



Escuela de Enfermería
Ciclo de Licenciatura en Enfermería
Sede F.C.M.

Tesis Final

Tema: **GESTIÓN DEL RECURSO
HUMANO EN ENFERMERÍA:**

CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Autor: Luis César Barzola

Mendoza, Diciembre de 2012.

Í El presente estudio de investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo, y no puede ser publicado, copiado ni citado, en todo o en parte, sin previo consentimiento de la citada Escuela o del Autorí

Presidente: _____

Vocal 1: _____

Vocal 2: _____

Trabajo Aprobado el: ____ / ____ / _____

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por haberme dado la vida.

A Laura, mi esposa, por estar siempre a mi lado.

A Julio César y Juan Pablo, mis hijos, por entenderme.

A Vincenzo, por estar siempre que lo necesitamos.

PRÓLOGO

La profesión enfermera atraviesa una crisis mundial, en lo que a recurso humano respecta, motivada por una enorme escasez de profesionales.

Las causas de este fenómeno son de raíz muy variada y afectan enormemente la conformación de equipos de trabajo sólidos, con el personal necesario que permitan hacer frente a la demanda de atención en todos los niveles.

Nuestro país no es ajeno a esta realidad y en nuestro medio en particular, dicha problemática se evidencia en el hecho de que, ante la necesidad imperiosa de cubrir puestos de trabajo se reste importancia a procesos fundamentales como el reclutamiento y más aún la selección de personal que posea el perfil profesional óptimo para cada puesto de trabajo en particular.

Teniendo en cuenta lo expresado, se realizó la siguiente investigación en el Hospital Privado Quirúrgico de Mendoza, durante el mes de octubre de 2012, tomando como población a treinta y seis enfermeros que se desempeñan en el mismo.

Son objetivos de este estudio el determinar los criterios de reclutamiento de personal utilizados actualmente, los procedimientos de selección y designación y, y a su vez caracterizar al personal de enfermería que se desempeña en la institución.

ÍNDICE

Capítulo I:

Descripción del Problema -----	Pag.1
Objetivos del estudio -----	Pag.3
Justificación-----	Pag.4
Marco Teórico -----	Pag.5

Capítulo II:

Diseño Metodológico-----	Pag.17
Tipo de Estudio -----	Pag.17
Área de Estudio -----	Pag.17
Universo y Muestra -----	Pag.17
Variables . Hipótesis y Definición de Términos-----	Pag.17
Operacionalización de Variables-----	Pag.18
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos -----	Pag.21
Análisis, procesamiento y presentación de datos -----	Pag.22

Capítulo III:

Resultados, discusión-----	Pag.43
Propuestas-----	Pag.45
Bibliografía-----	Pag.46
Anexos-----	Pag.47

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla y gráfico N°: 1-----	Pag.23
N°: 2-----	Pag.24
N°: 3-----	Pag.25
N°: 4-----	Pag.26
N°: 5-----	Pag.27
N°: 6-----	Pag.28
N°: 7-----	Pag.29
N°: 8-----	Pag.29
N°: 9-----	Pag.30
N°: 10-----	Pag.31
N°: 11-----	Pag.32
N°: 12-----	Pag.33
N°: 13-----	Pag.34
N°: 14-----	Pag.36
N°: 15-----	Pag.37
N°: 16-----	Pag.38
N°: 17-----	Pag.39
N°: 18-----	Pag.40
Tabla bivariada N°:1-----	Pag.41
N°:2-----	Pag.42

CAPÍTULO I:

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Enfermería, como es sabido, es la única especialidad, dentro del equipo de salud que brinda atención continua las veinticuatro horas, los trescientos sesenta y cinco días del año en el ámbito de internación.

La distribución del personal adecuado en cantidad y calidad, en los distintos turnos buscando optimizar la calidad de cuidados, pero también el mayor grado posible de satisfacción laboral del personal, es tarea de la gestión de recursos humanos de cada institución.

El personal a cargo de esta tarea debe poseer la formación necesaria que le permita, por una parte, determinar y distribuir los distintos puestos de trabajo, y por otra, seleccionar al personal con el perfil profesional y aptitudes personales que mejor se adapte a cada uno de ellos, con el fin de obtener el mayor grado posible satisfacción laboral.

Esto, redundará en beneficio tanto del paciente y su familia, como de la institución.

El Hospital Privado ha venido padeciendo este problema desde su puesta en funcionamiento, en 2005, momento en que cambió su razón social y se hizo cargo la actual gestión.

En ese momento, parte del plantel de enfermería, más precisamente, veinticinco conservaron su puesto de trabajo. Diez de ellos enfermeros profesionales, y el resto, quince auxiliares de enfermería.

A partir de allí, y para acompañar el progresivo crecimiento de la institución, se fueron incorporando, tanto profesionales como auxiliares de enfermería hasta alcanzar el plantel actual que consta de un total de setenta y dos.

De este total, cabe mencionar, en la actualidad, dos son licenciados en enfermería, cuarenta y ocho son enfermeros profesionales y veinte son auxiliares de enfermería.

En el año 2007, por resultar insuficiente la infraestructura física, el hospital se divide en dos: un edificio destinado a la atención de pacientes con patologías quirúrgicas y otro a la de pacientes con patologías clínicas.

El presente trabajo toma como área de estudio al Hospital Privado Quirúrgico el que cuenta en la actualidad con un total de treinta y seis enfermeros.

El hecho de que la institución no cuente aún con un departamento de enfermería hace que la selección e incorporación de los nuevos profesionales enfermeros esté a cargo, en forma directa, del Departamento de Recursos Humanos conformado por personal con amplia experiencia en el tema pero, sin la formación necesaria en el área de enfermería específicamente.

Esto hace que al momento de incorporar personal de enfermería sólo se requiera al aspirante su currículum, su matrícula habilitante y un examen médico pre-ocupacional para pasar luego a desempeñar funciones con un contrato de prueba de tres meses. Transcurrido este y luego de una evaluación de su jefe inmediato, pasa a formar parte del personal de planta.

Pasado este periodo de prueba, se lo destina a cubrir el puesto de trabajo requerido en ese momento por la institución, en el sector y turno que corresponda.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Dada la problemática planteada anteriormente y ante la necesidad imperiosa de buscar alternativas de solución a la misma, cabe como punto de partida, preguntarse:

¿El método de selección del personal de enfermería en Hospital Privado de Mendoza, a Octubre de 2012, condice con las características del puesto de trabajo?

OBJETIVO GENERAL

- Determinar qué criterios se utilizan en la selección del personal, con el fin de demostrar la relevancia de la gestión de recursos humanos en enfermería.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el procedimiento de selección y designación del personal de enfermería.
- Caracterizar al personal en estudio.

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo proporcionará información acerca de cómo se gestiona el recurso humano de enfermería y cuánto se estudia la designación de cada puesto de trabajo.

Si bien existen protocolos, diversas plantillas y toda una serie de instrumentos que no solo facilitan la selección y posterior designación de personal mejor adecuado a cada puesto de trabajo en el ámbito de enfermería, sino que contribuyen a incrementar la satisfacción laboral del mismo, la realidad demuestra que estos no son seguidos ni tenidos en cuenta a la hora de incorporar nuevo personal de enfermería en esta institución.

Las consecuencias más evidentes de este problema se manifiestan, por ejemplo, en los elevados índices de ausentismo, el grado de insatisfacción laboral manifestado por el personal, la falta de compromiso.

Esto provoca serios inconvenientes para conformar grupos de trabajo estables donde prime el sentido de pertenencia, donde la necesidad de cubrir las distintas áreas de servicio hace necesaria una constante rotación de personal.

Por tanto se torna imperiosa la necesidad de una planificación seria y consensuada de la distribución del personal, del perfil profesional adecuado a cada puesto de trabajo.

Esto debe ser el gran objetivo a lograr en pos de conseguir el mayor grado de satisfacción laboral en cada profesional de enfermería, lo que indefectiblemente lleva a lograr la meta de brindar cuidados de calidad.

MARCO TEÓRICO

Con el fin de poner en contexto la situación mencionada, es conveniente hacer un análisis de distintos aspectos que resultan fundamentales de abordar: la calidad de atención en salud, el perfil profesional y el método de selección de personal.

CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD

El lugar que ocupan las enfermeras en los servicios de salud hace de este grupo profesional un importante elemento en la definición y consecución de niveles adecuados en la calidad asistencial. Los cuidados enfermeros son parte sustancial del contexto total de la atención sanitaria y, por este motivo, influyen decisivamente en la calidad global por la que se valora una institución.⁽¹⁾

En base a esta aseveración el autor considera que:

Hoy nadie se atrevería a negar la influencia que un buen servicio de enfermería tiene en una empresa sanitaria y en que ésta obtenga unos buenos resultados. Sin embargo, a veces es difícil ponderar el impacto que estos cuidados de enfermería tienen en el total del servicio prestado por el centro o el equipo sanitario.

En la actualidad, las actividades de las enfermeras ocupan un amplio rango, en todos los niveles de la organización: la atención directa en la prestación de cuidados a los usuarios, la gestión de personal, gestión de recursos, formación de personal básica, pos básica y continuada, relaciones externas de la institución: familiares, otros centros y un campo en plena etapa de desarrollo que es el de la investigación.

En concordancia con lo expuesto, el citado autor entiende que en este abanico de posibilidades, la actuación de las enfermeras tiene un peso importante

en los resultados que se obtienen y, por tanto, es una realidad a tener en cuenta para delimitar la calidad del total de la organización.

Continúa su análisis diciendo que, además de este primer enfoque de la calidad de los cuidados relacionado con la de los servicios y la consideración de los profesionales de la enfermería como parte de un todo asistencial, es necesario identificar los aspectos concretos que posibilitan y permiten la consideración y valoración de la calidad en su relación estrecha con las enfermeras y los cuidados enfermeros:

“ La importancia de las acciones enfermeras y sus consecuencias en el estado de salud de los usuarios:

“ El volumen de trabajo y las acciones de las enfermeras supone un elevado porcentaje del total de la actividad de cualquier institución sanitaria. Ello hace preciso que las consideraciones de coste, eficacia, eficiencia, adecuación y otros se apliquen muy especialmente a la labor y actividades que llevan a cabo estos profesionales.

Por último y en esto, el investigador acuerda plenamente, el autor expresa:

Frecuentemente se analiza el coste de los servicios de enfermería como un peso adicional en el presupuesto de la empresa; sin embargo, estos cuidados deberían ser considerados más bien como una plusvalía, ya que de su adecuación, efectividad y resultados depende en buena manera los cambios positivos en el estado del paciente o cliente.

En las modernas instituciones de salud las enfermeras se mueven en un contexto de autonomía y responsabilidad profesional propia, en cooperación e interdependencia con otros profesionales. La capacidad de planificar, ejecutar y evaluar sus acciones profesionales sólo es posible si se acompaña de una seguridad y calidad en la acción, que garantice a los usuarios de los servicios enfermeros, ya sean los pacientes o los otros profesionales, que estos servicios

con identidad propia se prestan en los niveles de calidad idóneos e incluso tendiendo a la excelencia.

PERFIL PROFESIONAL

Para referir este tema, el investigador toma parte de un documento emitido en forma conjunta por los Ministerios de Salud y de Educación de la República Argentina publicado en 2005, el mismo aborda de manera objetiva y precisa lo que en la actualidad se entiende como perfil profesional de enfermería.

Dicho documento comienza diciendo: %Los servicios de Enfermería son un componente de los sistemas de salud esencial para el desarrollo de la sociedad. Contribuyen eficazmente al logro de las mejores condiciones de vida de los individuos, las familias y las comunidades mediante una formación y una práctica basada en principios de equidad, accesibilidad, cobertura y sostenibilidad de la atención a toda la población. Su reto es dar respuesta oportuna a los cambios permanentes que generan la transformación de los paradigmas en la formación, la práctica y la investigación.+

En el proceso de profesionalización de las ocupaciones humanas, una profesión se constituye por el bien intrínseco, aquello que la profesión proporciona de forma única a la sociedad brindando un servicio indispensable para su mantenimiento. Este bien permanente, se transforma y adapta su accionar a la promoción de la salud de la comunidad, las familias, los grupos y las personas.

Hoy, la formación de las/os enfermeras/os se encuentra enmarcada y regulada por la Ley N° 24195, Federal de Educación y la Ley N° 24521, de Educación Superior. La primera de las nombradas, asigna las funciones del Consejo Federal de Cultura y Educación. A él le asigna, en el artículo 54, la función de constituirse en el ámbito de concertación de los diseños curriculares, estableciendo los contenidos básicos comunes. La Ley de Educación Superior, en el artículo 23, expresa que los planes de estudios, cuyos títulos habiliten para el

desempeño de actividades reguladas por el Estado, cuyo ejercicio pudiera poner en riesgo de modo directo la salud serán establecidos respetando los contenidos básicos que se acuerden en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación.

En el año 1991 se promulga la Ley del Ejercicio de la Enfermería N° 24.004 que regula la profesión en el ámbito nacional. Muchas Jurisdicciones han elaborado sus leyes tomándola como antecedente, otras han adherido a ella directamente.

En el año 1995, en el marco del Programa de Garantía de Calidad de la Atención Médica, se formulan las Normas de Organización y Funcionamiento de Servicio de Enfermería en Establecimientos de Atención Médica, Resolución N° 194/95 del Ministerio de Salud.

La Enfermería desde sus inicios identificó al cuidado de la Salud de las personas, como su bien intrínseco. El cuidado es el objeto de la enfermería y desde la perspectiva profesional, es el eje.

Alrededor del cuidado se desarrolló la disciplina con sus conocimientos, habilidades y principios ético-legales. Cuidar es un acto de vida, dirigido a mantener la vida, permitir la continuidad y la reproducción. Cuando una persona se cuida, se constituye en un acto individual, basado en la autonomía.

Cuando el cuidado se da a otro que, temporal o definitivamente no puede autocuidarse, se constituye en un acto de reciprocidad. El cuidado, en tanto acto relacional de ayuda, a través del juicio crítico, posibilita que las personas desarrollen su bienestar, mejoren o mantengan su salud, puedan sobrellevar problemas de salud y lograr la mejor calidad de vida posible, sea cual fuere su situación hasta la muerte.

Cuidar es una ciencia y un arte, exige conocimientos y actitudes especiales y los cuidados son acciones intencionadas y fundadas en ese cuerpo de saberes.

Al hablar de Enfermería como arte, se reconoce la capacidad de creatividad en el cuidado, ya que el mismo es único e irrepetible, pues las personas son seres humanos diferentes, con subjetividades propias. Un cuidado respaldado en el conocimiento enfermero es proporcionado atendiendo a la unicidad de la persona, creativo y adecuado, según su historia familiar y de vinculación con el ambiente. El fin del cuidado es fomentar la autonomía, dignificar la persona, desarrollar la capacidad de cuidarse a sí mismo. El cuidado requiere de un momento, de un contexto y de un escenario.

Los ámbitos de la enfermería son los lugares donde exista la necesidad de cuidar y promover la vida, donde las personas desarrollan su cotidianidad, donde exista una necesidad o una demanda realizada por una persona, una familia, un grupo o una comunidad. Los cuidados de la salud se brindan en el contexto político, económico, social y cultural del país y son variados según la región. Estas realidades influyen marcadamente en los cuidados a brindar.

El mismo documento establece, para hacer referencia al perfil profesional de enfermería, tanto la competencia general o funciones para las cuales todo profesional está habilitado y capacitado, como las distintas áreas donde pueden desarrollarlas:

Competencia general

La Enfermera/ el Enfermero está capacitado para: el ejercicio profesional en relación de dependencia y en forma libre, desarrollando, brindando y gestionando los cuidados de enfermería autónomos e interdependientes para la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la persona, la familia, grupo y comunidad hasta el nivel de complejidad de cuidados intermedios, en los ámbitos comunitario y hospitalario; gestionando su ámbito de trabajo y participando en estudios de investigación- acción.

Este profesional actúa de manera interdisciplinaria con profesionales de diferente nivel de calificación involucrados en su actividad: médicos de distintas especialidades, enfermeros, técnicos y otros profesionales del campo de la salud.

Como Enfermera/ Enfermero es capaz de interpretar las definiciones estratégicas surgidas de los estamentos profesionales y jerárquicos correspondientes en el marco de un equipo de trabajo en el cual participa, gestionar sus actividades específicas y recursos de los cuales es responsable, realizar y controlar la totalidad de las actividades requeridas hasta su efectiva concreción, teniendo en cuenta los criterios de seguridad, impacto ambiental, relaciones humanas, calidad, productividad y costos. Asimismo, es responsable y ejerce autonomía respecto de su propio trabajo. Toma decisiones sobre aspectos problemáticos y no rutinarios en todas las funciones y actividades de su trabajo.

Desarrolla el dominio de un "saber hacer" complejo en el que se movilizan conocimientos, valores, actitudes y habilidades de carácter tecnológico, social y personal que definen su identidad profesional. Estos valores y actitudes están en la base de los códigos de ética propios de su campo profesional.

Áreas de competencia

- Desarrollar y gestionar cuidados de enfermería para la promoción, prevención y recuperación hasta el nivel de complejidad intermedio con la comunidad, lo que implica aplicar las metodologías de atención de enfermería en el ámbito comunitario, gestionar cuidados de enfermería y desarrollar acciones educativas con la comunidad.
- Brindar y gestionar cuidados de enfermería en el ámbito hospitalario hasta el nivel de complejidad intermedio, lo que implica aplicar metodologías de atención de enfermería para el cuidado de la persona, familia y grupo, gestionar cuidados en el ámbito hospitalario, desarrollar acciones educativas para la persona, familia y grupo.

- Gestionar su ámbito de trabajo ya sea en relación de dependencia o en forma libre, lo que implica construir canales adecuados de comunicación y circulación de la información en el marco del equipo de salud y de la comunidad, colaborar en la gestión y administración de la unidad de enfermería hospitalaria y/o comunitaria, garantizar la calidad de atención de enfermería.
- Participar en estudios de investigación - acción, lo que implica participar en la implementación de mejoras en el proceso de trabajo, evaluar proceso y producto.

Selección de los Recursos Humanos

Dotar de personal a la Institución es una de las funciones más importantes del Departamento Enfermería. Para ello resulta necesario realizar una correcta evaluación y planificación del personal que debe contar con capacitación, cantidad y calidad a efectos de su misión específica.

Por ello resulta fundamental que dicho Departamento de Enfermería cuente con la estructura y el recurso humano debidamente capacitado para llevar a cabo esta función.

En la selección del personal los requisitos de admisión no garantizan por sí solos la capacidad de los candidatos. Es por ello que existen métodos para efectuar dicha selección.

Entre ellos:

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1) Prueba de admisión. | 2) Expedientes de admisión |
| 3) Entrevistas personales. | 4) Períodos de prueba. |

Reclutamiento de personal

Chiavenato (2002) (2), define el reclutamiento como: "El conjunto de actividades diseñadas para atraer hacia una organización un conjunto de candidatos calificados".

Mientras De Cenzo y Robbins (2003) (3), definen el reclutamiento como: "El proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización".

Por otro lado Mondy y Noe (2000) (4), definen el reclutamiento como: "El proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización".

Para ponerlo en el contexto específico de enfermería, podemos definir al proceso de reclutamiento como el conjunto de actividades empleadas por una institución, orientadas a atraer los candidatos potenciales y calificados para ocupar los cargos vacantes que esta ofrece.

Proceso de reclutamiento

Todo proceso está conformado por un conjunto de pasos sistemáticos e interrelacionados, que tienen como finalidad obtener con mayor efectividad los objetivos propuestos. Chiavenato (2000) (5), establece que: El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización.

Por lo general, el desarrollo del proceso de reclutamiento es una competencia del departamento de recursos humanos. Sin embargo, su iniciación depende de la decisión de la línea, es decir, es necesario que exista un requerimiento de personas por parte de una de las unidades organizativas, la cual se puede presentar por varias razones, y que debe ser detallada al momento de emitir la solicitud de personal. No existe un proceso estándar de reclutamiento,

éste estará supeditado por las normas, políticas y prácticas que emplee una organización al momento de su aplicación.

Tipos de reclutamiento

Reclutamiento interno

Según Chiavenato (2002), el reclutamiento interno se da cuando: %Al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal)+

Reclutamiento externo

El reclutamiento externo según Chiavenato (2000), es el proceso que: %Opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento+.

Técnicas de reclutamiento externo

Las técnicas de reclutamiento externo son herramientas que permiten buscar el recurso humano requerido fuera de la organización, orientado esa búsqueda directamente en el Mercado de Recursos Humanos disponible en una región. Por su parte, Chiavenato (2000), menciona que las principales técnicas de reclutamiento externo:

Consulta de los archivos de candidatos, candidatos presentados por empleados de la empresa, carteles o anuncios en la portería de la empresa, Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales, contactos con universidades y escuelas, entidades estatales, directorios académicos, centros de integración empresa-escuela, para divulgar las oportunidades ofrecidas por la empresa.

Selección de personal

El proceso de selección de personal es, sin duda alguna, determinante y si es realizado por personal debidamente formado y respaldado por la correspondiente fundamentación científica, su confiabilidad estará garantizada.

Es este el paso que sigue al reclutamiento, la tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido para desempeñarlo bien.

En tal sentido Chiavenato (2002), define la selección como: ~~%~~El proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado+

Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal no es un fin en sí mismo; es un medio para que la organización logre sus objetivos. Las empresas impondrán determinados límites, basados en sus presupuestos y las políticas que posee para adaptar el proceso a la realidad y necesidad organizacional. Las metas de la organización se alcanzarán mejor cuando se impongan pautas claras, propias de las circunstancias específicas en que se desempeñan, y que contribuya no sólo al éxito organizacional, sino también al bienestar general de la comunidad.

Técnicas de selección de personal

Una vez obtenida la información acerca del cargo que debe ocuparse, el paso siguiente es la elección de las técnicas de selección más adecuadas para conocer y escoger a los candidatos apropiados. Chiavenato (2002), clasifica estas técnicas de selección de la siguiente manera:

Entrevista de selección: es un sistema de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Estas se puede clasificar en: Dirigidas (con formato preestablecido) y No dirigidas (sin derrotero o libres).

Pruebas de conocimiento o de capacidad: son instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante, el estudio, la práctica o el ejercicio.

Pruebas psicométricas: es un conjunto de pruebas que se aplica a las personas para apreciar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades conocimientos, etc.

Pruebas de personalidad: sirven para analizar los diversos rasgos de la personalidad, sean determinados por el carácter o por el temperamento.

Técnicas de simulación: tratan de pasar del tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo, y del método exclusivamente verbal o de ejecución a la acción social.

El grado en que este proceso de reclutamiento y selección de personal se ajuste a los conceptos antes mencionados es de fundamental importancia, dado que del mismo dependen: la satisfacción laboral del personal, un buen ambiente laboral, la calidad y continuidad de los cuidados de enfermería y la satisfacción del paciente y su familia.

A modo de cierre podemos decir que, el enfoque de enfermería como capital humano permite reafirmar que en las funciones de esta profesión no sólo se debe tener en cuenta conocimientos y capacidades técnicas, sino también el desarrollo de valores éticos, culturales, humanos y solidarios.

La enfermería en su tránsito de vocación a profesión atravesó por diversas etapas sucesivas sobre la base de la práctica social y en la búsqueda de su cuerpo de conocimientos se han construido conceptos y teorías para describirla y

explicarla, en los cuales aparece como elemento central la definición de sus funciones.

Según estos conceptos y teorías de enfermería la principal función de la profesión es cuidar, entendido como encargarse de la protección, el bienestar o mantenimiento de la salud de las personas, familias o grupos, de lo cual deriva la dimensión asistencial de las funciones y para lograr la integralidad de estos profesionales se incluyen la dimensión administrativa, docente e investigativa.

Los perfiles profesionales, las funciones del personal de enfermería según el nivel de formación, las técnicas asistenciales y la descripción de cargos y plazas que los mismos pueden ocupar, se presentan como el resultado de una investigación científica.

Constituye éste un producto para el perfeccionamiento de la gestión administrativa, pues ofrece una mayor objetividad para la toma de decisiones en la organización del trabajo y en los equipos de salud, así como una mejor orientación a los profesionales de enfermería en su desempeño.

De lo expuesto anteriormente se deriva la importancia del reconocimiento de la enfermería como profesión y lo fundamental que resulta hacer un estudio profundo, como condición previa a la selección del personal con el mejor perfil profesional de acuerdo al puesto de trabajo a cubrir.

CAPÍTULO II:

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO:

El presente estudio es de tipo descriptivo, transversal, cuantitativo, con una finalidad aplicada y con información obtenida en campo, de fuentes primarias.

ÁREA DE ESTUDIO:

Esta investigación toma como área de estudio al Hospital Privado Quirúrgico, que cuenta en la actualidad con una dotación total de treinta y seis enfermeros.

UNIVERSO Y MUESTRA:

Por tratarse de un universo reducido, como se menciona anteriormente de treinta y seis enfermeros, el estudio toma como muestra este total.

HIPÓTESIS:

La falta de un método protocolizado en la selección del personal de enfermería impide la obtención del recurso humano acorde al puesto de trabajo a cubrir.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

- Método de selección: procedimiento preestablecido de recolección de información, análisis del C.V, entrevista, etc.
- Personal de enfermería: Personal de enfermería: Comprende a todo el personal que trabaja en la institución desempeñando tareas propias de enfermería, sean estos auxiliares, profesionales o licenciados en enfermería.
- Puesto de trabajo: Rol a desempeñar dentro de la institución, para el cual, los

aspirantes a cubrirlo deben reunir una serie de requisitos y condiciones establecidos y evaluados por la misma institución.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Para llevar a cabo este proceso de operacionalización de variables es necesario identificar las características de cada una de ellas, para lo cual se define como:

Variable dependiente: Método de selección de personal de enfermería.

Variable independiente: Características del puesto de trabajo.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Códigos
Método de selección del personal de enfermería.	Requerimientos para el ingreso.	-Ingreso directo	SI NO
		-Examen escrito	SI NO
		-Entrevista	SI NO
		-Curriculum vitae	SI NO
		-Periodo de prueba	1 mes 3 meses
		-Doble empleo	SI NO
		-Residencia en Km	1 a 5- 6 a 10 11 a 15- 16 a 20 21 a 25- 26 ó más.
	Características del personal en estudio	-Disponibilidad horaria	Turno mañana Turno tarde Turno noche
		-Edad(años)	21 a 25 Æ 26 a 30 31 a 35 Æ 36 a 40 41 a 45 Æ 46 a 50 51 a 55 Æ 56 ó más
		-Nivel de formación	Auxiliar Enfermero Prof. Licenciado
		Tiempo en el servicio(años)	1 a 5 Æ 6 a 10 11 ó más
		Tiempo en la institución(años)	1 a 5 Æ 6 a 11 11 ó más

Características del puesto de trabajo.	Aptitudes y actitudes requeridas.	-Experiencia laboral en enfermería quirúrgica.	SI NO
		-Adaptabilidad al trabajo en equipo.	Buena Regular Mala
		-Conocimiento y aplicación de técnicas y procedimientos básicos.	Muy bueno Bueno Regular
		-Nivel de responsabilidad y cumplimiento de tareas encomendadas.	Muy bueno Bueno Regular

MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

La técnica de recolección de datos seleccionada es una encuesta escrita, anónima, elaborada por medio de un cuestionario guía, que contiene dieciocho preguntas, con opción de respuesta cerrada, distribuida en el lugar de trabajo, con previa autorización por escrito de la gerencia de la institución.

ANÁLISIS, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Tabla N°1

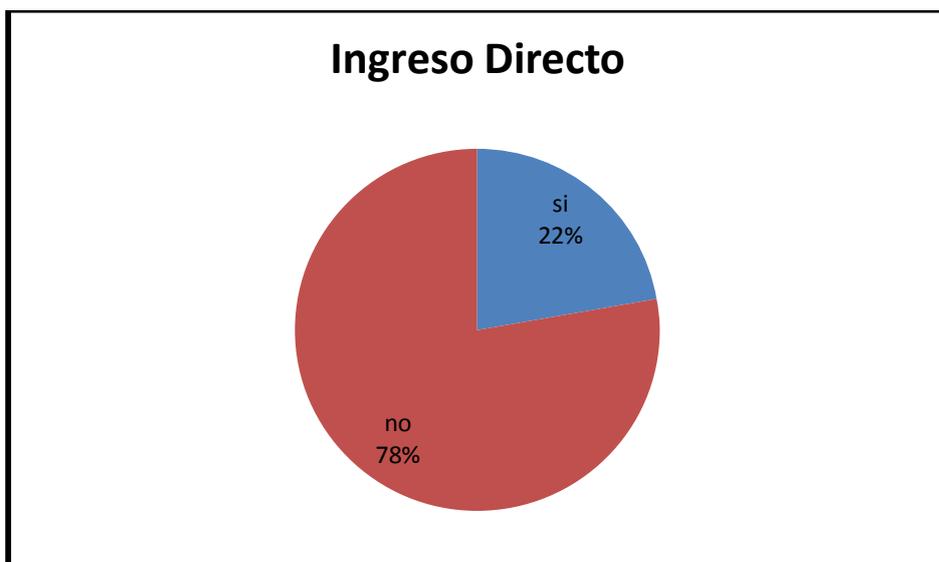
N° de personas en estudio según sí su ingreso fue directo o no.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Ingreso directo	Fa	Fr
Si	8	22%
No	28	78%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 1



Comentario: Una amplia mayoría (78%), debió cumplir con distintos requisitos de ingreso a la institución. Pero existe un 22% de personas que para ingresar a trabajar, no se le solicitaron todos los requisitos.

Tabla N°2

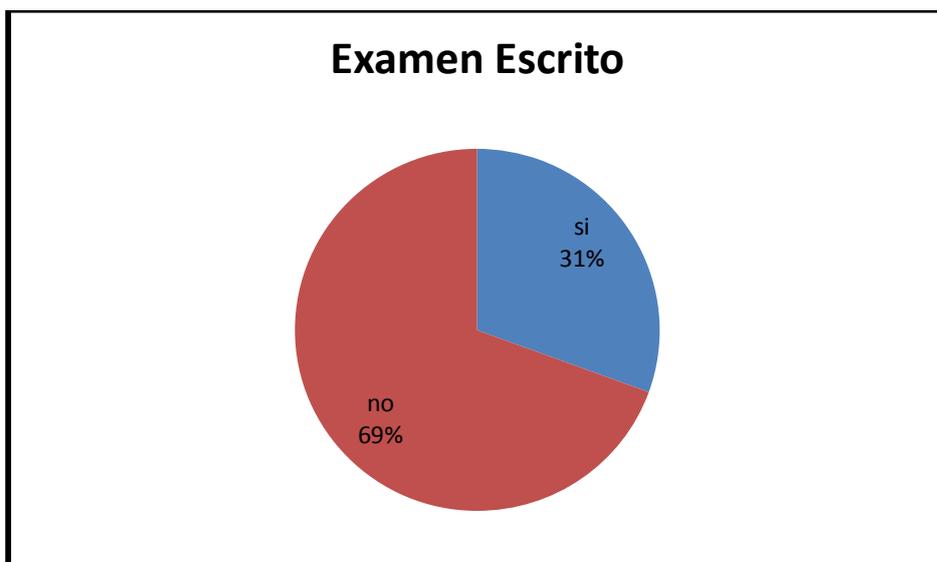
N° de personas en estudio según si rindieron examen escrito o no.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Examen Escrito	Fa	Fr
Si	11	31%
No	25	69%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N°2



Comentario: Es elevado el porcentaje de empleados (31%) a los que no se les requirió rendir un examen escrito.

Tabla N°3

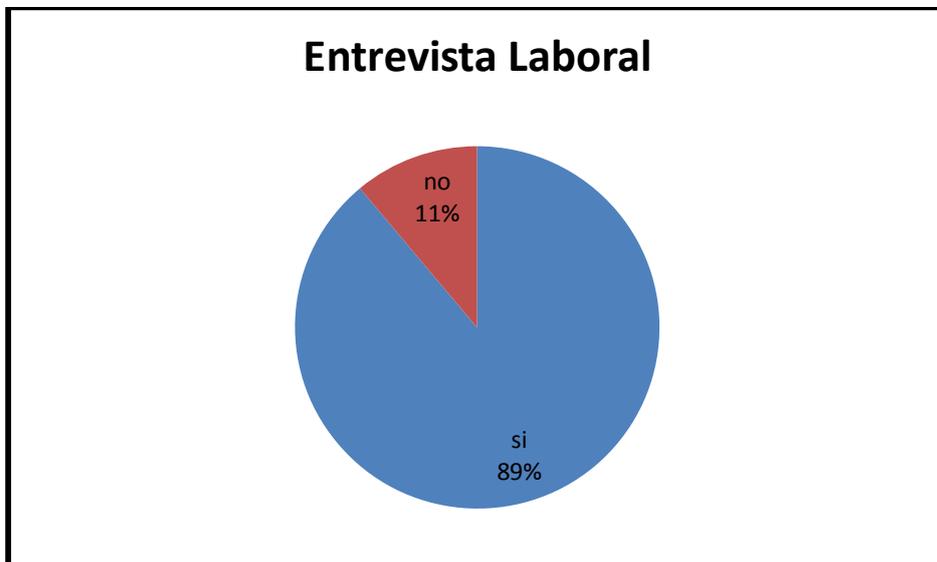
N° de personas en estudio según mantuvieron una entrevista laboral o no.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012

Entrevista Laboral	Fa	Fr
Si	32	89%
No	4	11%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N°3



Comentario: La entrevista es fundamental como primer contacto con el aspirante a un puesto laboral y acá se muestra que el 11% del personal no la mantuvo.

Tabla N°4

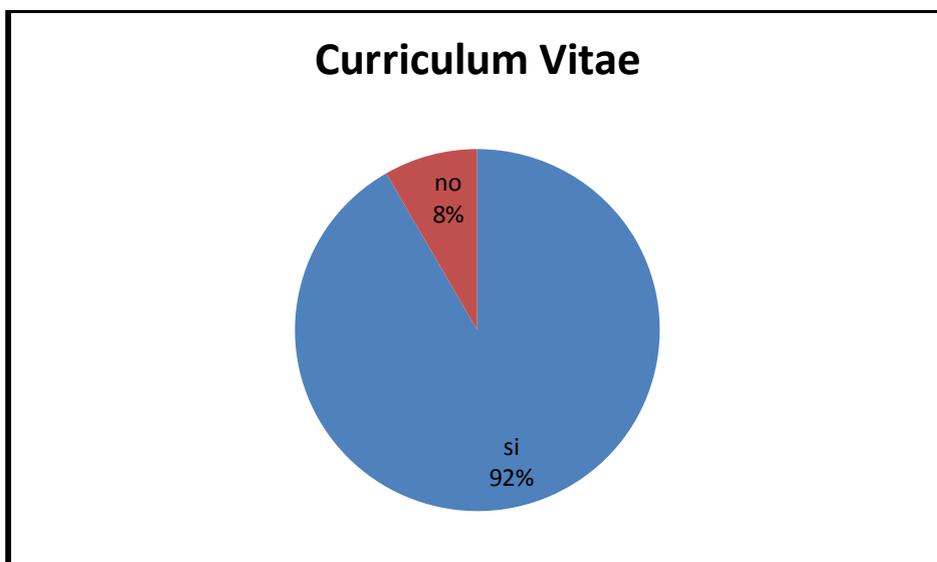
N° de personas en estudio según presentaron curriculum vitae o no.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012

Curriculum Vitae	Fa	Fr
Si	33	92%
No	3	8%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 4



Comentario: La presentación de un curriculum es primordial a la hora de presentarse en busca de un puesto de trabajo, el gráfico muestra que a el 8% de los encuestados no se les requirió.

Tabla N°5

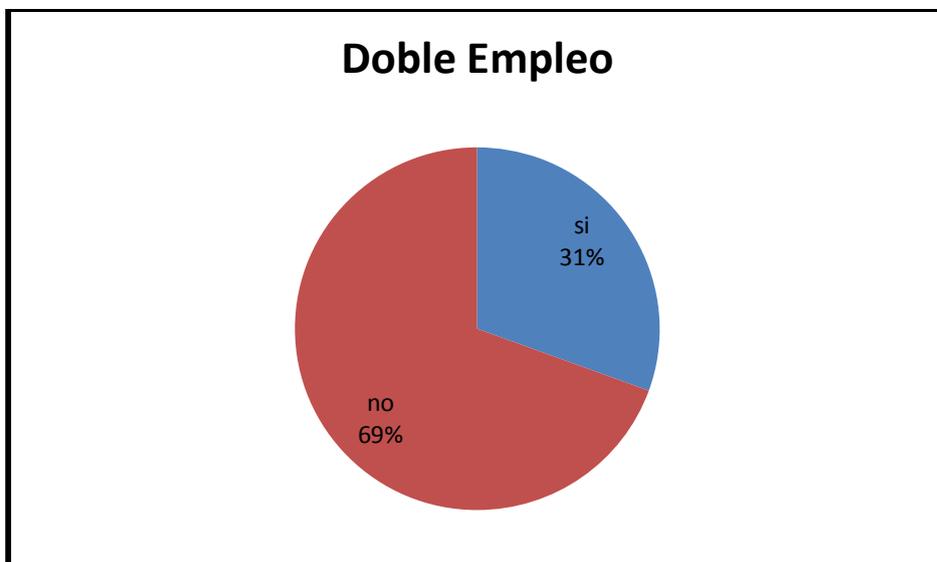
N° de personas en estudio según posee o no otro empleo.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Posee otro empleo	Fa	Fr
Si	11	31%
No	25	69%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N°5



Comentario: El elevado porcentaje de personal con un único empleo supone mayor disponibilidad horaria y por lo tanto mayor facilidad a la hora de armar los distintos turnos.

Tabla N°6

N° de personas en estudio respecto a si cursaron o no periodo de prueba.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Periodo de prueba	Fa	Fr
Si	33	92%
No	3	8%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 6



Comentario: El periodo de prueba resulta esencial para conocer el desempeño del personal de nuevo ingreso, si bien la gran mayoría (92%) lo cumplimentó, existe un 8% que obvió este paso.

Tabla N°7

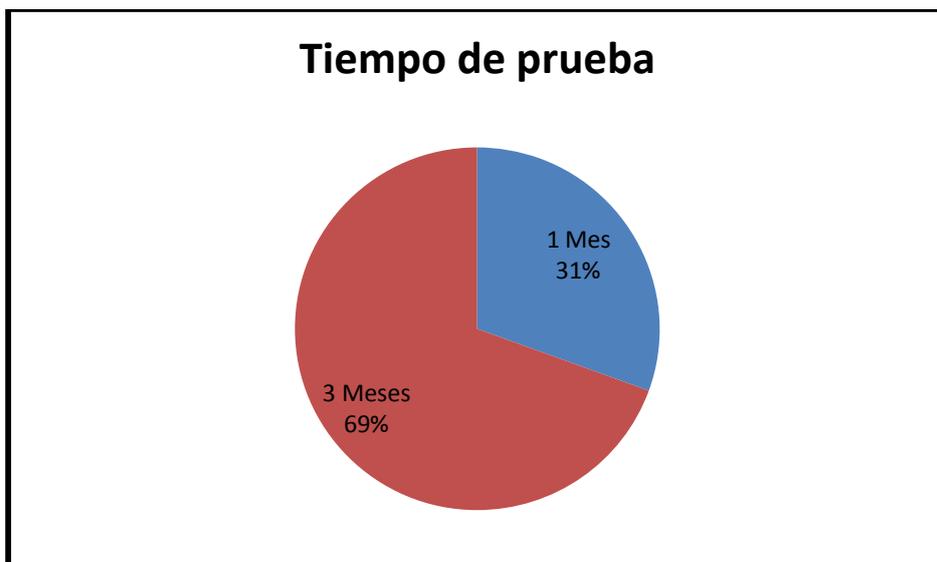
N° de personas en estudio según la duración del periodo de prueba.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Meses de prueba	Fa	Fr
1 Mes	11	31%
3 Meses	25	69%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 7



Comentario: Por la general se utiliza un periodo de prueba de tres meses para observar el desempeño del nuevo empleado aunque en este caso una minoría (31%) manifestó haber cursado solo un mes de prueba.

Tabla N°8

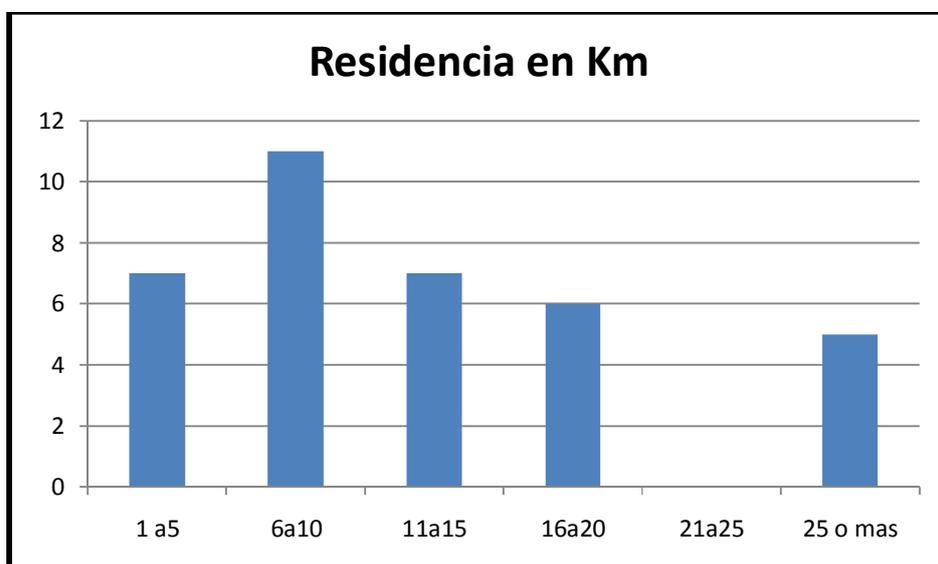
N° de personas en estudio por residencia en Km respecto del lugar de trabajo

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Residencia en	Fa	Fr
1 a 5	7	19.5%
6 a 10	11	30.5%
11 a 15	7	19.5%
16 a 20	6	16.5%
21 a 25	0	0%
25 o mas	5	14%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 8



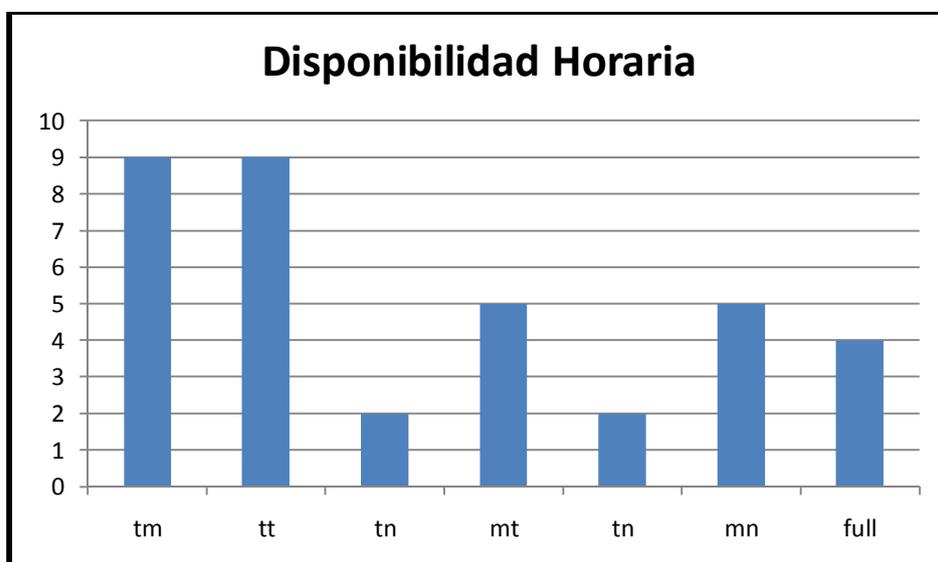
Comentario: Solo cinco empleados de un total de treinta y seis, refieren vivir a más de 20 Km de su lugar de trabajo.

Tabla N°9: N° de personas en estudio de acuerdo a la disponibilidad horaria manifestada por el personal. Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Disponibilidad	Fa	Fr
Turno Mañana	9	25%
Turno Tarde	9	25%
Turno Noche	2	5.5%
Mañana/Tarde	5	14%
Tarde/Noche	2	5.5%
Mañana/Noche	5	14%
Full- time	4	11%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N°9



Comentario: El 50% de los empleados disponen de los turnos mañana y tarde, lo que evidencia una marcada dificultad para completar el turno noche.

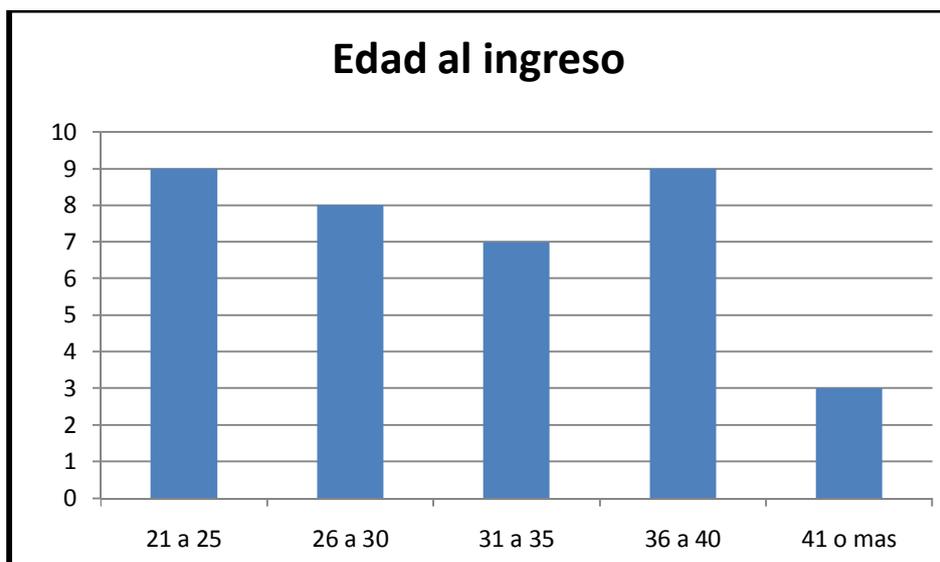
Tabla N°10: N° de personas en estudio según la edad de ingreso a la institución.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Edad al ingreso	Fa	Fr
21 a 25	9	25%
26 a 30	8	22%
31 a 35	7	19.5%
36 a 40	9	25%
41 o más	3	8.5%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 10



Comentario: Un tercio del personal (12) refiere haber ingresado en la institución con más de 35 años de edad.

Tabla N°11

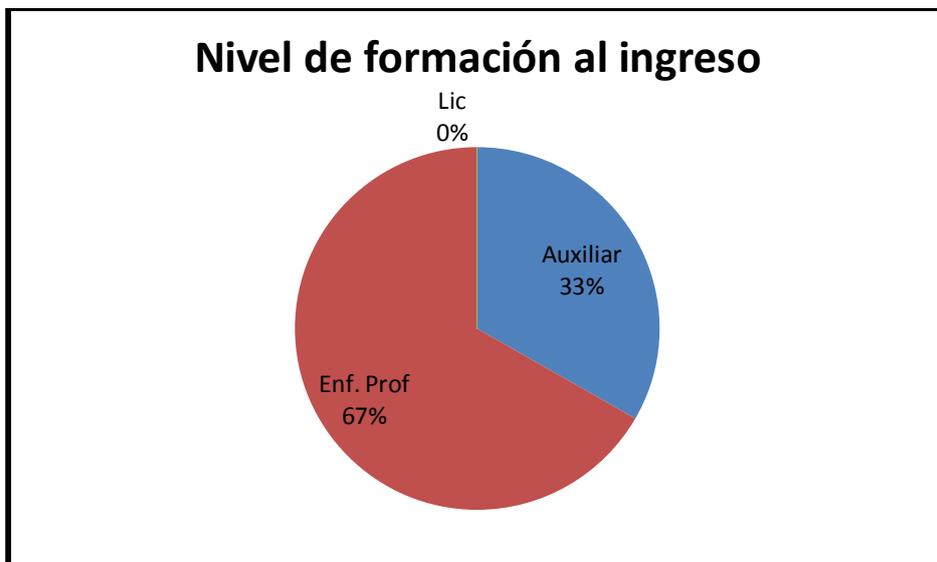
N° de personas en estudio de acuerdo al nivel de formación al ingreso en la institución.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Formación al ingreso	Fa	Fr
Auxiliar	12	33%
Enf. Profesional	24	67%
Licenciado	0	0%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 11



Comentario: Casi un tercio del plantel actual ingresó como auxiliar de enfermería y además no se registra ingreso de Licenciados en Enfermería.

Tabla N°12

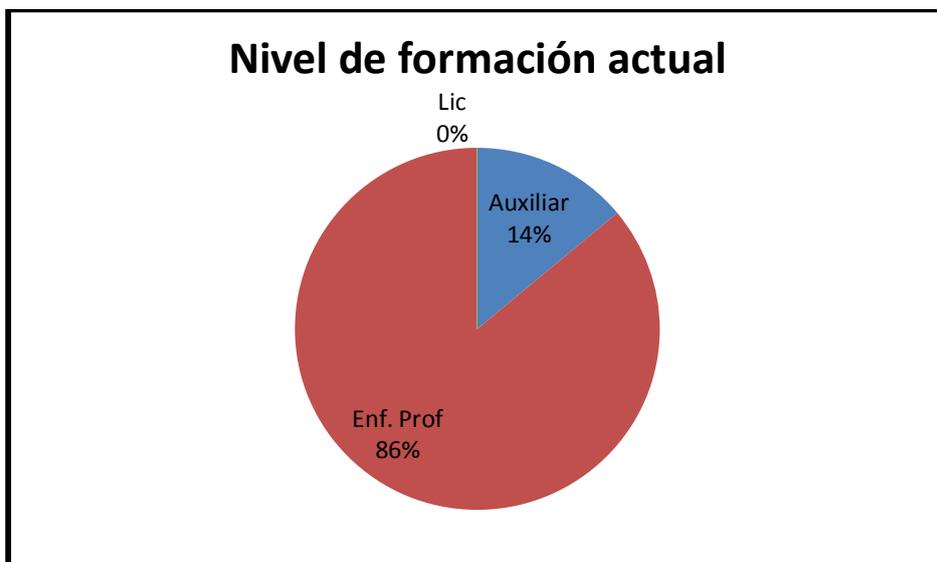
N° de personas en estudio de acuerdo al nivel de formación actual.

Mendoza, Hospital Privado, Octubre de 2012.

Formación actual	Fa	Fr
Auxiliar	5	14%
Enf. Profesional	31	86%
Licenciado	0	0%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 12



Comentario: Si bien se incrementó el porcentaje de enfermeros profesionales, aún no se cuenta con Licenciados dentro del plantel.

Tabla N°13

N° de personas en estudio de acuerdo al tiempo en años en el servicio.

Mendoza, Hospital Privado, Octubre de 2012.

Tiempo en el servicio	Fa	Fr
1 a 5 años	26	72%
6 a 10 años	6	17%
11 o más años	4	11%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 13



Comentario: Una amplia mayoría del plantel, un 72% se encuentra en la franja de 1 a 5 años de antigüedad en el servicio.

Tabla N°14

N° de personas en estudio de acuerdo al tiempo en años en la institución.

Mendoza, Hospital Privado, Octubre de 2012.

Tiempo en la institución	Fa	Fr
1 a 5 años	22	61%
6 a 10 años	10	28%
11 o más años	4	11%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 14



Comentario: Más de la mitad del plantel de enfermería, el 61%, tiene una antigüedad no mayor a 5 años en la institución.

Tabla N°15

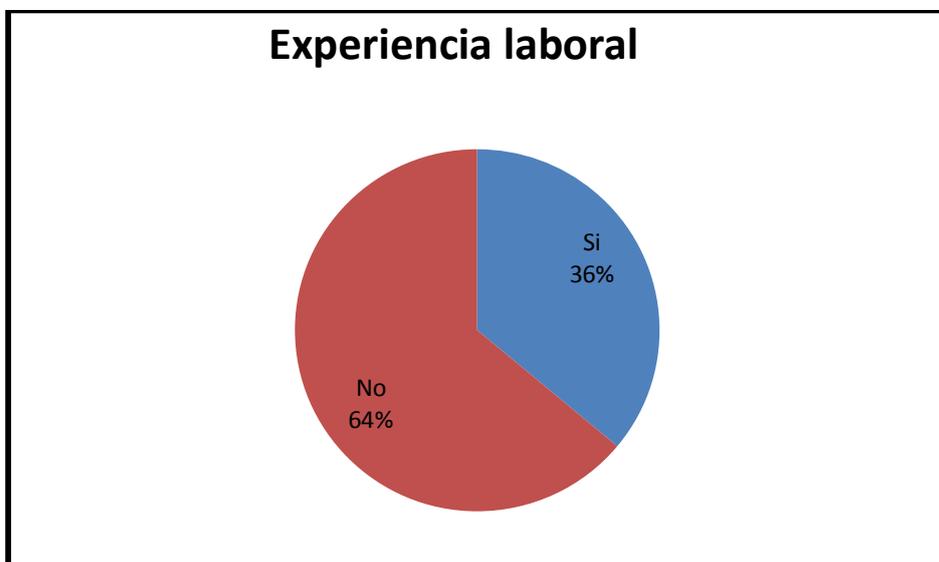
N° de personas en estudio respecto a si poseía experiencia en enfermería médico-quirúrgica o no.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Experiencia laboral	Fa	Fr
Si	13	36%
No	23	64%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 15



Comentario: Solo el 36% del personal actual ingresó teniendo experiencia en enfermería médico- quirúrgica.

Tabla N°16

N° de personas en estudio acorde a cómo cada profesional califica su adaptabilidad al trabajo en equipo.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Trabajo en equipo	Fa	Fr
Muy bueno	21	58%
Bueno	15	42%
Regular	0	0%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N°16



Comentario: Siendo enfermería un trabajo, indefectiblemente en equipo, se aprecia un bajo porcentaje que manifiesta tener un nivel de adaptabilidad muy bueno (58%).

Tabla N°17

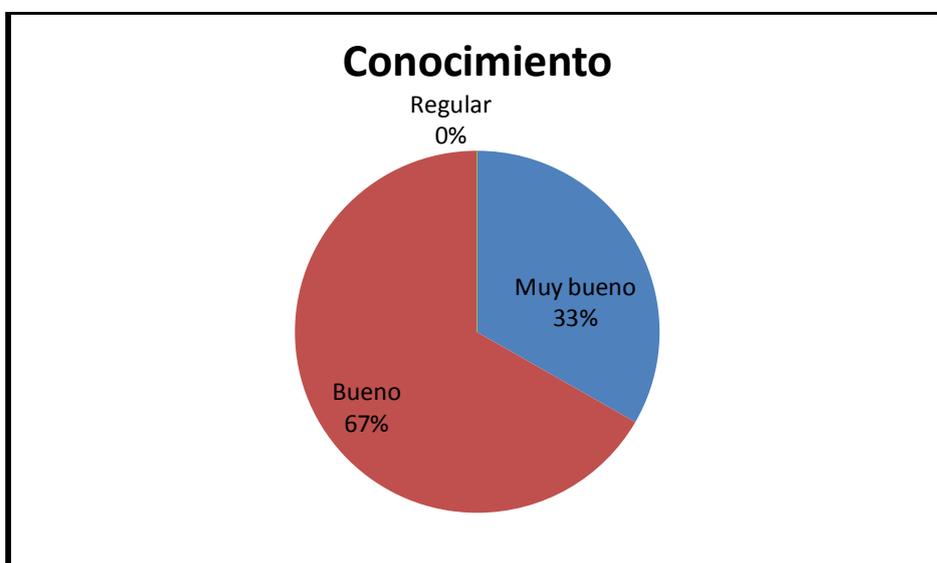
N° de personas en estudio, se expresa el nivel de conocimiento y aplicación de técnicas y procedimientos que el personal considera tener.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Técnicas	Fa	Fr
Muy bueno	12	33%
Bueno	24	67%
Regular	0	0%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N: 17



Comentario: Solo un tercio de los encuestados calificó como muy bueno su nivel de conocimiento y aplicación de técnicas y procedimientos.

Tabla N°18

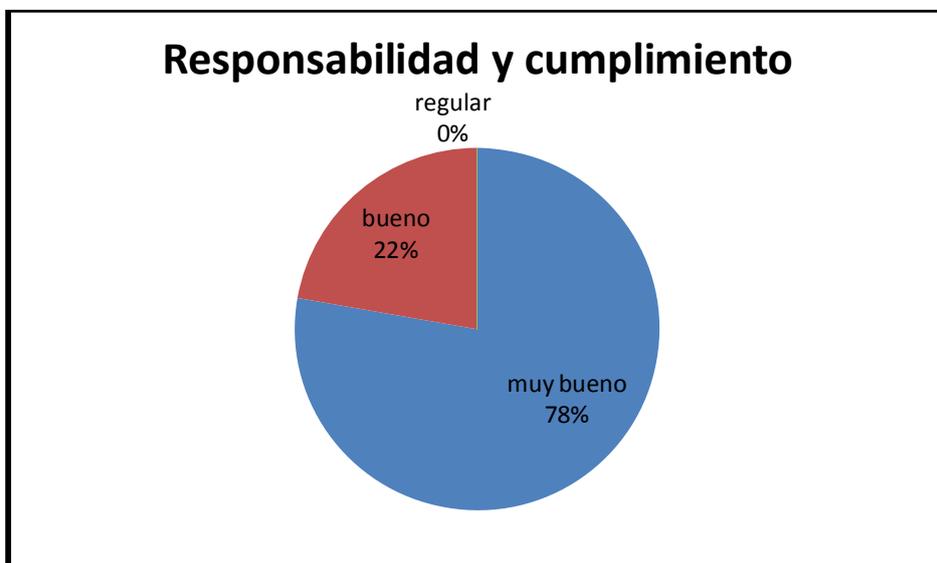
N° de personas en estudio según cómo considera cada profesional su nivel de responsabilidad y cumplimiento.

Hospital Privado, Mendoza, Octubre de 2012.

Resp. y Cumplimiento	Fa	Fr
Muy bueno	28	78%
Bueno	8	22%
Regular	0	0%
Totales	36	100%

Fuente: Datos obtenidos por el autor mediante encuesta. Mendoza, 2012.

Gráfico N° 18



Comentario: Resulta elevado el porcentaje de encuestados, 22%, que manifiesta tener un nivel bueno de responsabilidad y cumplimiento.

TABLAS BIVARIADAS

Tabla N°1: Relaciona el nivel de formación al ingreso a la institución de los empleados con el nivel de formación actual.

Frecuencia Absoluta

Nivel de formación	Al ingreso	En la actualidad
Auxiliares de Enf.	12	5
Enfermeros Prof.	24	31
Licenciados	0	0
Totales	36	36

Frecuencia Relativa

Nivel de formación	Al ingreso	En la actualidad
Auxiliares de Enf.	33%	14%
Enfermeros Prof.	67%	86%
Licenciados	0%	0%
Totales	100%	100%

Comentario: Si bien se evidencia un crecimiento en el número de Profesionales respecto del de Auxiliares, la ausencia en el plantel de Licenciados hace descender la calificación del mismo.

Tabla N°2: Relaciona la antigüedad, en años, en la institución con la antigüedad en el servicio.

Frecuencia Absoluta

Antigüedad	En la Institución	En el Servicio
1 a 5 años	22	26
6 a 10 años	10	6
11 ó más años	4	4
Totales	36	36

Frecuencia Relativa

Antigüedad	En la Institución	En el Servicio
1 a 5 años	61%	72%
6 a 10 años	28%	17%
11 ó más años	11%	11%
Totales	100%	100%

Comentario: La paridad de esta comparación denota un muy escaso nivel de rotación del personal, lo que favorece el sentido de pertenencia a un grupo.

CAPÍTULO III:

RESULTADOS, DISCUSIÓN Y PROPUESTAS

Analizando la información obtenida durante la realización de esta investigación, se pueden destacar, como resultado de la misma, los siguientes puntos:

- En cuanto al ingreso, solo el 22% ha ingresado de forma directa, es decir que, una mayoría importante del recurso humano actual debió cumplir con alguno de los requisitos indispensables para acceder a un puesto de trabajo.
- El porcentaje de empleados que debieron rendir un examen escrito es preocupantemente bajo, apenas un 11%.
- Los que mantuvieron una entrevista y presentaron un curriculum representan porcentajes elevados, estos pasos resultan fundamentales en el proceso de selección de personal.
- El hecho de que aproximadamente, un 30% del personal posea otro empleo exigirá seguramente, de parte de los distintos jefes de unidad o de servicio, de un trabajo minucioso a la hora de conformar los distintos grupos de trabajo para cada turno.
- Prácticamente todo el personal que hoy se desempeña en la institución debió transitar un periodo de prueba, esto permite y además requiere que los jefes de servicio tengan la oportunidad de observar el desempeño del personal de nuevo ingreso realizando una evaluación constante.

- Se desprende de esta investigación que la mayor dificultad al momento de distribuir el recurso humano en un servicio de enfermería se presenta en el turno noche.
- Con respecto al nivel de formación del personal de enfermería, resaltan dos datos importantes, el primero es positivo y se trata de un incremento importante del número de enfermeros profesionales en relación al de auxiliares en los últimos cinco años. El segundo y negativo es que al momento del estudio, la institución no cuenta un su plantel a ningún Licenciado en Enfermería.
- A la hora de autoevaluarse, el personal de enfermería de la institución, considera tener niveles buenos o muy buenos de adaptabilidad al trabajo en equipo, conocimiento y aplicación de técnicas y de responsabilidad y cumplimiento.

PROPUESTAS

- Impulsar la creación de un Departamento de Enfermería.
- Capacitar al personal de conducción en Gestión de Recursos Humanos.
- Elaborar políticas escritas de Recursos Humanos.
- Protocolizar los métodos de reclutamiento y selección de personal de recurso humano de enfermería.
- Elaborar formularios de evaluación para el personal de enfermería.
- Proporcionar al personal de nuevo ingreso los elementos necesarios para el conocimiento de la institución y de su puesto (manuales, instructivos, organigrama, etc)
- Promover la instauración de programas de Educación permanente en Salud.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Mompert MP. Administración de servicios de enfermería. 1ª ed. reimpr. Barcelona. Masson; 2003.
- 2) Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc. Graw-Hill. 2002.
- 3) De Cenzo David, Stephen Robbins, Administración de Recursos Humanos McGraw Hill, España, 2003.
- 4) Wayne Mondy r. M. Noe Robert. Administración de Recursos Humanos. Ed. ECASA, México, 2000.
- 5) Chiavenato Idalberto, Administración de los recursos humanos, 5ta edición, Bogotá. editorial McGraw-Hill, Año 2000.

ANEXOS

MODELO DE CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO N°

Estimado colega:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información, la que tendrá como único fin, aportar datos que contribuyan a la realización del trabajo de tesis final para el ciclo de Licenciatura en Enfermería que curso en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo . Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. brinde es anónima y en estricta reserva.

Por favor marque con una X, o bien encierre en un círculo la opción elegida como respuesta.

- Su ingreso a la institución fue por medio de:

	SI	NO
1)-Ingreso directo?	a) -----	b) -----
2)-Examen escrito?	a) -----	b) -----
3)-Entrevista?	a) -----	b) -----
4)-Curriculum vitae?	a) -----	b) -----
5)-Posee otro empleo?	a) -----	b) -----
6)-Cursó un periodo de prueba?.	a) -----	b) -----
7)-¿Cuánto tiempo?	a) 1 mes	b) 3 meses
8)-¿A qué distancia en Km reside de su lugar de trabajo?	a) 1 a 5 c) 11 a 15 e) 21 a 25	b) 6 a 10 d) 16 a 20 f) 25 ó más

9)-¿Cuál es su disponibilidad horaria?

- a) T. Mañana.
- b) T. Tarde
- c) T. Noche

10)-¿A qué edad al ingresó en la institución?

- a) 21 a 25
- b) 26 a 30
- c) 31 a 35
- d) 36 a 40
- e) 41 o más

11)-¿Con qué nivel de formación ingreso?

- a) Auxiliar.
- b) Enfermero Prof.
- c) Licenciado.

12)-¿Cuál es su nivel de formación actual?

- a) Auxiliar.
- b) Enfermero Prof.
- c) Licenciado.

13)- ¿Qué tiempo lleva en el servicio (años)?

- a) 1 a 5
- b) 6 a 10
- c) 11 ó más

14)-¿Cuánto tiempo en la institución (años)?

a) 1 a 5

b) 6 a 10

c) 11 ó más

15)-¿Poseía experiencia laboral en enfermería quirúrgica?

a) SI

b) NO

Muy bueno Bueno Regular

16)-¿Cómo califica su adaptabilidad al trabajo en equipo?

a) -----

b) -----

c) -----

17)-¿Qué nivel de conocimiento y aplicación de técnicas y procedimientos básicos

considera tener?

a) -----

b) -----

c) -----

18)-¿Cómo considera su nivel de

responsabilidad y cumplimiento

de tareas encomendadas?

a) -----

b) -----

c) -----

MUCHAS GRACIAS.

Luis César Barzola

Mendoza, Octubre de 2012

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA EN LA INSTITUCIÓN

Mendoza, 24 de setiembre de 2012

Sr. Director Médico de Hospital Privado de Mendoza
Dr. Luis Cicchitti
S / D

Con copia a:
Sra. Sub-Gerente: Cecilia Videla

Me dirijo a ustedes a fin de solicitar autorización para distribuir, entre el personal de enfermería de la institución, un cuestionario que tiene por única finalidad obtener información necesaria para la confección de la tesis de investigación final de la Licenciatura en Enfermería, carrera que me encuentro cursando en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo.

Dicho cuestionario, del cual adjunto copia, forma parte de un trabajo de investigación que tiene como objetivo demostrar la relevancia que tiene la Gestión de Recursos Humanos en el área de enfermería.

Sin otro particular, saludo a ustedes, atte.

Luis Cesar Barzola

