



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CÁTEDRA DE ADMINISTRACIÓN**



CARACTERÍSTICAS SOCIO- DEMOGRÁFICAS, LABORALES Y DE FORMACIÓN EN EL PERSONAL ENFERMERO EN EL SECTOR DE CUIDADOS MODERADOS DEL SERVICIO ASISTENCIAL DEL H.M.

Autores:

Br. Ageesta, Daysi
Br. Koster, Adriana
Br. Yañez, Mónica
Br. Yozzi, Grisel

Tutora:

Prof. Agdo. Lic. En enf. Rosa Sangiovanni

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 2013

AGRADECIMIENTOS

-A nuestra tutora por la orientación brindada en conjunto con la colaboración de la Cátedra de Administración.

-A familiares por estar siempre a nuestro lado y confiar en nosotros.

-A Licenciados/as y Auxiliares en Enfermería de Cuidados Moderados del H.M, que participaron directamente respondiendo el cuestionario.

-Al Departamento de Enfermería del H.M por colaborar aportando datos de dicho personal y autorizar la realización del cuestionario.

-A la dirección del H. M por autorizar la realización del cuestionario.

-A la biblioteca de la FENF.

INDICE

	Pagina
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	5
INTRODUCCION.....	6
PROBLEMA.....	7
JUSTIFICACION.....	7
ANTECEDENTES.....	8
OBJETIVOS.....	10
MARCO TEORICO.....	11
MARCO REFERENCIAL.....	12
MATERIAL Y METODOS.....	14
RESULTADOS Y DISCUSION.....	21
CONCLUSION.....	32
SUGERENCIAS.....	33
NORMAS ETICAS.....	34
BIBLIOGRAFIA.....	35
ANEXO.....	36

RESUMEN

En el presente trabajo se investigó la caracterización de los enfermeros/as Profesional y Auxiliar que trabajan en cuidados moderados del H. M.

El área de estudio enmarcado en éste trabajo es un Hospital Público de Tercer Nivel de Atención, delimitado por las calles 25 de Mayo, Washington, Maciel y Guaraní.

El objeto fue conocer las **Características socio demográficas, laborales y de formación del equipo de enfermería que trabaja en cuidados moderados del H.M.**, con la finalidad de aportar elementos, para una política de desarrollo en materia de recursos humanos.

Nuestro objeto de estudio, fue el personal de enfermería Profesional y Auxiliar de la Institución que se encuentran desempeñando sus funciones en los distintos turnos, de dicho sector.

Con el objetivo de identificar dichas características, se manejaron variables con el fin de poder demostrar las fortalezas y debilidades dentro de la profesión, y así poder encontrar soluciones dentro de nuestro medio a los elementos de estudio, en cuanto a lo socio demográfico, relación laboral y sobre todo, en cuanto a la formación del personal con el fin de lograr, a través de sus satisfacciones académicas personales, una mejor atención al usuario.-

De los resultados obtenidos se destacó el análisis de las variables relacionadas al aspecto socio demográfico (edad, sexo, estado civil y procedencia); laboral (tiempo de traslado al trabajo, multiempleo, relación laboral contractual, salario); y aspectos vinculados a la formación y/o actualización del personal de enfermería (estudios secundarios, terciarios, de actualización, post académicos y otros).

La Investigación fue de tipo cualitativa-cuantitativa, descriptiva de corte transversal.

La muestra fue de 115 funcionarios, 22 Licenciados/as y 93 Auxiliares de Enfermería, que cumplieron con los criterios de inclusión, y se obtuvo por muestreo no probabilístico por conveniencia.

Como Instrumento se utilizo el recurso cuestionario, de preguntas dicotómicas cerradas, con una última pregunta abierta a observaciones personales, respecto a su perspectiva de situación.-

Graficados los resultados se podría concluir que el personal de Enfermería tanto Profesional como Auxiliar, tienen preparación post académica los primeros y básica los segundos, como para continuar su superación académica, pero está limitado por el tiempo que debe destinar a complementar el salario con otro empleo, y por tener menores a cargo.

Factor que hace que desplace su centro de interés por el de la responsabilidad que esta situación conlleva.-

INTRODUCCION

La salud es uno de los requerimientos más importantes en la búsqueda del desarrollo humano y la equidad, particularmente en los grupos humanos menos favorecidos y postergados por diversas situaciones. Es claro que cualquier esfuerzo orientado a mejorarla requiere de recursos humanos suficientes en cantidad, con adecuada distribución de acuerdo a las necesidades de la población y de los servicios, debidamente capacitados.-

Es importante decir que en los últimos años la salud ha adquirido un lugar privilegiado en la agenda global al entenderse como cuestión central y condición del desarrollo integral. El aumento de la pobreza, las inequidades del mundo globalizado, el aumento del riesgo debido a cambios ecológicos, demográficos y socioeconómicos, los efectos negativos de las reformas con su impacto en la Salud Pública y una renovada acción a favor de la promoción de la salud han definido la importancia que el recurso humano tiene para alcanzar las metas

El objetivo general de la investigación, fue caracterizar al equipo de Enfermería que trabaja en cuidados moderados del HM, el cual se desarrolló en los meses de Febrero –Marzo del corriente año, con la finalidad de aportar elementos, para el desarrollo, en materia de recursos humanos, en nuestro medio.-

Para ello, basados en la consulta realizada por OPS en Toronto 2005 se sintetizan en los cinco puntos que a continuación se describen: 1. Diseñar políticas y planes de recursos humanos en salud. 2. Colocar a las personas adecuadas en lugares adecuados, mitigando la escasez, inequidad, las deficiencias en la distribución. 3. Regular los movimientos de los trabajadores de salud de manera de asegurar un cuidado efectivo y oportuno. 4. Articular la educación con los servicios y las prioridades de salud de los países. 5. Generar proceso de vinculación entre los trabajadores y las instituciones de salud, con miras a asegurar la calidad y continuidad de la atención y buenas condiciones de trabajo. En este marco se puede identificar que el cuidado de la salud de los ciudadanos depende mucho del rol que juegan los y las Enfermeros/as.

Se puede observar notablemente debilidades como la falta de políticas y planificación de recursos humanos en salud...”¹

Se presentaran antecedentes a nivel latinoamericano, y nacional a efectos de marcar las similitudes que en el campo de la Enfermería se presentan.-

¹ Tesis, “Caracterización de la salud en Guatemala

FUNDAMENTO Y SELECCIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA

¿Cuáles son las características socio-demográficas, laborales y de formación en el personal enfermero de cuidados moderados del servicio asistencial del H.M?

JUSTIFICACION

Consideramos importante determinar la caracterización de los Enfermeros/as tanto Profesionales como Auxiliares ya que de esta manera podemos conocer características personales, laborales y de formación, a partir de lo cual, aportar elementos para una política de desarrollo en materia de recursos humanos en Enfermería y así poder fortalecer la profesión.-

Los recursos humanos son un factor de producción pero también un agente de cambio. En éste campo el objeto de estudio está constituido por sujetos y son éstos mismos sujetos los que reflexionan o pueden reflexionar sobre él.

El campo de recursos humanos en salud ha sido estudiado desde una perspectiva económica en función de su concurrencia como factor productivo en el proceso de trabajo que concluye con la prestación de servicios de salud.

Los recursos humanos de un sistema de salud son vitales para el funcionamiento del mismo y para conseguir que este ofrezca calidad de servicio.

Al mismo tiempo, la importancia del trabajo del personal de Enfermería el cual tiene como atributo, disponibilidad, abnegación, solidaridad, humanización en el servicio brindado a los usuarios, familia y comunidad, de igual manera cualidades intelectuales, especialización en diversas áreas de salud y la tenacidad de las funciones que realiza.

Es por lo antedicho, que pretendemos, con esta investigación, proporcionar información sobre un estado de situación del personal de Enfermería en estos tres puntos, a efectos de poder marcar, como se manifestó al inicio, las fortaleza y debilidades, de los recursos humanos en Enfermería en nuestro país, como punto de partida, en este centro de atención de salud, de tercer nivel, de usuarios adultos, perteneciente al Ministerio de Salud Pública a nivel nacional.-

ANTECEDENTES

Como antecedentes de este estudio, tanto a nivel internacional, como nacional tenemos, la creación de la CONAE, que responde a una necesidad del país de atender la voz del personal de enfermería, compromiso político asumido por el Ministerio de Salud Pública ante la Organización Mundial de la Salud (Ginebra 2008). En ese sentido los Ministros de Salud reconocieron la imperiosa

necesidad de contar con personal sanitario calificado. Así como su responsabilidad en la búsqueda de mecanismos de estimulación moral y material de manera de consolidar el trabajo de reclutamiento y retención de personal sanitario calificado en sus países de origen, tratando de controlar la emigración hacia otras zonas y países...”²

A nivel latinoamericano, se encontraron trabajos como los de Colombia,³ , respecto a la calidad de vida del personal enfermero, donde se destaca “ que es prioritario para incrementar la calidad de atención brindar favorecer las acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, que si bien son bien evaluadas, los trabajadores de hospital principalmente Enfermería está expuesta a agentes infecciosos, posturas inadecuadas desplazamientos múltiples, lo que lleva a un gran desgaste físico, además de que el objeto de trabajo es el paciente, lo que lo lleva a estar en contacto con el dolor, sufrimiento, muerte, siendo una carga psicológica para Enfermería”.-

En México, ⁴ la feminización de Enfermería es de un 95%, puesto que mundialmente y en la sociedad mexicana en particular, la enfermería continua siendo vista como una tarea inherente a las mujeres⁵.-

A nivel Institucional se contó con propuesta escrita sin editar del Departamento de Enfermería sobre Estructura, Funcionamiento y Dotación del Personal 2011.

Es debido a ello que ésta investigación estará dirigida a determinar la caracterización tanto de Licenciados/as como de Auxiliares en Enfermería de cuidados moderados del H.M para eventualmente definir políticas que fortalezcan su satisfacción laboral, valorándolo desde el punto de vista económico y la capacitación de dicho personal para proporcionar los cuidados en base a las necesidades y demandas del usuario.⁶

Como resultado y análisis de esta investigación, adquieren relevancia los elementos de responsabilidades personales, ante la familia como ante el usuario, la estabilidad laboral, y el interés en mejorar su nivel académico y de formación.-

Como consideraciones, este estudio nos permitió comprender las limitaciones a la que está sometido el personal, puesto que por cuestiones de obligaciones económicas a niveles personales, como de obligaciones éticas, concernientes

²Normativa de Enfermería para el Nuevo SNIS Comisión Nacional Asesora de Enfermería del Ministerio de salud Pública.

Integrante de la Red de Enfermeros jefes y Asesores de nivel de Gobierno de OPS/OMS. Grupo Coordinador de País (GCP) Año 2010.

³ Calidad de vida profesional del personal de enfermería ,Oscar Raúl Sosa, Sofía Chavarría- Rivera, M^a Elsa Rodríguez Padilla
Palabras Clave: Calidad de vida: Personal de enfermería

⁴ Perfil socio demográfico y de intereses profesionales de los estudiantes de la Licenciatura de enfermería, M^a de Jesús del Valle Alonso, Imelda Elena Hernández López, Perla Martínez Aguilera y Cols.

Palabra Clave: Perfil socio demográfico, estudiantes de enfermería

⁵ Recursos Humanos para la salud, formación empleo y regulación, Boletín bimestral N° 6, Enero –Feb. 2008.

Palabra Clave: Formación enfermero

⁶ Plan Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos para Enfermería. Licenciada en Enfermería. Profesora Directora de la Cátedra de Administración de la Facultad de Enfermería, Universidad de la República. Maestra en Administración. A. Cabrera.

a la profesión, en su afán de cumplir con todas ellas, no le queda, tiempo ni medios económicos, para continuar capacitándose, ya sea en estudios post académicos como para actualizar estudios en las áreas de interés.-

Como consecuencia de ellos, es que se trató de dar una información confiable, a las autoridades de enfermería de la Institución donde se realizó la investigación, con el propósito de sensibilizar a efectos de que se elaboren programas de actualización, in situ, con el fin de mejorar la atención al usuario, y a la vez de mejorar la imagen que Enfermería tiene ante la sociedad.-

OBJETIVOS

General:

Caracterizar al equipo de Enfermería que trabaja en Cuidados Moderados del H.M. con la finalidad de aportar insumos para una política de desarrollo en materia de recursos humanos.

Específicos:

- Identificar características socio demográficas del equipo de Enfermería que trabajan en Cuidados Moderados del H. M.
- Identificar características laborales de Licenciados/as y Auxiliares de Enfermería que trabajan en Cuidados Moderados del H. M.
- Identificar aspectos vinculados a la formación y/o actualización de Licenciados/as y Auxiliares de enfermería de Cuidados Moderados del H. M.

MARCO TEORICO

Caracterización

Son aquellos aspectos o variables que configuren el estado e identidad de una entidad en particular.

La finalidad de esta investigación fue proporcionar información acerca del personal enfermero de Cuidados Moderados del H.M.-Las características las estudiamos desde los datos socio demográficos, relación laboral con la institución y formación académica o de actualización.-

Datos Socio demográficos

La demografía estudia las características de una población y su desarrollo a través del tiempo, dando a conocer particularidades de ella en cuanto a edad, sexo, y otros determinantes sociales.

El perfil constituye la base informativa más importante para el diagnóstico de la realidad de la población en estudio y facilita entre otras el diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas de salud orientados a mejorar los niveles de vida de la población.

Relación Laboral

Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

En nuestra investigación el trabajo lo proporciona el trabajador, que siempre es una persona física, en cambio el empleador, no siempre es una persona física, sino que puede ser una persona jurídica.

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral, teniendo un contenido mínimo obligatorio.

El salario o *remuneración* es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. Esto implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones, como por ejemplo para el empleador: dar trabajo y pagar una remuneración por el mismo, y en el caso del trabajador estar a disposición un determinado número de horas en un día (jornada laboral) a efectos de realizar tareas que le son encomendadas por el empleador.

La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario.

Formación

Es un aprendizaje de mayor aplicabilidad cuya finalidad es la adecuación al puesto de trabajo, el cual recoge actividades de aplicación a fin de lograr la constante interacción entre las demandas del propio trabajo y los contenidos informativos impartidos

La calidad técnica de los profesionales de la salud es una de las variables más importantes en un programa de garantías y mejora de la calidad, principalmente porque ellos aumentan el uso eficiente de los recursos, y reduce el riesgo de lesiones asociadas con los servicios de salud ofrecidos, aumentando la satisfacción del usuario en sus demandas.-

Las mejoras de la calidad de la educación y de los servicios de salud son interdependientes.

MARCO REFERENCIAL

PRESENTACION DE LA INSTITUCION

El H.M. está ubicado en la calle 25 de Mayo 172, forma parte de la red asistencial de la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE). Es un Hospital de tercer nivel de atención de adultos, de referencia nacional para algunas disciplinas o especialidades tales como: neurocirugía, hematología y cirugía vascular

Tiene un modelo de desarrollo asistencial basado en el cuidado progresivo, constituido por un área de cuidados moderados, cuidados críticos, atención ambulatoria, un área de diagnóstico y tratamiento, emergencia y block quirúrgico. Se han desarrollado nuevas modalidades de atención como: Hospital de día, Cirugía de día, Internación Domiciliaria así como el Servicio de Medicina Paliativa.

En el área a estudiar, Cuidados Moderados, se cuenta con una cantidad de 300 camas, distribuidas entre 21 salas.-

Cuidados Moderados

Los Servicios Hospitalarios se organizan en diferentes estructuras que se han denominado:

- ✓ Unidad de Cuidados Intensivos
- ✓ Unidad de Cuidados Intermedios
- ✓ **Unidad de Cuidados Moderados**

Facilita la clasificación de los pacientes de acuerdo al **grado de dependencia, frecuencia de controles y tratamientos requeridos**, en grado de dependencia I (cuidado intensivo) grado de dependencia II (cuidado intermedio) y grado de dependencia III (cuidado o auto cuidado).

Es importante destacar que para Enfermería los factores condicionantes del nivel de cuidado, en cada Unidad están dados por:

El grado de dependencia

Frecuencia de controles - tratamientos requeridos por los pacientes

La clasificación de los pacientes, según el grado de dependencia, o cuidados que requieren son:

CUIDADO INTENSIVO:

Grado de dependencia I: para pacientes en etapa aguda y periodo crítico. Son pacientes muy dependientes que permanecen en cama, y requieren observación continua, difícil de resolver, por lo que se utiliza en muchos casos la ayuda de monitores. Generalmente requieren terapéuticas continuas o muy frecuentes.

CUIDADO INTERMEDIO:

Grado de dependencia II: para pacientes en etapa aguda, pero que no se encuentran en periodo crítico. Son pacientes dependientes, autosuficientes en algunas de sus necesidades, que requieren observación frecuente y terapéutica continua o muy frecuente.

CUIDADO MODERADO:

Pacientes en etapa aguda y período no crítico. Son pacientes parcialmente dependientes, semiambulatorios, que requieren observación y terapéutica frecuentes.

Nos propusimos abordar a los Enfermeros/as del H. M considerando que es el Hospital de mayor capacidad de ASSE con pacientes de alta complejidad.

Dichos Enfermeros/as tienen bajo su responsabilidad un número significativo de pacientes para brindarles cuidados y trabajan con bajos recursos.

MATERIAL Y METODOS

Tipo y Diseño: Se realizó una investigación descriptiva de corte transversal, de tipo cualitativa-cuantitativa, donde se describen las características del personal Enfermero Profesional y Auxiliar.-

Área seleccionada: Sector de cuidados moderados del H.M. Institución perteneciente a Salud Pública, ubicada en la ciudad de Montevideo.-

Población y Muestra: El universo de estudio estuvo comprendido por 205 Enfermeros, Profesionales y Auxiliares, de Cuidados Moderados.-

El tipo de **muestreo** fue no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra, compuesta por 115 funcionarios, de los cuales 22 son Licenciados/as y 93 Auxiliares de Enfermería.-

Criterios de inclusión: personal que cumplió funciones en los 4 turnos, en el sector en estudio que estuviera de acuerdo en realizar el cuestionario entregado.

Criterios de exclusión: personal que no se encontró desempeñando sus funciones ya sea por libre, licencia reglamentaria, certificación médica o falta, personal que no estuvo de acuerdo en participar.-

Instrumento de recolección de datos: fue un cuestionario, en el que; en su encabezamiento, se identificó, sector y personal a ser encuestado, donde se garantizó el carácter de anónimo de los datos recogidos. El mismo estuvo,

dividido en tres temas: datos Socio Demográficos, Relación Laboral y Formación, con 5 ítems en cada tema, con preguntas cerradas y/o dicotómicas, con una pregunta abierta en el último tema, donde podía expresar una observación respecto a alguno de los temas.-

Dentro de los aspectos éticos, profesionalmente como en la investigación, se explicó para que era el estudio, se realizó un testeó piloto, para demostrarnos la dinámica de las respuestas y tiempo que insumía, y al momento de entrega de cuestionario, se adjuntó un consentimiento informado.- (Anexo)

Se envió carta a las autoridades de dicha institución a efectos de solicitar autorización para la realización de este trabajo, tanto para Dirección, como para Departamento de Enfermería.-

Por medio de las variables se pudo dar respuestas o explicaciones a los problemas que se investigaron.-

En el estudio se plantearon las siguientes variables (Anexo.)

VARIABLES UTILIZADAS

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

SEXO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: clasificación de hombres y mujeres, teniendo en cuenta numerosos criterios, entre ellos, las características anatómicas y cromosómicas.

DEFINICION OPERACIONAL: tipo de variable: cualitativa nominal

Indicadores: \ Femenino

\ Masculino

EDAD

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: tiempo que la persona ha vivido desde su nacimiento hasta la fecha.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: variable cuantitativa continua

Indicadores: \ 20 a 29 años

\ 30 a 39 años

\ 40 a 49 años

\ 50 a 59 años

\ 60 a 69 años

ESTADO CIVIL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: característica que describe la condición legal de pareja en la que se encuentra un individuo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: variable cualitativa nominal

Indicadores: \ Soltero

\ Casado

\ Divorciado

\ Viudo

\ Unión libre

HIJOS MENORES A CARGO

DEFINICION CONCEPTUAL: existencia de hijos menores de 18 años que permanecen bajo la tutela de los padres. (Conviven con el entrevistado)

DEFINICION OPERACIONAL: variable cualitativa nominal

PROCEDENCIA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: lugar donde nació el individuo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: variable cualitativa nominal

Indicadores: \ Montevideo

\ Interior

TIEMPO DE TRASLADO AL TRABAJO

DEFINICION CONCEPTUAL: tiempo que le insume el traslado desde domicilio al lugar de trabajo, en minutos

DEFINICION OPERACIONAL: variable cuantitativa continua

DOMICILIO ACTUAL

DEFINICION CONCEPTUAL: dirección y barrio donde reside.

DEFINICION OPERACIONAL: variable cualitativa nominal.

DATOS LABORALES

HORAS SEMANALES DE TRABAJO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: tiempo que emplea una persona en realizar tareas remuneradas de enfermería en un espacio de tiempo determinado, durante un período de siete días.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: variable cuantitativa continua

Indicadores:

1. Menos de 24 horas
2. De 24 a 36 horas.
3. De 37 a 72 horas.
4. Más de 72 horas.

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: tiempo de ejercicio de una función en el mismo lugar de trabajo desde que ingresó a la fecha.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: variable cuantitativa continua

Indicadores

- i. Menos de 1 año
- ii. 1 a 5 años
- iii. 6 a 10 años
- iv. 11 a 15 años
- v. 16 a 20 años
- vi. 21 a 25 años
- vii. 26 a 30 años
- viii. 31 a 35 años
- ix. Más de 35 años

MULTIEMPLEO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: desarrollo de actividades laborales de una persona.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: variable cualitativa nominal

Indicadores: \ No

\ Si

RELACION LABORAL

DEFINICION CONCEPTUAL: relación contractual de los recursos humanos con la Institución donde desempeña funciones

DEFINICION OPERACIONAL: variable cualitativa nominal

Relación contractual actual con el H.M.

- Presupuestado (ASSE)
- Contrato De Función Pública(ASSE)
- Comisión Apoyo 068 de ASSE
- Unipersonal

SUELDO (NOMINAL)

DEFINICION CONCEPTUAL: cantidad de dinero que se percibe, periódicamente, por un trabajo o servicio

DEFINICION OPERACIONAL: variable cuantitativa continua

- Licenciado/a
- Aux. Enfermería

FORMACION

NIVELES DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO

DEFINICION CONCEPTUAL: formación académica acreditada por organismo competente

DEFINICION OPERACIONAL: variable cualitativa nominal

Formación Post Básica (Para Licenciadas):

- SI (Especificar el área)

1. Especialidad
2. Magíster
3. Doctorado

NO

Nivel de Instrucción (para Auxiliares de Enfermería)

SI

NO

Secundaria Nivel básico

Secundaria 4to

Secundaria 5to

Secundaria 6to

Otros estudios Universitarios
(especifique.....)

Completo

Incompleto

Otros estudios:

Si

No

Idioma

Informática

Formación continua en los últimos 3 años

SI

NO

Corresponde al cargo

Si

No

Le interesa ampliar su formación en Enfermería:

Si

NO

En qué áreas de conocimiento

Atención de pacientes con cirugía

Atención a Ancianos

Atención domiciliaria

Otros

Observaciones

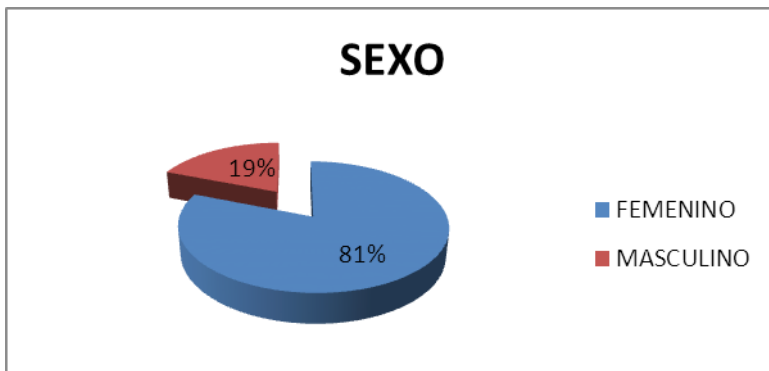
RESULTADOS Y DISCUSION

TABLA N°1: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN SEXO.

SEXO	FA LICENCIADOS/AS	FA AUXILIARES	FR%
FEMENINO	19	74	81%
MASCULINO	3	19	19%
TOTAL	22	93	100%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°1: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN SEXO.



En esta variable se destaca un marcado predominio del sexo femenino con un 81%.

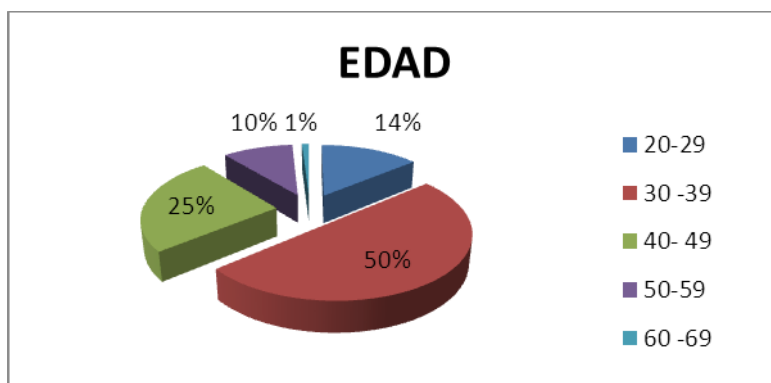
TABLA N°2: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN EDAD.

EDAD:	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
20 - 29	2	14	16	14%

30 - 39	11	47	58	50%
40 - 49	6	23	29	25%
50 -59	2	9	11	10%
60 -69	1	0	1	1%
70 O MAS	0	0	0	0%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°2: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN EDAD.



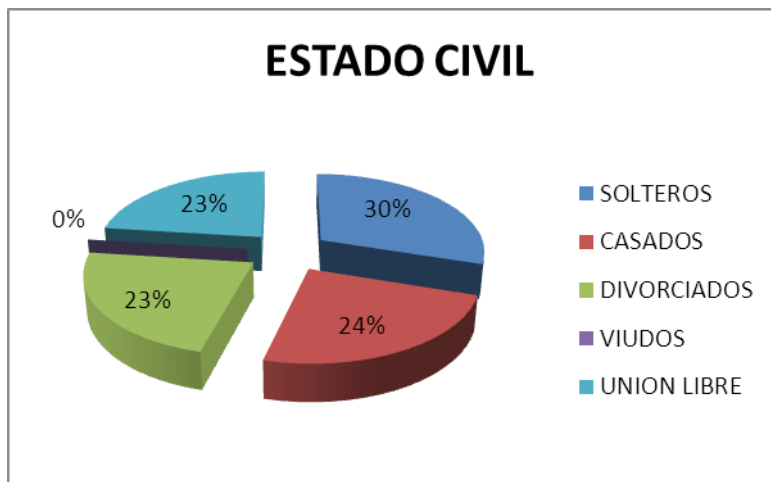
En esta variable se destaca que es una población joven ya que el intervalo predominante corresponde a (30-39 años).

TABLA N°3: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN ESTADO CIVIL.

ESTADO CIVIL	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
SOLTEROS	7	27	34	30%
CASADOS	7	21	28	24%
DIVORCIADOS	2	25	27	23%
VIUDOS	0	0	0	0
UNION LIBRE	6	20	26	23%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°3: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN ESTADO CIVIL.



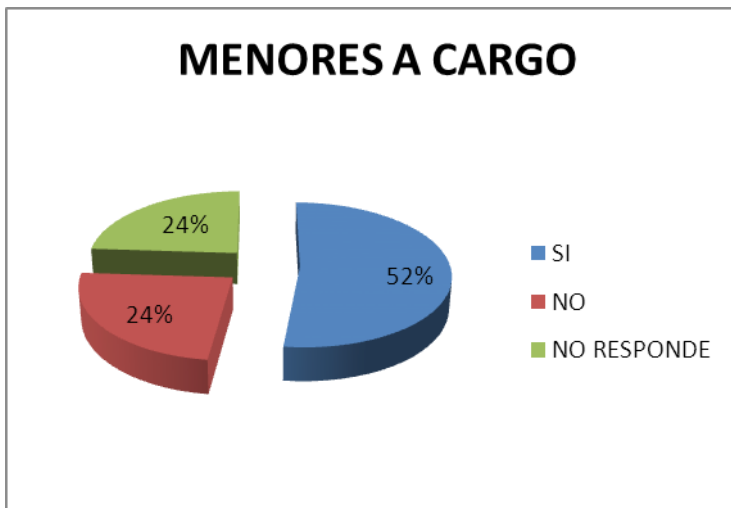
Se observa un predominio leve de solteros con un 30%, seguido de casados con un 24%, y una equidad entre divorciados y unión libre con un 23% destacándose que no hay viudos entre los encuestados.

TABLA N° 4: DISTRIBUCION DE PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN MENORES A CARGO.

MENORES A CARGO	FA:LICENCIADOS	FA:AUXILIARES	FA: TOTAL	FR%
SI	10	49	59	52%
NO	10	18	28	24%
NO RESPONDE	2	26	28	24%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°4: DISTRIBUCION DE PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN MENORES A CARGO.



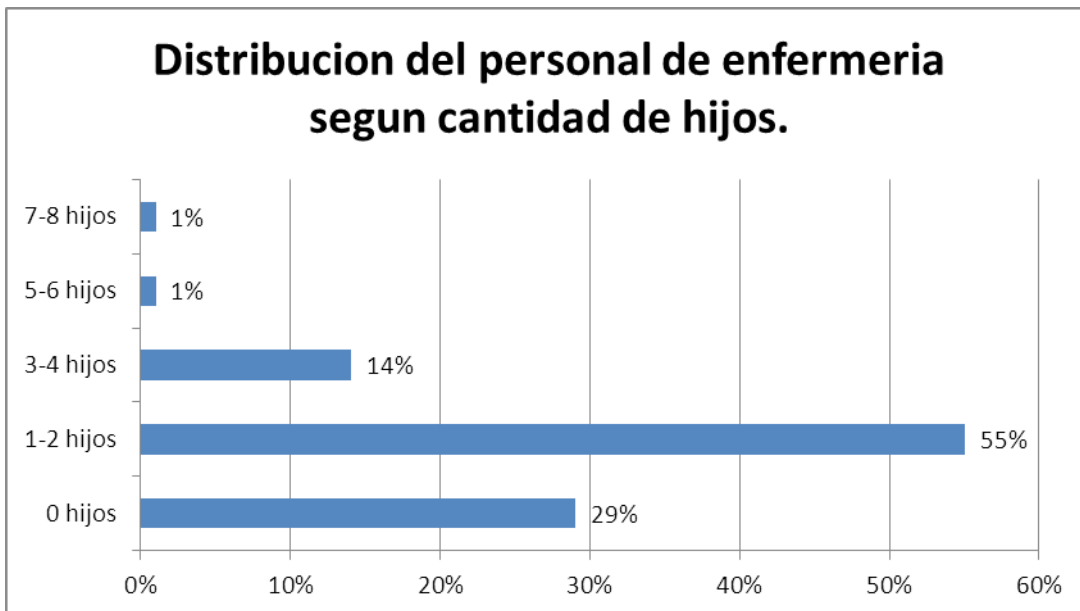
Esta variable nos demuestra que el 52% tiene menores a cargo, el 24% no tiene menores a cargo, y no responden el 24%.

TABLA N° 5: DISTRIBUCION DE PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN CANTIDAD DE HIJOS-.

Cantidad de hijos	FA licenciados	FA auxiliares	FA total	FR%
0 hijos	8	25	33	29%
1-2 hijos	11	53	64	55%
3-4 hijos	2	14	16	14%
5-6 hijos	0	1	1	1%
7-8 hijos	1	0	1	1%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°5: DISTRIBUCION DE PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN CANTIDAD DE HIJOS.



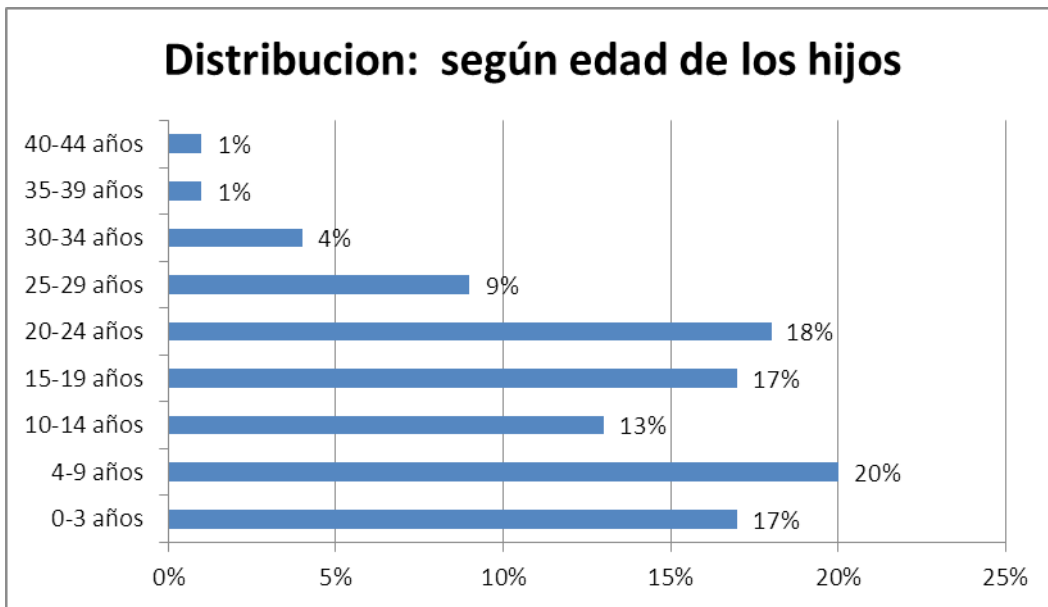
Esta variable se observa que el 55% tiene entre (1-2) hijos, seguido del 14% con (3-4) hijos y se destaca que el 29% no tiene hijos, el 1% tiene entre (7-8) hijos.

TABLA N° 6: DISRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN EDADES DE LOS HIJOS.

Edad de hijos	FA Licenciados	FA Auxiliares	FA Total	FR%
0-3 años	8	17	25	17%
4-9 años	3	27	30	20%
10-14 años	4	15	19	13%
15-19 años	4	21	25	17%
20-24 años	4	22	26	18%
25-29 años	1	13	14	9%
30-34 años	2	4	6	4%
35-39 años	1	1	2	1%
40-44 años	2	0	2	1%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°6: DISRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN EDADES DE LOS HIJOS.



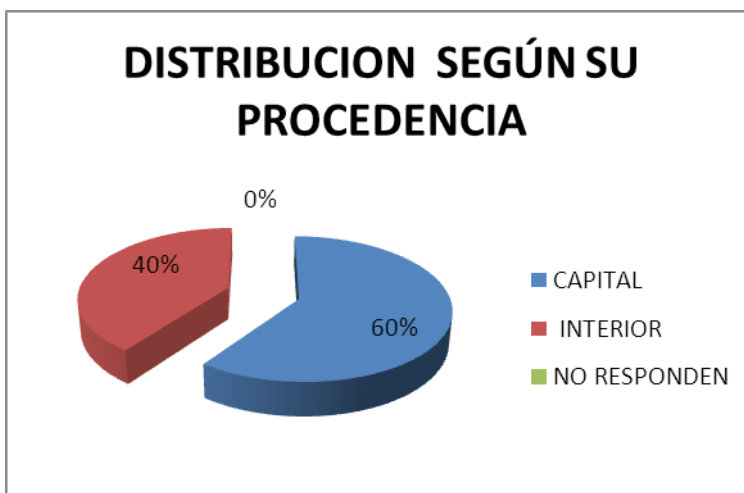
Se destaca que el 20% tiene hijos comprendidos entre (4-9) años; se observa una a paridad con el 17% entre parámetros comprendidos (0-3) -(15-19) años. Continuando con un 13% en edades comprendidas entre 10-14 años.

TABLA N°7: DITRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN SU PROCEDENCIA

DIST. SU. PROC	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
CAPITAL	11	58	69	60%
INTERIOR	11	35	46	40%
NO RESPONDEN	0	0	0	0%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°7: DITRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN SU PROCEDENCIA.



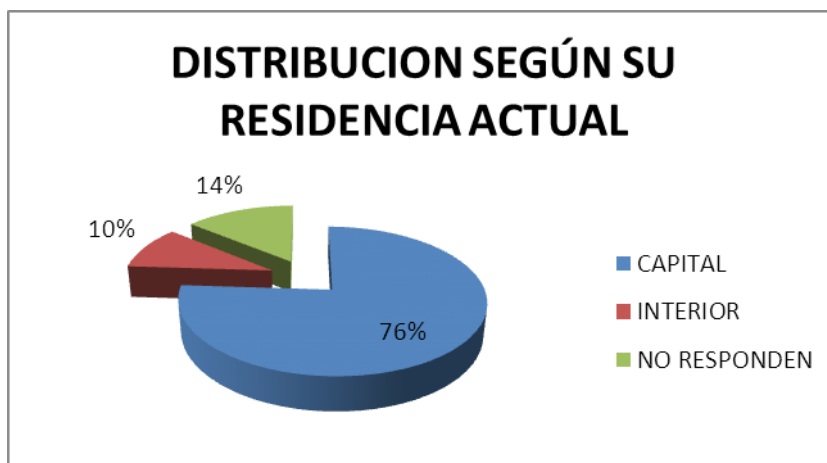
En esta variable se denota un franco predominio que provienen de capital con un 60%, sobre un 40 % del interior.

TABLA N°8: DISTRIBUCION SEGÚN SU RESIDENCIA ACTUAL.

DIST. PROC.ACT.	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
CAPITAL	10	77	87	76%
INTERIOR	6	6	12	10%
NO RESPONDEN	6	10	16	14%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°8: DISTRIBUCION SEGÚN SU RESIDENCIA ACTUAL.



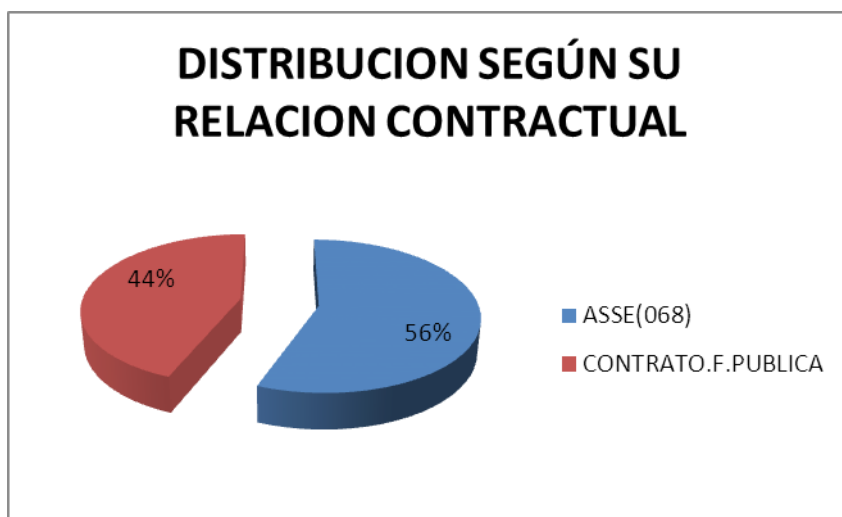
Se observa una semejanza con la variable anterior con un 76% que reside en capital, seguido con un 10% en interior, pero hay un incremento en el porcentaje de los que no responden con un 14%.

TABLA N°9: DISTRIBUCION SEGÚN SU RELACION CONTRACTUAL.

DIST.REL.LAB.	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
ASSE (068)	10	55	65	56%
CONTRATO.F.P	12	38	50	44%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H M.

GRAFICO N°9: DISTRIBUCION SEGÚN SU RELACION CONTRACTUAL.



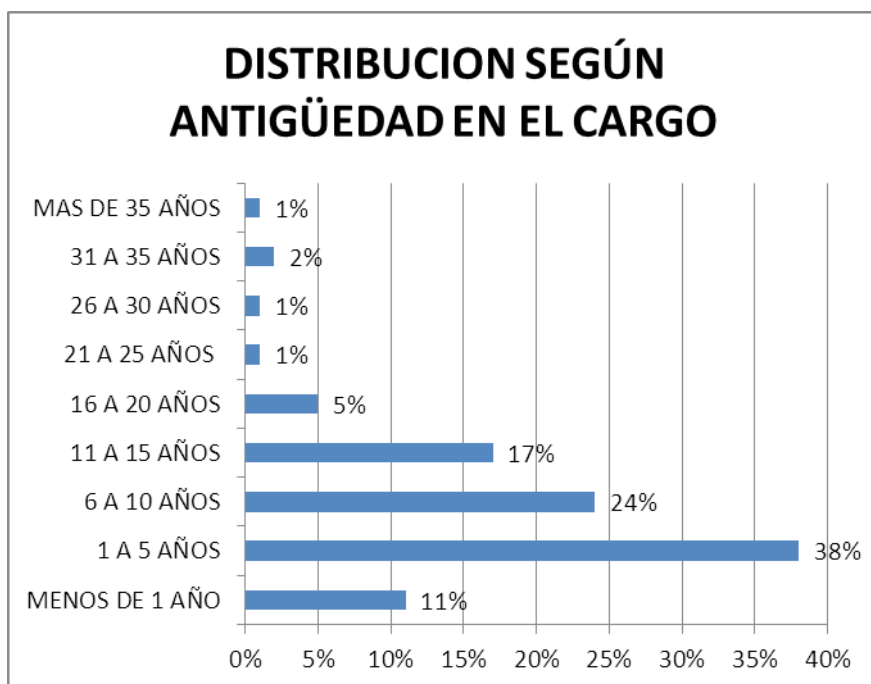
Esta variable observamos que todo el personal de enfermería está en relación de dependencia con la Institución, ya que no hay ninguna persona que esté en calidad de empresa unipersonal, priorizándose la relación con ASSE(068) con un 56%, seguido con contrato de función pública con un 44%.

TABLA N° 10: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN ANTIGÜEDAD EN EL CARGO.

DIST.ANTI.CARGO	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
MENOS DE 1AÑO	4	9	13	11%
1 A 5 AÑOS	11	33	44	38%
6 A 10 AÑOS	2	26	28	24%
11 A 15 AÑOS	1	19	20	17%
16 A 20 AÑOS	1	4	5	5%
21 A 25 AÑOS	0	1	1	1%
26 A 30 AÑOS	0	1	1	1%
31 A 35 AÑOS	2	0	2	2%
MAS DE 35 AÑOS	1	0	1	1%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°10: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN ANTIGÜEDAD EN EL CARGO.



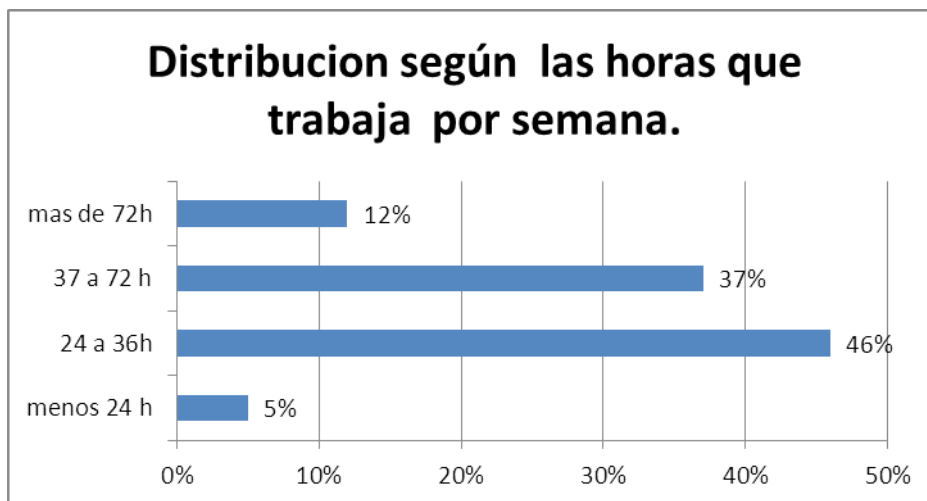
En esta variable, prevalece el personal con una antigüedad mayoritaria de 1 a 5 años con un 38%, seguido con 26% en el intervalo de 6 a 10 años, decreciendo notoriamente entre los intervalos con una antigüedad mayoritaria con 1 %.

TABLA N°11: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN LAS HORAS QUE TRABAJA POR SEMANA.

DIST.HORAS TRABAJO SEM.	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTALES	FR%
MENOS 24 HORAS	1	5	6	5%
24 A 36 HORAS	10	43	53	46%
37 A 72 HORAS	7	35	42	37%
MAS DE 72 HORAS	4	10	14	12%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H M.

GRAFICA N°11: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN LAS HORAS QUE TRABAJA POR SEMANA.



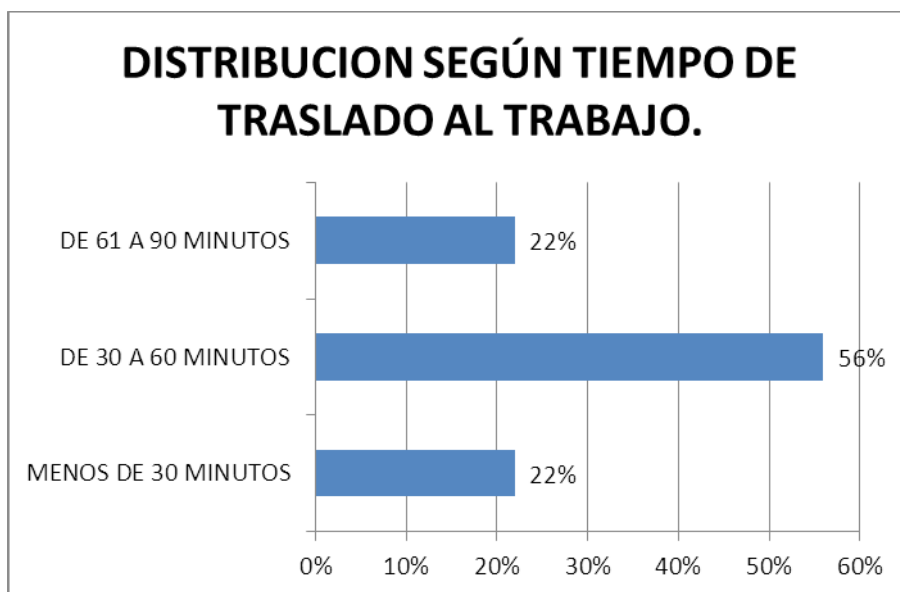
Según las horas de trabajo se destaca que el 46% trabajan en el intervalo de 24 a 36 horas, y el 37% entre 37 a 72 horas, destacándose que un 12 % trabaja más te 72 horas semanales.

TABLA N°12: DISTRIBUCION SEGÚN TIEMPO DE TRASLADO AL TRABAJO.

TIEMPO TRASL.	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
MENOS DE 30M	5	20	25	22%
DE 30 A 60 MI	12	53	65	56%
DE 61 A 90 MI	5	20	25	22%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°12: DISTRIBUCION SEGÚN TIEMPO DE TRASLADO AL TRABAJO.



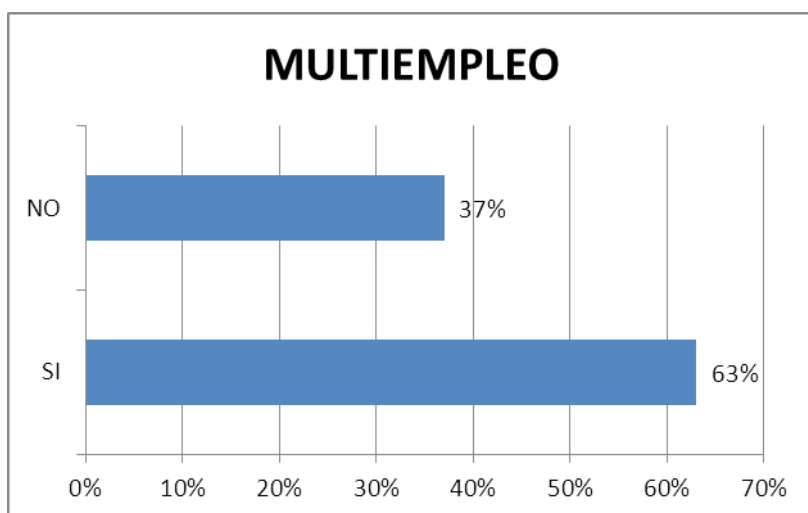
En esta variable se destaca que el 56% demora entre 30 a 60 minutos en llegar y 22% demora entre 61 a 90 minutos.

TABLA N°13: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN MULTIEMPLEO.

MULTIEMPLEO	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
SI	11	61	72	63%
NO	11	32	43	37%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°13: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN MULTIEMPLEO.



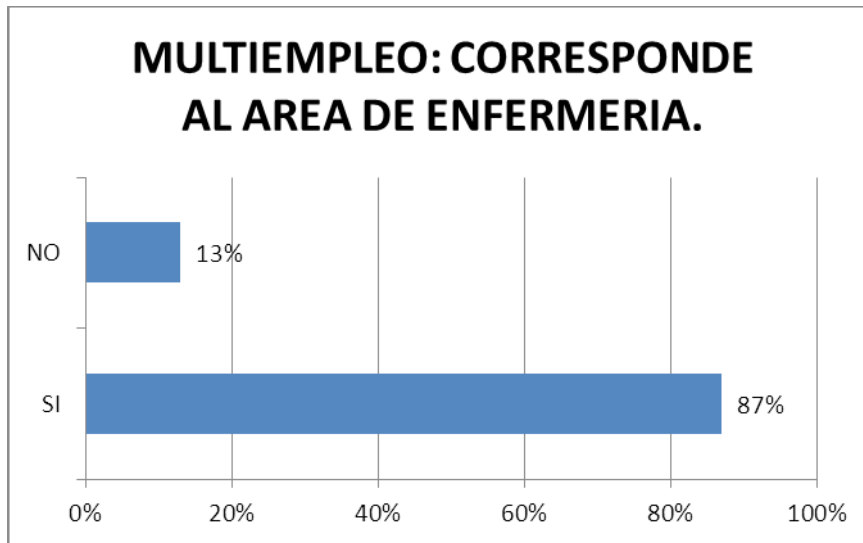
Esta variable señala francamente con un 63 % tiene multiempleo, seguido con un 37% que tiene un solo trabajo.

TABLA N°14: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN CONDICIONES SI EL MULTIEMPLEO CORRESPONDIENTE AL AREA DE ENFERMERIA.

MULTI. ENFERM	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR%
SI	11	52	63	87%
NO	0	9	9	13%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°14: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN CONDICIONES SI EL MULTIEMPLEO CORRESPONDIENTE AL AREA DE ENFERMERIA.



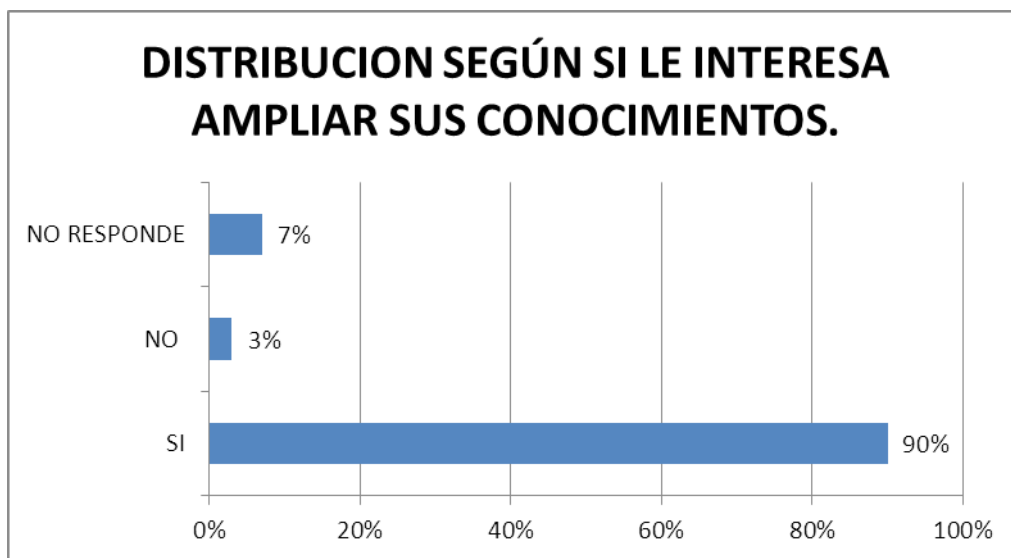
Esta variable revela que el 87% si corresponde a esta área.

TABLA N°15: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN SI LE INTERESA AMPLIAR SUS CONOCIMIENTOS.

INTERES DE AMPLIAR CONOCIMIENTO	FA LICENCIADOS	FA AUXILIARES	FA TOTAL	FR %
SI	18	86	104	90%
NO	0	3	3	3%
NO RESPONDEN	4	4	8	7%

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H. M.

GRAFICA N°15: DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN SI LE INTERESA AMPLIAR SUS CONOCIMIENTOS.



Esta variable nos revela el interés de un 90% que si quiere ampliar sus conocimientos, y solo un 3 % no demuestra interés.

CONCLUSION

Teniendo en cuenta los objetivos planteados, podemos decir que:

- Logramos caracterizar al equipo de Enfermería de Cuidados Moderados del H. M.
- Logramos identificar características Socio Demográficas del equipo de Enfermería.
- Logramos identificar características Laborales de Licenciados /as y Auxiliares.
- Logramos identificar aspectos vinculados a la Formación y/o actualización del equipo de Enfermería.

La población total de Licenciados/as en Enfermería de Cuidados Moderados del H. M es de 37 de las cuales se encuestaron 22, correspondientes al 59%.

La población total de Auxiliares de Enfermería de Cuidados Moderados del H.M es de 168 de los cuales se encuestaron 93, correspondientes al 55%.

Como se aprecia en el análisis el personal de Enfermería de Cuidados Moderados del H.M constituye una población predominantemente femenina. Esta es una constante observada en la región y el mundo, por la propia configuración histórica de las sociedades en donde las mujeres desde tiempos históricos son las encargadas del cuidado.

Se observa una composición etarea similar en ambos grupos. La mitad de los Licenciados/as y Auxiliares tiene menos de 40 años de edad, por lo tanto podemos decir que se trata de una población joven.

Se destaca la paridad entre unión libre y divorciados con un 23%, casado con un 24%, no encontrándose viudos dentro de los encuestados.

Se observa que el 52% tiene menores a cargo. Como también muestra que el 55% tiene entre 1y 2 hijos. Se destaca que el 20% tiene hijos entre 4-9 años de edad y hay una paridad con un 17% de los encuestados con hijos entre 0-3 años de edad y 15-19 años.

Con respecto a la procedencia nos expresa que el 60% proviene de capital, seguido de un 40% que proviene del interior del país.

En cuanto a su residencia actual se observa que el 76% reside en capital y el 10% en el interior. Comparando ambas variables residencia y procedencia se destaca una notable migración del interior a la capital con un 30%.

Referente a la relación contractual de los encuestados observamos, que todo el personal tiene una relación de dependencia con la institución, ya que no hay ningún funcionario que esté en calidad de empresa unipersonal, priorizando así la relación con comisión de apoyo de ASSE(068) con un 56%, seguido de un 44% con contrato en función pública.

Con respecto a la antigüedad en el cargo prevalece el personal con antigüedad de 1-5 años mayoritariamente con un 38%.

En relación a las horas que trabajan por semana, se destaca que el 46% entra en el intervalo entre 24-36 horas, seguido de un 37% entre los intervalos de 37-72 horas; lo que nos muestra una sobrecarga horaria en los funcionarios encuestados.

Según el tiempo de traslado, se destaca que el 56% demora entre 30-60 minutos el llegar a su lugar de trabajo, seguido de un 22% que demora entre 61-90 minutos.

El 63% de los encuestados tiene multiempleo, seguido de un 37% que tiene un solo trabajo; Esto nos revela que de éste 63%, el 87% corresponde al área de enfermería.

En cuanto al salario, se destaca que el 58% de Licenciados/as perciben entre \$ 26-30 mil pesos uruguayos y los Auxiliares de enfermería con un 74% percibe entre \$ 14-17 mil pesos uruguayos; cabe resaltar que no se pudo profundizar en el tema debido a autoridades de la institución.

Analizando las variables; multiempleo, tiempo de traslado, salario y menores a cargo, nos demuestra que el personal de enfermería tiene una sobrecarga horaria influyendo en su calidad de vida, repercutiendo en sus horas de descanso, recreación, atención a sus hogares, con el agravante que el 52% tiene hijos menores a cargo.

Se destaca en esta investigación que el 64% de Licenciados/as de Enfermería no tiene formación post académica, mientras que solo el 36% si lo tiene.

En cuanto a los Auxiliares de Enfermería; el 53% finalizó 6° de secundaria, cabe resaltar que el 17% de los Auxiliares tiene incompleta la carrera de Licenciatura de Enfermería.

Al 90% de los encuestados les interesa ampliar sus conocimientos; destacándose el área quirúrgica.

Por último cabe destacar, que no existen antecedentes similares que aborde a la Enfermería del H. M. desde esta perspectiva.

Debemos destacar como punto final de este trabajo, que enfermería con su saber y su talento contribuye con el conjunto de trabajadores de la salud a resolver los problemas bio-psico-sociales de la población. Para reducir la inequidad en la entrega de servicios de salud a la población; alcanzar la participación ciudadana en salud, mejorar la eficiencia, el costo efecto y la calidad de servicios se necesita invertir en el talento humano.

SUGERENCIAS

De los datos resultantes de ésta investigación se sugiere:

Implementar políticas de desarrollo en cuanto a:

- Disminuir el multiempleo mediante una mejora salarial.
- Incorporación de guarderías en las instituciones.
- Acercar la Universidad hacia la Institución laboral tanto para el interior como para capital, con la finalidad de proporcionar a los funcionarios una formación continua.
- Profundizar investigación sobre situación socio demográfica, laboral y de formación de los RRHH a nivel nacional.

NORMAS ETICAS

Para la realización de esta investigación se cursó nota a las autoridades de Dirección y Departamento de Enfermería del H. M, por parte de los estudiantes que realizamos ésta investigación y de la Docente Tutora, de la misma.-

Se incluyo en el Instrumento Cuestionario, para la realización del estudio, consentimiento informado, respecto a la reserva de la investigación.

Como medida preliminar se le entregó consentimiento con firma de los estudiantes que realizaron dicha investigación, a los funcionarios que respondieron el cuestionario, garantizando el carácter de anónimo y confidencial de los datos aportados para la investigación tanto para el funcionario como para la Institución.

BIBLIOGRAFIA

Referencias Bibliográficas

1-Carrasco, P., Pradere, G. Caracterización de los Recursos Humanos del sector Salud. Ministerio de Salud Pública. 2008.

2-González, P., Langone, D., Suárez, A. Enfermería en el Uruguay. Características actuales y perspectivas de desarrollo. Montevideo. MSP. 2011 Págs.15 Ibíd. 17.

Malvárez, S. Unidad de los recursos Humanos para la salud, Área de fortalecimiento de los sistemas de salud, Recursos humanos de enfermería:

Desafíos para la próxima década. Washington.

3- Normativa de Enfermería para el Nuevo SNIS.

Comisión nacional Asesora de Enfermería del Ministerio de salud Pública

Integrante de la Red de Enfermeros jefes y Asesores de nivel de Gobierno de OPS/OMS. Grupo Coordinador de País (GCP).año 2010

4- Organización panamericana de la salud. Organización mundial para la salud.2da ed. Dotación de personal para los servicios de enfermería en hospitales de distrito para la atención primaria de salud. Washington (Serie Paltex: 32) 1994 Pág.34-36.

5-Pineda, E., De Alvarado, E., Hernández de Canales, F., Metodología de la investigación. OPS/OMS.2da ed. Washington. 1994.

6- Rovere M., Planificación estratégica de recursos humanos de salud. 2da ed. Washington. OPS. 2006

7-Tamayo, Mario. El proceso de la investigación científica. 4ª ed. México. Editorial Limusa ,2004.

8- . Recarte, M. González, A., Miranda, D., Corujo, C. Propuesta: Departamento de Enfermería. Estructura, Funcionamiento y Dotación de Personal. ASSE, Hospital Maciel, Hospital Pasteur.2011 (EN IMPRENTA)

ANEXOS

CARTAS DE AUTORIZACION.

Montevideo, Febrero 2013.-

H. M

Departamento de Enfermería

Lic. Jefe, Ana González

Por este medio, se presentan ante Usted los abajo firmantes, estudiantes de la Facultad de Enfermería solicitando una entrevista con el fin de explicitar el trabajo de campo a desarrollar y formalizar la autorización correspondiente.

El mismo tiene el objetivo de cumplir con el Trabajo Final de Investigación para acceder a la Licenciatura.

Se adjunta copia, de resumen del trabajo a realizar y las preguntas del cuestionario a formular al personal involucrado.

Sin otro particular y quedando a la espera de su respuesta

Saludan atte

Br. Agesta, Daysi

Br. Koster, Adriana

Br. Yáñez, Mónica

Br. Yozzi, Grisel

Medios de contacto:

Agesta: T. Móvil:

E-mail:

Koster: T. Móvil:

E-mail:

Montevideo..... de Febrero de 2013

Por este documento se deja constancia que:

_ Los datos recogidos en este cuestionario son para la elaboración del Trabajo Final de Investigación,
Para la finalización de la Tesina para la obtención del Grado de Licenciatura de Enfermería.

_ Que los mismos, son de carácter anónimo, señalándose solamente el cargo dentro de la Institución (Licenciado/a o Auxiliar de Enfermería).-

_ Firma de los estudiantes realizadores de la Investigación

.....
.....
.....
.....

Tabla N° 1: Distribución de licenciadas encuestadas como de no encuestadas.

LIC. EN ENFERMERIA	FA	FR%
LICENCIADAS ENCUESTADAS	22	59
LICENCIADAS NO ENCUESTADAS	15	41
POBLACION TOTAL	37	100

Grafica N° 1: Distribución de licenciadas encuestadas como de no encuestadas.

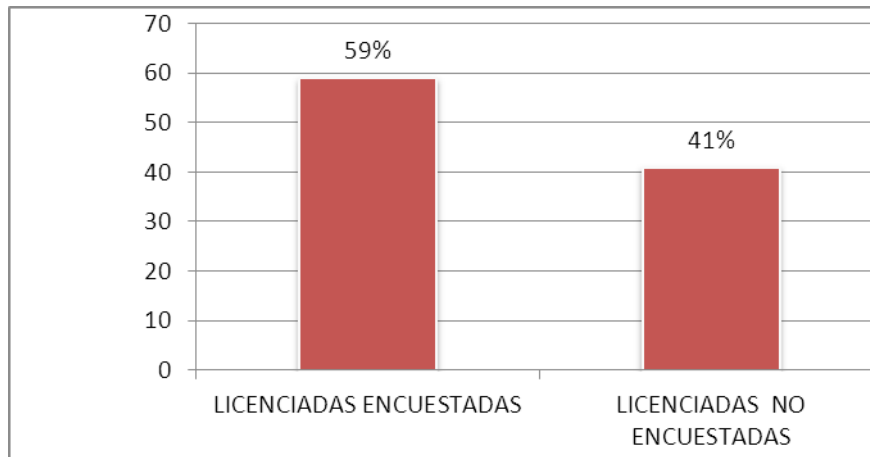
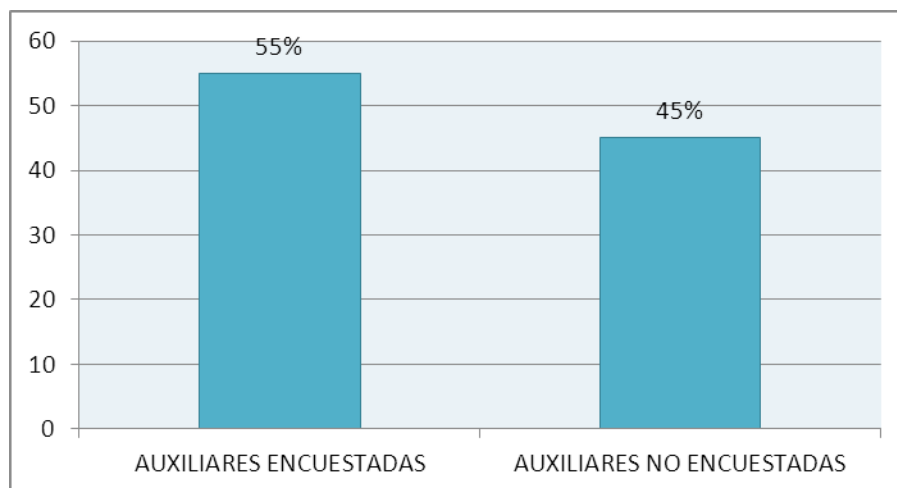


Tabla N° 2: Distribución de auxiliares de enfermería encuestadas como de no encuestadas.

AUXILIARES DE ENFERMERIA	FA	FR%
AUXILIARES ENCUESTADAS	93	55
AUXILIARES NO ENCUESTADAS	75	45
POBLACION TOTAL	168	100

Grafica N° 2: Distribución de auxiliares de enfermería encuestadas como de no

encuestadas.



RESULTADOS

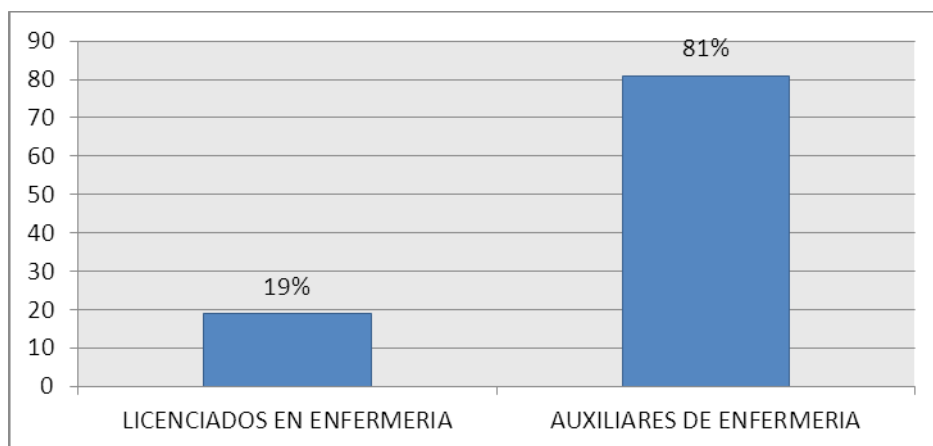
Tabla N° 3: Distribución de licenciados y auxiliares de enfermería del H. M.

PERSONAL DE AUXILIARES Y LICENCIADOS/AS	FA	FR%
---	----	-----

LICENCIADOS EN ENFERMERIA	22	19
AUXILIARES DE ENFERMERIA	93	81
TOTAL	115	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H .M

Gráfica N° 3: Distribución de licenciados y auxiliares de enfermería del H. M.



Esta variable revela que el 19% corresponde a licenciados en enfermería y el 81% corresponde a auxiliares en enfermería.

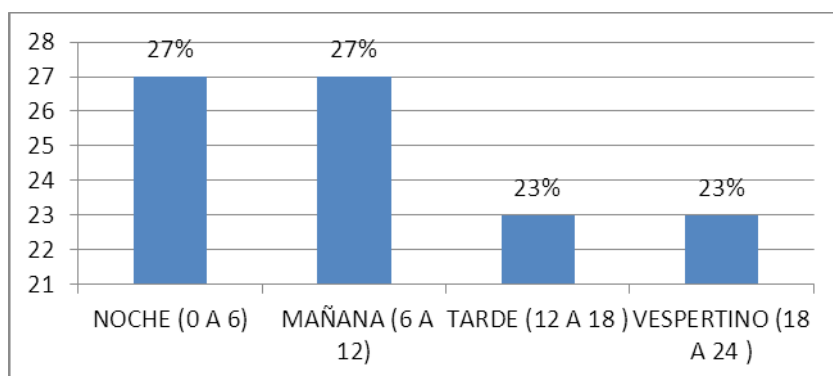
LICENCIADAS/OS EN ENFERMERIA

Tabla N°4: Distribución de licenciadas/os de enfermería por turno en el H. M.

Turno	FA	FR%
NOCHE (0 A 6)	6	27
MAÑANA (6 A 12)	6	27
TARDE (12 A 18)	5	23
VESPERTINO (18 A 24)	5	23
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H.M.

Grafica N° 4: Distribución de licenciadas/os de enfermería por turno en el H. M.



Esta variable nos muestra una igualdad en el porcentaje de licenciadas/os que trabajan en el turno **noche y mañana con 27%**, seguido por un **23% que trabajan en el turno tarde y vespertino**.

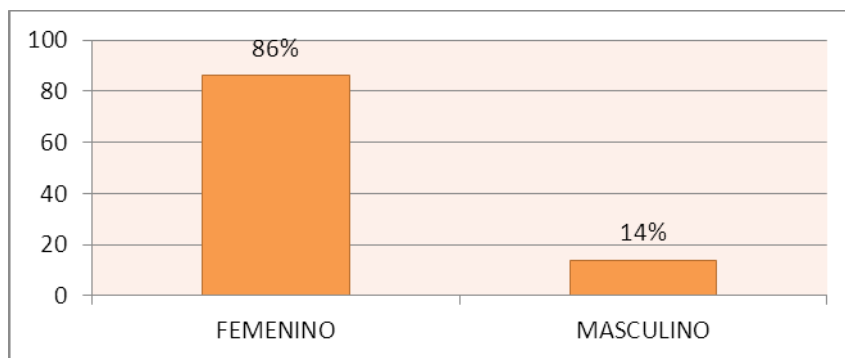
DATOS DEMOGRAFICOS.

Tabla N°5: Distribución de licenciadas/os de enfermería según sexo.

SEXO	FA	FR%
FEMENINO	19	86
MASCULINO	3	14
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°5: Distribución de licenciadas/os de enfermería según sexo.



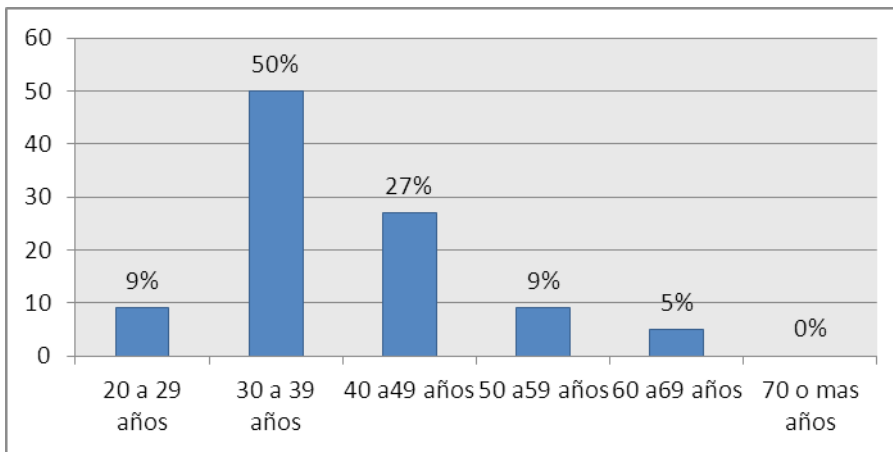
En esta variable observamos el predominio del sexo femenino con 86% entre licenciados/as, mientras hay un 14% de sexo masculino.

Tabla N° 6: Distribución de licenciados/as según su edad.

EDAD	FA	FR%
20 a 29 años	2	9
30 a 39 años	11	50
40 a49 años	6	27
50 a59 años	2	9
60 a69 años	1	5
70 o más años	0	0
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°6: Distribución de licenciados/as según su edad.



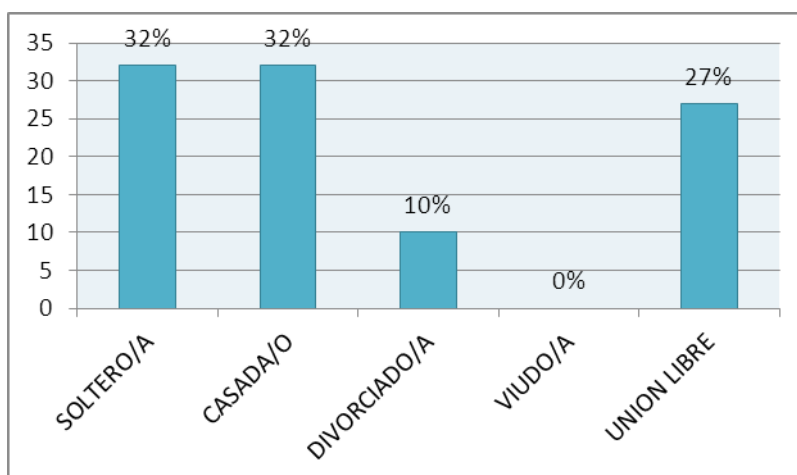
Esta variable revela que el 50% de licenciados/as tienen de 30 a 39 años, 27% de 40 a 49 años, de 20 a 29 y de 50 a 59 años un 9% y de 60 a 69 años un 5%, no hay licenciados/as con más de 70 años.

Tabla N° 7: Distribución de licenciados/as según su estado civil.

ESTADO CIVIL	FA	FR%
SOLTERO/A	7	32
CASADA/O	7	32
DIVORCIADO/A	2	10
VIUDO/A	0	0
UNION LIBRE	6	27
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°7: Distribución de licenciados/as según su estado civil.



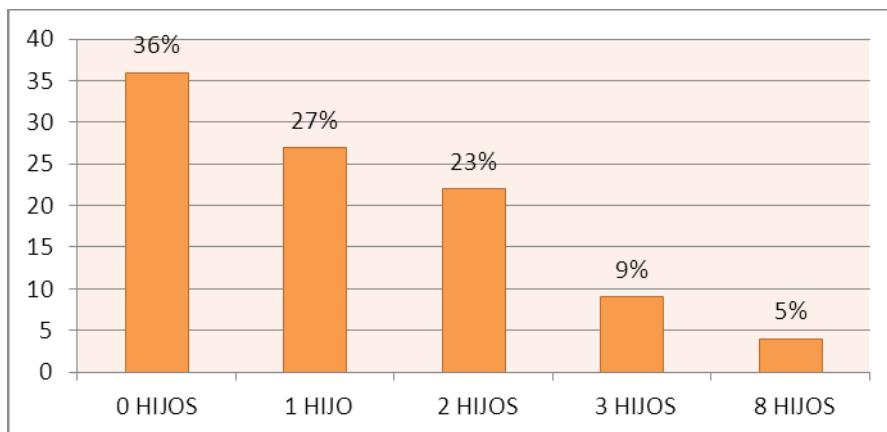
En esta variable observamos que hay el mismo porcentaje de licenciados/as solteros/as que casados/as con un 32%, un 27% en unión libre y hay 10% divorciados/as, no hay viudos/as.

Tabla N°8: Distribución de licenciados/as según la cantidad de hijos

CANTIDAD DE HIJOS/AS	FA	FR%
0 HIJOS	8	36
1 HIJO	6	27
2 HIJOS	5	23
3 HIJOS	2	9
8 HIJOS	1	5
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°8: Distribución de licenciados/as según la cantidad de hijos.



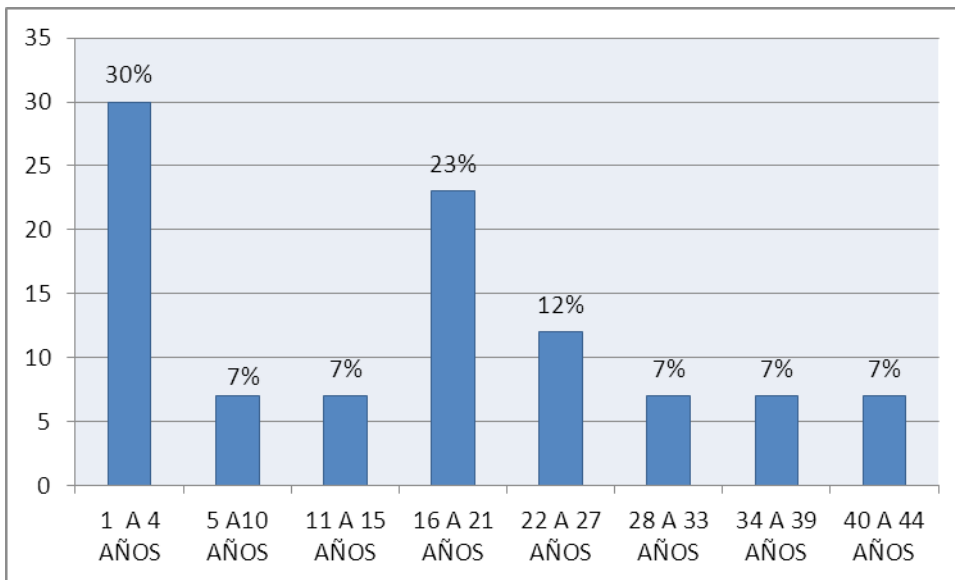
En esta variable podemos ver como el 36% de licenciado/as no tienen hijos, el 27% tiene solo un hijo, el 23% tienen 2 hijos, 3 hijos el 9% y 8 hijos el 5%

Tabla N°9: Distribución de licenciados/as según las edades de sus hijos.

EDADES DE HIJOS/AS	FA	FR%
1 A 4 AÑOS	8	30
5 A 10 AÑOS	2	7
11 A 15 AÑOS	2	7
16 A 21 AÑOS	6	23
22 A 27 AÑOS	3	12
28 A 33 AÑOS	2	7
34 A 39 AÑOS	2	7
40 A 44 AÑOS	2	7
TOTAL	27	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°9: Distribución de licenciados/as según las edades de sus hijos.



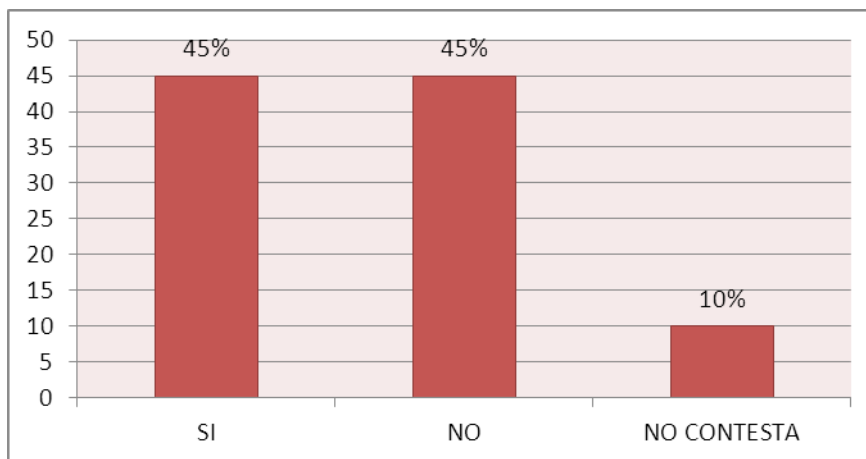
Esta variable nos muestra que el 30% de licenciados/as tienen hijos de 1 a 4 años, 23% de 16 a 21, 12% de 22 a 27, 7% de 5 a 10 años, 7% de 11 a 15 años y de 28 a 33, 34 a 39 y 40 a 44 tienen también un 7%.

Tabla N°10: Distribución de licenciados/as según los menores que tienen a cargo.

MENORES A CARGO	FA	FR%
SI	10	45
NO	10	45
NO CONTESTA	2	10
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H M.

Grafica N°9: Distribución de licenciados/as según Los menores que tienen a cargo.



Esta variable nos muestra que el 45 % tiene menores a cargo y otro 45% no los tiene, y el 10% decide no contestar.

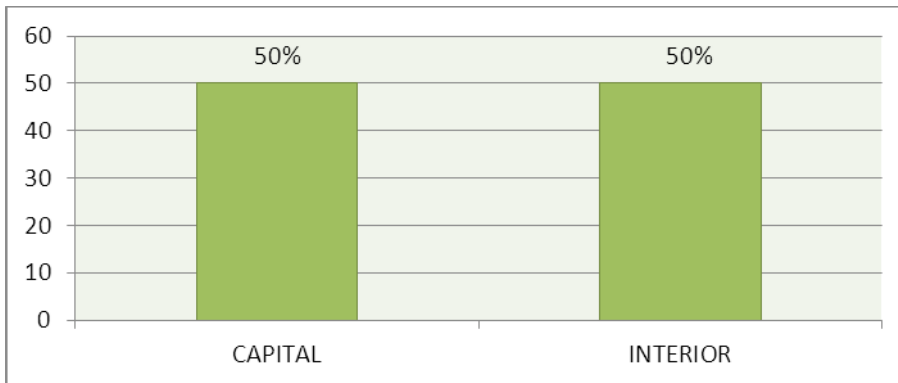
Tabla N°10: Distribución de licenciados/as según su procedencia.

PROCEDENCIA	FA	FR%
CAPITAL	11	50
INTERIOR	11	50

TOTAL	22	100
-------	----	-----

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H M.

Grafica N°10: Distribución de licenciados/as según su procedencia.



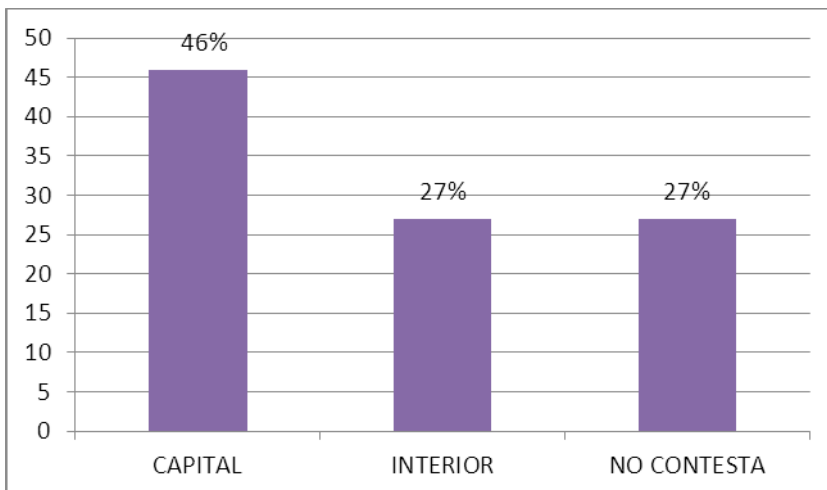
En esta variable vemos una igualdad entre los que provienen del interior y los que son de la capital con un 50% cada uno.

Tabla N°11: Distribución de licenciados/as según su residencia actual.

VIVE ACTUALMENTE	FA	FR%
CAPITAL	10	46
INTERIOR	6	27
NO CONTESTA	6	27
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H M.

Grafica N°11: Distribución de licenciados/as según su residencia actual.



Esta variable nos muestra que en la capital viven actualmente el 46% de licenciados/as, un 27% vive en el interior y un 27% no contesta.

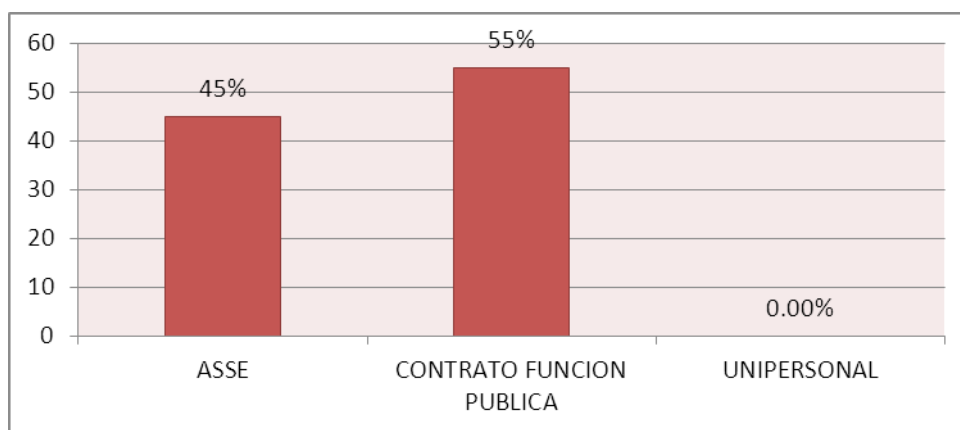
DATOS LABORALES.

Tabla N°12: Distribución de licenciados/as según su relación laboral.

RELACION LABORAL	FA	FR%
ASSE	10	45
CONTRATO FUNCION PUBLICA	12	55
UNIPERSONAL	0	0
TOTOAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°12: Distribución de licenciados/as según su relación laboral.



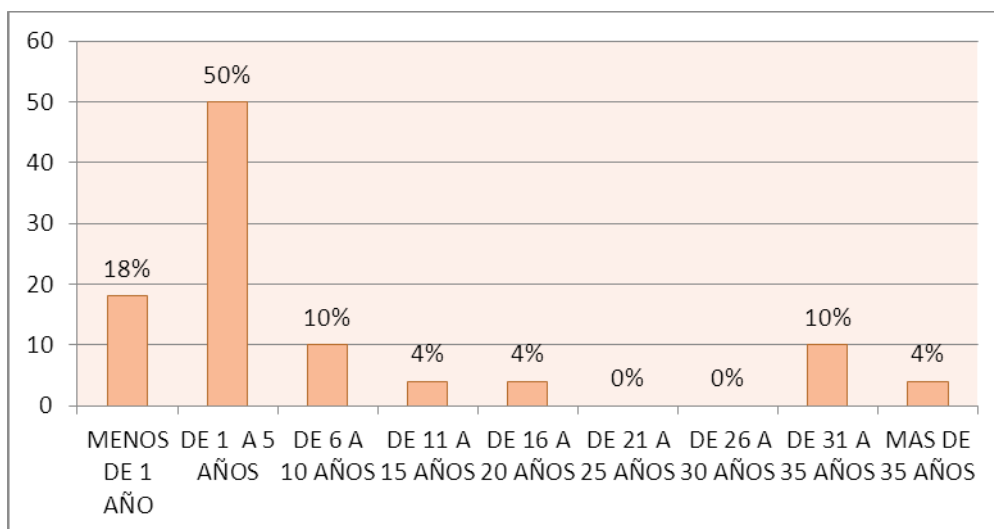
En esta variable vemos que un 55% de licenciados/as tienen contrato función pública, un 45% contratado por ASSE. No hay ninguno en forma de unipersonal.

Tabla N°13: Distribución de licenciados/as según su antigüedad en el cargo.

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	FA	FR%
MENOS DE 1 AÑO	4	18
DE 1 A 5 AÑOS	11	50
DE 6 A 10 AÑOS	2	10
DE 11 A 15 AÑOS	1	4
DE 16 A 20 AÑOS	1	4
DE 21 A 25 AÑOS	0	0
DE 26 A 30 AÑOS	0	0
DE 31 A 35 AÑOS	2	10
MAS DE 35 AÑOS	1	4
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°13: Distribución de licenciados/as según su antigüedad en el cargo.



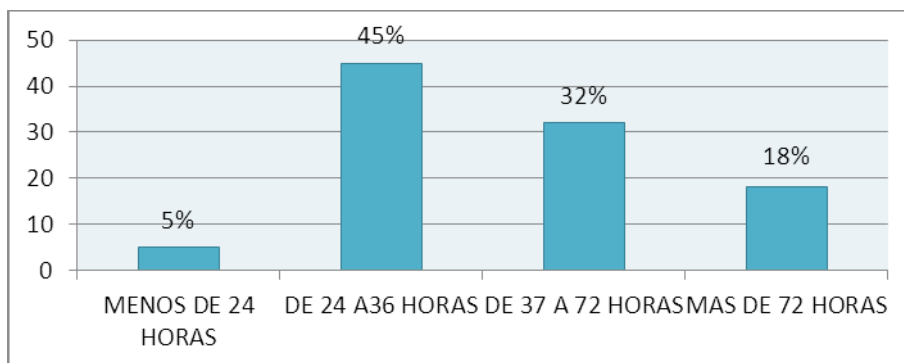
En esta variable se observa que la mitad, un 50% de licenciados/as tienen de 1 a 5 años de antigüedad, lo siguen los que tienen menos de un año con un 18%, 10% de 6 a 10 años y 31 a 35 años, 4% de 11 a 15 años, 4% de 16 a 20 años, 4% también los que tienen más de 35 años en el cargo.

Tabla N°14: Distribución de licenciados/as según las horas que trabaja.

HORAS DE TRABAJO	FA	FR%
MENOS DE 24 HORAS	1	5
DE 24 A 36 HORAS	10	45
DE 37 A 72 HORAS	7	32
MAS DE 72 HORAS	4	18
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H M.

Grafica N°14: Distribución de licenciados/as según las horas que trabaja

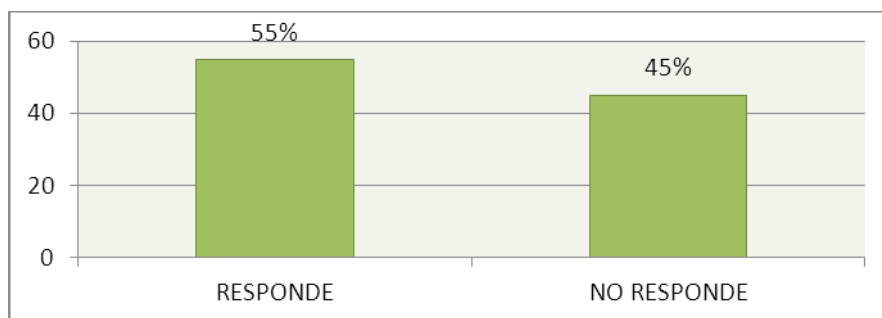


En esta variable apreciamos que el 45% de licenciados/as trabajan de 24 a 36 horas, el 32% trabaja de 37 a 72 horas, 18% trabaja más de 72 horas y el 5% trabaja menos de 24 horas.

Tabla N°15: Distribución de licenciados/as según su voluntad de responder acerca de sus ingresos y de los que respondieron la descripción de los ingresos.

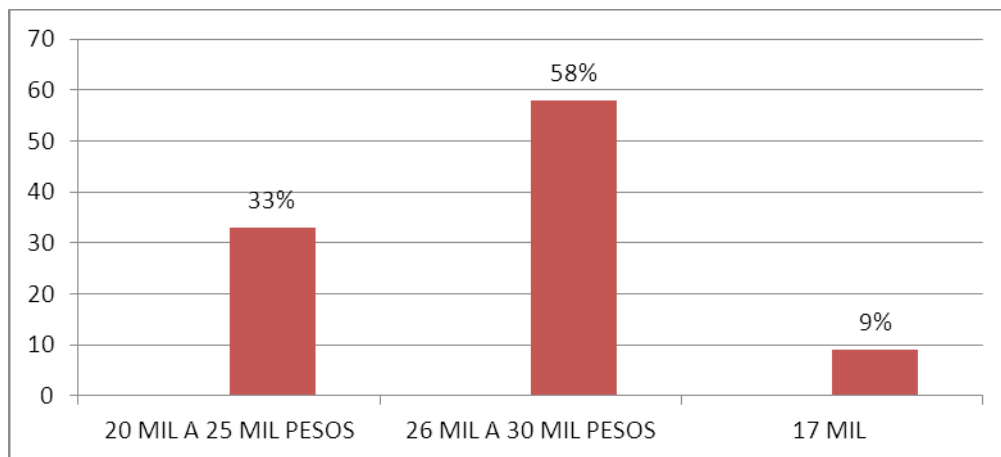
SUELDO (NOMINAL)	FA	FR%
RESPONDE	12	55
NO RESPONDE	10	45
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.



RESPONDE	FA	FR%
26 MIL A 30 MIL PESOS	7	58
20 MIL A 25 MIL PESOS	4	33
17 MIL	1	9
TOTAL	12	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H M.



En esta variable vemos 2 puntos: por un lado el 45% no respondió, mientras el 55% si lo hizo y revelaron que el 58% percibe entre 26 y 30 mil pesos, el 33% de 20 a 25mil y el 9% percibe 17 mil. Se destaca dentro de esta grafica que el 9% corresponde a una licenciada que asumió el cargo pero el sueldo percibido es el de auxiliar de enfermería.

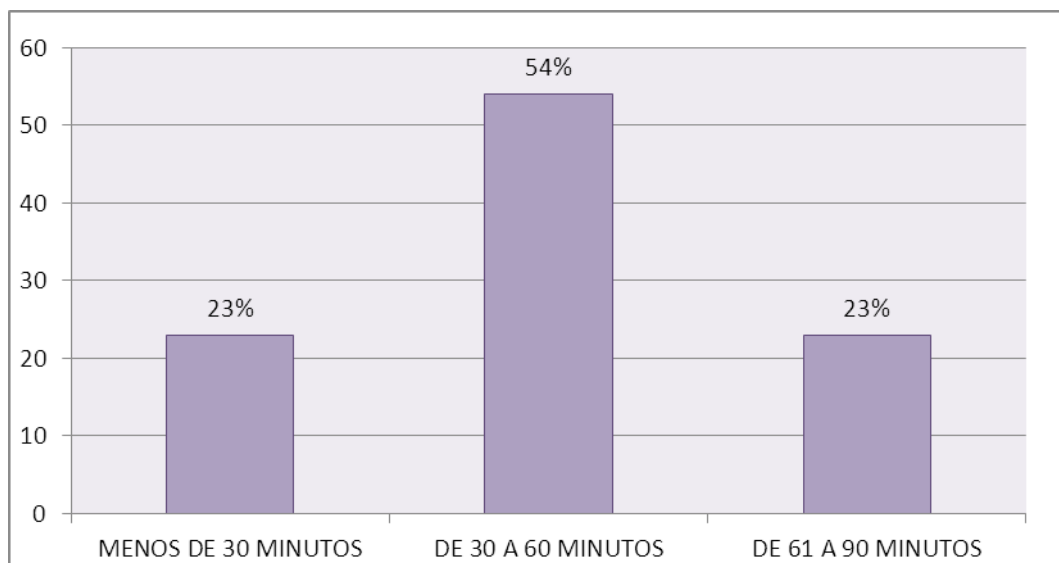
Tabla N°16: Distribución de licenciados/as según el tiempo de traslado a su lugar de trabajo.

TIEMPO DE TRASLADO	FA	FR%
MENOS DE 30 MINUTOS	5	23
DE 30 A 60 MINUTOS	12	54

DE 61 A 90 MINUTOS	5	23
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del H.M.

Grafica N°16: Distribución de licenciados/as según el tiempo de traslado a su lugar de trabajo.



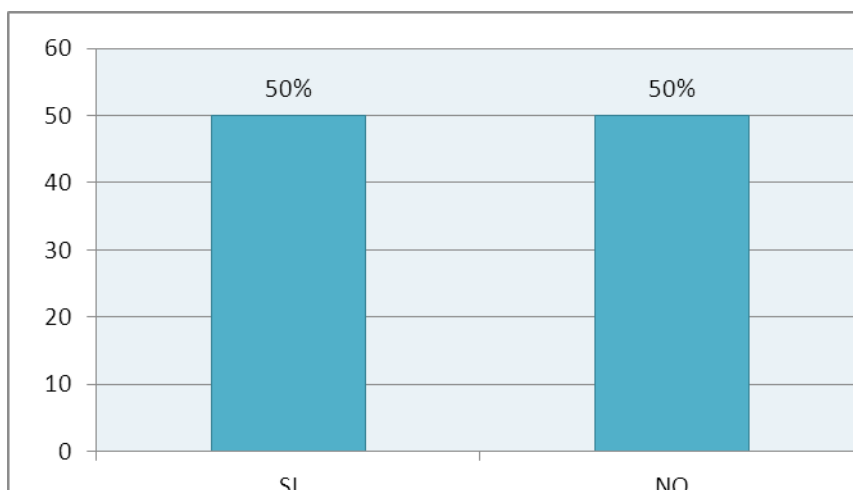
En esta variable podemos ver que a un 23% de licenciados/as les toma menos de 30 minutos trasladarse a su lugar de trabajo, un 23% también le toma de 61 a 90 minutos y a un 54% les toma de 30 a 60 minutos.

Tabla N°17: Distribución de licenciados/as en condiciones de multiempleo.

MULTIEMPLEO	FA	FR%
SI	11	50
NO	11	50
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°17: Distribución de licenciados/as en condiciones de multiempleo.



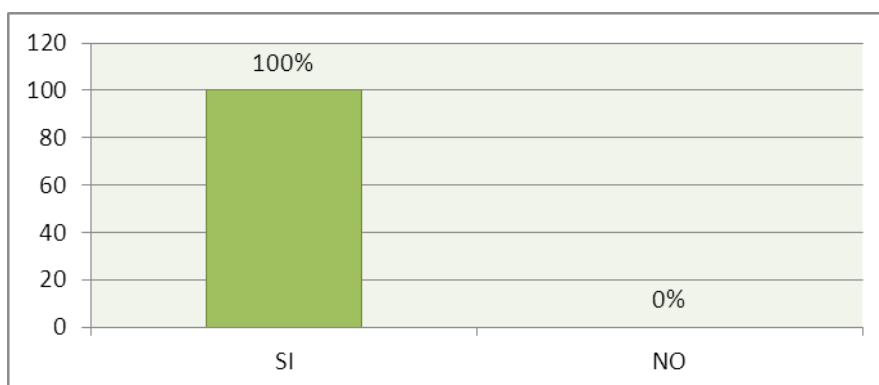
En esta variable observamos cómo el 50% tiene más de un trabajo, mientras el 50% restante no.

Tabla N°18: Distribución de licenciados/as en condicione de multiempleo correspondiente al área de enfermería.

CORRESPONDE AL AREA DE ENFERMERIA (MULTIEMPLEO)	FA	FR%
SI	11	100
NO	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°18: Distribución de licenciados/as en condiciones de multiempleo correspondiente al área de enfermería.



Esta variable revela que el 100% de licenciados/as en condiciones de multiempleo trabajan en el área de enfermería.

FORMACION

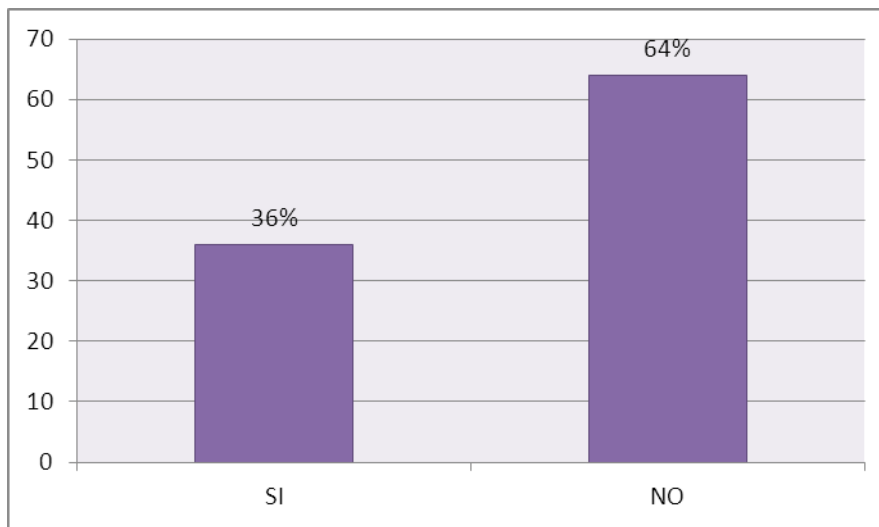
Tabla N°19: Distribución de licenciados/as según su formación académica.

FORMACION POST ACADEMICA	FA	FR%
--------------------------	----	-----

SI	8	36
NO	14	64
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 19: Distribución de licenciados/as según si tiene formación académica.



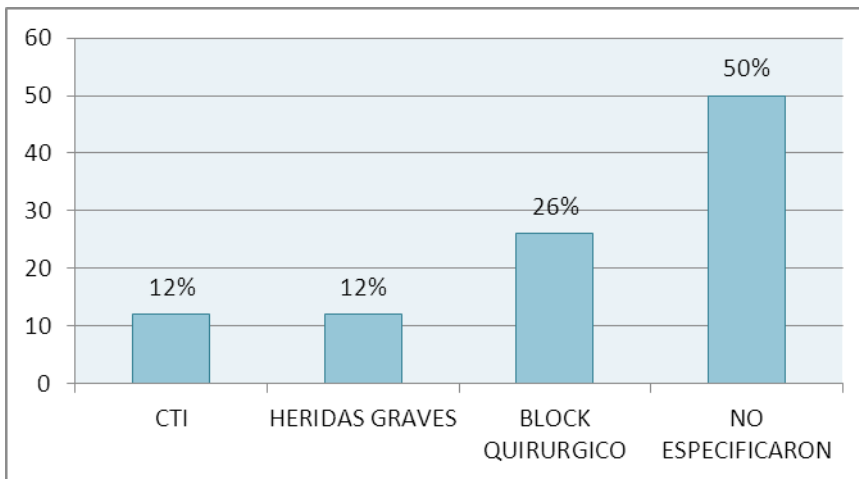
En esta variable podemos ver que el 64% de licenciados/as no tienen formación académica, mientras que el 36% si la tiene.

Tabla N° 20: Distribución de licenciados/as según su formación académica.

SI TIENE FORMACION ACADEMICA	FA	FR%
CTI	1	12
HERIDAS GRAVES	1	12
BLOCK QUIRURGICO	2	26
NO ESPECIFICARON	4	50
TOTAL	8	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 20: Distribución de licenciados/as según su formación académica.



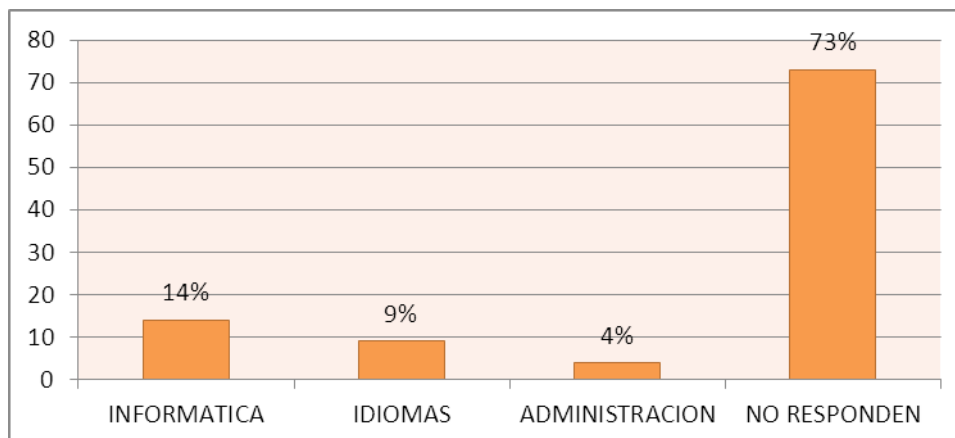
En esta variable nos encontramos con que el 50% de licenciados/as no especificaron su formación académica, el 26% se formaron en block quirúrgico, formación en CTI y heridas graves hay un 12%.

Tabla N°21: Distribución de licenciados/as según otros estudios realizados.

OTROS ESTUDIOS	FA	FR%
INFORMATICA	3	14
IDIOMAS	2	9
ADMINISTRACION	1	4
NO RESPONDEN	16	73
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°21: Distribución de licenciados/as según otros estudios realizados.



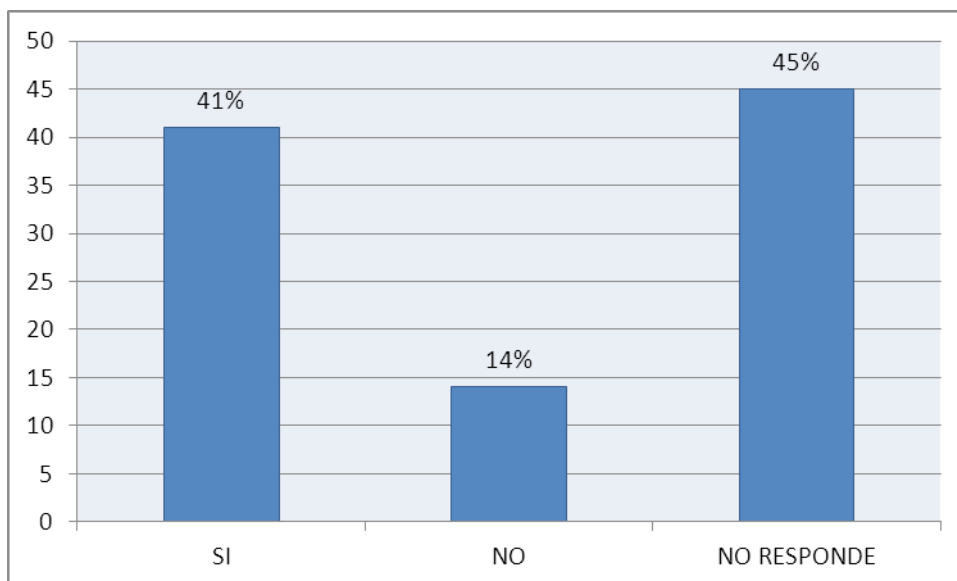
En esta variable vemos que el 73% de licenciados no respondieron la pregunta, 14% estudio informática, el 9% idiomas y el 4% administración.

Tabla N° 22: Distribución de licenciados/as según si tuvo formación continua los últimos 3 años.

FORMACION CONTINUA LOS ULTIMOS 3 AÑOS	FA	FR%
SI	9	41
NO	3	14
NO RESPONDE	10	45
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 22: Distribución de licenciados/as según si tuvo formación continua los últimos 3 años.



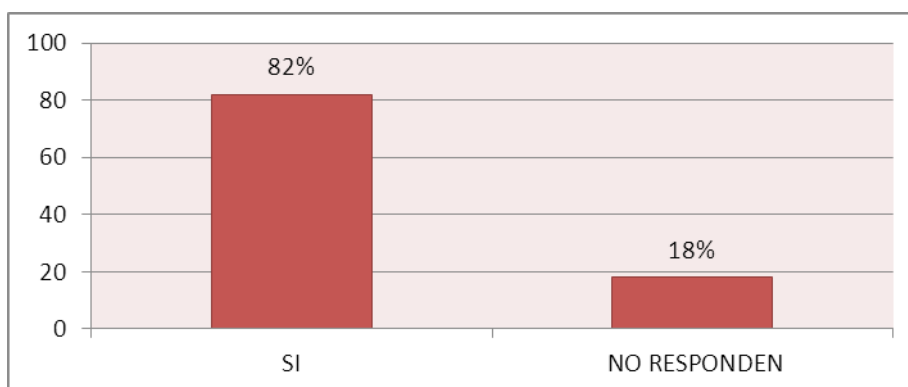
En esta variable vemos que el 41% de licenciados tuvo formación continua en los últimos 3 años, el 45% no respondió, y 14% no la tuvo.

Tabla N° 23: Distribución de licenciados/as según si le interesaría ampliar sus conocimientos.

LE INTERESA AMPLIAR SUS CONOCIMIENTOS	FA	FR%
SI	18	82
NO RESPONDEN	4	18
TOTAL	22	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 23: Distribución de licenciados/as según si le interesaría ampliar sus conocimientos.



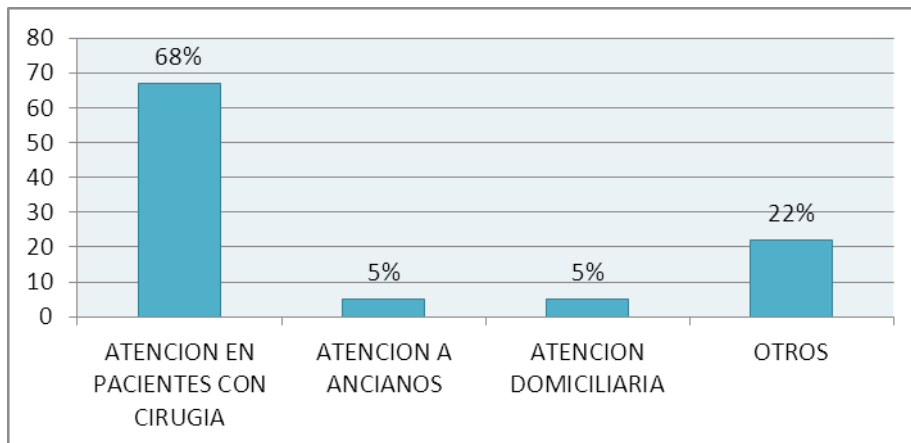
En esta variable observamos cómo el 82% de licenciados le interesaría ampliar sus conocimientos, mientras que un 18% no responde.

Tabla N° 24: Distribución de licenciados/as según qué área le gustaría ampliar sus conocimientos.

EN QUE AREA DE CONOCIMIENTO	FA	FR%
ATENCION EN PACIENTES CON CIRUGIA	12	68
ATENCION A ANCIANOS	1	5
ATENCION DOMICILIARIA	1	5
OTROS	4	22
TOTAL	18	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 24: Distribución de licenciados/as según qué área le gustaría ampliar sus conocimientos.



En esta variable vemos que al 68% de licenciados/as que les gustaría ampliar sus conocimientos estos serían en atención en pacientes con cirugía, el 5% opta por atención a ancianos y atención domiciliaria y el 22% otras áreas del conocimiento.

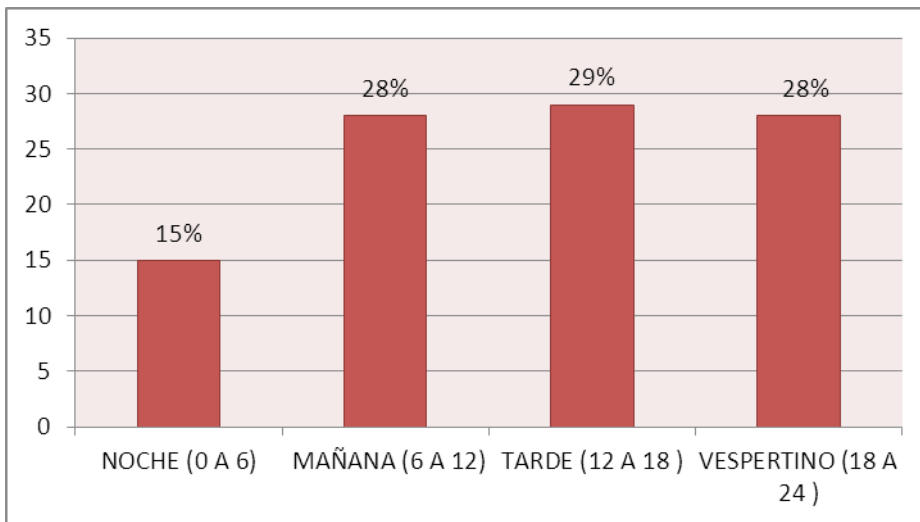
AUXILIARES DE ENFERMERIA.

Tabla N°25: Distribución de auxiliares de enfermería por turno del HM.

Turno	FA	FR%
NOCHE (0 A 6)	14	15
MAÑANA (6 A 12)	26	28
TARDE (12 A 18)	27	29
VESPERTINO (18 A 24)	26	28
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del Hospital Maciel.

Grafica N° 25: Distribución de auxiliares de enfermería por turno del HM.



En esta variable se observa que la mayor cantidad de auxiliares de enfermería se concentran en el turno de la tarde con un 29%, seguido por la mañana y el vespertino con un 28%, finalmente la noche concentra solo el 15%.

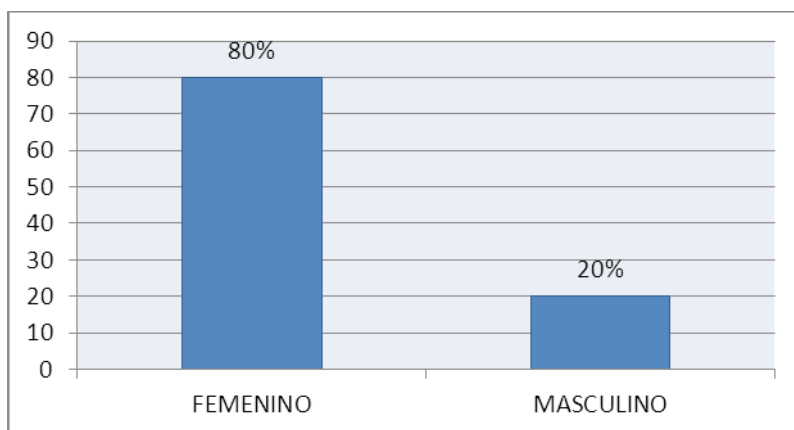
DATOS SOCIODEMGRAFICOS.

Tabla N° 26: Distribución de auxiliares de enfermería según el sexo.

SEXO	FA	FR%
FEMENINO	74	80
MASCULINO	19	20
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 26: Distribución de auxiliares de enfermería según el sexo.



En esta variable muestra el predominio del sexo femenino con un 80%, mientras que el sexo masculino muestra solo un 20%.

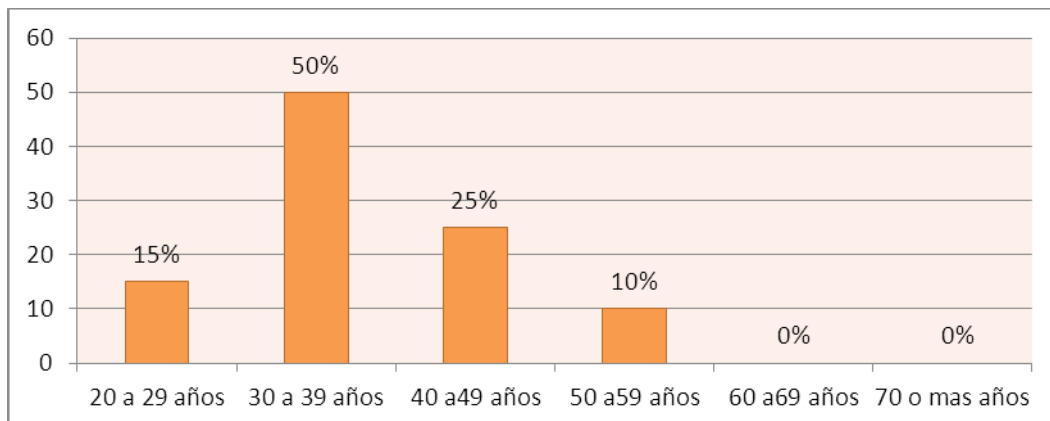
Tabla N° 27: Distribución de auxiliares de enfermería según la edad.

EDAD	FA	FR%
20 a 29 años	14	15
30 a 39 años	47	50
40 a 49 años	23	25
50 a 59 años	9	10
60 a 69 años	0	0

70 o más años	0	0
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios HM.

Grafica N° 27: Distribución de auxiliares de enfermería según la edad.



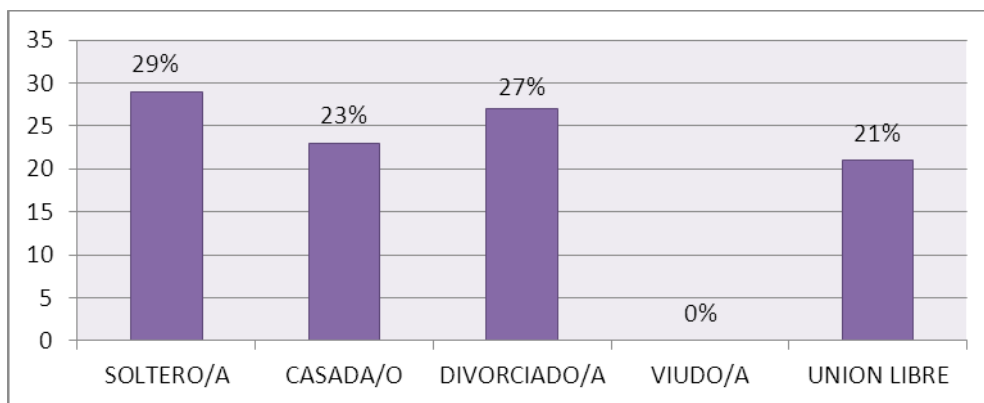
Esta variable destaca que el 50% de los auxiliares tienen de 30 a 39 años, el 25% de 40 a 49 años, el 15% de 20 a 29 años y el 10% tienen de 50 a 59 años de edad.

Tabla N° 28: Distribución de auxiliares de enfermería según el estado civil.

ESTADO CIVIL	FA	FR%
SOLTERO/A	27	29
CASADA/O	21	23
DIVORCIADO/A	25	27
VIUDO/A	0	0
UNION LIBRE	20	21
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 28: Distribución de auxiliares de enfermería según el estado civil.



En esta variable podemos ver que el 29% de los auxiliares son solteros/as, el 27% son divorciados/as, el 23% son casados/as y el 21% optó por la unión libre.

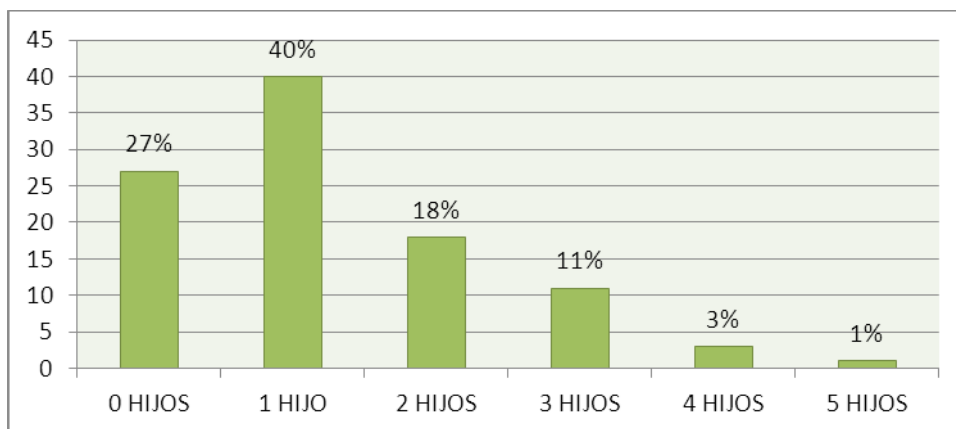
Tabla N° 29: Distribución de auxiliares de enfermería según la cantidad de hijos que tengan.

N° DE HIJOS	FA	FR%
0 HIJOS	25	27

1 HIJO	37	40
2 HIJOS	16	18
3 HIJOS	11	11
4 HIJOS	3	3
5 HIJOS	1	1
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°29: Distribución de auxiliares de enfermería según la cantidad de hijos que tengan.



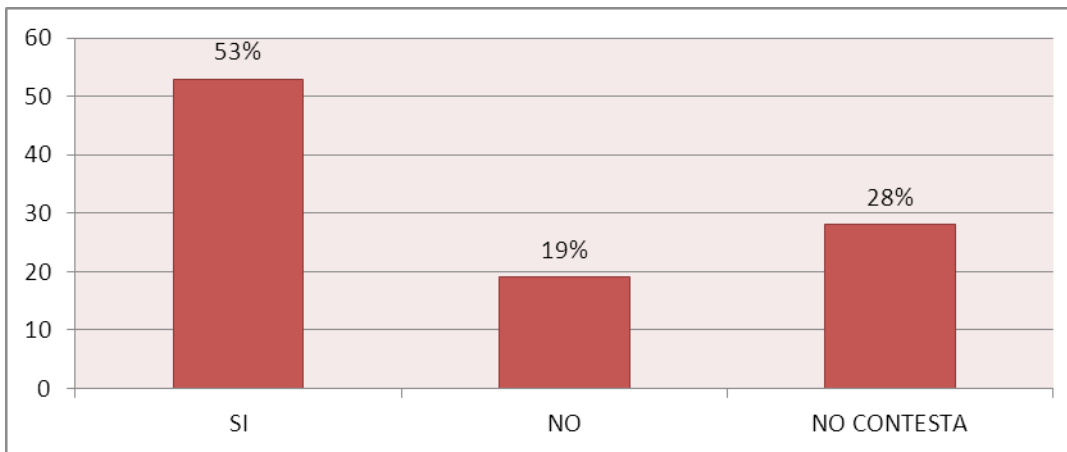
En esta variable podemos ver que el 40% de auxiliares de enfermería tiene 1 hijo, el 27% no tiene hijos, el 18% tiene 2 hijos, el 11% tiene 3 hijos, el 3 % tiene 4 hijos y el 1% tiene 5 hijos.

Tabla N° 30: Distribución de auxiliares de enfermería según los hijos menores que tienen a cargo.

HIJOS MENORES A CARGO	FA	FR%
SI	49	53
NO	18	19
NO CONTESTA	26	28
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 30: Distribución de auxiliares de enfermería según los hijos menores que tienen a cargo.



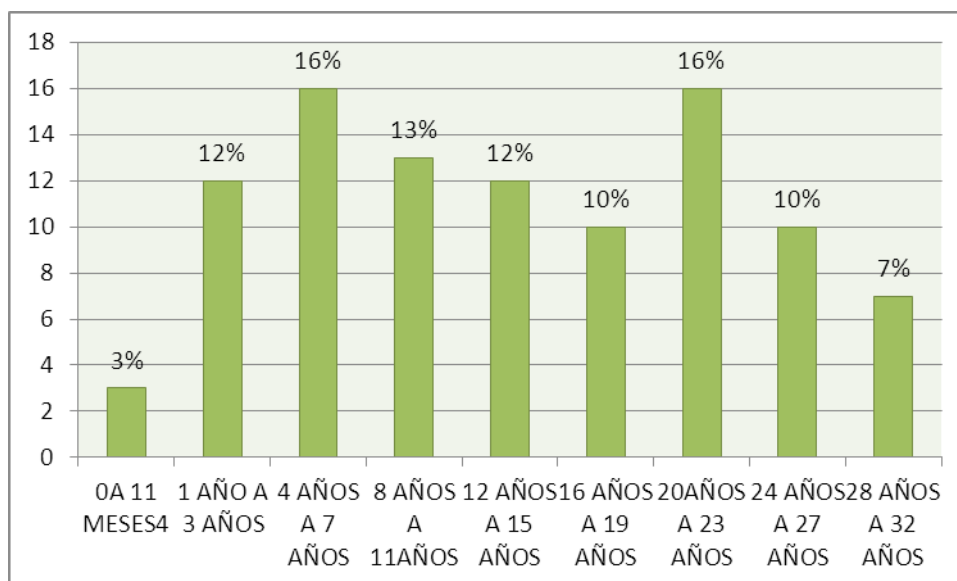
En esta variable se observa que el 53% de auxiliares de enfermería tienen hijos menores a su cargo, y el 19% no los tiene y el 28% opta por no contestar.

Tabla N° 31: Distribución de los rangos de edades de los hijos de auxiliares de enfermería.

EDADES DE HIJOS/AS	FA	FR%
0 A 11 MESES	4	3
1 AÑO A 3 AÑOS	14	12
4 AÑOS A 7 AÑOS	18	16
8 AÑOS A 11AÑOS	15	13
12 AÑOS A 15 AÑOS	14	12
16 AÑOS A 19 AÑOS	12	10
20AÑOS A 23 AÑOS	18	16
24 AÑOS A 27 AÑOS	12	10
28 AÑOS A 32 AÑOS	8	7
TOTAL	115	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 31: Distribución de los rangos de edades de los hijos de auxiliares de enfermería.



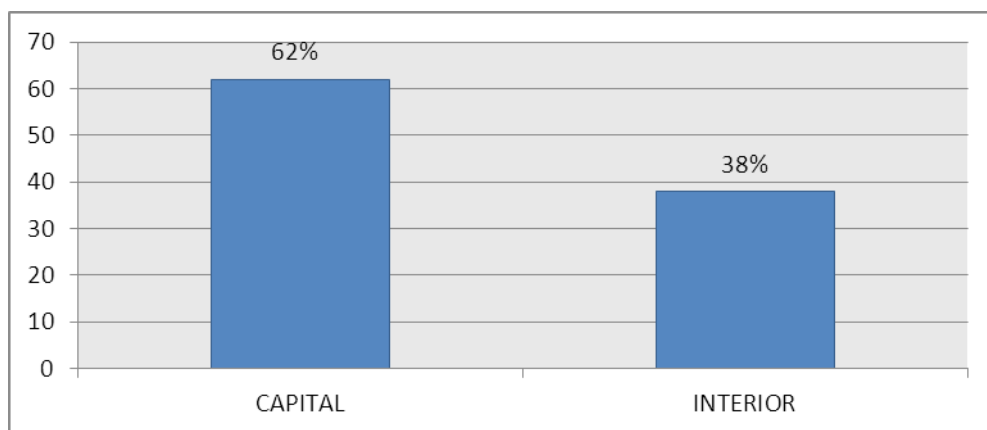
En esta variable se puede apreciar como el 16% de auxiliares de enfermería tienen hijos en los rangos de 4 a 7 y 20 a 23 años, el 13% de 8 a 11 años, el 12% de 1 a 3 y de 12 a 15 años, el 10% de 16 a 19 y de 24 a 27 años, el 7% de 28 a 32 y el 3% de 0 a 11 meses de edad.

Tabla N° 32: Distribución de auxiliares de enfermería según su procedencia.

PROCEDENCIA	FA	FR%
CAPITAL	58	62
INTERIOR	35	38
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 32: Distribución de auxiliares de enfermería según su procedencia.



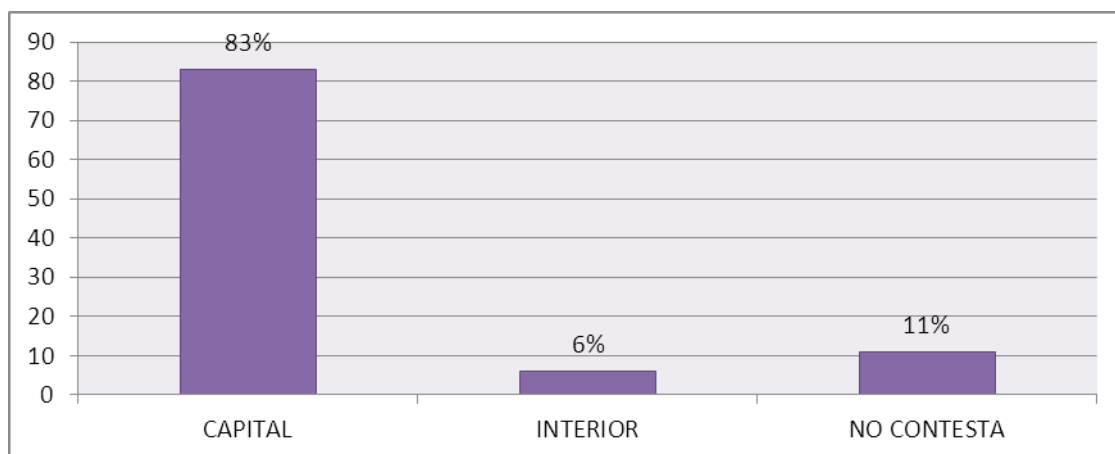
Esta variable revela que el 62% de los auxiliares de enfermería provienen de la capital y que el 38% proviene del interior del país.

Tabla N° 33: Distribución de auxiliares de enfermería según donde vive actualmente.

VIVE ACTUALMENTE	FA	FR%
CAPITAL	77	83
INTERIOR	6	6
NO CONTESTA	10	11
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 33: Distribución de auxiliares de enfermería según donde vive actualmente.



Esta variable destaca que una gran mayoría, el 83% de auxiliares de enfermería viven actualmente en la capital, el 6% en el interior y un 11% no contestó.

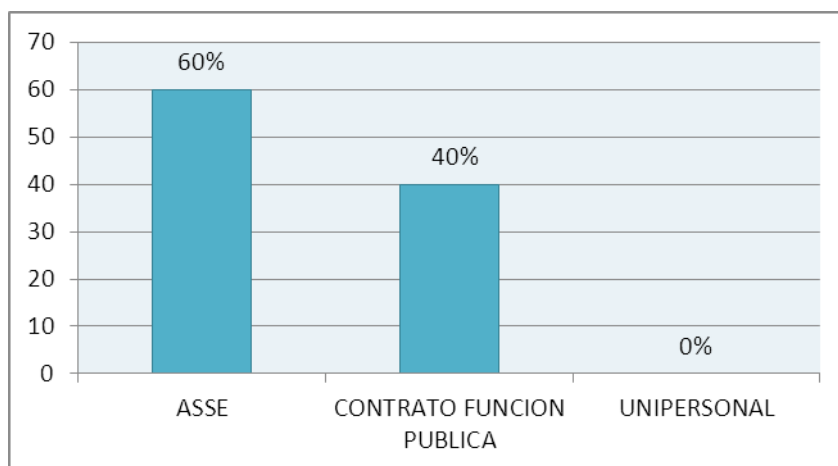
DATOS LABORALES.

Tabla N°34: Distribución de los auxiliares de enfermería según su relación laboral.

RELACION LABORAL	FA	FR%
ASSE	55	60
CONTRATO FUNCION PUBLICA	38	40
UNIPERSONAL	0	0
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°34: Distribución de los auxiliares de enfermería según su relación laboral.



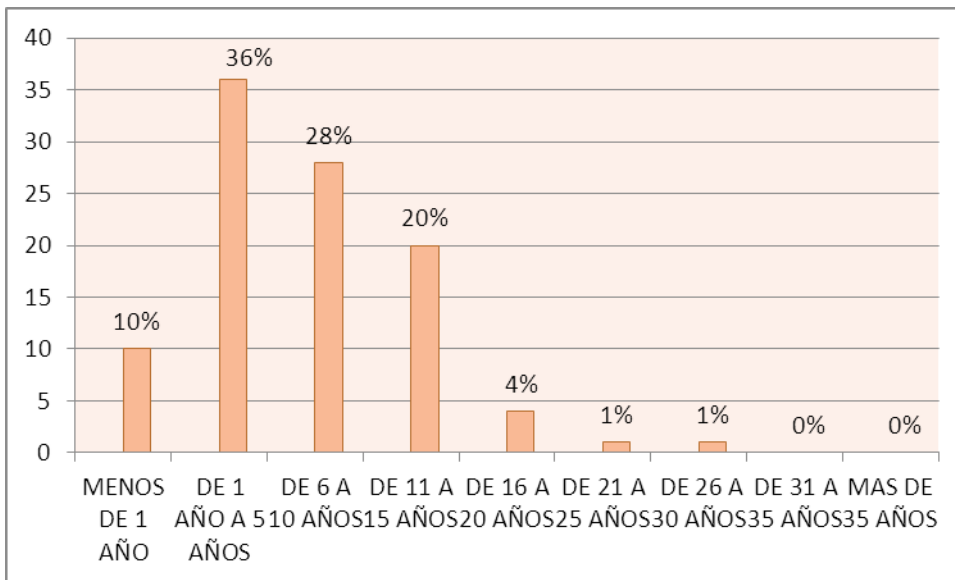
Esta variable nos permite ver como el 60% de auxiliares de enfermería tienen contrato con ASSE, el 40% tienen contrato función pública.

Tabla N°35: Distribución de los auxiliares de enfermería según su antigüedad en el cargo.

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	FA	FR%
MENOS DE 1 AÑO	9	10
DE 1 AÑO A 5 AÑOS	33	36
DE 6 A 10 AÑOS	26	28
DE 11 A 15 AÑOS	19	20
DE 16 A 20 AÑOS	4	4
DE 21 A 25 AÑOS	1	1
DE 26 A 30 AÑOS	1	1
DE 31 A 35 AÑOS	0	0
MAS DE 35 AÑOS	0	0
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°35: Distribución de los auxiliares de enfermería según su antigüedad en el cargo.



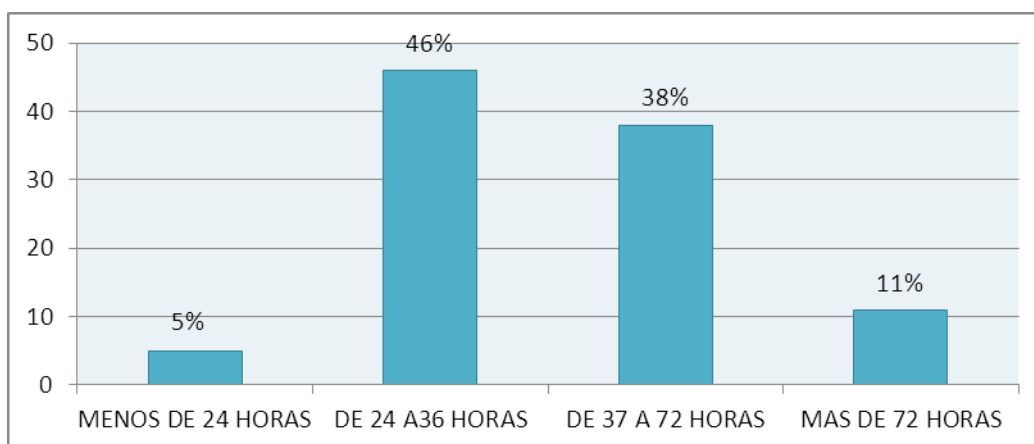
En esta variable vemos como el 36% tiene de 1 a 5 años en el cargo, el 28% de 6 a 10 años, el 20% de 11 a 15 años, el 10% menos de 1 año, el 4% de 16 a 20 años y el 1% de 21 a 25 años y de 26 a 30 años en el cargo.

Tabla N°36: Distribución de auxiliares de enfermería según las horas de trabajo que realiza.

HORAS DE TRABAJO	FA	FR%
MENOS DE 24 HORAS	5	5
DE 24 A 36 HORAS	43	46
DE 37 A 72 HORAS	35	38
MAS DE 72 HORAS	10	11
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios HM.

Grafica N°36: Distribución de auxiliares de enfermería según las horas de trabajo que realiza.



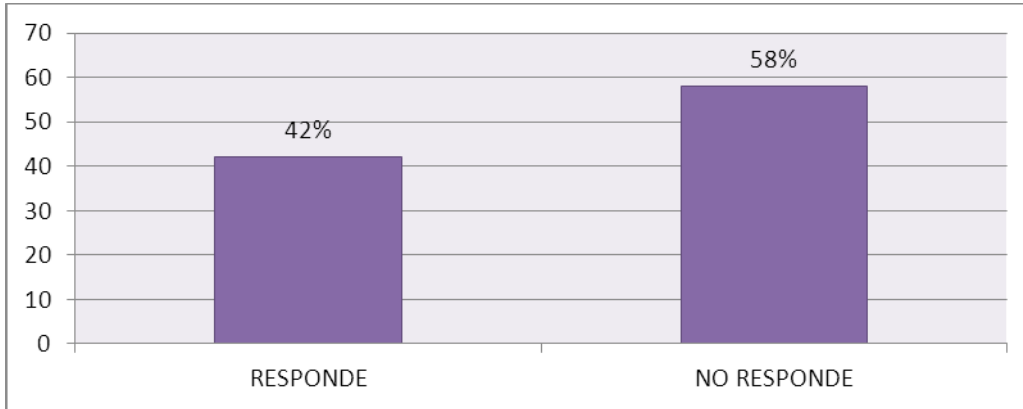
Esta variable nos permite ver que el 46% de los auxiliares de enfermería trabajan de 24 a 36 horas, el 38% de 37 a 72 horas, el 11% más de 72 horas y el 5% menos de 24 horas.

Tabla N°37: Distribución de auxiliares de enfermería según sueldo percibido.

SUELDO (NOMINAL)	FA	FR%
RESPONDE	39	42
NO RESPONDE	54	58
TOTAL	93	100

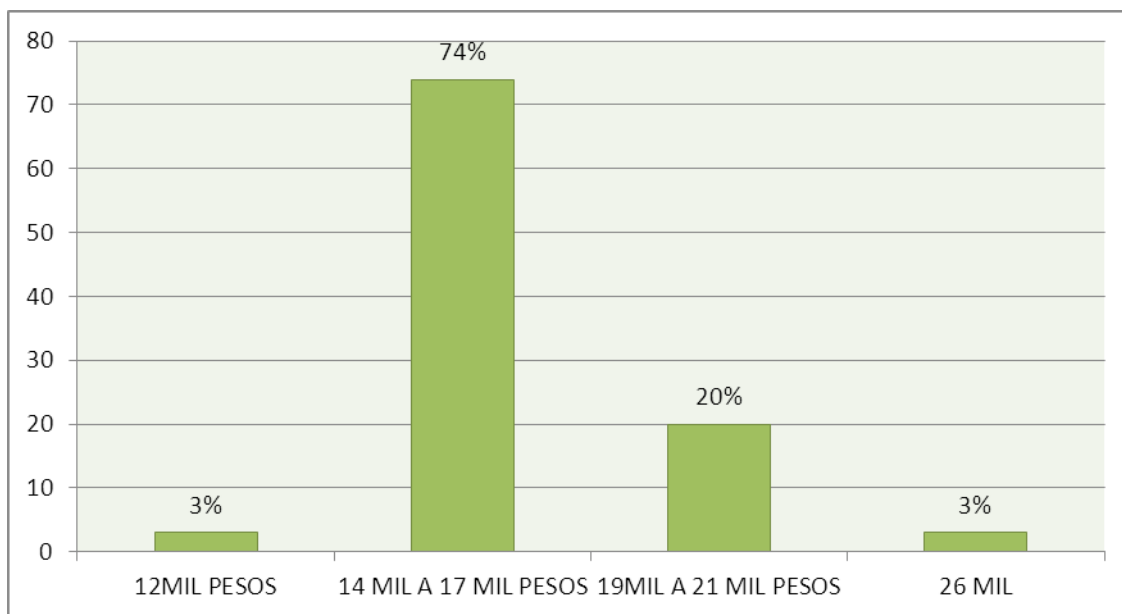
Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°37: Distribución de auxiliares de enfermería según sueldo percibido.



RESPONDE	FA	FR%
12MIL PESOS	1	3
14 MIL A 17 MIL PESOS	29	74
19MIL A 21 MIL PESOS	8	20
26 MIL	1	3
TOTAL	39	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.



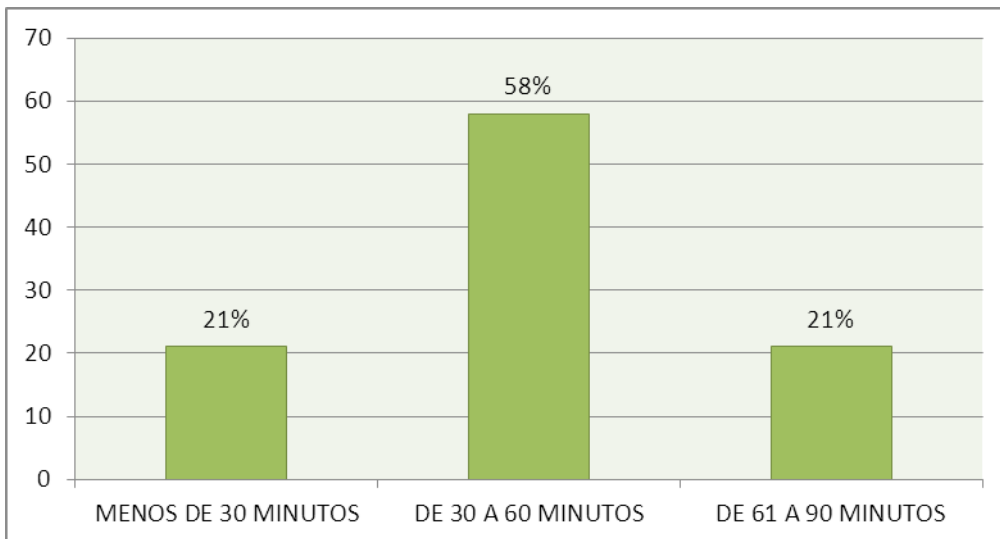
El 42% de auxiliares de enfermería que accedió a responder, vemos que el 74% percibe de 14 a 17 mil pesos de sueldo nominal, el 20% de 19 a 21mil pesos, un 3% 12 mil pesos y otro 3% 26 mil pesos.

Tabla N°38: Distribución de auxiliares de enfermería según el tiempo de traslado al trabajo.

TIEMPO DE TRASLADO	FA	FR%
MENOS DE 30 MINUTOS	20	21
DE 30 A 60 MINUTOS	53	58
DE 61 A 90 MINUTOS	20	21
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°38: Distribución de auxiliares de enfermería según el tiempo de traslado.



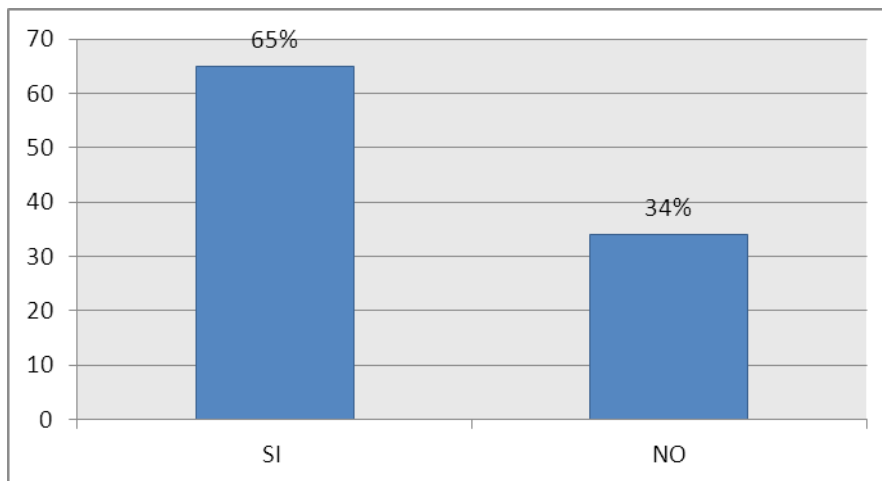
Esta variable nos permite observar que el 58% de auxiliares de enfermería tienen un tiempo de traslado de 30 a 60 min. Y el 21% tienen de 61 a 90 min. Y otro 21% menos de 30 min.

Tabla N°39: Distribución del multiempleo de auxiliares de enfermería

MULTIEMPLEO	FA	FR%
SI	61	65
NO	32	34
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°39: Distribución del multiempleo de auxiliares de enfermería



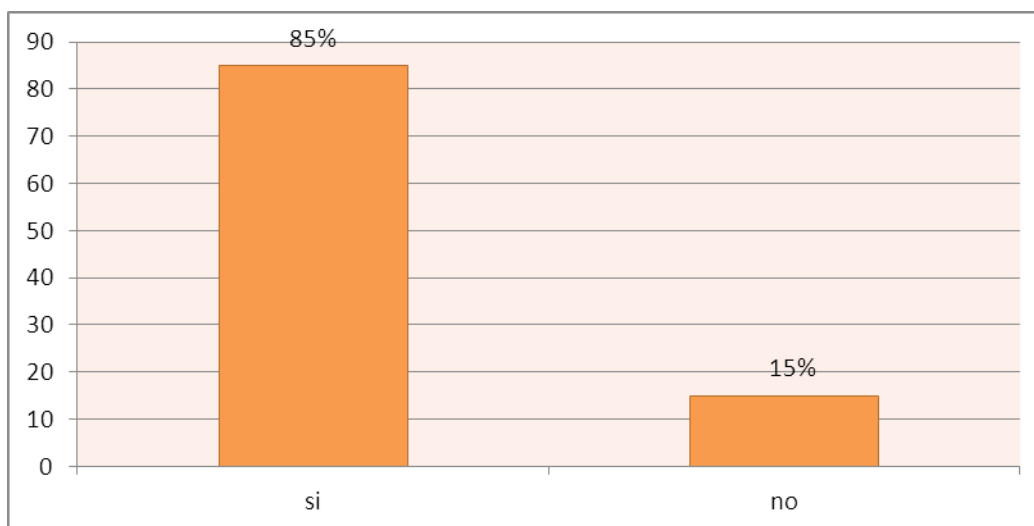
Esta variable refleja que el 65% de auxiliares de enfermería tiene multiempleo y el 34% no lo tiene.

Tabla N°40: Distribución del multiempleo en el área de enfermería.

CORRESPONDE AL AREA DE ENFERMERIA (MULTIEMPLEO)	FA	FR%
SI	52	85
NO	9	15
TOTAL	61	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°40: Distribución del multiempleo en el área de enfermería.



Del 65% que accedió a responder que tiene multiempleo se destaca que el 85% se desempeña en el área de enfermería y el 15% en otras áreas.

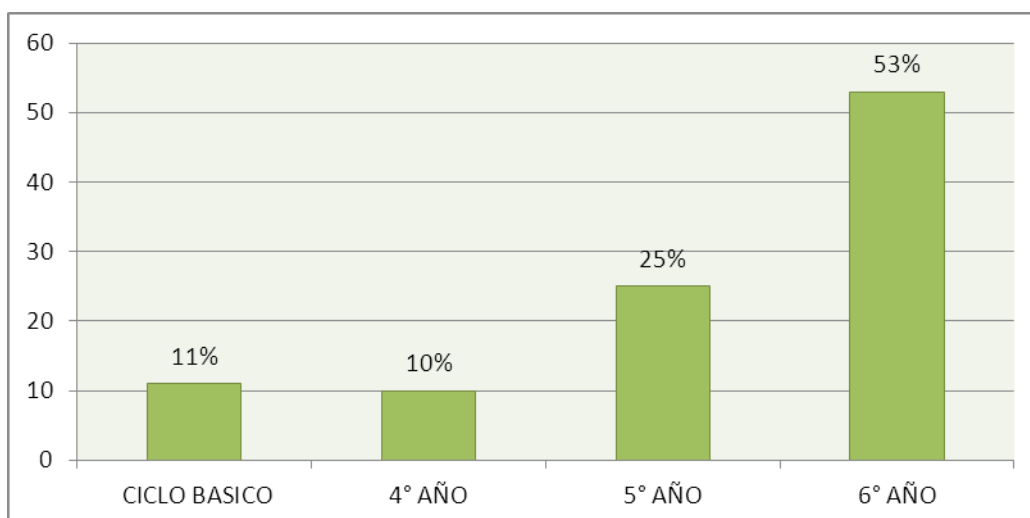
FORMACION.

Tabla N°41: Distribución del nivel de instrucción entre auxiliares de enfermería.

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	FA	FR%
CICLO BASICO	9	11
4° AÑO	8	10
5° AÑO	20	25
6° AÑO	42	53
TOTAL	79	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°41: Distribución del nivel de instrucción entre auxiliares de enfermería.



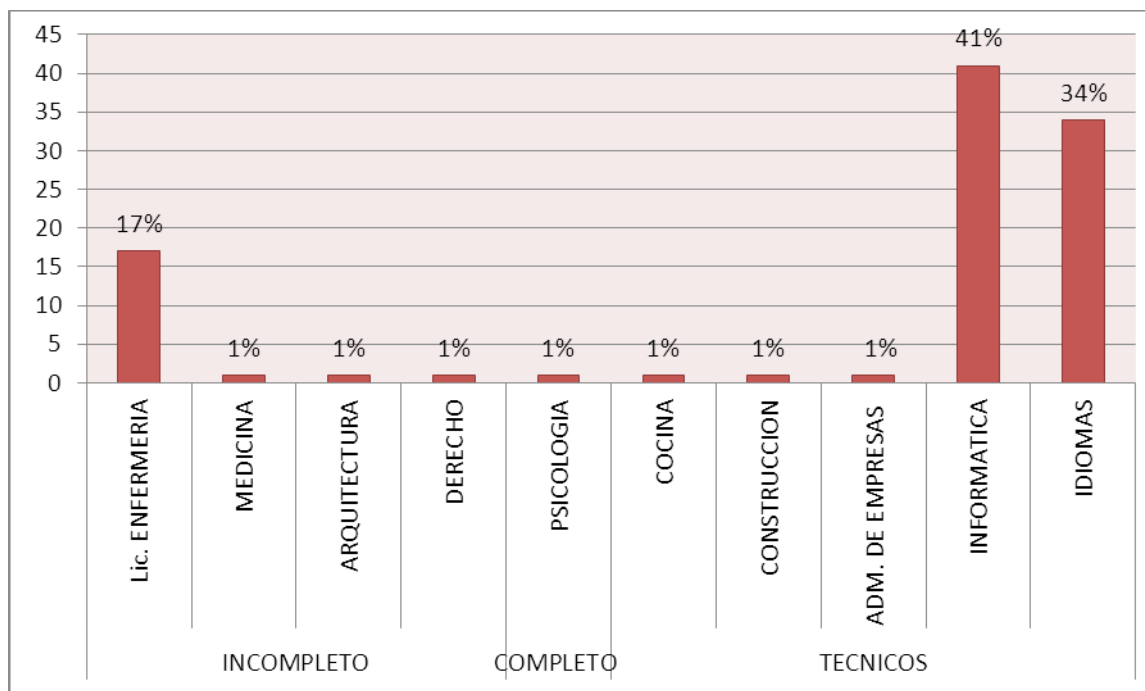
En la siguiente variable podemos observar que el 53% de auxiliares de enfermería completo 6° año de liceo, un 25% completo 5° año, un 11% completo ciclo básico y el 10% termino 4° año.

Tabla N°42: Distribución de los estudios realizados por los auxiliares de enfermería.

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS /TECNICOS		FA	FR%
INCOMPLETO	Lic. ENFERMERIA	16	17
	MEDICINA	1	1
	ARQUITECTURA	1	1
	DERECHO	1	1
COMPLETO	PSICOLOGIA	1	1
TECNICOS	COCINA	1	1
	CONSTRUCCION	1	1
	ADM. DE EMPRESAS	1	1
	INFORMATICA	38	41
	IDIOMAS	31	34
NO RESPONDE		1	1
TOTAL		93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°42: Distribución de los estudios realizados por los auxiliares de enfermería.



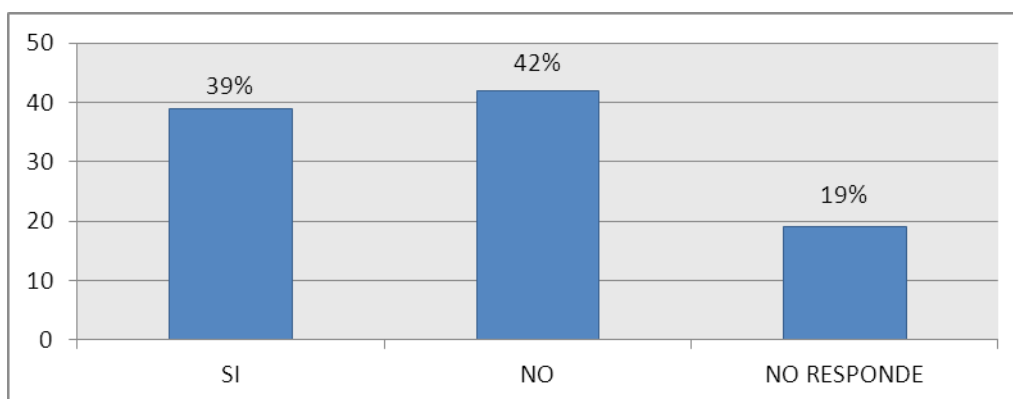
En esta variable podemos apreciar que un 41% de los auxiliares de enfermería estudiaron informática, el 34% idiomas, 17% no completo la carrera de licenciatura en enfermería, un 1% tienen incompletas las carreras de medicina, arquitectura y derecho. Un 1% también terminaron la carrera de psicología, y 1% tienen cursos técnicos (cocina, construcción, adm. de empresas).

Tabla N° 43: Distribución de auxiliares de enfermería según su formación continúa los últimos 3 años.

FORMACION CONTINUA LOS ULTIMOS 3 AÑOS	FA	FR%
SI	36	39
NO	39	42
NO RESPONDE	18	19
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N°43: Distribución de auxiliares de enfermería según su formación continúa los últimos 3 años.



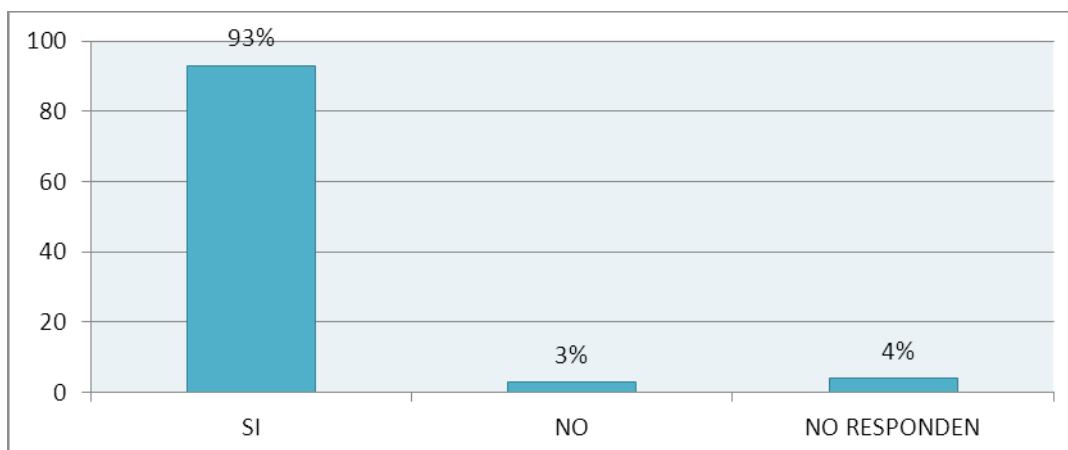
En esta variable observamos cómo el 42% de auxiliares de enfermería no tiene formación continua en los últimos 3 años, el 39% si la tiene y un 19% no respondió.

Tabla N° 44: Distribución de auxiliares de enfermería según su interés en ampliar sus conocimientos.

LE INTERESA AMPLIAR SUS CONOCIMIENTOS	FA	FR%
SI	86	93
NO	3	3
NO RESPONDEN	4	4
TOTAL	93	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 44: Distribución de auxiliares de enfermería según su interés en ampliar sus conocimientos.



Esta variable nos permite ver como el 93% de auxiliares de enfermería le interesaría ampliar sus conocimientos, mientras el 3% no le interesaría. El 4% no responde.

Tabla N° 45: Distribución de auxiliares de enfermería que si le interesaría ampliar sus conocimientos y en que áreas.

EN QUE AREA DE CONOCIMIENTO	FA	FR%
ATENCION EN PACIENTES CON CIRUGIA	50	58

ATENCION A ANCIANOS	6	7
ATENCION DOMICILIARIA	8	10
OTRAS AREAS	22	25
TOTAL	86	100

Fuente: Datos recabados mediante cuestionario realizado a los funcionarios del HM.

Grafica N° 45: Distribución de auxiliares de enfermería que si le interesaría ampliar sus conocimientos y en que aéreas.

