metodológicos que respondan a los cambios y nuevas exigencias del mercado laboral preciso. La institución crea políticas universitarias que, junto con las políticas económicas del país, determinan un equilibrio entre el mundo universitario y el sector productivo.⁴⁹ Partiendo de ese marco de comprensión de la realidad el currículo de formación del recién egresado de Enfermería marca su desempeño profesional vinculado con los gestores de la práctica hospitalaria, jefes y coordinadores de Enfermería.

En lo que respecta al tratamiento de la información se obtuvieron tres categorías tituladas: “Evidencia de los cuidados profesionales”, “Cumplimiento de las exigencias socio laborales en la realización de funciones y “Demostración en la práctica de las funciones y obligaciones propias, asumida durante el ejercicio profesional.” De este modo las competencias que el futuro egresado debe superar se están convirtiendo en factores determinantes en los procesos de inserción laboral, por lo que ha sido necesario identificar un conjunto de competencias dentro del ámbito de la formación universitaria⁴⁵.

La construcción de estas categorías resulta del procesamiento de información basada en el Método de Asociación de Contenidos (MAC)⁴⁶ de acuerdo con los requisitos semánticos y sintácticos, agrupando tres elementos presentados en la tabla a continuación. Como puede ver, estos datos reciben una frecuencia única y un valor de frecuencia relativa. El primero corresponde al

número de veces que la persona entrevistada mental e individualmente provocó uno de los tres datos presentados. En este caso, el valor total estimado fue de 193 veces. A su vez, la frecuencia asociada, que, en palabras del autor del método, aumenta el nivel de científicidad de la investigación, significa que estos datos se han presentado al menos una vez, vinculados a otros datos, con valor 215 veces.

Elementos determinantes de las categorías	Frecuencia simple	Frecuencia asociada
Evidencia de las cualidades profesionales.	91	111
Cumplimiento de las exigencias socio laborales en la realización de funciones.	48	55
Demostración en la práctica de las funciones y obligaciones propias, asumida durante el ejercicio profesional.	54	49
TOTAL	193	215

1era CATEGORÍA. - Evidencia de las cualidades profesionales.

Esta categoría mediante la evaluación y el reconocimiento de los coordinadores de Enfermería, evidencia desde el actuar profesional la formación que recibió el egresado de Enfermería.

Las evidencias de las cualidades profesionales es la conducta coherente con las cualidades profesionales logradas a partir de su formación universitaria y que es evidenciada en el ejercicio de las responsabilidades asumidas como enfermeros asistenciales.

La relación directa entre el desempeño y los modos de acción donde los núcleos o pilares fundamentales del aprendizaje están estructurados y continúan de

manera coherente: aprender a saber, hacer, coexistir y caracterizarse como multidimensional y al mismo tiempo proporcionar la capacidad de interactuar es notable la dialéctica de la realización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se han desarrollado o equiparado con la formación profesional.⁸

Los empleadores entrevistados rescatan la dimensión del saber ser de los egresados, reconociendo actitudes para saber escuchar, emprender, implementar, con visión de futuro y el respeto por el otro (ser cuidado/trabajador) con trato humano otorgando dignidad y generando confianza en base a los valores que reflejan en su modo de ser. El “Ser” es la cualidad a la que se atribuye a un entorno particular, con características únicas, e irremplazables⁴⁷ Hegel, mencionado por Fernández, lo llama el principio de la ciencia, es decir, que el ser es el único determinante del desarrollo empresarial y la creación de nuevas estrategias de desarrollo como organización.⁴⁸

La formación ofrecida por la Escuela de Enfermería USAT a los egresados se evidencia en los testimonios de las coordinadoras de Enfermería (empleadores) quienes rescatan el ejercicio de valores al desarrollar sus actividades laborales. Enseguida presentamos algunos discursos que reflejan la formación en valores de los enfermeros recién egresados:

*La USAT se caracteriza por impartir un tipo de formación en donde no solamente, quiere que el profesional adquiera competencias de tipo psicomotriz y cognitiva sino también actitudinal, en valores. Eso se refleja de manera muy notoria, porque he visto ese tipo de actitudes en las egresadas de la USAT, ese **respeto por la persona humana**. Si, lo he visto reflejado en sus actos. (E2-C)*

*Las características que distinguen a los egresados de la USAT respecto a su desempeño profesional, en primer lugar, es **el respeto por el paciente, las personas (familiares) y el equipo con que trabajan**; su conocimiento sobre las patologías que atraviesa el paciente da una atención de cuidado y de educación. **Ven a la persona en todos sus aspectos, en la parte ética** tienen bastante cuidado con el trato del paciente, la parte humana, al menos eso han demostrado. (E4-C)*

Los coordinadores de Enfermería rescatan de los egresados entre otros aspectos a la Ética y al igual que otros empleadores es una capacidad calificada como la más sobresaliente de las cualidades seguida de la integridad y honestidad.⁴⁷ Cuidar las condiciones éticas sin duda promete ventajas. Entre otras cosas, ayuda a los profesionales a colocar al paciente en el centro del sistema de salud y a compartir con él su posición.⁴⁷ La ética y la moral son elementos fundamentales de la capacidad de “saber Ser”, se basa en sus elecciones, ya que la ética de la solidaridad determina los puntos de partida para la recuperación del valor de las elecciones profesionales.⁴⁹ Del mismo modo, desde un punto de vista moral, la enfermera debe tener en cuenta sus deberes y derechos del individuo y las familias a las que sirve. Parte de su responsabilidad es dar lo mejor a las personas cuando necesiten sus servicios. Definir el bien y el mal, tomar decisiones y realizar las tareas que les corresponden en su campo de acción.⁵¹ A continuación, algunos discursos muestran aquello:

*La característica que me distingue de las otras enfermeras sería el **respeto** hacia las colegas, también puede ser **responsabilidad**. (E02-E)*

Otros profesionales por hacer rápido sus cosas no se preocupan en que si el paciente ya lo dejaste bien instalado. En la recuperación si es que ya está preparado el material, si está estéril todo, ellos solo se preocupan en hacer rápido las cosas. (E01-E)

*En donde yo me he formado, siempre nos han inculcado esa parte moral, religiosa entonces **la dignidad humana el cuidado humano** pienso que es muy importante que te ayuda a ti como persona a reflexionar. (E04-E)*

El recién egresado muestra “una forma de vivir, de ser, de expresarse con postura Ética (...) contribuyendo con la dignidad humana”.⁵⁰ Así, el modo en que realiza sus actividades es reconocido y se sustenta en el saber ser al valorar a la persona indefensa en el máximo de sus aspectos en favor de la dignidad de esta.

Los valores morales están inmersos en el proceso de empoderamiento y crecimiento, cuando uno cuida de otro a medida que crece, el cuidador se determina a sí mismo, eligiendo los valores e ideales que sustentan su experiencia.⁵¹ De

acuerdo con los testimonios, los recién egresados practican la axiología USAT, muestran rasgos característicos en cuanto a sólidos valores y sentido trascendente, con sentido ético, vocación de servicio y de manera reflexiva.²³ Los coordinadores de Enfermería identifican que los egresados en su modo de expresarse profesionalmente en el proceso de cuidar evidencian Ética, humanismo y valores de responsabilidad, respeto a la persona su familia y equipo de trabajo.

Los valores inherentes a la calidad de la atención como profesionales responsables y dedicados, orientados al paciente, respeto y dedicación, orientación hacia el paciente, respetuosos y con compromiso ético también han sido identificados y reafirmados de manera positiva como aspectos que deben permanecer distintivos en la actitud del profesional de enfermería.⁵² Así mismo, Enfermería por ser una profesión que se interrelaciona con personas humanas su formación debe corresponder a la formación del propio Ser; el profesional, al saberse persona en su significado estricto, proporcionará cuidados considerando al ser cuidado como tal⁵³.

Así mismo, otra conducta destacada por los coordinadores de Enfermería responde a la **capacidad para solucionar problemas** desde su actitud creativa, el siguiente testimonio representa lo expuesto:

No contamos con lo ideal, tenemos los equipos básicos para una recuperación post anestésica pero si fuera necesario por ejemplo, si en este momento no tienen algún equipo sofisticado pues trabajan con lo que ellas en ese momento tienen y lo hacen bien (o sea) no dejan que el paciente tenga algún problema al contrario (...) tratan de solucionar el problema dándole una atención buena al paciente con los equipos que podemos tener. (E1-C)

El egresado ejercita la creatividad y en palabras de Escudero se basa en enfrentar un problema y trata de resolverlo con todas las herramientas disponible, haciendo un aporte profesional mediante la creación de una atención de calidad, insustituible, personalizada y holística.⁷³ La atención de enfermería requiere de un profesional competente, capaz de afrontar una gran diversidad humana, además de la capacidad de resolver problemas y proponer cambios, mostrando soluciones a lo que no satisface las necesidades de la población y del grupo ⁷⁴

La formación universitaria involucra el máximo de oportunidades de preparación en el aspecto teórico y práctico favoreciendo a que el recién egresado se encuentre familiarizado con el saber y el hacer de su profesión. De esa forma, se busca que las experiencias de aprendizaje en el campo hospitalario y comunitario respondan a las realidades del trabajo profesional y a las necesidades de población⁶⁰ Sin embargo, cuando las experiencias de formación en la práctica requieren de un conocimiento especializado para brindar cuidado y el profesional no está capacitado, queda en él tomar la decisión de autoformarse. Así, **la iniciativa** del recién egresado para encontrar la verdad e involucrarse en el cuidado es lo que determina y caracteriza como competencia en su desempeño profesional. Así lo evidencia las siguientes declaraciones:

Sé que soy una enfermera joven y que en la Universidad han tratado de brindarme lo más que han podido y hay cosas que a veces uno no conoce, tal vez te lo han dictado en clase pero no lo has visto en la práctica; entonces, cuando no conozco algún procedimiento que no he hecho en el internado ni en prácticas voy y les pregunto (...) como hacen ustedes (enfermeras), les digo, yo no lo he hecho y me empiezan a explicar con fundamento científico. (E2-E)

Las egresadas USAT demuestran que están preparadas, conocen su trabajo. Ellas están, si conocen la patología con que ingresa la persona en determinados servicios, se adelantan a los hechos. Por decir, dicen: ya hemos preparado al paciente, está en ayunas, para que le hagan tal o cual estudio. No esperan que el médico diga colóquelo en ayunas o prepárenlo al paciente para tal estudio. Conocen la patología, la batería de análisis que le van a pedir y entonces ya se están adelantando ellas (E4-C)

Se las distingue por ser jóvenes y aceptar ciertas sugerencias, se abren al diálogo, tienen apertura. (E4-C)

En palabras de Giménez N, el recién egresado cuando se enfrenta a nuevas situaciones y está trabajando por primera vez en un campo o en una situación desconocida o una nueva etapa de trabajo⁵⁵ en general los jóvenes graduados, incluso con una base teórica, no tienen las habilidades suficientes para enfrentar una situación en el que valga la pena actuar rápidamente. Con el sector profesional, ya que no dependen actualmente de su profesor y debe ser autónomos en las

decisiones que deben tomar. El recién egresado asume una actitud de iniciativa y decide relacionarse con sus pares que desde su experiencia profesional le permite mejorar en su auto preparación e investigación reconociéndose ser un profesional inexperto. Así mismo, se encuentra atravesando una etapa de orientación que le permita obtener la familiaridad de sus mentores e ideales propios, desarrollando capacidades necesarias para poder desarrollar actividades acordes con las exigencias del papel profesional⁵⁶

También, en las declaraciones presentadas se exterioriza que el recién egresado muestra ser un profesional reflexivo y crítico de sí mismo para identificar sus debilidades en el saber y el hacer, decidir no abandonar el desconocimiento de su profesión y buscar la oportunidad para encontrar la verdad utilizando habilidades sociales con sus colegas de amplia experiencia. La enfermera se encarga del desarrollo de sus habilidades y demuestra habilidades e ingenio para encontrar habilidades innovadoras en la práctica de enfermería y la organización de la atención.

Colabora con enfermeras y consulta con colegas u otros colegas con habilidades específicas en áreas específicas.⁵⁴ Si bien el recién egresado acepta sus necesidades tiene apertura para recibir orientaciones desde su iniciativa para mejorar. De esta forma, el valor óptimo del cuidado enfermero se mide por el poder que procura una sólida formación y autoformación. Así, los objetivos de la formación son alcanzados cuando el profesional de corta experiencia se muestra ávido de capacitarse reflejando **actitud de iniciativa y emprendimiento** por alcanzar competencias profesionales específicas no logradas en su formación profesional, tal como se muestra en el siguiente relato:

Cada persona que nosotros cuidamos es totalmente diferente y un cuidado totalmente diferente y no solamente hay que dar lo que tengamos nosotras, sino que hay que investigar, indagar más. Es exigirnos más con nosotras mismas para poder tener un conocimiento adecuado o integral para brindar el mejor cuidado posible al ser humano. (E02)

Como enfermeras tenemos un propósito de poder cuidar al ser humano al ser cuidado para una pronta recuperación y hay que ir

capacitándonos en congresos e investigar o leer más para poder tener más conocimiento y esos conocimientos va a ser para nosotros una mejora hacia el paciente. (E3-E)

Considero que muestran iniciativa en su desempeño profesional. Su formación se puede evidenciar porque si responden a las exigencias del servicio, en el cuidado del paciente, si se ve. (E4-C)

No queremos caer en la rutina eso es lo que nosotras siempre decimos las chicas jóvenes de no caer en la rutina porque siempre hemos visto enfermeras que tal vez por la edad, por el cansancio se dan a la rutina y no cambian, simplemente lo hacen porque ya lo tienen que hacer pero nosotros no queremos caer en eso. (E2-E)

Las cuantiosas permutaciones en la formación y en las diligencias de las enfermeras han suscitado la necesidad de enfatizar que el cuidado deba proporcionarse acorde con tales exigencias. En este sentido, la formación de los profesionales de la salud requiere de una formación integral. Se espera de ellos profesionalismo en el sentido más vasto, que incluye competencia científica y técnica, responsabilidad con los valores y competencias centrales de la profesión⁵⁷

Los testimonios vertidos por los participantes, evidencian en los egresados el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades profesionales con base en el saber Ser, cimiento para otras cualidades profesionales favorecedoras a un ambiente laboral óptimo.

Los egresados desarrollan sus actividades laborales caracterizadas por ejercer valores que defienden la dignidad de la persona humana, con postura ética y humanismo, de manera responsable, con respeto a la persona su familia y equipo de trabajo. Contribuye desde su desempeño profesional en solucionar problemas con actitud creativa, vocación de servicio para organizar y proporcionar el cuidado acorde con las exigencias laborales. Así mismo se encuentra familiarizado también con el saber hacer de su profesión que de manera reflexiva y crítica de sí mismo identifica sus debilidades decidiendo autoformarse para encontrar la verdad e involucrarse en el cuidado reflejando actitud de apertura para sugerencias, iniciativa y emprendimiento por alcanzar competencias laborales.

2da CATEGORÍA. – Cumplimiento de las exigencias socio laborales en la realización de las funciones.

Utilizar diferentes habilidades que permita establecer la confianza y el interés por la persona a cuidar desde el primer instante es otra de las características destacadas por el empleador. La enfermería, el vínculo entre el paciente y el entorno de atención, así como el cuidador, debe basarse en los métodos y técnicas más modernas las cuales debe adaptarlas a una sociedad en constante cambio.⁵⁸ Los clientes aprecian aspectos de la atención asociados con una comunicación asertiva y efectiva dentro de los hospitales.⁶⁵

Las egresadas establecen el valor y consideración de la persona como tal, con respeto para ellos, para sí mismos y para con el equipo de salud. Por ello, la Escuela de Enfermería USAT, en su Plan curricular 2006, basa la formación de Enfermería en la capacidad de desarrollo del ser humano en base a la interacción, diálogo y transacción social, respetando la interculturalidad, la ecología y considerando el cuidado humano cristiano como característica inherente a la persona.²⁴ De esta forma los testimonios confirman un modo de actuar de relacionamiento y comunicación:

Donde van ellas saludan. Por ejemplo, cuando hacen la admisión de un paciente llegan al servicio de medicina, cirugía o emergencia lo primero que hacen ellas es saludar a la persona y familiar; se presentan diciendo su nombre y que ellas son las que los van a cuidar. Ellas entran en un diálogo y se ganan al paciente para que el paciente y la familia se familiaricen un poco más y también tengan apertura con ellas. Ese es el respeto que ellas brindan y también se dan a respetar con todo el personal, ellas son las licenciadas de enfermería y el interno en medicina con la interna en enfermería la ve así; desde ese punto de vista una profesional una licenciada en enfermería. (E4-C)

La declaración da muestra también que la comunicación efectiva no es sólo con el ser cuidado, sino también con personal profesional; como profesionales recién egresadas se empiezan a relacionar con muchas personas, pero desde su desempeño comunican que su preparación académica amerita consideración y

respeto. Efectivamente participando de lo expresado por Gómez la buena relación intergrupala es un requisito para la humanización del cuidado⁶⁷

Dado que los pacientes son vulnerables a la enfermedad, necesitan un especialista que, como persona, le permita practicar sus habilidades interpersonales, es decir, mostrar una variedad de actitudes que le permitan. Crear buenas relaciones humanas para poder satisfacer plenamente las necesidades del paciente. Quien lo cuide, por lo que hace, por el lugar que ocupa, entre otras cosas, para saber cuáles son sus funciones, tendrá una relación suficiente con el grupo social al que pertenece.⁶⁸

Dado que los pacientes son vulnerables a la enfermedad, necesitan un especialista que, como persona, le permita practicar sus habilidades interpersonales, es decir, mostrar una variedad de actitudes que le permitan. Crear buenas relaciones humanas para poder satisfacer plenamente las necesidades del paciente. Quien lo cuide, por lo que hace, por el lugar que ocupa, entre otras cosas, para saber cuáles son sus funciones, tendrá una relación suficiente con el grupo social al que pertenece.

Soy líder al tomar decisiones porque a veces como somos jóvenes, somos nuevas, por el tipo de contrato que tenemos acá, a veces tratan de querer imponerte algo y siempre con respeto, porque son antiguas son ya señoras grandes, tratar de darles nuestra opinión. Y sí, muchas veces la toman, si la toman porque estamos en lo justo, claro si tu reclamas algo o das tu opinión de algo y si estás en lo justo tienen que hacerte caso. (E1-E)

Parte de las otras colegas siempre nos han ayudado, apoyado, nunca han dicho eso está mal o eso no se hace así. Si ellas ven que hemos hecho algo que tal vez no está bien, no nos han llamado la atención, sino explican la manera de hacer y como se está haciendo para mejorar; no por el bien de uno, sino por el bien del servicio. (E2-E)

Tras estas declaraciones se refleja que en el cotidiano de la práctica las egresadas de enfermería comunican diferentes actitudes como la tolerancia para comprender la complejidad del momento que atraviesa su compañero de trabajo desde un pensamiento holístico y transformador. Se identifica la buena relación personal y un ambiente de comunicación tolerante y abierta como factores favorecedores de una atención de calidad y humana. La relación interpersonal no

debe establecerse únicamente con el paciente es extensible también hacia la familia de los mismos y hacia los compañeros de trabajo⁶⁹ Vemos pues que el profesional de enfermería realiza funciones colaborativas con sus colegas donde demuestra cualidades que la conducen a una verdadera comunicación interpersonal en esa conducta profesional.

Siendo así, se escuchan, ayudan y apoyan entre ellas y con los demás miembros del equipo de salud como los médicos y personal técnico de enfermería considerando siempre tener en claro sus funciones dentro del puesto de trabajo para el cual fueron contratados. La enfermería comparte con la Bioética una peculiaridad: la interdisciplinariedad; requiere, además, habilidades de ver un problema en visión simultánea con otras disciplinas, para así tomar una decisión adecuada⁷⁰ El trabajo interdisciplinario no es formalismo, es una práctica de inclusión social participativa y democrática, un trabajo colectivo donde comparten objetivos, conocimientos y experiencias para ofrecer una solución global a los problemas de salud de individuos y grupos. Para lograr esto, cada actor debe tener claro el alcance de la intervención, sus capacidades y límites, y sobre los demás⁵⁴ Así lo reflejan las siguientes declaraciones:

También definen su posición, a veces los médicos como que las ven muy jóvenes y como que no confían pero ellas han demostrado y les han demostrado que su preparación si es un todo, un complejo de conocimientos que vienen ellas y lo ponen en práctica. (E4-C)

La relación que llevamos con los médicos es muy buena, no hay quejas. Ellos (médicos) dicen que si hay alguna enfermera que lo hace mal se quejan, es cierto, y dicen que se quejan y por ser antiguos a veces les hacen caso, pero hasta ahora menos mal creo que me he desempeñado bien. Trato de hacer bien mi trabajo constantemente, leer de repente hay alguna cosita nueva un término nuevo, al siguiente día ya venir leyendo pues para que no te quedes en la "luna" cuando a veces te preguntan porque pasa todavía eso, si pasa. (E1-E)

En lo actitudinal cuando uno hace un trabajo a veces otros profesionales tienden a menospreciarlo, ellos piensan que no podemos hacer lo mismo que ellos con más tiempo acá. Y cuando van conociendo tu trabajo, te van considerando. Asumo esta situación con bastante respeto a sus ideas, puedo hacer caso a algunas cosas como

sugerencias de crecimiento porque la experiencia también de ellas les ayuda bastante, entonces ellas también comparten ese conocimiento conmigo, lo tomo en cuenta y lo aplico. (E4-E)

Efectivamente el recién egresado en su corta experiencia laboral la comunicación se convierte en un medio para establecer roles en el cumplimiento del trabajo y el de los miembros del equipo. Por la globalización se hace indispensable tener talentos humanos altamente calificados y preparados en las diversas áreas de la vida con capacidades creativas y de innovación, flexibles pero también rigurosos⁶³ Además, las diferentes actividades laborales de enfermería crean la necesidad que los profesionales de enfermería utilicen habilidades comunicativas durante su interacción y que ameritan ejercer el análisis crítico, característico del profesional universitario.

Y, considerando un pensamiento enfermero transformador, el recién egresado demuestra habilidades interpersonales con el equipo de salud. Los profesionales de enfermería son un factor básico del equipo de salud sus acciones es tanta íntimamente aliadas al desempeño de otro profesional ⁵⁵ Ciertamente al ser un componente básico dentro del equipo de salud el egresado presenta identidad profesional y en ese interactuar surgen manifestaciones que reflejan la complejidad del ser humano ante el proceder en el trabajo de equipo, esto se puede entrever en la siguiente declaración:

En cuanto a mi servicio actualmente estamos viendo que tenemos un conflicto algunas enfermeras, entonces hay dos colegas que trabajan acá que no se llevan muy bien, entonces quieras que no uno quiere superarse para la mejora de aquí del servicio pero hay otra colega que siempre pone piedras para no poder seguir nosotras mismas y evita para que nos superamos, no quiere que haya estas cosas entonces también están sucediendo un poco de conflicto pero por el desempeño en el servicio algunas colegas vemos temas que son muy importantes para nosotros actualizarnos (...).(E3-E)

Aquí hay muchas relaciones interpersonales malas, pero trato de llevarme bien con todo el personal. Respeto a todas las enfermeras que se encuentran aquí, por ejemplo si hice algo que ellas no saben les doy a conocer. Respecto a la tolerancia, existen enfermeras que vienen y gritan en el trabajo entonces tratar de poner un freno y

separar el trabajo de lo de ellas (problemas), pues no tratar de buscar más problemas. (E4-E)

Interrelacionarse de la manera óptima posible en el equipo de salud, implica conjugación de saberes, que incluyen valores, actitud de apertura de pensamiento, iniciativa, confianza, así como conocimiento básico respecto de su profesión, es la verdadera expresión del cuidado pues abarca destrezas motrices experticia y calidad de sensibilidad.⁶²

Sin embargo, es la fe en las propias potencialidades y en la de los demás lo que permite el propio desarrollo y crecimiento e incidirá en aquellos que necesiten del cuidado de Enfermería⁶³ Refleja estar comprometido con su formación continua en lo personal y profesional para enfrentar los retos que depara el desempeño de la profesión y no solo en las relaciones interpersonales con el unidad de salud. El egresado muestra actitud de buscar la mejora de los compañeros de trabajo en lo científico y humanístico pero de la mano con la innovación, busca durante su desempeño capacitarse identificando lo que realmente necesita el equipo de trabajo en el puesto, adelantándose a la responsabilidad de la institución laboral. Representa expectativas favorables para el desempeño profesional considerando aquellos dominios de competencias específicas. Así lo refleja los siguientes relatos:

Para mejorar mi desempeño profesional, cambiaría algo del servicio... más capacitaciones entre nosotras mismas, programar un cronograma de capacitaciones que lo dictemos nosotras mismas, eso va a ayudar de forma personal como profesional y no simplemente temas como protocolo de canalizar vías o de oxigenoterapia, sino también de valores, de principios éticos, de cuidado humano que vaya más allá de eso porque esos protocolos tal vez ya lo sabemos y estamos repitiendo. Pienso que debe ser de la mano con los valores, con el cuidado humano, con la dignidad de la persona. (E2-E)

Ciertamente, en el desempeño profesional de enfermería existen profesionales con formación diferente que contribuyen en alcanzar el objetivo común, cuidar con calidad. Sin embargo ello no es posible sino se cuentan con las herramientas para integrar y aprovechar la amplia variedad de apoyo en la práctica de enfermería. Adquirir herramientas para ejercer un liderazgo efectivo es esencial, y solo la capacitación, así como la educación continua, las establecerá. La

implementación de la orientación educativa como estrategia en la educación puede contribuir a la adquisición de habilidades de liderazgo en las enfermeras, alentando la preocupación por la gestión de la atención⁷¹. El liderazgo es reconocido como un elemento fundamental para diferentes prácticas en el campo de la práctica profesional, dando prioridad a la atención médica, donde generalmente se identifican más factores de facilitación que barreras y se relacionan con la "Calidad de la atención al paciente"⁷² Conozcamos la opinión respecto a ello:

El liderazgo es un área en la cual todavía no han alcanzado, todo el potencial que ellas tienen como personas. Puede ser que evidencien alguna sensibilidad en el cuidado de las personas, pero hablar de liderazgo ya implica cierto dominio de seguridad en sí mismas y en las relaciones interpersonales con el equipo de salud que muchas veces algunas les falta porque veo un poco de timidez, de inseguridad que las hace poner en práctica todo eso (...) y me gustaría que lo obtengan (liderazgo), sin embargo, soy optimista en pensar de que se debe porque están recién iniciando. (E2-C)

La corta experiencia laboral confiere destrezas iniciales de liderazgo a las egresadas pero la formación universitaria le permite hacer frente a desafíos del sistema de salud conforme avanzan en su desempeño profesional.

La resolución de problemas, la toma de decisiones clínicas y su relación con las características de los recién graduados de pregrado pasan por un proceso de transición: dejar de ser estudiantes, pero al mismo tiempo enfrentar situaciones de práctica profesional que requieren habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones en situaciones inciertas y complejas.⁷³ Sin embargo, las escuelas de enfermería se han comprometido a incorporar varias estrategias deliberadas y progresivas en su plan de estudios que apoyen su desarrollo de habilidades y creación de orden y entornos de aprendizaje clínico que los respalden ⁷⁴.

Si me considero líder porque tomo mis propias decisiones para la atención con mi paciente, acepto las sugerencias de los demás y cuando no lo puedo hacer por ejemplo la convulsión en un neonato pido opiniones de otras enfermeras que tienen experiencia. También cuando en la atención inmediata hasta las mismas obstétricas tratan

de involucrarse en la atención del recién nacido pero yo conservo el liderazgo en enfermería en esa atención. (E4-E)

Me considero una líder pero parcial porque la responsabilidad que tenemos en el servicio es la enfermera quien tiene que tener hacia los demás. Nosotras, como enfermeras, no solo tenemos que mandar al técnico, es conversar, tener una comunicación y trabajar como equipo y organizarnos porque cada uno tiene sus diferentes funciones no solamente estar como un líder es estar trabajando en equipo dando fortalezas al grupo de trabajo para poder trabajar armoniosamente no solamente hay que mandar y mandar, solamente trabajar en equipo. (E3-E)

Tras esta manifestación el recién egresado se reconoce como un líder parcial sin embargo en su corta trayectoria laboral integra habilidades de comunicación, organización, trabajo en equipo, armonía laboral e involucra el fortalecimiento del grupo de trabajo. El hecho de buscar solucionar los problemas mediante el diálogo y que esta conducta sea aceptada por el equipo de trabajo implica un aceptación, respeto.

Entienden el liderazgo como un proceso que influye sobre las personas o comportamientos, buscando metas, además de considerarla una habilidad que puede aprenderse. Son conscientes de la estrecha relación entre liderazgo y enfermería y reconocen la dificultad de ejercerla en el equipo, que se convierte en específica dependiendo del área de actuación.⁷¹

Los líderes pueden crear un ambiente cargado positivamente para producir o permitir a los seguidores tener una dirección o una misión en este sentido, como se puede constatar en la manifestación las compañeras de trabajo del recién egresado se vinculan mediante las características que este pueda destacar en ellas en el trabajo en equipo. El fortalecimiento dentro del liderazgo en enfermería significa transferir fuerza en las decisiones de la práctica clínica a las enfermeras y animarlas a que actúen de la mejor manera posible⁷¹.

Dicho de otra manera el recién egresado refleja una formación de saber trabajar en equipo practicando el liderazgo positivo, tal como lo plantea el modelo educativo USAT, son personas capaces de liderar en las empresas e instituciones en forma democrática y concertadora; promueven valores y expectativas, conducen a los demás hacia una superación permanente. Ejercen un liderazgo que valora el trabajo en equipo, la participación multidisciplinaria e interdisciplinaria, que une esfuerzos e impulsa a la creatividad y la corresponsabilidad como base del desarrollo de una organización donde se desempeña en diferentes roles.²³

Los sujetos de investigación acompañan durante su corta práctica profesional no solo al ser cuidado sino al personal con quien trabajan en el contexto de salud y en su experiencia laboral. Tales competencias básicas requieren de recursos intelectuales adquiridas en la formación universitaria y que los egresados han sabido integrar y contextualizar, a través de la aplicación que se hace evidente en un desempeño eficaz, autónomo, flexible, versátil, sustentable e innovador.²⁷

3era CATEGORÍA. - Demostración en la práctica de las funciones y obligaciones propias, asumida durante el ejercicio profesional.

Los retos que enfrenta Enfermería son muchos por ello se debe analizar el actuar profesional con base en la orientación de un paradigma humanístico. Aunque muchos graduados en enfermería son positivos, su comportamiento es visto por el individuo como una entidad integral, única e insustituible cuando se trata de cuidar la máxima satisfacción de sus dimensiones. Desde la perspectiva del ejemplo de transformación, se considera que el individuo es un ser único cuyas múltiples dimensiones forman una unidad⁵³ El tema inspirado del arte de la atención se basa en una respuesta emocional, afectiva y oportuna del profesional de enfermería durante su estadía en el hospital ⁵⁵ Según lo citado se puede corroborar que los egresados utilizando sus habilidades sociales se interesan por la persona más allá del problema en la dimensión física, favorece la recuperación mediante un cuidado humano como demostración en la práctica de las funciones y obligaciones propias, asumida durante el ejercicio profesional por la importancia que le otorga el satisfacer la necesidad emocional, generando confianza desde el primer momento

y con la escucha atenta trasciende para la expresión de los sentimientos; esta forma de ser debe continuarse impartiendo en la formación de futuros profesionales de Enfermería. Veamos las siguientes declaraciones:

Ayudo al ser cuidado emocionalmente. Hay que estar allí con ellos conversando entendiéndoles porque ellos a pesar de que están enfermos requieren que le escuchen, no solamente a ver a la persona para cuidar nada más, también hay que ver a la persona lo que él siente sus sentimientos, todo eso. (E3-E)

Al primer contacto que tengo con el paciente le digo señor buenos días mi nombre es y soy la enfermera que va a estar hoy día en el turno de la mañana, cualquier cosa que usted necesite me avisa. Ahí uno refleja confianza, la mirada de la persona es con más confianza entonces ya sabe su nombre, ya la puede llamar por su nombre, hay un vínculo más cercano. A diferencia que si yo me acercara simplemente voy le tomo sus signos vitales o le pongo el medicamento sin decirle que es lo que le voy a colocar. Uno en la entrevista le pregunta a la persona tiene dolor donde le duele señor o que tiene, está llorando, entonces, ahí la persona tiene la confianza en decirte esto es así, me siento mal, me siento decaída. Entonces, hay ese vínculo de confianza porque si no uno en el primer contacto no presenta ese vínculo de confianza las demás horas que va a estar con el paciente no va a ser un cuidado auténtico por miedo a no decir verdaderamente lo que siente. (E2-E)

La enfermera está abierta al conocimiento de la experiencia de salud, no deja de aprender de la persona en constante cambio. La enfermera reconoce la importancia del individuo en la práctica del cuidado y sus interacciones se caracterizan por el respeto mutuo. Su compromiso terapéutico es sensible y profundo dependiendo de la necesidad de ayuda expresada por el individuo. Se caracteriza por la confianza y la compasión; refleja una comunicación genuina y una actitud apropiada hacia el acto de cuidar.⁵³ Estar presente significa dedicar el tiempo necesario para acompañar a la persona. Tómese el tiempo para escuchar, observar, apoyar o simplemente estar con la persona⁵³ Como se puede constatar la persona es considerada como tal, considera la subjetividad del ser cuidado a través de la dedicación de tiempo para escuchar la expresión de sus sentimientos. Ello favorece la interacción entre los participantes del cuidado, darle un servicio con

calidad humana. Así las competencias del cuidado humano desarrolladas en el recién egresado se reflejan en la siguiente declaración:

En este período de tiempo he podido ver profesionales formadas de la escuela de la USAT y reúnen las competencias. Se les ha colocado en los diferentes servicios: medicina, neonatología, emergencia y cirugía y han hecho un buen desempeño del trabajo, toda la parte de habilidades, destrezas e inclusive la del cuidado humanizado porque el trato es bastante cercano con el paciente acuden al llamado y también atienden no solamente la parte técnica, sino también la parte humana. (E4-C)

Vemos que el profesional de enfermería recién egresado demuestra un compromiso personal y profesional. El compromiso se manifiesta en el interés que la enfermera tiene por las opiniones, valores y particularidades de la persona, igual por los que acompañan a esta persona que vive experiencias de salud⁵³ El egresado muestra la preocupación por el otro, sentido del trato humano, empatía, escucha, respeto mutuo y fomento de un clima de confianza para establecer la relación de ayuda. A través de sus declaraciones mantiene la dignidad de la persona y en todo momento busca establecer una comunicación verdadera que le permita ayudar al ser cuidado.

Algunos de los comportamientos y actitudes mencionados en los testimonios se encuentran destacados por Waldow como el respeto, amabilidad, aprecio, interés, disponibilidad, demanda y oferta de apoyo, seguridad, confianza y solidaridad. El autor confirma que los pacientes generalmente se sienten seguros cuando reciben atención con amabilidad y habilidad, pero van acompañados de un examen y comprensión, con toques amigables y respetuosos. Para brindar atención, los pacientes deben sentirse seguros y seguros con el cuidador, esta actitud desarrolla una percepción positiva ya que se enfatiza al paciente como sujeto y no como objeto, asunto que suele ser muy común en el trato al paciente, además de ser vistos como seres humanos y no como objetos, otro asunto que se debe considerar es poner atención a los requerimientos que manifiesta el paciente.⁶²

La enfermera recién egresada se basa específicamente en una visión humanitaria y holística del hombre, el medio ambiente, la salud y la atención, así como en el conocimiento de las diferentes experiencias de salud que vive el individuo, la familia o el grupo.⁵³ Ellas cuidan con humanismo desde lo aprendido de un modelo de formación universitaria. Veamos la siguiente declaración:

Muchos colegas de otros servicios piensan que solamente instrumentamos vemos al paciente y nos dedicamos a instrumentar nada más. Eso es falso porque acá trabajamos con el paciente desde el inicio nos preocupamos conversándole el tipo de anestesia que le vamos a poner, le informamos incluso sin que lo haga el anestesiólogo. Las personas entran a sala de operaciones perdiendo ese temor más que todo porque acá este servicio es totalmente nuevo para toda persona y le puede causar un poco de temor; dándole un trato empático al paciente que va a entrar desde la puerta, desde que lo recibimos pienso que esos temores se van disipando. (E1-E)

Queremos que nuestro trabajo sea dinámico, responsable, diferente cada día para que la persona a quien le brindamos ese cuidado se sienta satisfecha y que se vaya con una sonrisa a su casa, sabiendo que lo que le brindaron, en el servicio, le ayudó mucho y no solo a él sino también a su familia; que se fue tranquilo espiritualmente y también físicamente. (E2-E)

Tras esta manifestación el modelo holístico recobra importancia como una filosofía en la praxis de enfermería, el cual generará un proceso de mutualidad y satisfacción entre el que provee el cuidado, “el enfermero”, y el que lo recibe, “el usuario”⁶¹ Se refleja también la formación de la enfermera con énfasis en la responsabilidad y solidaridad mediante la humanización en su modo de ser al desempeñar sus funciones, lo que significa otorgar dignidad al hombre y sentido a nuestra sociedad⁶³ Al cuidar la salud del otro, la enfermera se compromete y en base a los conocimientos propios de la profesión guía y acompaña para superar la experiencia de salud. Por su presencia, su atención y su disponibilidad, la enfermera favorece el desarrollo del potencial de la persona que vive experiencias de salud.⁵³

En la relación de ayuda el egresado establece espacios para intercambiar información; dejar que el ser cuidado exprese su subjetividad como medio para llegar al cuidado de calidad, determina que utiliza la comunicación interpersonal en

la práctica enfermera. En cualquier relación terapéutica, el proceso de comunicación es tácito y en última instancia, determinará la efectividad y la calidad de servicio otorgado al enfermo y sus parientes. Razón por lo cual se hace imprescindible, promover el aprendizaje y desarrollar de habilidades comunicacionales en la praxis de atención al paciente .⁶⁴

El buen trato humano y la visualización del otro como un ser único y autónomo, que tiene derecho a estar informado y a tomar decisiones sobre su salud, son áreas que deben ser respetadas y desarrolladas como características inherentes, la profesión de enfermería, supervisando la atención de la gestión de llamadas con un enfoque holístico.⁶⁶ En ese marco, el Plan Curricular 2006 de la Escuela de Enfermería, basa la formación enfermero en la capacidad de desarrollo del ser humano en base a la interacción, diálogo y transacción social, respetando la interculturalidad, la ecología y considerando el cuidado humano cristiano como característica inherente a la persona²³ De esta forma los testimonios confirman un modo de actuar humano permitiéndole destacar con sus similares egresados de otras universidades cuando les otorgan relevancia de la labor que realizan, la misma que es compartida por otros profesionales; la conducta y cumplimiento con su labor genera satisfacción y el servicio de calidad en el cuidado que brinda cobra importancia. Ello es corroborado por los siguientes testimonios:

He visto un adecuado desempeño profesional, óptimo. En términos generales me parece lo suficientemente bueno como para cubrir las expectativas de lo que se espera como futuras profesionales de enfermería...Si bien es cierto que evidencian aspectos positivos en el desempeño profesional también advierto que dada su juventud su inexperiencia quizás, circunstancias individuales de poca práctica que hayan tenido pocas posibilidades de aprendizaje en el pregrado tienen todo un potencial para ir evolucionando, mejorando cada día más su desempeño...También tienen mucha habilidad y destreza en los procedimientos. Veo su rendimiento bastante aceptable, adecuado, que tienen mucho potencial por explotar pero pienso que esos son aspectos que ya lo da la experiencia. (E2-C)

Ellas recién están empezando por cuidados intermedios y alojamiento y si responden a las exigencias del servicio porque nosotros hacemos una evaluación, una evaluación para tres meses, para ver los logros y en donde se evalúan la responsabilidad, la asistencia, el cuidado que ellas brindan, la comunicación, las relaciones interpersonales, y

*si claro que no va a ser al 100% (la evaluación) porque no todos somos perfectos, a veces habemos personas que trabajamos años y todavía no aprendemos, no somos perfectos, pero sí diría que en un grado aceptable. Es un área crítica eso ya me facilita a mí el tener un personal más idóneo para brindar el cuidado a mi recién nacido... Yo diría que si responden a las exigencias del servicio entre un 80, 90%.
(E3-C)*

El conocimiento científico, los fundamentos teóricos y, sobre todo, la formación humanitaria y ética son aspectos clave de la práctica de una profesión que se desarrolla a través de las relaciones humanas.⁷¹ Efectivamente, el recién egresado demuestra formación centrada en el saber Ser, saber Hacer y saber Saber⁷⁴ al relacionarse con el sujeto de cuidado dada su juventud pero generando satisfacción en los coordinadores de Enfermería quienes ven la posibilidad de lograr el máximo de su potencial el cuidado de la persona mejorando de su desempeño de trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

El análisis de los discursos obtenidos desde los sujetos de investigación respecto del desempeño profesional de enfermeras recién egresadas permitió llegar a las siguientes consideraciones finales:

- El desempeño profesional es la conducta coherente con las cualidades profesionales logradas a partir de su formación universitaria y que es evidenciada en el ejercicio de las responsabilidades asumidas como enfermeros asistenciales.
- Los empleadores entrevistados rescatan la dimensión del saber ser de los egresados, reconociendo actitudes para saber escuchar, emprender, implementar, con visión de futuro y el respeto por el otro (ser cuidado/trabajador) con trato humano otorgando dignidad y generando confianza en base a los valores que reflejan en su modo de ser.
- Egresados evidencian Ética y humanismo en el proceso de Cuidar colocando a la persona indefensa en el centro del cuidado y en el máximo de sus aspectos en favor de la dignidad de esta, su familia y equipo de trabajo.
- El recién egresado asume una actitud positiva de relacionamiento con sus pares, con auto preparación e investigación reconociéndose ser un profesional inexperto y en etapa de orientación para seguir mejorando en su desempeño profesional utilizando habilidades sociales con sus colegas de amplia experiencia.
- El recién egresado demuestra habilidades interpersonales y comunicativas que le permiten establecer buenas relaciones humanas con el equipo de salud contribuyendo desde su desempeño profesional en solucionar problemas con actitud creativa, vocación de servicio para organizar y proporcionar el cuidado, tolerante y abierta al diálogo acorde con las exigencias laborales.
- Los egresados acompañan durante su corta práctica profesional no solo al ser cuidado sino al personal con quien trabajan en el contexto de salud y en su experiencia laboral. Tales competencias básicas requieren de recursos intelectuales adquiridas en la formación universitaria y que los egresados han sabido integrar y contextualizar.
- Los testimonios confirman un modo de actuar humano permitiéndole destacar con sus similares egresados de otras universidades cuando les otorgan relevancia de la labor que realizan, la misma que es compartida por otros profesionales; la conducta y cumplimiento con su labor genera satisfacción y el servicio de calidad en el cuidado que brinda cobra importancia.
- Dada su juventud generan satisfacción en los coordinadores de Enfermería quienes ven la posibilidad de lograr el máximo de su potencial en favor de su desempeño en el trabajo de equipo, el cuidado de la persona y su familia.

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos se han formulado algunas sugerencias tanto para la Institución Educativa USAT, egresados y a la comunidad educativa en general.

- Se recomienda, que la Universidad Privada USAT, pueda complementar conocimientos tanto teóricos como prácticos de modo que el egresado de enfermería se sienta capaz de lograr competencias en todas las áreas como: docente, administrativa, de investigación y asistencial.
- A la escuela de Enfermería, de implementar y supervisar que los programas destinados a los futuros licenciados sean en realidad de apoyo para su desempeño laboral, y cumplir con las exigencias que la empresa requiera.
- Implementar la participación, de todo el personal que constituye la universidad de manera que el futuro licenciado de enfermería tenga los beneficios de alcanzar los objetivos ya propuestos por la institución y puedan desarrollar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.
- Propiciar la participación de los futuros licenciados de enfermería, que son agentes importantes en la evaluación de su propia casa de estudios, por ello según los resultados presentados es importante recalcar la parte humanizada que tiene cada egresado de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Patarroyo N, Hernández J, Trujillo A. Análisis del desempeño de los recién egresados de Ingeniería Industrial de la Universidad el Bosque, mediante el estudio de sus competencias específicas. Journal of Technology [Internet]. Dic 2014 [consultado 01 de abril 2018]; 13(2); 100-109 [Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AnalisisDelDesempenoDeLosRecienEgresadosDeIngenier-6041595%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AnalisisDelDesempenoDeLosRecienEgresadosDeIngenier-6041595%20(2).pdf)]
2. Instituto Nacional de Estadística e Informática [Internet]. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática (Perú); 2017 [consultado 04 Abr 2018]. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/>
3. Piedrahita L, Rosero A. Relación entre teoría y praxis en la formación de profesionales de enfermería: revisión integradora de literatura. Enfermería Global [Internet]. Jul 2017 [consultado 05 de abril 2018]; 16(47); 693-706 [Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300679]
4. Arreciado A. Identidad profesional enfermera: Construcción y Desarrollo en los estudiantes durante su Formación Universitaria [Tesis doctoral en internet]. Barcelona: Universidad de Barcelona; 2013 [consultada o5 de abril 2018]. 291p. Disponible en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/129270/AAM_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Soto P, Reynaldos K, Martínez D, Jerez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. Aquichan [Internet]. Mar 2014 [consultado 07 de abril 2018]; 14(1); 79-99 [Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/741/74130041008.pdf>]
6. Barbera M, Cecagno D, Seva A, Heckler H, López M, Maciá L. Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo. Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]. May-Jun

- 2015 [consultado 10 de abril 2018]; 23(3); 404-410 [Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es_0104-1169-rlae-23-03-00404.pdf]
7. Martínez R, Vergara J, Jaramillo V, Suárez N, Miranda D, Pereyra C. Opinión de los empleadores por el desempeño d egresados del programa de enfermería de la universidad de Sucre. Colombia [Internet]. Abr 2018 [consultado 23 de abril 2018] ; 2-7 [Disponible en: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1406>]
 8. Espinosa A, Gibert A, Oria M. El Desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. Ene-Mar 2018 [consultado 22 agosto 2018]; 32(1) [Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011]
 9. García M, Zárate R, Matus R, Balseiro C, Balan C. Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. Enfermería universitaria [Internet]. Ene-Mar 2013; 10(1); 14-20 [Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-universitaria-400-articulo-opinion-los-empleadores-respecto-al-S166570631372623X>]
 10. Torres C, Sierra K, Pinzón J. Evaluación del desempeño de los egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander. Revista de Investigación Programa de Enfermería Udes [Internet]. Nov 2012 [consultado 10 de abril 2018]; 3(1); 21 [Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelDesempenoDeLosEgresadosDelProgramaDeE-4566088%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelDesempenoDeLosEgresadosDelProgramaDeE-4566088%20(1).pdf)]
 11. Castillo A, Beltrán A, Barroso L, López A, Sánchez A. Desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de egresados de la facultad de enfermería de la universidad de Cartagena (Colombia). Aladefe [Internet]. May 2013 [consultado 13 de abril de 2018]; 3(2); 27-34 [Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/68/desempeno->

- profesional-satisfaccion-y-condiciones-laborales-de-egresados-de-la-facultad-de-enfermeria-de-la-universidad-de-cartagena-colombia/en Bo
12. Castellón Y. Desempeño del profesional de enfermería en la atención del puerperio durante el servicio rural y urbano marginal de salud, en establecimientos de salud I-1 de las Redes Melgar, Azángaro y Puno 2014 [Tesis Doctoral en Internet]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2015 [consultada 15 de abril 2018]. 72p. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1896/Castillon_Puma_Yeny_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Martínez D, Burgos N, Nicolás, Meza W. Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. Tesis Psicológica [Internet]. Ene-Jun 2016 [consultado 16 abril 2018]; 11(1); 216-235 [Disponible en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/tesis-psicologica/articulo/caracterizacion-de-las-competencias-laborales-de-los-egresados-del-programa-de-psicologia-de-la-universidad-de-la-costa-cuc>]
 14. Martínez K. Estudio de egresados de la Licenciatura de Enfermería, Universidad de Sonora. México; 2005
 15. Vásquez F. Estrategias de enseñanza: Investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto. Red de bibliotecas virtuales de Clacso [Internet]. May 2010 [consultado 15 de junio 2018]; 305 [Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>]
 16. Ballesteros H, Verde J, Costabel M, Sangiovanni R, Dutra I, Rundie D, Cavaleri F, et al. Análisis FODA; fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los empleadores. Revista Uruguaya de Enfermería [Internet]. Nov 2010 [consultado 15 de abril 2018]; 5(2); 8-17 [Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/85-Texto%20del%20artículo-334-1-10-20150826.pdf>]
 17. Oriol H. La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento [Internet]. Barcelona: Ed La Caixa; 2008 [consultado 25 de

- abril 2018]. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/vol25_es.pdf
18. Consejo Nacional de Educación. Proyecto Educativo Nacional al 2021 [Internet]. Perú: Ley General de Educación; jul 2003 [consultado 28 de abril 2018]. Disponible en: <http://www.cne.gob.pe/somos/>
 19. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). Educación superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la calidad 2013 [Internet]. Oct 2016 [consultado 01 de mayo 2018]. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0198694D6FE2A18D05257AF5005E5B08/\\$FILE/107070418-Educacion-superior-en-el-Peru-Retos-para-el-aseguramiento-de-la-calidad.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0198694D6FE2A18D05257AF5005E5B08/$FILE/107070418-Educacion-superior-en-el-Peru-Retos-para-el-aseguramiento-de-la-calidad.pdf)
 20. Carbajo P, Castrodeza J, Gual A, López J, Martín A, Sánchez E. Desarrollo, seguimiento y evaluación de la formación especializada en el modelo troncal (conclusiones del seminario realizado el 24 de septiembre de 2014 en la XXV Escuela de Salud Pública, Llatzaret, Menorca). Revista de la Fundación Educativa Médica [Internet]. Dic 2014 [consultado 03 de mayo 2018]; 17(4); 193-197 [Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322014000400004]
 21. Asociación de Escuelas y Facultades de Enfermería (ASPEFEN). Institución Académica Nacional en el Perú [internet]. Lima. Disponible en: <http://aspefen.org.pe/aspefNew18/index.php/nosotros/vision>
 22. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del trabajo de la enfermera (0) Mayo del 2017. Artículo 107. Ley N° 27669. Inicia (23 Nov 2017). Disponible en: http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0218420171129.pdf
 23. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Modelo Educativo. [Internet]. 2011 [Consultado 17 de mayo 2018]; 142 [Disponible en: <http://www.usat.edu.pe/biblioteca-tienda/modelo-educativo-usat/>]

24. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Diseño curricular de Enfermería 2006. [Consultado en la Facultad de medicina, Escuela de enfermería].
25. Carrillo A, García L, Cárdenas C, Díaz I, Yabrudy N. La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. Enfermería Global [Internet]. Oct 2013 [consultado 17 de mayo 2018]; 12(32); 345-361 [Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n32/revisiones5.pdf>]
26. De Jesús I, Vieira M, Días S, Isse S. Cuidado, auto cuidado y cuidado de sí: una comprensión paradigmática para el cuidado de enfermería. Revista de Escola de Enfermagem [Internet]. 2009 [consultado 18 de mayo 2018]; 43(3); 697-703 [Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342009000300028&script=sci_abstract&tlng=es]
27. Tejeda R. Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional. Dialnet [Internet]. May 2011 [consultado 20 de mayo 2018]; 55(4); 12 [Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3688171>]
28. Rojas M, Correa A, Gutiérrez F. Sistemas de Control de gestión. [Internet]. 2012 [consultado 12 de agosto 2018]; 376 [Disponible en: <https://biblio.uleam.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=5652>]
29. Frías E, Buduén S. Algunas consideraciones sobre el desempeño profesional. Pedagogía profesional [Internet]. Abril-Junio 2012 [consultado 15 de septiembre 2018]; 10(2) [Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105217873005.pdf>]
30. García J, Guzmán A, Murillo G. Evaluación de competencias y módulos en un currículo innovador. El caso de la licenciatura en Diseño y Desarrollo de Espacios Educativos con TIC de la Universidad de Costa Rica. [Internet]. 2014 [consultado 16 de abril 2018]; 143 [Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v36n143/v36n143a5.pdf>]
31. James P. La gestión de la calidad total, un texto introductorio. [Internet] 1997. [Consultado 20 de mayo 2018]; 323 [Disponible en:

- [https://dialnet.unirioja.es/buscar/tesis?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=+La+gesti%C3%B3n+de+la+calidad+total%2C+un+texto+introdutorio.+1997. \]](https://dialnet.unirioja.es/buscar/tesis?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=+La+gesti%C3%B3n+de+la+calidad+total%2C+un+texto+introdutorio.+1997.)
32. Stephen P, Timothy A. Comportamiento organizacional. [Internet] 2017. [Consultado 21 de mayo 2018]; 752 [Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf]
 33. Lara A, Villela E. Evaluación del Desempeño de Enfermería por Competencia Profesional como Indicador de Calidad. [Internet] Abr 2008 [Consultado 21 de mayo 2018]; 16(3) [Disponible en: <http://www.index-f.com/dce/16/r16-104.php>]
 34. Ruiz J. Metodología de la Investigación cualitativa. [Internet] 2012 [Consultado 22 de mayo 2018]; vol.15 [Disponible en: <https://books.google.es/books?id=WdaAt6ogAykC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>]
 35. Investigación en Enfermería Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. Metodología de la Investigación propuesta, anteproyecto y proyecto. 2016.
 36. Rodríguez G, Gil J, García E, Jiménez S, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw-Hill. Interamericana. 5ta Ed, 2014.
 37. Araya S. Las representaciones sociales. Ejes teóricos para su discusión. 1era ed. Costa Rica. 2002
 38. Resolución Ministerial N° 546-2011 Minsa. N. T.S N°021/Minsa V.03. Norma Técnica de Salud “Categorías de Establecimientos del Sector Salud”. Disponible en: http://www.digemid.minsa.gob.pe/UpLoad/UpLoaded/PDF/AtencionFarmaceutica/Categorizacion-UPSS_Farmacia.pdf
 39. Merlinsky G. Nota de Prensa N° 520-2018-cg: Contraloría Alerta riesgos en Hospitales de Lambayeque por deficiencias en principales servicios de salud [Internet]. 2006 Disponible en:

- http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/prensa/notas_de_prensa/2018/lambayeque/np_520-2018-cg
40. Lerma H. Metodología de la Investigación. [Internet] 2016. [Consultado 15 de abril 2018]; 190p [Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia_de_la_investigacion_propuesta_anteproyecto_y_proyecto.pdf]
 41. Porto I. Método de Asociación de Contenidos: Una alternativa para el Análisis de datos textuales en las investigaciones de Enfermería. Revista Enfermagem [Internet]. 2003 [consultado 20 de octubre 2018]; 11(3) [Disponible en: <http://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/49>]
 42. Hernández S, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación. 5ta ed. Ed. Mc Graw-Hill. Interamericana, 2014
 43. Elio Sgreccia. Manual de Bioética. Fundamentos y ética Biomédica. [Internet]. 2013. [Consultado 19 de abril 2018]; 12 [Disponible en: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2863C5229D0AE0CB05257D10005241B6/%24FILE/resena_13543_MAR091_-_Indice.pdf]
 44. Noreña A, Alcaraz N, Rojas J, Rebolledo D. Aplicabilidad de los Criterios de Rigor y éticos en la investigación cualitativa Científico. [Internet]. Dic 2012 [consultado 26 de noviembre 2018]; 263-274 [Disponible en: <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>]
 45. Morales P. Competencias Transversales en la inserción y desempeño laboral de las y los graduados de la Universidad Tecnológica Equinoccial. 2016
 46. Fernández J. El significado de la fórmula "ser del comienzo" en la ciencia de la lógica de Hegel. Tópicos [Internet]. 2007 [consultado 26 de noviembre 2018]; 15(99); 111-10 [Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/317540051_El_significado_de_la_formula_Ser_del_comienzo_en_la_ciencia_de_la_logica_de_Hegel]
 47. Pereira A, Rivera S, Busquets M. Cuidado de si como Principio ético do trabalho em enfermagem La ética del cuidar. V congreso nacional de enfermería en ostomías. Contexto Enfermagem [Internet]. 2005; 14

- (001):111-9. 4. Busquets M. Ponencia. Disponible en: www.estomaterapia.es/Congresos/.../congreso2004/.../Ponencias/5
48. Waldow V. Cuidado de Enfermería: Reflexiones entre dos orillas. [Internet] Jun 2017. [Consultado 20 de noviembre 2018]; Vol. 26; 1-2 [Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100028]
49. Santos G. El significado del ser y el que hacer de su profesión para la enfermera de un hospital castrense-2014 [Tesis Doctoral en Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014 [consultada 15 de abril 2018]. 77p. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6874/Leon_rj.pdf?sequence=2&isAllowed=y
50. Quintero B. Ética del cuidado humano bajo los enfoques de Milton Mayeroff y Jean Watson Ciencia y Sociedad [Internet] Ener-Marz 2001 [Consultado 22 de mayo 2018]; p 16-18 [Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/870/87011272002.pdf>]
51. Torres C, Sierra k, Pinzón J. Evaluación del desempeño de los egresados del Programa de enfermería de la universidad de Santander 2004-2010. Rev. 2012; 3(3):270-279. Disponible en: <http://bit.ly/16k19XK>
52. Nimmon L, Stenfors T. The handling of power in the physician-patient encounter: Perceptions from experienced physicians. BMC Med Educ. 2016.
53. Castrillón M. Desarrollo disciplinar de la Enfermería. Investigación y Educación en Enfermería [Internet]. Mar 2002 [consultado 14 de abril 2018]; 20(1); 82-88 [Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105217873005.pdf>]
54. Leddy S, Peeper J. Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional. Ed Lippincott Williams and Wilkins. 1993.
55. Giménez N, Alcaraz J, Gavagnach M, Kazan R, Arévalo A, Rodríguez M, Carballeira M. Profesionalismo: Valores y competencias en formación sanitaria especializada. Revista de Calidad Asistencial [Internet]. Jul-Ago 2017 [consultado 15 de abril 2018]; 32(4); 226–233 [Disponible en:

- <https://www.elsevier.es/en-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-profesionalismo-valores-competencias-formacion-sanitaria-S1134282X16301701>]
56. Fernández L, Gordo M, Laso S. Enfermería y Salud 2.0: Recursos tics en el Ámbito Sanitario. Index de Enfermería [Internet]. Jun 2016 [consultado 20 de abril 2019]; 25(1-2); 51-55 [Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100012]
57. Arandojo I. Nuevas Tecnologías y nuevos retos para el profesional de enfermería. Index de Enfermería [Internet]. Jun 2016 [consultado 22 de abril 2018]; 25 (1-2); 38-41 [Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/index/v25n1-2/teorizaciones1.pdf>]
58. Bermejo J. Hacia una salud holística: “Relación de ayuda, Acción Social y marginación”. Roma: In “Camillanum”; [Internet]; 1998; 112p Disponible en: <https://www.josecarlosbermejo.es/relacion-de-ayuda-accion-social-y-marginacion/>
59. Mijangos K. El paradigma holístico de Enfermería. Ensayos Salud y Administración [Internet]. May-Ago 2014 [consultado 10 mayo 2018]; 1(2); 17-22 [Disponible en: <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/86>]
60. Waldow R. Cuidado humano: la vulnerabilidad del ser enfermo y su dimensión de trascendencia. Index de Enfermería [Internet]. Dic 2014 [consultado 22 mayo 2018]; 23(4): 234-238 [Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962014000300009>]
61. Rodríguez S, Cárdenas M, Pacheco A, Ramírez M. Una mirada fenomenológica del cuidado de enfermería. Enfermería Universitaria [Internet]. Abril 2014 [consultado 25 julio 2018]; 11(4); 145-153 [Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v11n4/v11n4a5.pdf>]
62. Melero A, García R. La comunicación en la relación terapéutica entre las competencias de enfermería: análisis en el contexto de oncopediatria. Ene [Internet]. Abr 2016 [citado 20 mayo 2018]; 10(1). [Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000100008]

63. Poblete M, Valenzuela S. Cuidado humanizado: un desafío para las Enfermeras en los Servicios Hospitalarios. *Acta Paulista de Enfermagem* [Internet]. Dic 2007 [citado 22 Jul 2019]; 20 (4); 499-503 [Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v20n4/18.pdf>]
64. Landman C, Cruz M, García E, Pérez P, Sandoval P, Serey K, Valdés C. Satisfacción usuaria respecto a la Competencia de comunicación del Profesional de Enfermería. *Ciencia y Enfermería* [Internet]. Abr 2015 [citado 23 Nov 2018]; 21(1): 91-102 [Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n1/art_09.pdf]
65. Paravic T. Enfermería y globalización. *Ciencia y Enfermería* [Internet]. Dic 2010 [consultado 24 julio 2018]; 16(1); 9-15 [Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532010000100002]
66. Molina R. La Importancia de las Relaciones Interpersonales en Enfermería. Un Cuidado más Humanizado [tesis grado Enfermería en Internet]. Jaén: Universidad de Jaén; 2016 [consultada 26 jul 2018]. 40 p. Disponible en: <http://tauja.ujaen.es/jspui/handle/10953.1/2786>
67. Gómez J. La enfermería como apertura a la interdisciplina. *Latinoamericana de Bioética* [Internet]. Nov 2017 [consultado 26 de julio 2018]; 18(1); 191-204 [Disponible en: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rlbi/article/view/3162>]
68. Veliz L, Paravic T. Coaching Educativo como Estrategia para fortalecer el Liderazgo en Enfermería. *Ciencia y Enfermería* [Internet]. Ago 2012 [consultado 28 julio 2018]; 18 (2); 111-117 [Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532012000200012]
69. Quezada C, Illesca M, Cabezas M. Percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del sur de Chile. *Ciencia y Enfermería* [Internet]. Ago 2014 [consultado 28 julio 2018]; 20 (2); 41-51 [Disponible

- en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005]
70. Morán L, Quezada Y, García A, González P, Godínez S, Aguilera M. Resolver problemas y tomar decisiones, esencia de práctica reflexiva en enfermería. Análisis de la literatura. Enfermería Universitaria [Internet]. Mar 2016 [consultado 28 julio 2018]; 13(1); 47-54 [Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632016000100047]
 71. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Maxwell J, Veloso O, Aparecida M, Helena L. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. Enfermería Global. [Internet]. Abril 2013 [consultado 10 de agosto 2018]; 12(30); 268-280 [Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013]
 72. Latrach C, Febré N, Demandes I, Araneda J, Gonzáles I. Importancia de las competencias en la formación de enfermería. Redaly.org [Internet]. Dic 2011 [consultado 23 septiembre 2018]; 11(3); 305-315 [Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74121424006>]
 73. Escudero I. Creatividad Elemento Indispensable En Enfermería. Revista Científica de Enfermería [Internet]. Ene-Jun 2010 [consultado 20 octubre 2018]; 7(2) [Disponible en: <https://docplayer.es/4887079-Enfoque-revista-cientifica-de-enfermeria-facultad-de-enfermeria-revistaenfoquefacenf-ancon-up-ac-pa-enfoque-revista-cientifica-de-enfermeria.html>]
 74. Delors J. "Los cuatro pilares de la educación", en La Educación encierra un tesoro. El Correo de la Unesco. Santillana/UNESCO. [Internet] 1996 [consultado 20 octubre 2018]; 91-103 [Disponible en: https://uom.uib.cat/digitalAssets/221/221918_9.pdf]

ANEXO 01**GUÍA DE PREGUNTAS - ENFERMERA JEFE**

1. ¿Podría usted hacer una valoración cualitativa del trabajo de las enfermeras egresadas de la USAT?, ¿Por qué?
2. ¿En su criterio, las enfermeras egresadas de la USAT, responden a las exigencias profesionales de este hospital/servicio?
3. ¿Estas enfermeras hacen lo que, les corresponde hacer en su servicio?, ¿Por qué?
4. ¿Si le pido mencionar una característica que distingue el trabajo de las egresadas de la USAT, cuál sería?
5. ¿Considera usted que ellas evidencian un buen desempeño en el área asistencial?, ¿Por qué?
6. ¿Desea agregar algo más?

ANEXO 02**GUÍA DE PREGUNTAS – EGRESADA DE ENFERMERÍA**

7. ¿Podría hacer una valoración cualitativa de TU trabajo?
8. En su criterio, TU TRABAJO
9. ¿Responden a las exigencias de este hospital/servicio?, ¿Por qué?
10. ¿Crees que haces lo que, te corresponde hacer en tu servicio?, ¿Por qué?
11. ¿Si le pido mencionar una característica que crees que distingue a la egresada de la USAT, cuál sería?
12. ¿Consideras que estás teniendo un buen desempeño en el área donde trabajas?, ¿Por qué?
13. ¿Desea agregar algo más?

ANEXO 03

CUESTIONARIO SOCIO ACADÉMICO – ENFERMERA JEFE

SEUDÓNIMO:.....

Edad..... Sexo..... Estado civil.....

1. Datos académicos:

Pregrado:

a) Año de formación.....

b) Institución donde se formó.....

Postgrado:

a) -----

b) Año de formación.....

c) Institución donde se formó.....

.....

Postítulo:

a) -----

b) Año de formación.....

c) Institución donde se formó.....

2. Experiencia Laboral:

Lugar de trabajo:

Tiempo de experiencia laboral.....

Cargo que desempeña.....

Antigüedad en el cargo.....

ANEXO 04

CUESTIONARIO SOCIO ACADÉMICO – EGRESADO DE ENFERMERÍA

SEUDÓNIMO:.....
Edad..... Sexo..... Estado civil.....

1. Datos académicos:

Postgrado:

- a)
- b) Año de formación.....
- c) Institución donde se formó.....
.....

Postítulo:

- a)
- b) Año de formación.....
- c) Institución donde se formó.....
.....

2. Experiencia Laboral:

Lugar de trabajo:
.....
Tiempo de experiencia laboral.....

ANEXO 05

HOJA DE CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPACIÓN EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERAS
RECIÉN EGRESADAS EN EL ÁREA ASISTENCIAL HOSPITALARIA, CHICLAYO
2018**

RESOLECIÓN NÚMERO:

PATROCINADOR:

INVESTIGADOR: MARY JUDITH HEREDIA MONDRAGÓN

LUGAR: HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE

NUMERO DE TELÉFONO:

INVESTIGADOR: MARY JUDITH HEREDIA MONDRAGÓN

Esta hoja de consentimiento puede contener palabras que usted no entienda. Por favor pregunte al investigador encargado o a cualquier personal del estudio para que le explique cualquier palabra o información que usted no entienda claramente. Usted puede llevarse a casa una copia de este consentimiento para pensar sobre este estudio o para discutir con su familia o amigos antes de tomar una decisión. Haga todas las preguntas que usted tenga, para asegurarse de que entienda los procedimientos del estudio, incluyendo los riesgos y los beneficios.

Se ha escogido su participación ya que usted _____

Y su relato puede contribuir a mejorar la situación abordada. Se espera que al menos diez personas participen del estudio.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según sea el caso).

Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. De existir alguna duda sobre lo que usted ha manifestado se le solicitará una reunión adicional para aclararla.

Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán identificadas a través de un seudónimo, por lo tanto serán anónimas.

Puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Lic. Mary Judith Heredia Mondragón. He sido informado (a) de que los objetivos de este estudio son caracterizar, analizar y discutir el desempeño profesional de enfermeras de una Escuela de Enfermería.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionario y preguntas en una entrevista, la que será grabada y tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre esta investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree

perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a mheredia@usat.edu.pe al teléfono 984833639

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a mheredia@usat.edu.pe y al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha