



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ  
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN**



**UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ADAPTACIÓN LABORAL DE  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA NOVEL EN FUNCIONES  
ASISTENCIALES”**

**TESIS**

**Que para obtener el GRADO de:**

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA**

**PRESENTA:**

**Licenciada en Enfermería  
LORENA STEFANNY LÓPEZ RIQUELME**

**DIRECTORA DE TESIS:  
DRA. ARACELY DÍAZ OVIEDO**

**CO DIRECTORA:  
DRA. ERIKA ADRIANA TORRES HERNÁNDEZ**

---

**FEBRERO 2022**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN**  
**UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ADAPTACIÓN LABORAL DE  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA NOVEL EN FUNCIONES  
ASISTENCIALES**

## **TESIS**

Para obtener el GRADO de:  
**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA**

**Presentada POR:**

Licenciada en enfermería  
**LORENA STEFANNY LÓPEZ RIQUELME**

**Aprobado por el Comité de Tesis:**

**DIRECTORA**

---

Dra. Aracely Díaz Oviedo

**CO-DIRECTORA DE TESIS**

---

Dra. Erika Adriana Torres Hernández

**Febrero 2022**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN**  
**UNIDAD DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



**TEMA DE TESIS:**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ADAPTACIÓN LABORAL DE  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA NOVEL EN FUNCIONES  
ASISTENCIALES**

**ELABORADA POR:**

**LICENCIADA EN ENFERMERÍA  
LORENA STEFANNY LÓPEZ RIQUELME**

**APROBÓ:**

**PRESIDENTE DE JURADO**

---

**Dra. Sandra Olimpia Gutiérrez Henríquez**

**SECRETARIA**

**VOCAL**

---

**MAE. Leticia Carolina Hernández Esparza**

---

**Dra. Aracely Díaz Oviedo**

**Febrero 2022**



Factores que influyen en la adaptación laboral de profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales por Lorena Stefanny López Riquelme se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) .

## Resumen

**Introducción.** Los recién graduados de enfermería que se insertan a una actividad laboral, se les considera novel porque tienen experiencias y habilidades limitadas sobre un entorno de trabajo al cual debe adaptarse. **Objetivo.** Determinar los factores que influyen en la adaptación laboral de profesionales de enfermería novel, en funciones asistenciales. **Material y métodos.** Estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con 87 profesionales de enfermería de instituciones de salud con antigüedad laboral menor o igual a 2 años, de países de Chile y México. Se utilizaron dos instrumentos, uno para medir características demográficas y laborales y otro basado en la escala “The Career Adapt- Ability Scale” (CAAS), conformado por 4 factores y contenido en 16 ítems, medido con una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos. La técnica fue encuesta online, durante el periodo noviembre 2020 - agosto 2021, estadística descriptiva. **Resultados.** 68% fueron mujeres, edad promedio 28 años (39-29), (DE= 3.49), solteros/as 65%, licenciatura en enfermería 63%, cargo operativo 72% y antigüedad laboral < o = a dos años. De manera general los factores que influyeron con un nivel fuerte de adaptación fueron: confianza 100%, curiosidad y control 99%, e interés 97%; nivel moderado: 1% control y 3% interés; nivel débil: curiosidad 1%. **Conclusiones.** Profesionales de enfermería novel demuestran que conforme se insertan al área laboral al enfrentarse a situaciones reales ponen en práctica todos sus conocimientos que los ayuda en la adaptación laboral, entre ellos el factor confianza.

**Palabras clave:** Adaptación laboral; Personal de enfermería en hospital; enfermería novel.

## Summary

**Introduction.** Recent nursing graduates who are inserted into a work activity are considered novice because they have limited experiences and skills about a work environment to which they must adapt. **Objective.** To determine the factors that influence the labor adaptation of novice nursing professionals, in care functions. **Material and methods.** A quantitative, descriptive and cross-sectional study with 87 nursing professionals from health institutions with less than or equal to 2 years of work seniority, from countries in Chile and Mexico. Two instruments were used to measure demographic and labor characteristics and another based on the scale "The Carrer Adapt- Ability Scale" (CAAS), consisting of 4 factors and content in 16 items, measured with a Likert scale of 1 to 5 points The technique was online survey, during the period November 2020 - August 2021, descriptive statistics. **Results.** 68% were women, average age 28 years (39-29), (SD = 3.49), singles 65%, bachelor's degree in nursing 63%, operating position 72% and seniority < or = two years. In general, the factors that influenced a strong level of adaptation were: confidence 100%, curiosity and control 99%, and interest 97%; moderate level: 1% control and 3% interest; weak level: curiosity 1%. **Conclusions.** New nursing professionals demonstrate that as they insert themselves into the work area when facing real situations, they put into practice all their knowledge that helps them in the labor adaptation, including the confidence factor.

**Keywords:** Occupational adaptation; Nursing staff in hospital; Novice nursing.

## **Dedicatoria**

*Para todos los futuros profesionales de enfermería noveles  
que se incorporan al mundo laboral.*

## **Agradecimientos**

Al concluir esta nueva etapa académica de mi vida, quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención es especial para mis padres y mi hermano. Muchas gracias a ustedes por demostrarme que “El verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere”.

Mi gratitud, también a la Unidad de Posgrado e Investigación de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, especialmente a la Maestría en Administración en Enfermería, mi agradecimiento sincero a la directora de mi tesis Dra. Aracely Díaz Oviedo y a mi Codirectora Dra. Erika Torres Hernández, gracias a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

Gracias también a todos los profesionales de enfermería, incluidos amigos, conocidos y no conocidos, como ex compañeros de licenciatura, quienes ayudaron con sus respuestas a poder llevar a cabo este estudio investigativo en plena pandemia y con una carga laboral enorme.

Y para terminar y no menos importantes a CONACYT, porque gracias a su apoyo económico disminuyeron los gastos generados durante la maestría.

**Gracias infinitas a todos.**



## Índice

Resumen .....	i
Summary.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos .....	iv
Índice .....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de cuadros.....	viii
Índice de gráficos .....	ix
I.Introducción.....	1
II. Justificación.....	4
III. Objetivos .....	8
3.1. Objetivo General.....	8
3.2. Objetivos específicos .....	8
IV. Marco Teórico .....	9
4.1. Antecedentes.....	9
4.2. Adaptación.....	10
4.3. Adaptación en contexto laboral .....	12
4.4. Periodo de transición “Reality Shock” .....	13
4.5. De novata a experta.....	15
4.6. Filosofía de Patricia Benner: De principiante (novato) a experto .....	15
4.7. Etapas o fases de un profesional de enfermería novel según autores .....	16
4.8. Factores influyentes en la adaptación laboral.....	19
4.8.1.Factores personales.....	20
4.8.2.Factores ambientales (cultura) (salud y seguridad) entorno físico.....	21
4.8.3.Factores sociales (comportamiento) (grupos y equipo de trabajo) .....	22
4.8.4.Factores de identidad profesional.....	22
4.8.5.Factor de autonomía .....	22
4.9. Revisión del estado del arte.....	23

V. Metodología (al y Métodos).....	29
5.1. Tipo de estudio .....	29
5.2. Diseño metodológico .....	29
5.3. Lugar y tiempo.....	29
5.4. Muestra.....	30
5.5. Criterios de estudio .....	30
5.5.1. Criterios de inclusión.....	30
5.5.2. Criterios de exclusión .....	30
5.5.3. Criterios de eliminación.....	31
5.6. Variables.....	31
5.7. Operacionalización de variables .....	31
5.8. Instrumento de recolección .....	31
5.8.1. Procesamiento para determinar los niveles de adaptación laboral.....	33
5.9. Procedimientos .....	35
5.9.1. Prueba piloto .....	35
5.9.2. Proceso de recolección de dato .....	36
5.10. Análisis estadístico.....	36
VI. Consideraciones éticas y legales.....	37
VII. Resultados .....	40
VIII. Discusión.....	50
IX. Conclusiones.....	55
X. Comentarios y recomendaciones .....	56
XI. Referencias Bibliográficas .....	58
XII. Anexos.....	69
Anexo 1. Operacionalización de variables.....	69
Anexo 2. Instrumento.....	73

## Índice de tablas

Tabla 1. Propiedades de la Escala de habilidades Adaptación de Carrera (CAAS) .....	32
Tabla 2. Descripción de los factores de la Escala de habilidades Adaptación de Carrera (CAAS) .....	32
Tabla 3. Ponderación del nivel de adaptación laboral por factores.....	34
Tabla 4. Ponderación del nivel de adaptación laboral global .....	35

## Índice de cuadros

Cuadro 1. Características demográficas y laborales de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales para determinar factores que influyen en la adaptación laboral 2020-2021. ....	41
Cuadro 2. Características demográficas y laborales de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales, de los países Chile y México, para determinar factores que influyen en la adaptación laboral 2020-2021. ....	42
Cuadro 3. Nivel de adaptación laboral por factores de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales. 2020-2021.....	43
Cuadro 4. Nivel de adaptación laboral por factores de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales, de los países de Chile y México. 2020-2021. ....	48

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Promedio de ítems que conforman el factor curiosidad percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.....	44
Gráfico 2. Promedio de ítems que conforman el factor interés percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.....	45
Gráfico 3. Promedio de ítems que conforman el factor control percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.....	46
Gráfico 4. Promedio de ítems que conforman el factor confianza percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.....	47
Gráfico 5. Nivel de adaptación laboral global del profesional de enfermería novel.....	49

## I. Introducción

A través del tiempo enfermería se ha convertido en el gremio más importante de atención en el sector salud, cuyo objetivo principal es otorgar cuidado en situación de enfermedad y con ello proporcionar atención con calidad y seguridad al paciente <sup>1</sup>, por ello una de las preocupaciones de la profesión radica, en la integración de la teoría mediante la formación y la práctica en el ejercicio profesional, sobre todo cuando se ingresa a laborar en el entorno hospitalario. Es así como el nuevo profesional de enfermería se encuentra inmerso en una cultura organizacional, jerárquicamente estructurada, distintivamente simbólica, con comportamientos normativos que tendrá que introyectar <sup>2</sup>.

Si se considera que el profesional de enfermería en su actividad laboral debe de tener en cuenta los procesos de cuidado la seguridad del paciente, que implica preparación desde el punto de vista teórico y práctico, para evitar errores en los procedimientos y técnicas que pongan en riesgo la vida del paciente, así como para comprender que en cada procedimiento que realiza debe proporcionar calidad y seguridad, por tanto tiene un rol relevante en la calidad asistencial <sup>3</sup>.

Por lo que es muy importante que el estudiante durante su formación comience a desarrollar el pensamiento de enfermería y la intuición, con el objetivo de favorecer el restablecimiento de la salud del paciente, de esta forma la aplicación del cuidado impactará en los lineamientos de seguridad del paciente., Donde la intuición participa por medio de conocimientos y experiencias previas , mismas que se adquieren a través de la comunicación y el trabajo diario con los pacientes <sup>2,4</sup>.

Sin duda el profesional de enfermería novel, término que cita Anders <sup>5</sup> señala que viene del catalán *novell*, que significa “nuevo, reciente, tempranero, inexperto” de acuerdo al diccionario de la Lengua Catalana 2ª edición. El cual se encuentra inmerso en una institución hospitalaria como trabajador, durante su formación universitaria, creó bases sólidas para el desempeño profesional, mismo que deber fortalecer mediante un proceso de maduración que aspira a promover el avance del ser humano hacia una vida tanto personal como profesional, la cual da respuesta al ser y que hacer de la profesión <sup>2,4</sup>.

A nivel internacional, desde 1980 en países desarrollados se han preocupado en potenciar la transición de la formación universitaria al trabajo en los hospitales <sup>6,7</sup>, debido a que se observó falta de confianza entre las enfermeras recién graduadas, este momento de inserción a la actividad laboral es crucial porque se espera que los enfermeros novel desarrollen habilidades requeridas para ejercer la profesión <sup>8</sup>.

Este cambio o transición que vive el graduado de enfermería, en el contexto académico, se ha formado con ideas y una cultura sobre la profesión, donde perciben diferencias entre la realidad y lo aprendido, lo cual ocasiona que al momento de entrar a un entorno laboral desconocido, resulte complejo, inquietante y estresante <sup>1</sup>, incluso en la teoría de la adaptación de Callista Roy, se manifiestan la adaptación o desadaptación por signos o síntomas fisiológicos que el personal presenta en su entorno laboral <sup>9</sup>. Estos efectos surgen como consecuencia de la transición que conlleva a sentirse preparado o no con la formación recibida, responsabilidad en su nuevo rol de profesional, e incluso puede haberse afectada la seguridad del paciente, la calidad de los cuidados y la salud emocional de las enfermeras <sup>6</sup>.

El no atender este aspecto puede traer consecuencias como el retiro de la institución en el transcurso de los primeros meses de su labor <sup>10</sup>. Por tanto, la forma en la que se produce la incorporación laboral del profesional de enfermería novel es un tema que preocupa, ya que al momento de la inserción se convierte en uno de los instantes más relevantes en la vida de dicho profesional <sup>11</sup>, donde además se reconoce que existen factores que inciden en la adaptación profesional, los cuales van más allá de la formación académica.

Razón por la cual es importante que este profesional al comenzar su vida laboral, se le otorgue un acompañamiento por parte de los encargados, para convertirse en un profesional con habilidades de adaptación, y que en la actualidad buscan los reclutadores de talento humano <sup>12, 13</sup>. Es así como los noveles, se convierten en capital humano, que para Chiavenato <sup>14</sup> son los trabajadores, los cuales hay que ayudar a desarrollar habilidades como competencias, dado que inicia en el proceso de integración con la contratación y luego la inducción, lo que beneficia el aprendizaje y evite la fuga por no contar con los conocimientos y experiencias para enfrentar los desafíos del trabajo <sup>15</sup>.

Por lo antes expuesto surge la inquietud de conocer, factores que influyen en la adaptación laboral de estos profesionales, y generar estrategias que mejoren la incorporación laboral, por tanto, se espera que los resultados de esta investigación sean de utilidad al departamento de recursos humanos y a los gestores de enfermería, para que fomenten la retención y disminuyan el ausentismo de este personal al fortalecer la estabilidad laboral, como también mejorar el proceso de adaptación y con ello la calidad de atención.



## II. Justificación

Los seres humanos son importantes para la existencia de cualquier grupo social, son el factor primordial en el avance de las organizaciones, que dependen del buen funcionamiento de ellos, por ello se considera importante la administración del capital humano, se puede señalar que mediante tecnologías y técnicas se incrementan y desarrollan las competencias del personal, con la finalidad de mejorar la calidad y la competitividad de la organización, del individuo <sup>16</sup>.

Los trabajadores que por primera vez inician actividad laboral, como es el caso de los recién graduados, se enfrentan a un ambiente poco conocido, la falta de información sobre al campo de trabajo hace que surja cierto temor que no le permita llegar a su potencial de productividad, debido a que no se adapta a ese nuevo ambiente laboral, para ello es importante acompañarle en el proceso de integración, particularmente en el proceso de inducción al puesto de trabajo <sup>17</sup>. Por ende, al término de su formación e ingresar a laborar en una institución de salud, se deduce que no tiene experiencia profesional, por ser su primer trabajo, donde durante su formación hubo un tutor de práctica clínica <sup>18</sup>.

Es por ello que bajo esta premisa el personal de las áreas de enseñanza en enfermería se centren en el proceso de inducción, además que el equipo de enfermería cuenta con líderes que facilitaran el cambio hacia una administración de enfermería en donde tienen un papel importante para guiar al personal operativo al logro de los objetivos institucionales, para supervisar y prevenir cualquier error <sup>18</sup>.

Al respecto la literatura señala que socialmente se espera que los profesionales de enfermería recién graduado, tenga la capacidad de realizar ejercicio autónomo y competente en su práctica profesional, sin embargo los reportes de estudios en Australia <sup>6, 7</sup>, Norteamérica <sup>12, 15, 19</sup>, en Asia <sup>20, 21</sup> y en los Países Bajos <sup>8, 22, 23</sup>, muestran que los profesionales no se encuentran listos para trabajar de manera autónoma y los sitúan entre dos momentos: el primero en relación al aprendizaje durante su formación profesional y el segundo con el ejercicio de su nueva practica laboral.

Así mismo, Benner <sup>24</sup> destaca que en el proceso de adaptación del personal de enfermería se atraviesa por una trayectoria que inicia desde el momento de ser un recién graduada(o) hasta que se especializa en un área determinada, durante este proceso van surgiendo una serie de cambios de conducta para adquirir habilidades hasta hacer que el desempeño profesional sea cada vez de mejor calidad.

Para ir adaptándose al medio laboral la enfermera debe desarrollar competencias, del ser, el saber y el saber hacer, mismas que le permiten el constante crecimiento no solo profesional sino también personal; Benner <sup>24</sup>, busca, que la enfermera(o) supere una serie de niveles con la finalidad de llegar a la “experticia”. Este camino no es fácil, se ve influida por la falta de estabilidad del personal en las instituciones de salud, la excesiva rotación por los servicios con períodos de contratos cortos y la propia política de contratación de personal.

Aunado a esto el trabajo de enfermería conlleva una demanda importante de aspectos físicos y mentales, debido al hecho de interaccionar con el dolor, sufrimiento y muerte de pacientes, aunado a excesiva carga laboral, que incluso se complica la planificación de turnos y capacidad para asumir responsabilidades, entre otros <sup>25</sup>, lo que sin duda existe una dualidad ya por un lado, los recursos de trabajo satisfacen necesidades humanas básicas en las motivaciones intrínsecas, como las necesidades de autonomía, competencia y realización y por el otro lado, la persona de nuevo ingreso o novel, no tiene aún las capacidades para desenvolverse de acuerdo a lo que requiere la situación.

Por eso el acompañar al profesional en un nuevo escenario laboral favorece la retención ya que una alta rotación conlleva fuga de talento que, genera una gran inversión para la Institución de salud, en términos de capacitación, que además se suma con la inversión en el proceso de integración de nuevo personal, esto sin mencionar los costos que produce reacomodar al personal durante el tiempo en que se sustituye la vacante <sup>26</sup>.

Ortega y Quintero <sup>27</sup> señalan que el efecto de renuncia del personal, ocasiona aumento en los riesgos para el paciente, mayor incidencia de eventos adversos, demoras en los procesos de atención del usuario y aumento en los costos por estancias hospitalarias

prolongadas. Es en este caso que, al contratar nuevo personal, resulta importante luego de la inducción realizar una capacitación adecuada, ya que, de no ser así, suele exponer al empleador a una demanda por capacitación negligente, donde el que fue capacitado genero daños a terceros, haciéndolo responsable.

Según un estimado, tres cuartas partes de los trabajadores de 30 años comienzan a buscar un nuevo empleo un año después de ser contratados, debido a que se sienten insatisfechos por una capacitación inadecuada <sup>27</sup>. Lo que ocasiona un tema que preocupa no solamente al profesional, sino también a la Jefatura de Enfermería, ya que adaptarse a la organización institucional, método de trabajo, demandas de los usuarios y sus acompañantes, la inseguridad o el temor a cometer errores, hace que sea crucial (28), ya que durante el cuidado a pacientes tiene que poner en práctica lo aprendido durante la formación y están importante que se le ha denominado transición o choque con la realidad” <sup>26</sup>.

Marrero <sup>1</sup> describe que los novatos manifiestan miedo en su incorporación al trabajo, por no sentirse competentes como profesional, no saber actuar o cómo reaccionar ante alguna situación de riesgo/urgencia vital. En otro contraste, Huber <sup>29</sup> señala que los profesionales de enfermería egresados han resaltado la necesidad de recibir apoyo positivo y puntual, crítica constructiva de quienes se encargan de supervisar su trabajo, todo esto conlleva a ganar confianza y mejorar su competencia durante su transición hacia la consecución de mayor experiencia, hecho que sin embargo no siempre es percibido.

Kovner citado por Huber <sup>29</sup>, menciona que la tasa de rotación del personal de enfermería representa 17,5% para los nuevos profesionales que abandonan su primer trabajo en el curso de un año, como 1 de cada 3 (33,5%) lo hace a los dos años. según lo mencionado Boychuk <sup>30</sup> encontró que <50% en ejercicio recomendarían actualmente la profesión y que de 33 a 61% de los nuevos trabajadores en América del Norte cambien de empleo o planeen dejar la enfermería dentro del primer año profesional. Con estos datos es evidente que el presupuesto para la sustitución de personal podría ser utilizado en mejorar la ventaja competitiva o fortalecer mecanismos que impacten en la satisfacción laboral <sup>29</sup>.

En este sentido Vallejo <sup>31</sup>, considera que los problemas de adaptación laboral tienen su máxima importancia en la selección de personal, debido a que se centran exclusivamente en valorar competencias y técnicas, donde se olvidan de aspectos como: las características de la organización donde será ubicado, quien será el jefe, compañeros, aspiraciones y motivaciones, entre otros. Finalmente es importante destacar que son escasas las publicaciones científicas sobre la realidad laboral y como de adaptan los profesionales de enfermería recién graduados.

Esta investigación se enmarcó en la línea de investigación gestión del cuidado, que implica el proceso de cuidar, el cual caracteriza la observación, planificación, implementación, evaluación e interacción entre pacientes- trabajadores, de enfermería y profesionales de salud <sup>32</sup>. Es así como el estudiar la adaptación del profesional de enfermería novel en el ámbito laboral es importante a fin de destacar los factores que según Jin-Guk <sup>33</sup> son :*curiosidad* por explorar nuevos escenarios laborales; *interés* por el conocimiento y desarrollo profesional; *control* para el desarrollo de competencias y toma de decisiones; finalmente *confianza* para resolver problemas y superar obstáculos.

Los resultados de esta investigación pueden ser una herramienta tendiente a favorecer el proceso de adaptación laboral e implementar nuevas estrategias para un acompañamiento que ayude a mejorar el desempeño práctico de la nueva fuerza laboral <sup>8</sup>, de acuerdo a las necesidades y perfiles institucionales, de tal forma que la adaptación del trabajador se refleje en la satisfacción, calidad de los cuidados y proporcione seguridad a los pacientes <sup>26, 30</sup>.

Con la realización de esta investigación se da respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores que influyen en la adaptación laboral de profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales?

### III. Objetivos

#### 3.1. Objetivo General

Determinar los factores que influyen en la adaptación laboral de profesionales de enfermería novel, en funciones asistenciales.

#### 3.2. Objetivos específicos

- Describir las características demográficas y laborales de profesionales de enfermería novel, en funciones asistenciales.
- Distinguir las características demográficas y laborales de profesionales de enfermería novel, en funciones asistenciales de México y Chile.
- Analizar los factores que influyeron en la adaptación laboral de profesionales de enfermería novel, en funciones asistenciales.
- Presentar los resultados de los ítems que conforman los factores de adaptación laboral de profesionales de enfermería novel, en funciones asistenciales.
- Ponderar el nivel de adaptación laboral de profesionales noveles de enfermería, en funciones asistenciales, pertenecientes a Chile y México.
- Establecer el nivel de adaptación laboral de profesionales noveles de enfermería, en funciones asistenciales.

## IV. Marco Teórico

### 4.1. Antecedentes

El tema no es nuevo, a lo largo de los años se ha hablado de la adaptación, el cual tiene antecedentes que muestran sus orígenes después de cristo. Y que actualmente se ha convertido en una de las habilidades más buscadas para los reclutadores de talento humano, quienes consideran que al poseer esta habilidad permite superar con mayor eficiencia los obstáculos al momento de presentar una etapa de cambios <sup>34</sup>. A continuación, se presentan algunos datos del apogeo de la adaptación y su relación con el ámbito laboral.

En el siglo XIX nace el concepto de adaptación. Con un origen epistemológico, que por una parte adquiere forma, dentro del contexto de la teoría sobre la evolución, ya sea según la Lamarckiana o Darwiniana y por otro lado se relaciona con la biología teórica de Claude Bernard <sup>35</sup>. Es así como la teoría darwiniana a través de la publicación *On the Origin of Species* (El origen de las especies) en 1859, menciona que “La adaptación es el proceso del cambio evolutivo mediante el cual el organismo procura una solución al problema cada vez mejor, siendo el resultado final la adaptación” <sup>36</sup>.

Dentro de los antecedentes importantes que se encontraron y llevándolo al ámbito laboral, debemos recordar a uno de los autores ,más conocidos y respetados en el área de la administración y en recursos humanos Idalberto Chiavenato <sup>14</sup>, quien considera que el hombre inventó las organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. En donde las personas se ven obligadas continuamente a adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional lo que se conoce como “estado de adaptación”.

En 2003 a través del trabajo realizado por Ellerton y Gregor <sup>37</sup> mencionan que las recién graduadas durante su adaptación no se definen como preparadas, pero no se sienten como incompetentes. Evidenciando que las nuevas enfermeras sienten que están bien formadas,

pero perciben un vacío entre lo que se enseña en las aulas y la realidad laboral, por lo que necesitan más tiempo para sentirse competentes en muchos aspectos.

Por lo anterior la adaptación se encuentra relacionada con el proceso de transición de estudiante a profesional, el cual se ha estudiado en países como Estados Unidos, Canadá o Australia y en algunos países europeos, considerándose como el mayor paso que da la enfermera al comienzo de su carrera profesional. Es así como las vivencias que se dan durante esta etapa son similares en diferentes países o culturas, estilos de formación u otras circunstancias<sup>25</sup>.

A su vez, los autores Caligiore et al.<sup>4</sup> en su estudio de caso en el apartado de competencias básicas de los graduados según los empleadores; refieren que es pertinente mencionar que aunque los empleadores consultados refieren sentirse satisfechos con los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los graduados, han identificados algunos aspectos que se deberían reforzar en la formación académica tales como la comunicación oral y escrita, manejo de otro idioma, conocimientos sobre el ambiente laboral, disciplina para el trabajo y el trabajo bajo presión, entre otros.

Pennbrant et al.<sup>38</sup> por otra parte, en su estudio proponen desarrollar un modelo que describa el desarrollo de la enfermera novel como profesional durante sus primeros años de trabajo y todos los factores que envuelven dicho proceso. Estos factores que encontraron tales como valores y normas sociales, organización sanitaria, gestión de nuevas enfermeras, compañeros de trabajo, pacientes y otras personas significativas y la propia familia y amigos de la enfermera, afectan el desarrollo profesional directa, indirectamente o como influencias mediadoras y pueden conducir a posibles resultados, ya que las nuevas enfermeras eligen permanecer o dejar la profesión<sup>38</sup>.

#### 4.2. Adaptación

Etimológicamente procede del vocablo latín “*adaptare*” (ajustar una cosa a otra) definición que según el diccionario de la Real Academia Lengua española (RAE)<sup>39</sup>, se puede definir adaptación como: “Acción y Efecto” de adaptar o adaptarse: prnl. Dicho de

una persona: Acomodarse, a diversas circunstancias, condiciones, etc. Concluyendo que la adaptación es un proceso de cambios y ajustes.

En ámbito sociológico la adaptación según vocabulario de la sociología lo define como un proceso el cual se adquiere la aptitud para vivir en un medio dado. Pero este término se aplica comúnmente y de forma correcta a los cambios morfológicos del cuerpo humano. Cuidando de que encaje en el contexto, puede utilizarse para indicar la modificación cultural realizada para acomodarse a un medio humano determinado, llamándose adaptado al individuo que pasa por dicho proceso <sup>40</sup>.

Este concepto surge según Mayer citado por Fernández et al. <sup>41</sup>. Ya en el siglo XIX con un doble sentido epistemológico: por un lado, se comenzó a utilizar en la teoría evolucionista de C. Darwin y Lamarck; y por otra parte dentro del contexto de la biología teórica de Ranard. En ambas corrientes había algo común que hablaba de la adaptación como un *“proceso a través el sujeto se adecua al ambiente, modificando sus propios esquemas de comportamiento (adaptación pasiva) o actuando sobre ese ambiente para transformarlo en función de sus propias necesidades”*.

Vallejo et al. <sup>31</sup> y Fernández et al. <sup>41</sup> refieren que la adaptación también se entiende como la etapa final a través de la cual el niño asimila nuevos conocimientos y ha desarrollado habilidades para poder hacer uso de los mismo en la resolución de los problemas a los que se ha de enfrentar en su vida diaria.

Ramírez et al. citado por Mamani <sup>42</sup>, refiere que la adaptación son los cambios que experimenta el individuo en respuestas a las demandas del entorno en la interacción individuo- entorno, definiéndola como la capacidad intelectual y emocional de responder adecuada y coherentemente a estas exigencias. Finalmente Scott et al. citado por Maya y luego por Mamani <sup>42</sup>, concluyen que la adaptación posee una secuencia temporal, es decir, la adaptación tiende a mejorar con el tiempo de estancia en el nuevo entorno, por consiguiente al adaptabilidad tiene mayor efecto en las primeras etapas en el nuevo entorno.



Relacionando la adaptación al enfoque psicológico, Lewin citado por Albillos <sup>43</sup> señala que el término adaptación se relaciona a actuar respecto a un grupo social que se pertenezca o se quiere pertenecer y alcanzar las metas que comúnmente se consideran de valor. Así mismo Rivero <sup>44</sup>, señala que Piaget denomina la adaptación como una interacción efectiva que ocurre entre un individuo y su entorno, ocurriendo a través de dos procesos complementarios: Asimilación y acomodación.

#### 4.3. Adaptación en contexto laboral

Ugarte citado por Yokiris <sup>45</sup>, define la adaptación laboral como la capacidad de las personas, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, renunciar a los hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias.

A su vez, Carrasco et al. <sup>46</sup> define en su tesis, como la valoración que un individuo realiza al conjunto de procesos y resultados, en donde las personas que tienen la capacidad de pensar y sentir como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con su entorno.

Se puede inferir que los dos párrafos anteriores definen la adaptabilidad laboral como la capacidad que tienen las personas para cambiar e integrarse al entorno.

Vallejo <sup>31</sup>, por su parte define la adaptación laboral como un proceso complejo, que no solo implica aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse tanto a la organización, a la tarea, como al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales cambiantes y desfavorables, que están presentes en muchas organizaciones, afectando a la vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Por otro lado, Savickas y Porfeli <sup>47</sup> describen la adaptación laboral, como un constructo que denota los recursos de la persona para hacer frente a las tareas de desarrollo actuales y anticipadas, ocupacionales y laborales. Estos recursos son las capacidades de autorregulación de las que puede valerse una persona para resolver algún problema ya sea presentado por tareas de desarrollo profesional, transiciones, y traumas laborales.

#### 4.4. Periodo de transición “Reality Shock”

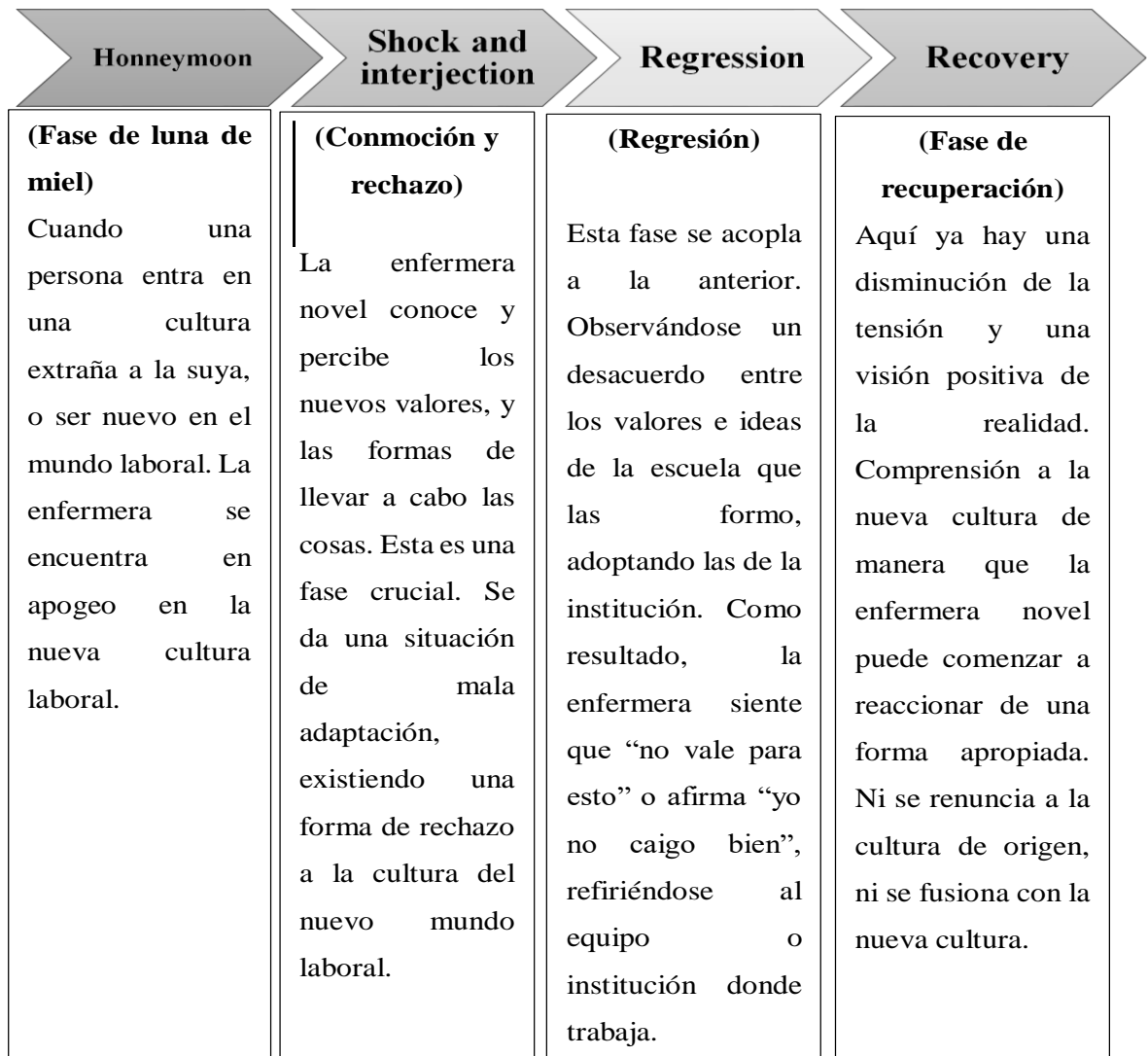
Zerwek et al. <sup>1</sup> mencionan que “las transiciones son pasos o cambios de una situación, condición u otro estado a otro que ocurren en el tiempo”. Lo clasifican en cuatro tipos:



**Fuente:** Marrero González CM. Estudio fenomenológico de la experiencia de incorporación al contexto laboral de enfermeras egresadas de la Universidad de la Laguna entre 2009 y 2014. Universidad de La Laguna; 2017.

Kramer <sup>48</sup>, describe el periodo de transición como un reto tanto para la enfermera recién egresada como para las instituciones que la admiten, y lo describen como un fenómeno cultural: hay un choque entre las ideas que tiene la enfermera novel, las cuales ha aprendido y asimilado dentro del entorno del mundo académico y la realidad laboral, la cual es nueva para el principiante. Para este autor el reality de shock traducido a choque con la realidad, es un concepto que se usa para describir el fenómeno y las reacciones propias de los nuevos trabajadores cuando se encuentran en una situación laboral para la que se han preparado durante años y en la cual piensan que están preparados, y entonces, de repente, sienten que no lo están.

El shock se manifiesta en una variedad de formas que generalmente, según Kramer (48), se desarrolla en las siguientes fases: Honneymoon (luna de miel), shock and interjection (conmoción y rechazo), regression (regresión) y recovery (recuperación).



**Fuente:** Kramer M. Realty shock: Why nurses leave nursing. Am J Nurs [Internet]. 1974;75(5):891.

La importancia de este tipo de shock también radica en como el nuevo profesional de enfermería percibe, experimenta y comparten sus vivencias. El termino de choque con la realidad puede ser aplicado al profesional de enfermería que es asignada a un nuevo servicio desconocido, y que se sienten de nuevo como si fueran estudiante<sup>48</sup>.

#### 4.5. De novata a experta

En la etapa de novata, la persona sigue reglas que son independientes del contexto y no siente responsabilidad alguna por cualquier otra cosa que seguir las reglas. La competencia se desarrolla después de haber vivido considerables experiencias, que permiten a la persona utilizar la intuición en la toma de decisiones; esa experiencia se caracteriza por fluidez o rendimiento que se da automáticamente y ya no depende del conocimiento explícito<sup>49</sup>.

De acuerdo a la filosofía de Benner<sup>24</sup>, es el proceso que la enfermera recién graduada atraviesa, hasta que se especializa en un área determinada. Durante este proceso van surgiendo una serie de cambios de conducta, tales como; se van adquiriendo habilidades que hacen que el desempeño profesional sea cada vez de mejor calidad<sup>24</sup>.

#### 4.6. Filosofía de Patricia Benner: De principiante (novato) a experto

Benner<sup>24</sup> interrelaciona los conocimientos científicos con la experiencia práctica, aprender haciendo, relacionando el “saber que” con el “saber cómo”. El saber cómo es la adquisición de una habilidad, es el conocimiento práctico que puede eludir formulaciones del saber que, lo cual plantea una serie de explicaciones teóricas. Benner<sup>24</sup>, estableció cinco etapas de formación en enfermería, pasando de novato a experto, según realice la integración de los conocimientos a la experiencia para transformarla en competencias profesionales, las etapas son:

**Novato o Principiante:** Es la etapa en que los enfermeros (a) viven en dos momentos, al inicio de la formación y cuando las enfermeras ingresan al mundo laboral, en ella perciben el entorno a través de situaciones recurrentes, las cuales resuelven por reglas y planes de estudio de manera rígida, no poseen experiencia para realizar el análisis pertinente a las situaciones para tomar decisiones, basándose en la teoría.

**Principiante avanzado:** Todavía no establece prioridades, fundamenta sus decisiones y acciones estrictamente en la teoría y tiene capacidad para aplicar protocolos en la solución de problemas reales.

Competente: Tiene experiencia en variadas situaciones que le permiten diseñar planes de mejora con conocimiento de las intervenciones y posibles resultados. Se basa en las reglas y la teoría, planea los procedimientos diarios, decide y realiza actividades previendo resultados a largo plazo, es capaz de enfrentar y resolver problemas en la práctica.

Eficiente: Puede diferenciar lo correcto de lo incorrecto, genera habilidad innata en sus actividades. Utiliza la experiencia obtenida para determinar prioridades, tomar decisiones y realizar sus actividades laborales.

Experto o avanzado: Se guía de experiencias pasadas con los conocimientos teóricos, prácticos. Actúa de manera intuitiva, no depende de las normas ni directrices, recurre a ellas cuando afronta una situación nueva.

#### 4.7. Etapas o fases de un profesional de enfermería novel según autores

Durante el primer año como profesional Wu y et al. <sup>50</sup> señala que la enfermera pasa por tres etapas:

**Doing (hacer):** Sucede en los tres primeros meses, donde está preocupada por lo que piensen o esperen de ella, y por cumplir con sus obligaciones, tareas y responsabilidades a tiempo. Aquí se da cuenta de que no se siente preparada.

**Being (ser):** Durante los 4-5 meses siguientes, empieza a dejar de sentirse saturada y comienza a sentirse más cómoda con sus nuevas responsabilidades, han aumentado sus conocimientos y ha mejorado sus habilidades.

**Knowing (conocimiento):** Hasta que no llega a los tres últimos meses de su primer año como profesional, la enfermera novel no se siente cómoda e integrada en su equipo de trabajo. Durante este tiempo se puede dar abandonos de la profesión.

A su vez Schoessler y Waldo <sup>51</sup>, explican un modelo de transición que vive la enfermera novel durante sus primeros 18 meses de trabajo. Este período también lo remarcan como un reto para la nueva enfermera. Durante este año y medio, la enfermera recién egresada pasa por tres diferentes etapas o fases.

**Ending:** Abarca los tres primeros meses de trabajo, la enfermera aprende a realizar tareas y procedimientos. Debido al tiempo que dedica a ello, se siente frustrada por no poder dedicar más tiempo a la relación terapéutica con el paciente que como estudiante tenía. Además, ve como un reto aquellas situaciones que presentan los pacientes, sintiendo frustración por no estar a la altura dada su limitación profesional. También les supone un reto organizarse para llevar a cabo su trabajo. Se sienten dependientes del equipo, sintiendo temor al interactuar con el equipo médico.

**Neutral zone:** Corresponde a los siguientes 4-9 meses de ejercicio profesional. En esta fase perciben temor por aquello que les puedan preguntar los pacientes y que no sepan responder. Su organización al trabajar comienza a mejorar dado que algunas se convierten en rutinas. Comienzan a integrarse mejor en el equipo de trabajo. La comunicación con los médicos mejora, pero la siguen percibiendo como un problema. Sienten preocupación por la calidad asistencial con relación a la eficiencia que se les exige y a los recursos que tienen para trabajar. Ya sienten seguridad al responder a cuestiones y temas que plantea el resto del equipo.

**New beginning:** Desde los 10 meses de trabajo a los 18 meses. En esta última etapa la familia de los pacientes surge como nueva demanda, sintiéndose más cómodas con los procedimientos de cuidados, aunque les cuesta poder recordar los nombres de todos sus pacientes. Ya en este período aprenden a improvisar con relación a organizarse durante la ejecución de su trabajo. Comienzan a sentirse integradas dentro de la unidad de trabajo, aunque siguen demandando mejorías en cuanto a la dotación de personal. La relación y comunicación con los facultativos médicos es algo que continúa preocupando, sin embargo, ya se observa mayor seguridad en este campo. Los hechos que les marcan son que ya comienzan a sentirse mejores enfermeras, incluso se llegan a comparar ellas mismas con las enfermeras que les preceden recién tituladas. Son capaces de completar tareas a tiempo y asumen mayores responsabilidades.

Kelly <sup>52</sup> por su parte, menciona seis fases que atraviesan las enfermeras recién egresadas:

1. Vulnerabilidad.
2. El paso del día (el día laboral se vive como una “supervivencia”).
3. Sufrir angustia moral.
4. Sentirse alineada.
5. Asumir la pérdida de los ideales.
6. Se asume el nuevo concepto profesional.

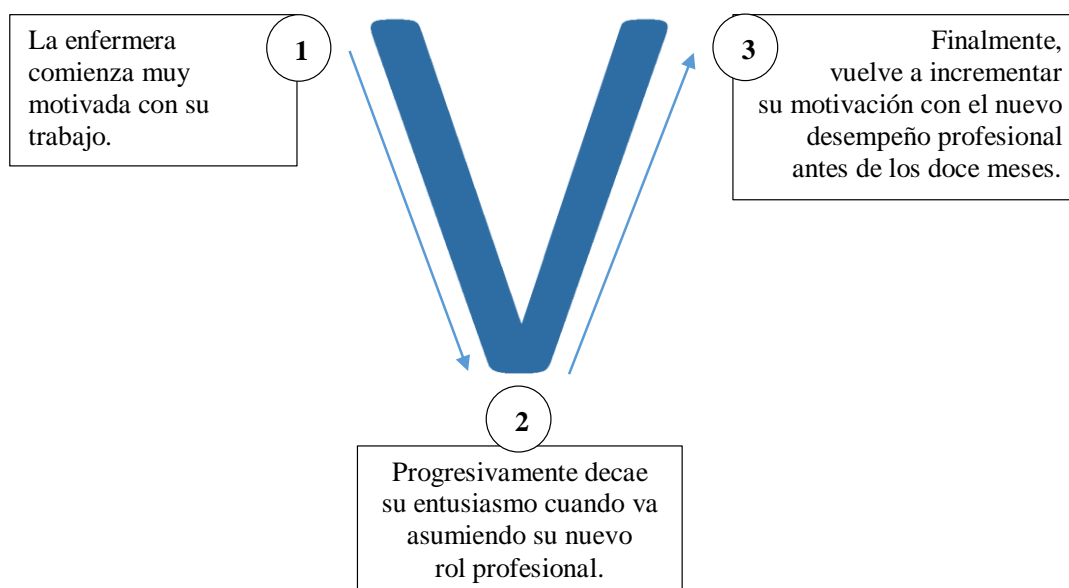
Wangensteen (53) describe el primer año como profesional como un período de crecimiento y desarrollo. Durante este primer año se pasa por tres etapas, cada una de ellas compuesta por tres subcategorías.

**Primera fase “la experiencia de ser la nueva”:** Se caracteriza por incertidumbre y caos, la necesidad de introducirse en la profesión y de tener un ambiente y un entorno que les apoye.

**Segunda fase “adquirir experiencia como enfermera”:** Aquí manifiestan necesidad de reconocimiento, concienciación sobre la responsabilidad y la necesidad de tener buenas experiencias.

**Tercera y última fase “adquisición de competencias”:** Incluye la reflexión de haberse convertido en un profesional experimentado y la gestión de situaciones difíciles. Se concluye que este período es duro para las enfermeras, pero les reconforta haber aprendido de las experiencias aprendidas.

Goode <sup>54</sup> describen el proceso de transición con un patrón en forma de V.



**Fuente:** Goode CJ, Lynn MR, Krsek C, Bednash GD. Nurse residency programs: an essential requirement for nursing. Nurs Econ; 2009.

En síntesis, lo que demuestra la imagen, es el comienzo de la letra V, aquí la enfermera comienza muy motivada con su trabajo, pero a medida que va avanzando esta motivación decae al asumir su rol como profesional, para luego ascender nuevamente su motivación debido a su desempeño profesional antes de un periodo de doce meses. Cabe señalar que Goode <sup>54</sup> menciona que se necesita al menos un año para que las enfermeras noveles vuelvan a sentirse realizadas como profesionales.

#### 4.8. Factores influyentes en la adaptación laboral

Dentro del contexto laboral se construyen relaciones en las cuales se comparten creencias, valores, intereses y percepciones que se encuentran relacionados con factores psicológicos, emocionales, sociales y conductuales. Además de existir factores de tipo organizacional, que al estar relacionados con las expectativas y valores que las personas atribuyen a su entorno de trabajo intervienen en el establecimiento del bienestar laboral,



como lo son: el tipo de institución de salud que se incorpore o el tipo de contratación que se tenga dentro de la misma<sup>55</sup>.

Por otro lado, el termino factor significa elemento que por objetivo genera resultados<sup>56</sup>, y el termino influyente significa la capacidad de provocar un determinado efecto<sup>57</sup>. Es decir, el concepto de factores influyentes se refiere a elementos que producen resultados a causa de un efecto determinado.

Dentro de los factores influyentes en la adaptación laboral, se encuentran:

#### 4.8.1. Factores personales

Son aquellas condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería; mantenimiento de la casa, hijos y deberes como pareja con problemas personales falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas; incapacidad para trabajar en equipo y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo y el estado civil<sup>58</sup>.

También, cuando hay una vinculación laboral se toma en consideración a la persona de manera individual, sin embargo, es necesario considerar el factor externo, el factor familiar. Román y et al.<sup>59</sup> en su artículo trabajo y familia, manifiesta la necesidad de tener presente que las diferencias entre las formas consideradas por los hogares de proveerse de un ingreso van a variar en función de una serie de características entre las que no se puede dejar de lado la dinámica, composición, y organización de los hogares. El entorno familiar por lo tanto tiene una relaciona directa con el desempeño y comportamiento del trabajador.

#### 4.8.2. Factores ambientales (cultura) (salud y seguridad) entorno físico

Son las condiciones físicas externas que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, por ejemplo: ruido (aparatos, personas); entorno laboral, iluminación, orden y asepsia del lugar, espacio inadecuado e insuficiente para realizar las labores específicas de enfermería; y presencia en el sitio de trabajo de gran cantidad de personal ajeno al servicio. Ambiente Laboral inadecuado: Son ambiente donde fluyen los denominados "estresores ambientales" exigen al trabajador una doble adaptación: física y psicológica<sup>28</sup>.

En su estudio "Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores", Cagua et al.<sup>60</sup> determina factores externos ambientales e internos de la persona:

Factores externos: Son aquellos que condicionan el escenario y las situaciones del lugar de trabajo e incluyen en su orden:

**Características arquitectónicas y ambientales:** Corresponde a las características propias de la edificación o espacios físicos y los elementos del ambiente incluido; entre ellas la iluminación, nivel de aseo general, adecuación de suministros generales, entre otros.

**Características de equipos y tareas:** Hace referencia a los factores específicos propios del trabajo o las tareas desempeñadas por el operario o trabajador en su sitio laboral; entre ellas se encuentran los requerimientos de percepción, decisiones; memoria a corto y largo plazo; necesidad de efectuar cálculos; retroalimentación de resultados; comunicación y estructura del equipo de trabajo; diseño del equipo; organización de turnos, responsabilidades; compañeros de trabajo; reconocimiento, estímulos, horario de trabajo, entre otros.

Factores internos (de la persona): Corresponden a las condiciones inherentes a los individuos que interactúan con el sistema, e incluye la destreza, habilidad, aptitud,

experiencia y preparación anterior, practica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional y actividades basadas en influencias de la familia, entre otros.

#### 4.8.3. Factores sociales (comportamiento) (grupos y equipo de trabajo)

El ingreso de una persona nueva a la institución, la aceptación por parte del grupo de trabajo resulta crucial en la satisfacción de las necesidades sociales. Además, los grupos de trabajo tienen una gran influencia en las ideas y actitudes de los individuos respecto de la organización y de cómo deben comportarse. Es así como el equipo de trabajo son grupo de personas cuyas tareas se rediseñan para crear un alto grado de interdependencia y que disponen de autoridad para tomar decisiones respecto de la realización del trabajo, como programación, horario, métodos y procesos.

#### 4.8.4. Factores de identidad profesional

Implica sentirse a gusto profesionalmente, vinculándolo a la formación, el aprendizaje continuo y la profesionalización. Además, las vivencias en los servicios y las prácticas se muestran imprescindibles para aflorar la idea de lo que es, realmente, ser enfermero. Muchos son los factores involucrados en la construcción de la identidad profesional del enfermero, los cuales deberían ser abordados con más frecuencia en el transcurso a la graduación<sup>61</sup>.

#### 4.8.5. Factor de autonomía

Hace referencia a la autonomía adquirida durante las prácticas y la que intuyen tendrán una vez tituladas. La cual implica la capacidad para dar normas a sí mismo sin influencia de presiones externas o internas. La autonomía profesional ha de estar implícita en el desempeño de las actividades que realiza cada enfermera, quienes deben empoderarse de su rol autónomo y practicar la HEBE en la toma de decisiones que contribuyan a elevar la calidad de los cuidados<sup>62</sup>.

#### 4.9. Revisión del estado del arte

Para conformar este trabajo de investigación se realizó revisión de literatura, adaptación laboral en general y adaptación laboral en enfermería, la búsqueda se realizó principalmente en PubMed, Scielo, Ciberindex, Elsevier, Google académico, se buscaron artículos de texto completo en español e inglés, se filtró para México y Chile. Se obtuvieron escasas investigaciones referentes al tema, donde se mostrará primeramente lo correspondiente a lo internacional, posteriormente Chile y México.

En el contexto internacional Graf y et al. <sup>6</sup>, en el 2020 en Australia, realizaron una revisión narrativa crítica de la literatura en relación a los recién graduados. Entre sus hallazgos, identificó que ocurre una fase de rechazo cuando los graduados no se sienten preparados para la realidad de la práctica clínica, relacionado a la falta de confianza y experiencia, que a menudo sienten una sensación de rechazo dentro del conjunto clínico.

Jamieson <sup>8</sup> en Nueva Zelanda, en el 2019 exploró críticamente las opiniones de los estudiantes de último año sobre su preparación para ejercer como enfermera recién graduada, en un estudio cuantitativo. Los hallazgos destacan que los estudiantes expresaron claramente que había dos factores que podrían ayudarlos a sentirse más preparados para enfrentarse al medio laboral, si tuvieran más tiempo clínico y más simulación. Además, sugiere que el personal académico debe revisar constantemente los planes de estudios para garantizar que los estudiantes estén adecuadamente preparados para el entorno clínico del mañana.

Nuevamente en Australia, en el 2019 Wardrop <sup>63</sup> exploró las expectativas de los preceptores en la transición de enfermería graduada, mediante un estudio cualitativo interpretativo, encontró que los participantes expresaron sobre su experiencia de trabajar con graduados y que estos tenían expectativas de transición, los cuales influyeron en el desarrollo de la práctica, además identificaron que transferencia de habilidades y conocimientos al nuevo entorno era una habilidad importante.

A su vez, Marrero <sup>1</sup> en España del 2017, en su tesis doctoral sobre la experiencia de incorporación estudio fenomenológico de la experiencia de incorporación al contexto

laboral de enfermeras egresadas de la universidad de la laguna, identifiqué los significados de distintas las enfermeras egresadas que atribuyen al desempeño de su puesto profesional tras su incorporación al trabajo en distintas instituciones sanitarias, en las cuales señaló:

Al comenzar a trabajar como enfermeras, experimentan la vivencia de un nuevo rol en las que son responsables de su trabajo, y no se encuentran tutorizada como en su período de formación práctico, de modo que la responsabilidad de sus acciones recae sobre ella, sobre el paciente y, sin embargo, las nuevas enfermeras no se sienten lo suficientemente preparadas para trabajar como profesionales, donde creen que existen márgenes de mejora en cuanto a la formación durante la carrera universitaria. Además, creen que se necesita una formación más concreta con un acercamiento más realista a la situación laboral con tutores competentes y comprometidos en las prácticas clínicas, que por lo tanto se puede dar una formación más cercana a las demandas de la realidad asistencial <sup>1</sup>.

Otro de sus hallazgos fue que las enfermeras carecen de tiempo para asumir este nuevo rol en sus vidas, ya que en la mayoría de las ocasiones han de verse en situaciones que nunca han vivido antes. La experiencia es “estresante” porque son conscientes de que han de hacer una buena praxis profesional. En cuanto a la adaptación señala que es dura en el nuevo entorno y que depende de la acogida que les brinda el resto de sus compañeros para integrarse en el equipo de trabajo, lo cual conlleva para sentirse segura y realizada como profesional <sup>1</sup>.

También Unruh <sup>12</sup> en Estados Unidos en el 2013, con participantes que tenían 35 años de edad en promedio y el 95% fueron mujeres, evaluó la influencia del ambiente de trabajo del hospital de los recién graduados de enfermería, reportó que la dificultad laboral y la demanda laboral se relacionaron significativamente con un menor compromiso con la enfermería, incluso una mayor intención de dejar la enfermería, y viceversa para el control del trabajo.

Entre las dificultades laborales encontró instrucciones incorrectas, reglas organizacionales, falta de apoyo del supervisor y ayuda inadecuada de otros, en cuanto a la carga de trabajo los elementos de presión laboral fueron: "no tener tiempo para hacer

las cosas" y "tener que hacer más de lo que se puede hacer bien". Así mismo las enfermeras de jornada diurna, con más horas de contratación tenían menos probabilidades de intentar dejar la enfermería y estaban más comprometidas con la carrera, que las que tenían menos horas y 6.7% estaba decepcionada de haber ingresado a enfermería, el 27% aceptaría otro trabajo que no fuera enfermería si pagara lo mismo y 8.6 % estaba pensando en dejar de trabajar de enfermera.

Pennbrant <sup>38</sup> en Suecia 2012, como primera parte para el desarrollo de un modelo que describa el desarrollo profesional de las nuevas enfermeras durante sus primeros años de trabajo, realizó un estudio cualitativo con 330 participantes, en sus resultados destaca la importancia de un rol profesional de enfermería en el contexto laboral, que facilite el desarrollo profesional.

Las nuevas enfermeras necesitan el apoyo de sus educadores de la carrera y sus empleadores de atención médica, mencionaron la importancia de los equipos de trabajo para el apoyo (compañeros de trabajo y gerencia de enfermería) y un ambiente positivo en la sala, para fortalecer la autoeficacia profesional, también que los factores que influyen para dicho desarrollo profesional de las nuevas enfermeras constan de valores y normas sociales, organización sanitaria, gestión de nuevas enfermeras y compañeros de trabajo.

Además, destacaron, que el apoyo insuficiente del gerente se consideraba que era un obstáculo para la prestación de una atención adecuada, así también encontró que los que abandonaron el trabajo señalaron que se alegraban de haber dejado la enfermería y estudiaron algo muy diferente. Entre sus conclusiones menciona que dominar el rol profesional es el resultado de un proceso continuo que comienza durante los programas de enfermería y continúa a lo largo de la vida profesional de las enfermeras <sup>38</sup>.

Unos de los países que se incluye en este estudio fue Chile, en este contexto, Luengo <sup>64</sup> en el 2020, en su estudio analizó las condiciones de trabajo en médicos y enfermeras de hospitales públicos de Chile, la muestra fue conformada por 77% profesionales de enfermería y 23% médicos, en los resultados encontró que las condiciones de trabajo fueron percibidas como buenas por las enfermeras y regulares por los médicos, se detectó

que los profesionales de enfermería presentan un significativo mayor puntaje en las dimensiones entorno-material, y adaptación persona-organización que los médicos, además que el entorno social y método de desarrollo los médicos presentaron mayor puntajes,

Los médicos valoraran más el entorno social, que hace alusión al compañerismo, respeto y reconocimiento del propio trabajo por colegas que satisface necesidades de carácter sicosocial de la persona, esto implica que el profesional de enfermería se adapta a las políticas del establecimiento, asume sus valores, aplica protocolos, se ajusta a los tiempos y ritmos de trabajo. En los resultados se permite apreciar una tendencia que a medida que la percepción de salud general mejora, el puntaje de las dimensiones de condición de trabajo también mejoran <sup>64</sup>.

A su vez Medina y et al. <sup>65</sup>, en el 2020, exploró el fenómeno del docente novel en educación diferencial en diferentes contextos educativos desde la perspectiva de su inserción y adaptación al medio educativo, los resultados desde la percepción de los informantes logran un buen nivel de adaptación al medio escolar como consecuencia de una buena preparación, la cual le permite desarrollar su ejercicio profesional de manera satisfactoria y de un acompañamiento apropiado por parte del establecimiento escolar. Los profesores noveles evidencian una identidad profesional marcada que favorece su desarrollo y así mejorar a partir de sus propias experiencias laborales, asimismo la observación del entorno.

Otro resultado importante es que identificaron que los docentes noveles son innovadores lúdicos y renovados en contenidos, tienen una visión más actualizada respecto a cómo entender la diversidad, pues su nivel de preparación busca generar una educación más inclusiva. Sin embargo, se señala que este tipo de docentes requieren constantemente de aprobación para llevar a cabo su trabajo, esto les ha permitido la comunicación entre sus colegas y propiciar un clima de confianza, que destacan como fortaleza su capacidad y competencias para enfrentarse al sistema educativo con herramientas oportunas <sup>65</sup>.

Ayala y et al. <sup>66</sup>, en Chile en el 2015, analizaron la búsqueda de empleo, proceso de inserción y dificultad de adaptación de profesores principiantes, donde encontraron que los profesores varones de mediana edad y provenientes de instituciones no tradicionales percibieron adaptarse en los establecimientos en los que se han desempeñado, en cuanto a las características en el contexto en que los docentes se insertan inciden en niveles que dificulta su adaptación laboral, ya que en el contexto laboral se perciben mayores dificultades respecto de las escuelas de alto nivel socio económico., el apoyo de los pares durante el primer año marcaron la diferencia entre quienes perciben.

Los hallazgos del estudio subrayan los desafíos asociados a la inserción laboral docente y el rol formativo que tienen los primeros años de carrera docente. Así mismo la transición entre estudiante de pedagogía y profesor de aula es un periodo crítico en la trayectoria docente, donde el éxito o fracaso es clave para el desempeño, la satisfacción y la permanencia en la carrera, durante este período los profesores son sensibles a las condiciones laborales que enfrentan y al apoyo que reciben <sup>66</sup>.

Por otro lado, en el contexto de México, López- García et al <sup>67</sup>, en la ciudad de México, durante el 2015 estudiaron el papel de la adaptación como generadora de satisfacción laboral en médicos de salud ocupacional, mediante investigación cualitativa con la teoría fundamentada. En este estudio se integró la dimensión de Adaptación al puesto de trabajo como elemento básico de la construcción teórica de la satisfacción laboral de los médicos de salud ocupacional, los participantes señalaron haber tenido que aprender aspectos diferentes de los que se les enseñaron en la licenciatura de medicina.

La satisfacción laboral en los médicos de salud ocupacional se presenta conforme se da su adaptación al puesto de trabajo, pues no existe desde el inicio de su vida laboral en el área, sino que se va generando conforme van aprendiendo y cambiando de actitud con respecto al trabajo y finalmente se manifiesta, ya que una vez adaptados e involucrados, se enfocan en desarrollarse dentro de la salud ocupacional de manera sostenida en todas sus esferas: personal, académica y social. También señala que las personas que se adaptan o se ajustan al entorno para su satisfacción a través de su ocupación, se da a partir según los participantes cambien sus objetivos de vida, donde adquirieron nuevos conocimientos



no solo en salud ocupacional sino también en cómo organizarse o delegar, cambiaron su actitud volviéndose más tolerante y aprendieron a convivir con compañeros no médicos, el cual les apoyo en considerar sus perspectivas a futuro en el área <sup>67</sup>.

En la revisión específica de estudio en San Luis Potosí, se encontró solo uno de Díaz Oviedo <sup>9</sup>, en el 2013, el cual estudió adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico-quirúrgicas, fue un estudio correlacional con una muestra transversal de 80 enfermeras, que midió con el Modelo de Adaptación de Callista Roy. Se encontró que para el nivel de adaptación se consideran los signos y síntomas que el personal de enfermería presenta dentro de su área laboral, el resultado para el nivel de adaptación fue un porcentaje bajo en el nivel comprometido 23%, los signos y síntomas que se identificaron fueron temblores o calambres musculares, alteraciones en el ritmo respiratorio, sensación de estar enfermo, ansiedad, miedos, temblores, bradicardias, taquicardias, hablar rápido y con voz entrecortada.

Para el modo adaptativo de desempeño del rol, se encontró que 64% presentaron “nivel de adaptación”, donde se manifiestan situaciones como “me considero un trabajador eficiente. Se concluyó que de acuerdo con el modelo de adaptación de Roy el personal de enfermería de las áreas quirúrgicas, puede compensar el estrés laboral si existen las condiciones necesarias para que estas respondan positivamente con medidas de control adecuadas para lograr una adaptación laboral efectiva, evitando posibles complicaciones ocasionadas al organismo por esta enfermedad <sup>9</sup>.

## V. Metodología (al y Métodos)

### 5.1. Tipo de estudio

Estudio con enfoque cuantitativo, el cual se basó en el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que se estudió <sup>68</sup>. Y Descriptivo en el cual se utiliza la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico descriptivo, de tal manera que implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de los resultados obtenidos.

### 5.2. Diseño metodológico

Estudio transversal y descriptivo, dado que la finalidad fue describir propiedades y características de conceptos, variables o hechos en un contexto determinado, con precisión, lo que permitió hallar y determinar los factores que influyen en la adaptación laboral de los profesionales de enfermería novel <sup>68</sup>. Y en el cual se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo programado para tal efecto <sup>69</sup>.

### 5.3. Lugar y tiempo

Debido a la contingencia sanitaria mundial por Covid-19 y la restricción de acceso a las instituciones sanitarias, se utilizó el medio digital correspondiente a las redes sociales, tales como: Facebook, a través de grupo de enfermeros, LinkedIn, WhatsApp, e Instagram, como también a través de correo electrónico. Cabe señalar que se tuvo en consideración solo los países de México y Chile por tener conocimiento al contexto, el cual fue realizado durante el periodo de noviembre 2020 hasta marzo 2021.

#### 5.4. Muestra

Debido a la citada contingencia sanitaria mundial por la pandemia COVID - 19 se optó por captar a la población de estudio vía web mediante encuestas vía WhatsApp, correo electrónico, Facebook, Instagram y por LinkedIn de los países México y Chile, se hicieron llegar 500 enlaces de la encuesta, 250 para México y 250 para Chile. Particularmente a egresadas (os) de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y de la Carrera de Enfermería de la Universidad del Pacifico, con sede en Melipilla, Chile, así como a personal de enfermería que cumpliera con el criterio de inclusión de recién egresado.

Se indicó que se otorgaba un lapso de noviembre a enero para su contestación, donde se obtuvieron solo 30 encuestas que representaba el 6% de todos los enlaces, por lo que se amplió a dos meses más. Aun así, se recibieron 100 encuestas, que fueron el 20%, de los cuales se eliminaron 13 que no cumplieron con los criterios de inclusión en edad laboral, de esta manera se conformó la muestra, con 87 profesionales de enfermería novel, que laboran en instituciones de salud de segundo nivel de atención tanto públicas, seguridad social y privadas: 60 chilenos y 27 mexicanos.

#### 5.5. Criterios de estudio

##### 5.5.1. Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería con estudios: licenciatura, especialidad o maestría.
- Profesional de enfermería graduado de los países México y Chile, con antigüedad laboral, menor o igual a 2 años.
- Profesionales de enfermería graduados, que aceptaron participar y que devolvieron el instrumento contestado en 100%.

##### 5.5.2. Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que no esté laborando en un hospital.

### 5.5.3. Criterios de eliminación

- Profesional de enfermería que por alguna razón no completo el cuestionario.

### 5.6. Variables

- Variables de investigación:

#### Adaptación laboral en profesionales de Enfermería Novel

- Unidad de análisis:

Personal de Enfermería Novel con menos de dos años de iniciar la actividad profesional en una Institución de salud.

### 5.7. Operacionalización de variables

La Operacionalización de variables (ver anexo 1).

### 5.8. Instrumento de recolección

Para determinar factores que influyen en la adaptación laboral de los profesionales de enfermería en funciones asistenciales, se utilizaron dos instrumentos para la recolección de información, el primero para las características demográficas y laborales y el otro para medir la adaptación laboral basado en la "Escala de habilidades Adaptación de Carrera" "The Carrer Adapt- Ability Scale" (CAAS) de Savickas y Porfeli <sup>47</sup>: (ver anexo 2), el cual mide la adaptabilidad profesional en adultos que se encuentran laborando. En esta investigación se utilizó la versión abreviada que validada por Jin-Guk y et al. <sup>32</sup>, escala conformada por cuatro factores, contenido en 16 ítems, medido con escala ordinal, tipo Likert, de cinco opciones de respuesta, que van de 1 (no fuerte) a 5 (más fuerte), la descripción se muestra en la tabla 1. Con una confiabilidad sustentado en 0.87 Alfa de

Cron Bach y probado internacionalmente en 13 países, demostrando tener validez y confiabilidad para su aplicación.

Tabla 1. Propiedades de la *Escala de habilidades Adaptación de Carrera* (CAAS)

<b>Factores</b>	<b>No. Ítems</b>	<b>Ítems</b>	<b>Medición</b>
Curiosidad	4	1,2,3,4	Opciones de respuesta 1. No fuerte 2. Algo fuerte 3. 3, Fuerte 4. Muy fuerte 5. Más fuerte.
Interés	4	5,6,7,8	
Control	4	9,10,11,12	
Confianza	4	13,14,15,16	

**Fuente:** Savickas ML, Porfeli EJ. Descripción de los factores de adaptación. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. J Vocat Behav; 2012.

Para mejorar la comprensión de los factores que conforman el instrumento, se describen a continuación en la tabla 2:

Tabla 2. Descripción de los factores de la *Escala de habilidades Adaptación de Carrera* (CAAS)

<b>Factor</b>	<b>Descripción</b>
<b>Curiosidad</b>	Consiste en explorar las oportunidades propias y pensar en diferentes entornos, roles vocacionales y escenarios futuros. La curiosidad profesional se expresa al explorar el propio conocimiento, habilidad y habilidades, aclarar los valores propios, manejar diferentes estrategias de búsqueda de información. La curiosidad profesional posiblemente ayude a las personas a formar una imagen realista de sí mismos y de sus opciones profesionales <sup>47</sup> . Este conocimiento facilita las elecciones subsiguientes que se adaptan al yo en situaciones laborales.
<b>Interés</b>	Factor que se relaciona con la ayuda a mirar hacia adelante y prepararse para el futuro. La conciencia de la carrera futura,

	impulsa a las personas a pensar en su pasado vocacional, opciones futuras y preferencias con respecto a sus carreras. Un aspecto central es la planificación de la carrera, que, entre otras cosas, induce la capacidad vincular las actividades presentes con el futuro deseado <sup>47</sup> .
<b>Control</b>	Permite a las personas tomar el control de su futuro siendo responsables y concienzudo en la toma de decisiones relacionadas con la carrera. La creencia de que uno puede tener control sobre su carrera ayuda a ser más decisivo cuando se trata de elecciones relacionadas con la carrera. En consecuencia, el control de carrera se expresa en decisión y competencia en la toma de decisiones, lo que a su vez genera curiosidad profesional sobre posibles alternativas futuras <sup>47</sup> .
<b>Confianza</b>	Es la capacidad percibida de las personas para resolver problemas y superar los obstáculos para perseguir sus aspiraciones profesionales. Las personas con una alta confianza profesional tienen menos probabilidades de rehuir las situaciones difíciles, como situaciones relacionadas con la carrera, pero es más probable que participen en la resolución activa de problemas. Según Savickas, la habilidad en la carrera y la resolución de problemas relacionados conduce directamente a participar, dominar las tareas profesionales y las transiciones ocupacionales <sup>47</sup> .

**Fuente:** Savickas ML, Porfeli EJ. Descripción de los factores de adaptación. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. J Vocat Behav; 2012.

#### 5.8.1. Procesamiento para determinar los niveles de adaptación laboral

Para determinar el nivel de adaptación laboral por factor, se realizó de la siguiente manera: el instrumento consta de 16 ítems, medidos en cinco opciones de respuesta, se tomó en cuenta el número de ítems de cada factor, se multiplicó por el valor mínimo (1 uno), y el valor máximo (5 cinco), el resultado 4 -16 se resta y el resultado se divide entre

tres para que nos resulten los tres niveles de adaptación laboral del factor: fuerte, moderada y débil adaptación. (Ver tabla 3)

Tabla 3. Ponderación del nivel de adaptación laboral por factores.

<b>FACTORES</b>	<b>NIVELES</b>	<b>PONDERACIÓN</b>
<b>Curiosidad</b>	1. Fuerte Adaptación	14 - 20
	2. Moderada Adaptación	13-7
	3. Débil Adaptación	1-6
<b>Interés</b>	1. Fuerte Adaptación	14 - 20
	2. Moderada Adaptación	13-7
	3. Débil Adaptación	1-6
<b>Control</b>	1. Fuerte Adaptación	14 - 20
	2. Moderada Adaptación	13-7
	3. Débil Adaptación	1-6
<b>Confianza</b>	1. Fuerte Adaptación	14 - 20
	2. Moderada Adaptación	13-7
	3. Débil Adaptación	1-6

**Fuente:** Elaboración propia (2021).

Para determinar el nivel de adaptación global, se sumaron el total de ítems del instrumento, para establecer el rango de ponderación por niveles, para ello se multiplican los 16 ítems del instrumento por la opción baja que en este caso es uno y por en la opción más alta que es 5 (16 x 5), el resultado es 80 a esta cifra se le resta 16 y el resultado se divide entre tres, que corresponde al rango de ponderación como se visualiza en la tabla 4.

Tabla 4. Ponderación del nivel de adaptación laboral global

NIVELES	PONDERACIÓN
1. Fuerte Adaptación	60 - 80 puntos
2 Moderada Adaptación	38 - 59 puntos
3. Débil Adaptación	16 - 37 puntos

**Fuente:** Elaboración propia (2021).

### 5.9. Procedimientos

Para el desarrollo de la presente investigación, se aprobó por el Comité Académico de la Maestría en Administración en Enfermería el 29 de junio del 2020 y por el Comité de Ética de la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, lo aprobó el 05 agosto del 2020, en el cual se obtuvo el registro CEIFE-2020-330.

La investigación comprendió varias etapas:

#### 5.9.1. Prueba piloto

La prueba piloto fue relevante para determinar la eficacia y pertinencia, sobre todo por la metodología de la recolección de datos.

Se enviaron 12 encuestas vía online a profesionales de enfermería de Chile que cumplieran con los criterios de inclusión, por la importancia de calibración lingüística de los profesionales de Chile. Se obtuvieron únicamente 8 encuestas durante el tiempo estimado el cual se efectuó del 21 al 25 de septiembre del 2020.

En los resultados de esta prueba se encontró que la palabra operativo no fue comprendida, debido que no se encuentra esa categoría para enfermería en Chile, por lo cual se tuvo que cambiar a “operativa o clínica”. Además, se eliminó de las características laborales la pregunta tipo de institución donde trabaja.



### 5.9.2. Proceso de recolección de dato

La recolección de datos se realizó respetando las consideraciones ético legales establecidas para este protocolo, (ver Consideraciones éticas y legales del presente trabajo). En primer término, se obtuvo el consentimiento informado en el estudio y en segundo término se respetó la confidencialidad y anonimato de la información proporcionada por el participante de acuerdo al Artículo 20 y 21 del Título Segundo de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la salud <sup>70</sup>.

### 5.10. Análisis estadístico

La información fue captura y analizada en el programa Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) versión 18, y para su análisis se utilizó estadística descriptiva: como frecuencias absolutas y relativas, para las variables edad y antigüedad se utilizó medidas de tendencia central y de dispersión.

Con respecto al análisis se consideró importante separar los datos de las enfermeras chilenas y mexicanas, con el objetivo de una mejor descripción de los factores se realizó a través de los promedios de cada ítem, y se estructuran los niveles de adaptación. Para la presentación de datos y tablas de realizó con Microsoft Word, mientras que para la presentación de gráficos se utilizó Microsoft Excel.

## VI. Consideraciones éticas y legales

- Marco Legal

Para el desarrollo de la presente investigación con respecto a las consideraciones éticas y legales, se basó en la Ley General de Salud <sup>70</sup> en materia de investigación para la Salud, correspondiente al Título Segundo, Capítulo I de los aspectos éticos para las investigaciones médicas en seres humanos, así mismo, se sustenta bajo los criterios que establece en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012 <sup>71</sup> para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos, así como en la Declaración de Helsinki de 1975 <sup>72</sup>.

- Aprobación por Comités Académicos, de Ética e Investigación

La presente investigación se sometió a evaluación ante el Comité Académico del Programa de la Maestría en Administración en Enfermería el 29 de junio del 2020 así como al Comité de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en donde se obtuvo el registro CEIFE-2020-330 el 05 agosto del 2020, para su implementación.

- Nivel de riesgo

Este estudio se consideró dentro del nivel I, Investigación sin riesgo, ya que sólo se emplearon técnicas de recolección de datos en forma de cuestionarios, y no hubo intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales del personal de enfermería, pues solo realizó la aplicación de un cuestionario en el cual no se identificó a la persona, ni tampoco se darán a conocer de manera individual sus respuestas. Por lo tanto, no se expondrán a daño alguno, como lo enuncia el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la Salud, Artículo 17, Fracción I; Declaración de Helsinki Principio ético 18, y apartados 5.5 y 6.3.2.1 de la NOM-012.

- Consentimiento informado y confidencialidad de los datos

En el artículo 20 y 21 de la Ley General de Salud se contempla el consentimiento informado, a fin de que el sujeto garantice que ha expresado voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado, acerca de los objetivos del estudio, los beneficios, los posibles riesgos y las alternativas, sus derechos y responsabilidades. El cual se transcribió por plataforma Web Google Forms, ya comprendida dicha información, se solicitó marcar la casilla, si aceptan participar o no aceptan participar, en vez de la firma debido a que es formato online y voluntario, dando a conocer que no se obtendría ningún beneficio económico por participar.

Se enfatizó al participante en que podía retirarse en cualquier momento si así lo deseara, sin haber afectación a su persona. Además, se garantizó la seguridad de no ser identificada la persona y de resguardar la confidencialidad de la información obtenida, así como la discreción de los datos con el fin de respetar los principios éticos en los que se sustenta la investigación. Una vez finalizado el estudio, los instrumentos de recolección de datos se resguardarán por cinco años, para cualquier aclaración en relación a la difusión de los resultados por cualquier medio y posteriormente serán eliminados <sup>70, 71, 72</sup>.

- Derechos de autoría

La propiedad intelectual de esta tesis pertenece a la autora y responsable de esta investigación denominada “FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ADAPTACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA NOVEL EN FUNCIONES ASISTENCIALES”. Trabajo académico para obtener grado de Maestra en Administración en Enfermería.

Se estipula que los autores del proyecto general tienen el derecho pleno de la autoría en todas las publicaciones en cualquier medio digital o impreso de circulación local, nacional e internacional. El orden en las autorías de los artículos científicos que se generen de este proyecto los determinará la contribución que cada investigador haya hecho al mismo y/o mediante un acuerdo previamente establecido en el grupo de investigación.

- Conflicto de interés

Para el desarrollo de la investigación no existe ningún tipo de conflicto académico, ni financiero, por lo tanto, el beneficio de la población de estudio y los resultados se utilizaron solo con fines académicos, los cuales se darán a conocer mediante esta tesis.

- Financiamiento

Todas las actividades de esta investigación serán financiadas con el aporte de la beca de manutención CONACYT, por lo que en todas las publicaciones y productos que se generen del mismo deberá darse el crédito correspondiente a este organismo.

## VII. Resultados

En este apartado se presentan los resultados derivados de las características demográficas y laborales de los profesionales de enfermería noveles que participaron de esta investigación, así como los factores que influyen en la adaptación laboral de dichos profesionales y su nivel de adaptación laboral pertenecientes a Chile y México.

En el primer objetivo se planteó, describir las características demográficas y laborales del profesional de enfermería novel, en funciones asistenciales.

Los resultados corresponden a 87 profesionales de enfermería noveles, de los cuales 78.0% fueron mujeres y 22.0% hombres. El promedio de edad fue de 28,1 años, 39 como edad máxima y 29 como mínima, DE 3.49; 75% fueron solteros/as, en cuanto a la escolaridad 72% de los profesionales cuentan con Licenciatura en Enfermería, respecto al cargo 83.0 % fueron operativos/as, con antigüedad laboral, en promedio fue de 3,72 meses, 24 meses como máximo y 15 meses mínimo, DE 1.34. Las características demográficas se describen en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Características demográficas y laborales de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales para determinar factores que influyen en la adaptación laboral 2020-2021.

**n =87**

<b>Características</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Hombre	19	22.0
Mujer	68	78.0
<b>Estado civil</b>		
Soltera/o	65	75.0
Casada/o	13	15.0
Unión civil	8	9.0
Divorciada/o	1	1.0
<b>Nivel educativo</b>		
General	6	7.0
Licenciada/o	63	72.0
Especialista	6	7.0
Posgrado	12	14.0
<b>Cargo laboral</b>		
Operativa/o	72	83.0
Administrativa/o	<b>15</b>	<b>17.0</b>

**Fuente directa:** Características demográficas y laborales. Elaboración propia. 2021.

Como se puede observar las mujeres predominaron; en su mayoría con estado civil de solteros/as, con un nivel académico de licenciada/o en enfermería; y en cuanto al cargo laboral la gran mayoría fue operativa/o.

Como los participantes de este estudio fueron profesionales de enfermería chilenos 69.0% (60) y 31.0% (27) mexicanos, se considera importante describir las características demográficas de los profesionales de cada país, a fin de dar respuesta al objetivo dos y se visualiza a continuación en el cuadro 2.

Cuadro 2. Características demográficas y laborales de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales, de los países Chile y México, para determinar factores que influyen en la adaptación laboral 2020-2021.

Características	Chile		México	
	n.60		n.27	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
<b>Sexo</b>				
Hombre	10	17.0	9	33.5
Mujer	50	83.0	18	66.5
<b>Estado civil</b>				
Soltero/a	45	75.0	20	74.0
Casado/a	6	10.0	7	26.0
Unión civil	8	13.0	0	0.0
Divorciada	1	2.0	0	0.0
<b>Nivel educativo</b>				
General	0	0.0	6	22.0
Licenciado/a	48	80.0	15	55.5
Especialista	1	2.0	5	18.5
Posgrado	11	18.0	1	4.0
<b>Cargo laboral</b>				
Operativo	50	83.5	22	81.5
Administrativo	10	16.5	5	16.5

**Fuente directa:** Características demográficas y laborales. Elaboración propia. 2021.

En el Cuadro 2, se visualiza que predominó para ambos países las mujeres; de igual manera predominó el estado civil de soltero/a, como el nivel educativo de licenciatura en Enfermería/o, así como el cargo laboral de operativo.

En cuanto al objetivo específico que fue analizar los factores que influyeron en la adaptación laboral del profesional de enfermería novel en funciones asistenciales, los resultados que dan respuesta a este objetivo se presentan: primero en relación al nivel de

adaptación laboral de acuerdo a los factores que influyen en la adaptación laboral de manera general, posteriormente se presentan el promedio de respuesta por ítems que conforman cada factor y finalmente se hace la separación de los factores que influyen en la adaptación de los profesionales de enfermería por país.

Cuadro 3. Nivel de adaptación laboral por factores de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales. 2020-2021.

**n=87**

Factores	Nivel de adaptación					
	Fuerte		Moderado		Débil	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Curiosidad	86	99.0%	0	0.0%	1	1.0%
Interés	84	97.0%	3	3.0%	0	0.0%
Control	86	99.0%	1	1.0%	0	0.0%
Confianza	87	100.0%	0	0.0%	0	0.0%

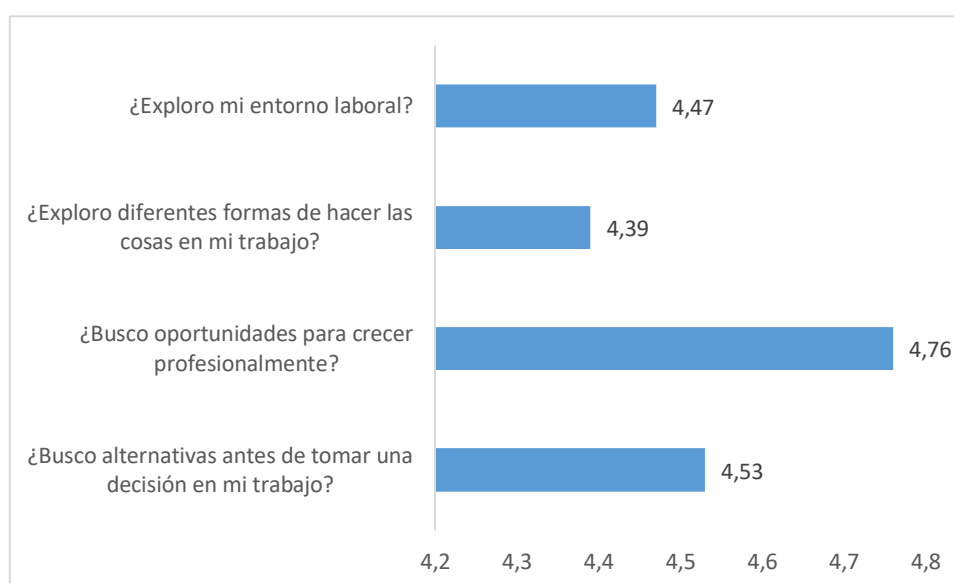
**Fuente:** Instrumento de medición “Escala de adaptación de carrera” (CAAS), elaboración propia. 2021.

Se observa en este cuadro, el nivel de adaptación laboral por factores, de manera general predominó el *Nivel de Adaptación Fuerte* en todos los factores, sin embargo, el nivel de adaptación moderado con un mínimo porcentaje fue para los factores **Interés** y **Control**, para el *Nivel de Adaptación Débil* solo fue para el factor **curiosidad** con porcentaje mínimo.



Con la finalidad de conocer el comportamiento de la adaptación laboral, se presentan los promedios de los resultados por ítems que conforma cada factor.

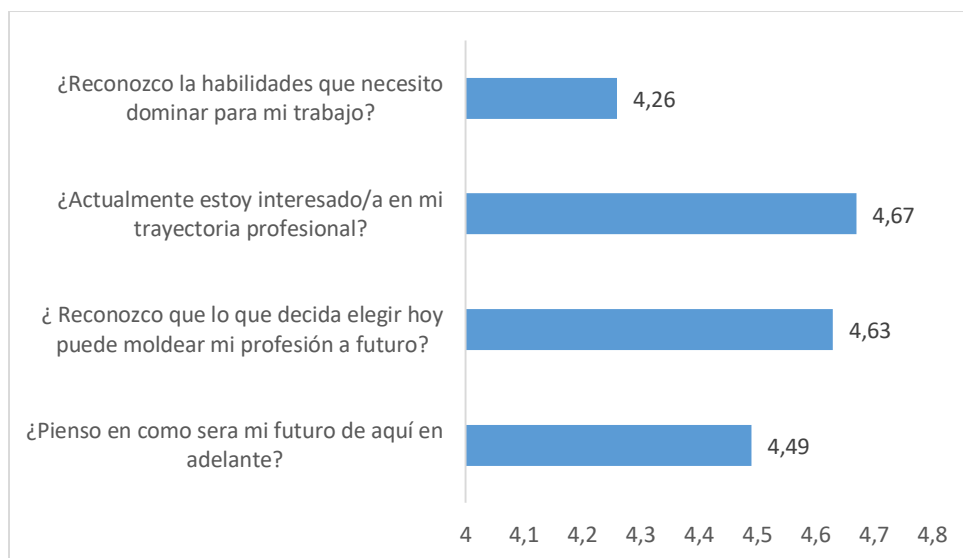
Gráfica 1. Promedio de ítems que conforman el factor curiosidad percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.



**Fuente:** Instrumento de medición “Escala de adaptación de carrera” (CAAS), elaboración propia. 2021.

En la gráfica 1, se puede observar que en este factor la media se encuentra entre 4,76 a 4,39 de forma descendente, de los ítems que calificaron con mayor promedio fue “busco oportunidades para crecer profesionalmente”, y el de menor fue “exploro diferentes formas de hacer las cosas en mi trabajo”.

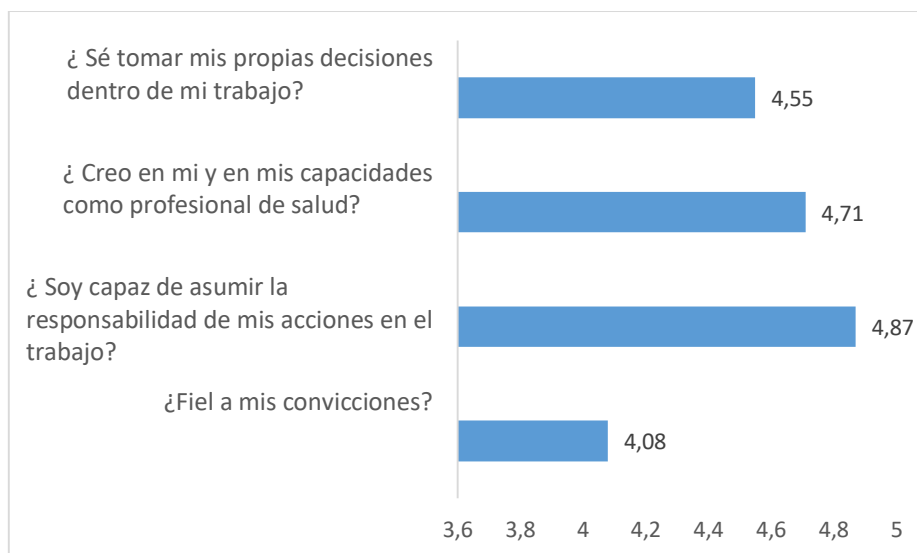
Gráfica 2. Promedio de ítems que conforman el factor interés percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.



**Fuente:** Instrumento de medición “Escala de adaptación de carrera” (CAAS), elaboración propia. 2021.

En el factor interés se observa, que el promedio de ítems, se encontró entre 4,67 a 4,26 de forma descendente. el ítem que obtuvo mayor promedio fue “actualmente estoy interesado en mi trayectoria profesional” y el que obtuvo un menor promedio fue “reconozco las habilidades que necesito dominar para mi trabajo”.

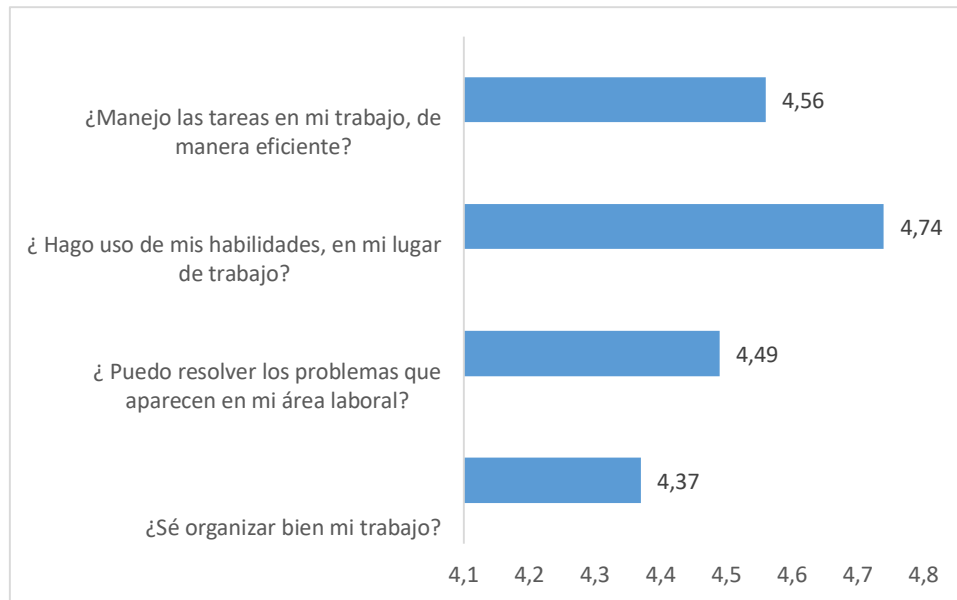
Gráfica 3. Promedio de ítems que conforman el factor control percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.



**Fuente:** Instrumento de medición “Escala de adaptación de carrera” (CAAS), elaboración propia. 2021.

En el gráfico 3 correspondiente al factor control, se puede observar que la media más alta se encuentra entre los ítems “soy capaz de asumir la responsabilidad de mis acciones en el trabajo” y “creo en mí y en mis capacidades como profesional de salud”. Por otro lado, la media más baja se encontró en el ítem “fiel a mis convicciones”.

Gráfica 4. Promedio de ítems que conforman el factor confianza percibido por los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales que influyen en la adaptación laboral. 2020-2021.



**Fuente:** Instrumento de medición “Escala de adaptación de carrera” (CAAS), elaboración propia. 2021.

El último factor que es confianza, tal y como se visualiza, la media encontrada de forma descendente estuvo entre 4,74 a 4,37. Para este factor la media más alta corresponde al ítem “hago uso de mis habilidades, en mi lugar de trabajo” y las más baja fue “se organizar bien mi trabajo”.

Con respecto al objetivo de ponderar el nivel de adaptación laboral de los profesionales noveles de enfermería pertenecientes a Chile y México. El resultado del Nivel de adaptación laboral por factores según país de procedencia de los participantes, se presenta a continuación.

Cuadro 4. Nivel de adaptación laboral por factores de los profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales, de los países de Chile y México. 2020-2021.

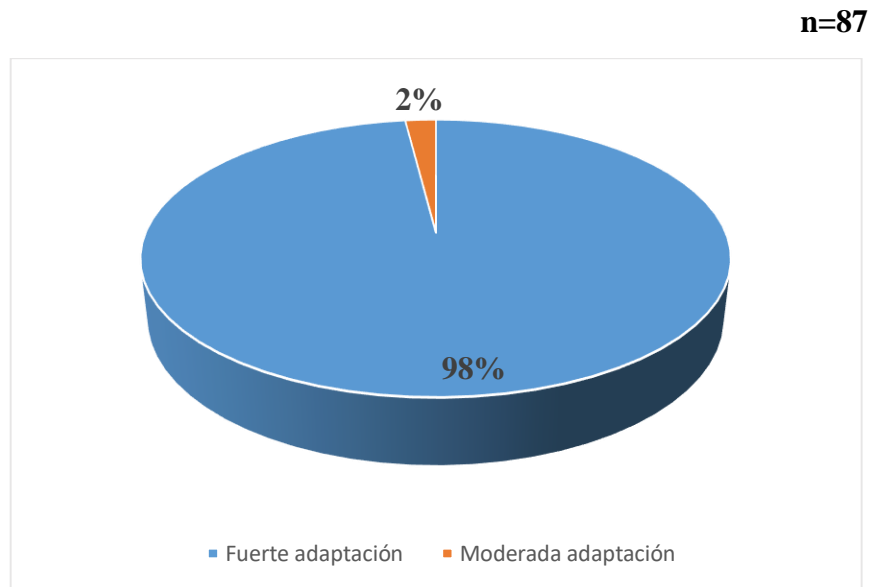
Factores	Chile n. 60			México n. 27		
	Fuerte	Moderado	Débil	Fuerte	Moderado	Débil
Curiosidad	100.0	0.0	0.0	96.3	0.0	3.7
Interés	96.7	3.3	0.0	96.3	3.7	0.0
Control	100.0	0.0	0.0	96.3	0.0	3.7
Confianza	100.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0

**Fuente:** Instrumento de medición “Escala de adaptación de carrera” (CAAS), elaboración propia. 2021.

Se visualiza que el Nivel de Adaptación por factores de acuerdo a los países participantes en este estudio, predominó el *Nivel de Adaptación Fuerte* para ambos países, Chile presentó un mínimo porcentaje en el *Nivel de Adaptación Moderado*, para México los niveles de adaptación moderado fue para el *factor Interés* y *Nivel de Adaptación Débil* en los factores **Curiosidad** y **Control**.

El último objetivo específico pretende establecer el nivel adaptación laboral global de los profesionales de enfermería, muestra de este estudio, el cual se presenta a continuación.

Gráfica 5. Nivel de adaptación laboral global del profesional de enfermería novel.



**Fuente:** Instrumento de medición “Escala de adaptación de carrera” (CAAS), elaboración propia. 2021.

En el gráfico 5, se observa que de manera global el nivel de adaptación del profesional de enfermería novel fue en su gran mayoría un *Nivel de Adaptación laboral Fuerte*, representado con el 98% de los profesionales y con un mínimo porcentaje restante el *Nivel de Adaptación laboral Moderada*. Cabe destacar que no se encontró *Nivel de Adaptación Débil*.

## VIII. **Discusión**

En el presente capítulo se discutirán los resultados relevantes obtenidos, que dan respuesta a la pregunta de investigación y al objetivo que fue “determinar los factores que influyen en la adaptación laboral de profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales”.

Es importante señalar que de las características demográficas como en todas las investigaciones sobre personal de enfermería, resultó que en su mayoría predominaron las mujeres, al respecto Hermosilla y Ruffinelli <sup>73</sup> señalan que enfermería ha sido catalogado alrededor del tiempo como una profesión inminentemente femenina y como profesión del cuidado esta socialmente asociada a las mujeres, en relación al porcentaje de hombres se ha señalado que existe un ingreso constante aproximadamente del 10% de la profesión. La incursión de hombres en enfermería daría como resultado en el momento actual y hacia el futuro una visión neutral ya que se promoverá la vinculación de hombres y mujeres por igual, así se demostraría que el cuidado no es un asunto de género, sino una actividad que tiene como objetivo el cuidado de la vida <sup>74</sup>.

Con respecto a la edad, el promedio fue de 28 años de los participantes, lo cual indica que estamos frente a la generación Millennials, generación que tiene características singulares que según la literatura <sup>75,76</sup> el dinero no es su principal preocupación, a pesar de lo anterior se ha señalado que unos de su grandes problemas es la alta rotación y poca fidelidad con el área laboral, por lo que la lealtad laboral es el mayor desafío que presenta esta generación, ya que ellos no se ubican en un lugar de trabajo por más de dos años, buscando aprender y seguir creciendo.

Esta situación se observa muy frecuentemente en instituciones privadas, donde es considerada preocupante. Y de acuerdo a lo señalado por Ruiz <sup>76</sup>, este grupo de profesionales perteneciente a dicha generación representa el 35% de la fuerza laboral alrededor del mundo y para el 2025 se triplicará esta cifra <sup>76</sup>. Cabe recordar que en el nivel académico predominó la Licenciatura en Enfermería y con cargo de operativo en el área asistencial, que es el rol de mayor ocupación dentro de las cuatro funciones esenciales del ejercicio profesional (asistencial, administrativo, investigación y docencia), donde la atención directa con el paciente es con lo que se inicia en esta área laboral, y es la que se le da mayor énfasis durante la formación <sup>71</sup>.

Por otra parte, es importante recordar que la Adaptación Laboral según Savickas y Porfeli<sup>47</sup> es un constructo que señala recursos de un individuo para hacerle frente a su desarrollo, transiciones y traumas laborales, entre otros. Estos recursos medidos no son rasgos centrales, sino que residen como intersección de la persona en el entorno, para lograr una integración adecuada en el lugar de trabajo.

Así mismo Vallejo<sup>31</sup> determina que la Adaptación Laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas del individuo, ya que no solo implica realizar bien un procedimiento sino que también influye adaptarse a la organización y su cultura, que en el caso de Enfermería la adaptación inicia con el proceso de integración específicamente durante la inducción, que no solo es conocer la dinámica organizacional ya que también incluye la atención del cuidado que es el objetivo principal de Enfermería y así fortalecer competencias que adquirió al egreso de la carrera y que potenciaran el desarrollo profesional<sup>31</sup>.

En cuanto a los factores que influyen en la adaptación laboral de los profesionales de Enfermería novel, se encontró que el factor con un *nivel de adaptación fuerte*, con mayor porcentaje fue el de “*Confianza*”, que indica seguridad en sí mismo para tomar decisiones sobre su trayectoria profesional, y el ítem que obtuvo mayor promedio fue el de **hago uso de mis habilidades**, que además indica solución de problemas y superación de obstáculos, posiblemente porque ya tienen conocimiento del ambiente que lo rodea.

Por consiguiente, la confianza con un nivel fuerte de adaptación sucede dado al incremento de la antigüedad laboral que en la literatura se muestra que esto sucede alrededor del tercer mes al segundo año de trabajo, porque va adquiriendo habilidades en su quehacer, dato que coincide con la antigüedad laboral de los profesionales de este estudio, que en promedio fue de 3.72 meses, sin embargo otros autores han señalado que la confianza profesional se da al duodécimo mes de trabajo<sup>26,48,51</sup>, incluso se ha reportado que el profesional de enfermería recién graduado necesita de dos a tres años para percibirse como competente y sentir seguridad en su práctica profesional.

Al respecto Schoessler y Waldo<sup>51</sup> destacan que el profesional que se inicia en lo laboral se considera que se encuentra en etapa de “nuevo comienzo”, el cual inicia en el momento



donde comienza a desenvolverse mejor en su trabajo al cumplir las tareas a tiempo y al asumir mayores responsabilidades, incluso se llegan a comparar ellas mismas con las enfermeras que les preceden recién graduadas.

Otro de los factores que influyó para una fuerte adaptación fue “*Control*”, que sugiere el asumir responsabilidades durante desarrollo profesional, aspecto que coincide con la filosofía de Benner <sup>24</sup> que alude a las experiencias que trae el recién graduado y que lo conducen a la adquisición de habilidades y tomar mejores decisiones respecto a la atención directa con el paciente y así obtener herramientas que permitan asumir la responsabilidad de su quehacer en la práctica profesional. Esta fuerte adaptación se vio reflejada en el ítem **soy capaz de asumir la responsabilidad de mis acciones en el trabajo**, el cual obtuvo el mayor promedio, respecto a los otros.

El factor “Interés” también obtuvo un mayor porcentaje para la Adaptación laboral fuerte, y un porcentaje mínimo en el *nivel de Adaptación moderada*, este factor indica la disposición del trabajador a prepararse ante cambios profesionales, para lo cual influye la edad, que en las características demográficas se encontró que la edad de la sujetos de estudio es una población joven, ya que el promedio de edad fue de 28 años, lo cual representa una gran fortaleza para el profesional y la institución empleadora, por considerar que se encuentran en plenitud para contribuir al desarrollo institucional y continuar con su desarrollo personal <sup>78</sup>, en esta edad se presenta una gama de opciones y posibilidades en la organizaciones. Lo que concuerda con el ítem de mayor promedio, que señala el **interés en la trayectoria profesional**.

El factor “curiosidad”, obtuvo un *Nivel débil* en un porcentaje mínimo, no por eso es menos importante analizarlo, el cual indica la exploración de posibles oportunidades o escenarios futuros y observar los propios conocimientos o habilidades <sup>47</sup>. Este resultado coincide con el estudio de Jamieson y et al. <sup>8</sup>, el cual hace mención que se ha observado en los recién graduados la etapa de transición que señala Kramer <sup>48</sup> que sugiere es un momento desafiante, en la exploración de su nueva vida laboral y las opciones de continuarla y comienzan a cuestionar la elección de la carrera, que en ocasiones resulta

el abandono de la profesión dentro de su primer año profesional o indican la intención de hacerlo.

Además es importante señalar el factor “*Interés*” que calificó con un mínimo porcentaje en el *nivel de moderada adaptación*, situación que indica una preocupación manifestada porque no se ha adquirido o desarrollado interés por la carrera, ni se tiene un plan para el futuro profesional, que si este aspecto no es tomado en cuenta por los administradores en enfermería, ni se identifican sus manifestaciones, a corto plazo puede conducir a ausentismo laboral, desmotivación laboral, insatisfacción y bajo rendimiento <sup>19</sup>.

Como se aprecia en este estudio se trata de una población casi mayoritariamente de mujeres, lo que coincide con Aspiazu <sup>79</sup> que señala como rasgo característico del empleo en salud, estar compuesto inminentemente de féminas, siendo un sector de servicios que históricamente y al igual que otras profesiones que entregan cuidados, como sucede con los profesores han tenido una alta presencia de este grupo. Por consiguiente esta fuerte adaptación encontrada coincide primeramente con la alta presencia de mujeres, donde un estudio realizado a médicos y enfermeras de hospitales públicos, encontró adaptación mayor en mujeres que en hombres, destacando adaptarse de acuerdo a las condiciones de trabajo que se le presentan <sup>64</sup>.

Por lo que se reconoce que las mujeres de este estudio aun así cumplan con otras actividades “propias” de la mujer, como es el ser; madres, esposas, hijas, en el cual realizan trabajo doméstico en sus hogares, llegando a ocasionar consecuencias entre su vida personal y laboral <sup>80, 81</sup>. Aun así, se adaptan con mayor facilidad en lo laboral independiente del área de trabajo. Por ende, de acuerdo a la edad es posible obtener una mayor adaptación, puesto que existe una mayor flexibilidad para afrontar una nueva situación, pero también considerado un grupo de riesgo, que ha mostrado indicios de mayor movilidad y mayor disposición a cambiar a otro trabajo al ser considerado este grupo de jóvenes como la generación Y (también conocida de los Millennials) <sup>75</sup>.

Así mismo, se encontró que, en los profesionales de enfermería de ambos países de procedencia de la muestra, como se ha mencionado anteriormente existe un predominio del factor confianza en el nivel “fuerte adaptación”. Por otro lado, llama la atención que el nivel “débil adaptación” correspondió en los factores de *Curiosidad* y *Confianza* en mínimo porcentaje en los profesionales de Enfermería de México. Por lo tanto adaptarse a un sistema asistencial, debe reforzar el desarrollo profesional, donde según señalan algunos autores sería la vía más adecuada para garantizar su adaptación laboral<sup>82</sup>.

Al respecto coincide con lo señalado por Jamieson<sup>8</sup>, quien señala que independiente del número de horas clínicas durante la formación académica, hay una variedad de habilidades clínicas que se sentían incapaces de realizar de forma independiente, sin embargo a la inclusión laboral se carece de una guía o mentor, la situación se dificulta para una incorporación exitosa en el mundo laboral.

Se destaca que a partir de los resultados el profesional de enfermería novel de este estudio, se encuentra dispuesto y capaz de realizar cambios que abordan condiciones diferentes para su profesión, debido al *nivel de adaptación fuerte* el cual sugiere, estaría vinculado a través del éxito en la búsqueda de empleo, logro de identidad profesional o bien satisfacción y desarrollo profesional, que han sido variables que ya se han estudiado donde otros estudios han correlacionado<sup>21, 23, 47</sup>. Como menciona Savickas y Porfeli<sup>47</sup> las personas adaptadas aprovechan sus fortalezas para resolver desafíos y cambios profesionales significativos, el cual se puede decir que se encontró en ambos países.

Finalmente, se apunta a que los resultados de fuerte adaptación se encuentran relacionados con la formación previa de los profesionales, ya que en principio los nuevos graduados en enfermería dominan una serie de competencias básicas para poder enfrentarse de forma efectiva a los requerimientos del entorno de trabajo, interactúan con enfermeras más experimentadas en aspectos clínicos, cuidados del paciente y manejo de tecnología médica, donde las nuevas enfermeras graduadas traen un cúmulo de conocimientos sobre aspectos metodológicos/teóricos<sup>82</sup>. Por eso en el área laboral se mezclan estas experiencias que apoyan al graduado a sentir confianza de su formación<sup>15</sup>.

## IX. Conclusiones

Esta investigación da cuenta que los profesionales de enfermería graduados, tras haber obtenido una formación, con desarrollo práctico en instituciones de salud, traen un primer contacto con el entorno laboral al cual se insertaran al momento de su primer trabajo, pero este primer contacto muchas veces con dificultades que dejan un déficit en cuanto a habilidades. Es así que, al enfrentarse a situaciones desconocidas, y conforme va pasando el tiempo, van adquiriendo confianza, debido a que siguen normas, procedimientos o guías, las cuales orientan la tarea y ayudan a lograr una adaptación laboral exitosa.

En virtud de los resultados, se concluye que los factores que influyen en la adaptación laboral de profesionales de enfermería novel en funciones asistenciales, fueron los factores de **Curiosidad, Control y Confianza**, mismos que se repiten tanto para Chile como para México, el cual favorece el desarrollo del profesional de enfermería en lo relativo a competencias y habilidades previas adquiridas durante la formación, donde se encuentran avanzando gradualmente en el fortalecimiento, hasta adquirir experiencia en la práctica clínica.

Así mismo se encontró en estos profesionales de enfermería de ambos países, que no de igual manera tenían una fuerte adaptación laboral, situación que indica que están consciente que este proceso genera vivencias, debido a la adquisición de confianza en sí mismo al comenzar a asumir el rol profesional. Por esta razón es importante una buena planeación del proceso de integración y en donde algunos autores le llaman desarrollo profesional por su importancia.

Por lo tanto, para que exista una adaptación laboral exitosa, es necesario la interacción del departamento de recursos humanos como de la enfermera/o encargado del área de gestión, que son participe de la integración del recurso humano, mediante el proceso de inducción y capacitación al nuevo personal que ingresa. Por lo que resulta crucial que los encargados se encuentren preparados para: guiar, acompañar y preparar según los servicios donde se requieran. Y de esa manera las respuestas que se obtienen en el cuidado y desempeño que brinden serán distinto y permitirán sentirse más preparados para dar respuesta necesarios tanto a la institución como a los pacientes.

## **X. Comentarios y recomendaciones**

Es importante dar a conocer que elementos obstaculizan al profesional de enfermería que recién ingresa a trabajar, encontradas en esta investigación, para que desde el punto de vista administrativo comenzando con el departamento de recursos humanos, hasta la enfermera encargada del área de gestión y basado en lo que señalan distintos autores sobre esta etapa que inician estos profesionales, se puedan desarrollar e implementar programas de mentoría o Coaching para desarrollar al profesional de enfermería e ir fortaleciendo la identidad profesional.

Esta investigación permitió determinar qué factores influyen en la adaptación laboral del profesional de enfermería novel, sin embargo, puede dar pauta para otras investigaciones a futuro, donde se comparen resultados por institución de salud pública o privada, si cuenta con tutor o no, como institución académica donde se graduó, con el fin de identificar si existen diferencias estadísticamente relevantes entre hospitales, universidades o según inducción y acompañamiento durante su adaptación al trabajo.

Se recomienda que, para futuras investigaciones, la recolección de datos sea presencial, se realicen comparaciones con una muestra homogénea, y no solo descriptiva, ya que limita la interpretación de los resultados obtenidos. Por lo que abre camino para futuros trabajos cuantitativos, como cualitativos que permitan profundizar en algunos factores. Y por último agregar variables como: satisfacción laboral, identidad profesional, desempeño laboral o engagement, con el objetivo de identificar otros posibles factores.

A opinión personal que la recepción del nuevo compañero no quede al azar o a la buena o mala intención de quienes trabajan ese día, o ese turno, sino que trabajar en un staff encargado para este proceso, donde muchas veces se ciega ante quienes llevan experiencia, creyendo que este profesional graduado, viene con lo necesario para empezar a trabajar, sin pensar en ayudar en su adaptación al trabajo, donde prontamente serán colegas o formaran parte de un equipo.

## **Limitantes**

La primera limitante fue no tener acceso al personal de enfermería debido a la situación sanitaria mundial COVID- 19, situación que llevó a modificar el trabajo de campo, y realizar la recolección de datos online, lo que a su vez generó obstáculos para la obtención de participantes de este estudio. Además, no se logró aplicar estadística inferencial, dado que los resultados no dieron una muestra homogénea, y no se planeó hacer comparaciones entre países, como también comentar que se debió agregar otra variable como satisfacción laboral, desarrollo o identidad profesional y que debido al tiempo y la situación sanitaria no se realizó.

Se considera mandar en partes iguales a profesionales de enfermería de México y Chile, se denota que en México hubo menos respuesta de contestar por medio online, ya que solo se obtuvo 27 encuestas respondidas según criterios de inclusión. Probablemente por ser esta metodología no tan común para los mexicanos.

## XI. Referencias Bibliográficas

1. Marrero González CM. Estudio fenomenológico de la experiencia de incorporación al contexto laboral de enfermeras egresadas de la Universidad de La Laguna entre 2009 y 2014 [Internet]. Universidad de La Laguna; 2017. Disponible en: <https://riull.uull.es/xmlui/handle/915/4485>
2. Izquierdo Machín E, Martínez Ruiz MT, Ramírez García B. Evidencia empírica de la teoría de Patricia Benner en la labor profesional de los licenciados en enfermería. *Rev Habanera Ciencias Médicas* [Internet]. 2016;15(4):642–50. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2016000400015&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2016000400015&lng=es).
3. Lefebvre A R. Aplicación del proceso enfermero: fomentar el cuidado en colaboración. 5ta edició. Elsevier, editor. Barcelona; 2007.
4. Caligiore Corrales I, Díaz Sosa JA. Competencias en la atención primaria en salud de los egresados de la carrera de enfermería. Universidad de los Andes. *Rev cienc Cuid* [Internet]. 2013;10(2):40–9. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/242>
5. Anders V. Etimología de novel [Internet]. [www.deChile.net](http://www.deChile.net). 2021 [citado 5 de julio de 2021]. Disponible en: <http://etimologias.dechile.net/?novel>
6. Graf AC, Jacob E, Twigg D, Nattabi B. Contemporary nursing graduates' transition to practice: A critical review of transition models. *J Clin Nurs* [Internet]. 2020;29(15–16):3097–107. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jocn.15234>
7. Wardrop R, Coyne E, Needham J. Exploring the expectations of preceptors in graduate nurse transition; a qualitative interpretative study. *Nurse Educ Pract* [Internet]. 2019;34:97–103. Disponible en: <https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/383044>
8. Jamieson I, Sims D, Basu A, Pugh K. Readiness for practice: The views of New Zealand senior nursing students. *Nurse Educ Pract* [Internet]. 2019;38:27–33. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.05.007>
9. Díaz Oviedo A. Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico-quirúrgicas. *Rev Iberoam las Ciencias Soc y Humanísticas* [Internet]. 2013;2(3).

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950745003>

10. González Juárez T, Rodríguez Ebrard A. Integración de recursos humanos. En: Coordinación de Investigación Científica (ICSA), editor. Avances. Ciudad Juárez, Chihuahua; 2006. p. 1–32.
11. González Velázquez MS, Morán Peña L, Sotomayor Sánchez S, León Moreno Z, Espinosa Olivares, Artemisa Paredes Breña L. Un estudio comparativo de estilos de toma de decisión en estudiantes novatos y avanzados de enfermería de la UNAM. *Perfiles Educ* [Internet]. 2011;XXXIII(133):134–43. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13219088008>
12. Unruh L, Zhang NJ. The role of work environment in keeping newly licensed RNs in nursing: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2013;50(12):1678–88. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.04.002>
13. Lammintakanen J, Kivinen T, Kinnunen J. Human resource development in nursing: views of nurse managers and nursing staff. *J Nurs Manag* [Internet]. julio de 2008;16(5):556–64. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2008.00898.x>
14. Chiavenato I. *Gestión del Talento Humano*. Tercera Ed. Hill M-, editor. 2008.
15. Ortiz J. New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence. *Nurse Educ Pract* [Internet]. 2016;19:19–24. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2016.04.001>
16. Münch Galindo L. *Fundamentos De Administracion - Munch Galindo*. Segunda ed. Vol. 1. México; 2006. 1–269 p.
17. Villanueva Varela A. *De los recursos humanos al capital humano*. Primera ed. Trillas, editor. México, D. F.; 2010. 196 p.
18. Torres- Flores S, Rodríguez Padilla ME, Andrade Cepeda G. Liderazgo en enfermería desde la perspectiva de sus seguidores. *Rev Enfermería Neurológica* [Internet]. 31 de agosto de 2016;15(2):86–91. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/226>
19. Zinsmeister LB, Schafer D. The Exploration of the lived experience of the graduate nurse making the transition to registered nurse during the first year of practice. *J Nurses Staff Dev* [Internet]. enero de 2009;25(1):28–34. Disponible en: <http://journals.lww.com/00124645-200901000-00007>



20. Hou Z-J, Leung SA, Li X, Li X, Xu H. Career Adapt-Abilities Scale-China Form: Construction and initial validation. *J Vocat Behav* [Internet]. 2012;80(3):686–91. Disponible en: <https://coek.info/pdf-career-adapt-abilities-scalechina-form-construction-and-initial-validation-.html>
21. Haibo Y, Xiaoyu G, Xiaoming Z, Zhijin H. Career Adaptability With or Without Career Identity. *J Career Assess* [Internet]. 28 de noviembre de 2018;26(4):717–31. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/319343126\\_Career\\_Adaptability\\_With\\_or\\_Without\\_Career\\_Identity\\_How\\_Career\\_Adaptability\\_Leads\\_to\\_Organizational\\_Success\\_and\\_Individual\\_Career\\_Success](https://www.researchgate.net/publication/319343126_Career_Adaptability_With_or_Without_Career_Identity_How_Career_Adaptability_Leads_to_Organizational_Success_and_Individual_Career_Success)
22. Koen J, Klehe UC, Van Vianen AEM. Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *J Vocat Behav* [Internet]. 2012;81(3):395–408. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
23. Zacher H. Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *J Vocat Behav* [Internet]. 2015;91:76–86. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003>
24. Benner P. *Práctica progresiva en enfermería, manual de comportamiento profesional*. 1era ed. Grijalbo SA, editor. Barcelona: Grijalbo; 1987. 29–65 p.
25. Marrero- Gonzalez CM, García - Hernandez AM. La vivencia del paso de estudiante a profesional en enfermeras de Tenerife (España). Un estudio fenomenológico. *Rev Enfermería, ENE* [Internet]. 2017;11(1). Disponible en: <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/675/egresadas>
26. Boychuk Duchscher JE. Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated Registered Nurses. *J Adv Nurs* [Internet]. 2009;65(5):1103–13. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
27. Ortega C, Quintero Escartin D. Gestión de programas de responsabilidad social empresarial como compromiso organizacional en las comunidades. En: *I Jornada Binacional de Investigación de la URBE (CICAG)* [Internet]. 2014. p. 167. Disponible en: <https://www.urbe.edu/jornada-binacional-investigacion/memorias/cicag.pdf>
28. Palenzuela Cruzado M. “Bienestar psicológico, emocional y aspectos relacionados con el clima de trabajo en enfermeras noveles de reciente incorporación al entorno

- laboral" [Internet]. Universidad de La Laguna; 2019. Disponible en: [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/15148/Bienestar psicologico emocional y aspectos relacionados con el clima de trabajo en enfermeras noveles de reciente incorporacion al entorno laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/15148/Bienestar_psicologico_emocional_y_aspectos_relacionados_con_el_clima_de_trabajo_en_enfermeras_noveles_de_reciente_incorporacion_al_entorno_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
29. Huber DL. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. Sexta. España, S.L.U: Elsevier, Inc.; 2020. 51, 360–361 p.
  30. Boychuk duchscher J. Out in the real world: Newly graduated nurses in acute-care speak out. *J Nurs Adm* [Internet]. 2001;31(9):426–39. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/00005110-200109000-00009>
  31. Vallejo Calle O. Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cult Educ y Soc* [Internet]. 2011;2(1):171–5. Disponible en: [https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf\\_166](https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946/pdf_166)
  32. Zarate R. La Gestión del Cuidado de Enfermería. *Index Enferm* [Internet]. 2004;13(44–45). Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962004000100009](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009)
  33. Tak J, Lim G, Lee E. Validation of The Career Adaptability Scale. *Korean J Ind Organ Psychol* [Internet]. noviembre de 2015;28(4):591–608. Disponible en: [http://www.kci.go.kr/kciportal/landing/article.kci?arti\\_id=ART002052998](http://www.kci.go.kr/kciportal/landing/article.kci?arti_id=ART002052998)
  34. Lopez J. ¿Qué es la adaptabilidad en el trabajo y cómo lograrla? [Internet]. <https://medium.com>. 2019 [citado 3 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://medium.com/coderslink-talent/qué-es-la-adaptabilidad-en-el-trabajo-y-cómo-lograrla-b8f98de5440f>
  35. Contributors E. Adaptación [Internet]. *EcuRed*. 2019 [citado 9 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://www.ecured.cu/index.php?title=Adaptación&oldid=3437557>
  36. Lewontin RC. La Adaptación. *Rev Investigacion y Ciencia* [Internet]. 1978;139–49. Disponible en: [http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB\\_ECOLOGIA/Biologia\\_marina\\_files/Adaptación.pdf](http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Biologia_marina_files/Adaptación.pdf)

37. Ellerton M-L, Gregor F. A study of transition: the new nurse graduate at 3 months. *J Contin Educ Nurs* [Internet]. 2003;34(3):103–7; quiz 136–7. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12772808>
38. Pennbrant S, Nilsson MS, Öhlén J, Rudman A. Mastering the professional role as a newly graduated registered nurse. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2013;33(7):739–45. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23260623/>
39. Real academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. 2001;Vigésima s.
40. Pratt Fairchild H, editor. *Diccionario de sociología*. Primera ed. México, D. F.: Fondo de cultura económica; 1987. 4–5 p.
41. fernández Martín, Ma Asunción, Pinto Martín A. *La Adaptacion Escolar. Bases Explicativas, Problemas e Intervención en el aula*. p. 44.
42. Mamani Ruiz TH. Caracterización de la adaptabilidad mediante el análisis multivariado y su valor como predictor del rendimiento académico. *Edu Sup Rev Cient Cepies* [Internet]. 2017;3(1):68–75. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2518-82832017000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832017000200008&lng=es&tlng=es)
43. Albillos V. Aproximación al concepto psicológico de adaptación. 1970;11(1):19.
44. Rivero García MM. Teoría genética de Piaget: constructivismo cognitivo. equilibrio y equilibracion en la epostemologica Genet J Piaget [Internet]. 2012;23. Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/32321>
45. Yokiris Gúzman de Rosa AE. Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional [Internet]. *International Journal of Machine Tools and Manufacture*. Rafael Landívar; 2018. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>
46. Carrasco Gonzalez K, Navarrete Vejar G, Sánchez montes K, Somos Allendes C. “ Factores que influyen en la percepcion de adaptacion del equipo de enfermería al acompañamiento nocturno del adulto mayor en el complejo de salud, San Borja Arriaran , Santiago 2010” [Internet]. Universidad del Bio-Bio; 2010. Disponible en: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/1119>
47. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *J Vocat Behav* [Internet]. 2012;80(3):661–73. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

48. Kramer M. Reality shock: Why nurses leave nursing. *Am J Nurs* [Internet]. 1974;75(5):891. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/00000446-197505000-00041>
49. Carrillo Algarra AJ, García Serrano L, Cárdenas Orjela CM, Díaz Sánchez IR, Yabrudy Wilches N. Patricia Benner's philosophy and clinical practice. *Enferm Glob* [Internet]. 2013;12(4):346–60. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834851020>
50. Wu XV, Enskär K, Ching Siang Lee C, Wang W. A systematic review of clinical assessment for undergraduate nursing students. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2015;35(2):347–59. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25497138>
51. Schoessler M, Waldo M. The first 18 months in practice: a developmental transition model for the newly graduated nurse. *J Nurses Staff Dev* [Internet]. 2006;22(2):47–52. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16603899>
52. J K, K A. Preparing nurses for practice: a phenomenological study of the new graduate in Australia. *J Clin Nurs* [Internet]. 2009;9:10–8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18665878>
53. Wangensteen S, Johansson I, Nordström G. The first year as a graduate nurse – an experience of growth and development. *J Clin Nurs* [Internet]. julio de 2008;17(14):1877–85. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2702.2007.02229.x>
54. Goode CJ, Lynn MR, Krsek C, Bednash GD. Nurse residency programs: an essential requirement for nursing. *Nurs Econ* [Internet]. 2009;27(3):142–148. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19558074>
55. Madero Gómez SM. Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Adm* [Internet]. 29 de diciembre de 2010;(232):109–30. Disponible en: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/236>
56. Bembibre C. Factores [Internet]. Definición ABC. 2009 [citado 26 de junio de 2021]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/general/factores.php>
57. Pérez Porto J. Definición de influyente [Internet]. Definicion.de. 2020 [citado 26

- de junio de 2021]. Disponible en: <https://definicion.de/influyente/>
58. Berón D, Palma F. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería [Internet]. *bdigital.uncu.edu.ar*. Universidad Nacional de Cuyo; 2011. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5918/beron-daniela.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf)
  59. Román-Reyes P, Padrón-Innamorato M, Ramírez-García T. Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia* [Internet]. 2012;19(60):229–53. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es).
  60. Cacia Barreto LF, Carvajal Villamizar HP, Hernández Flórez NE. Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Rev Psicoespacios* [Internet]. 2017;11(19):107–29. Disponible en: <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
  61. De Oliveira GJN, Medeiros Germano R, Nogueira Valença C, Santos Cossi M, Gurgel Câmara A, Rêgo Pinto DP de S. Factores relacionados con la identidad profesional del enfermero: Visión de los discentes. *Enfermería Glob* [Internet]. 2013;12(29):130–7. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000100006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100006&lng=es).
  62. Luengo Martínez C, Paravic Klijn T. Autonomía Profesional: factor clave para el ejercicio de la Enfermería Basada en la Evidencia. *Index Enferm* [Internet]. 2016;25(1–2):42–6. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962016000100010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100010&lng=es).
  63. Wardrop R, Coyne E, Needham J. Exploring the expectations of preceptors in graduate nurse transition; a qualitative interpretative study. *Nurse Educ Pract* [Internet]. enero de 2019;34:97–103. Disponible en: <https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/383044>
  64. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med segur trab* [Internet]. 2020;66(259):69–80. Disponible en:

- [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000200069&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069&lng=es). Epub 05-Abr-2021.  
<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>.
65. Medina Andrade J, Elgueta Ferrada S, Gaete Vargas Y, Toro Zúñiga C. Inserción y adaptación laboral del profesor novel de educación diferencial. Estudio de caso en tres escuelas de la Región Metropolitana, Chile. *Rev Educ las Américas* [Internet]. 15 de julio de 2020;10:15–29. Disponible en: <https://revistas.udla.cl/index.php/rea/article/view/88>
  66. Ayala P, Ortuzar MS, Flores C, Milesi C. Búsqueda de empleo, proceso de inserción y dificultad de adaptación de profesores principiantes. *Pensam Educ Rev Investig Educ Latinoam* [Internet]. 10 de noviembre de 2015;52(2):119–35. Disponible en: <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/768>
  67. López-García M del C, Aguilera-Velasco M de los Á, Delgado-García DD. El papel de la adaptación como generadora de satisfacción laboral en médicos de salud ocupacional. *Cienc Trab* [Internet]. diciembre de 2015;17(54):188–92. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300006&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300006&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
  68. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1era edici. McGRAW-HILL INTERAMERICANA, editor. Ciudad de México: Edamsa impresiones, S.A de C.V; 2018. 1–705 p.
  69. Hernández Sampieri R, Fernández collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. Quinta edi. Mares Chacón J, editor. México: MC Graw- Hill; 2003. 656 p.
  70. Salud G de M. Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud [Internet]. Diario Oficial de la Federación. 1982 [citado 20 de junio de 2020]. Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>
  71. Secretaría de Salud. Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, Que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos. [Internet]. Diario Oficial de la Federación. 2013 [citado 1 de julio de 2021]. Disponible en:

- [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5284148&fecha=04/01/2013](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5284148&fecha=04/01/2013)
72. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. [www.wma.net](http://www.wma.net). 2017 [citado 1 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
  73. Hermosilla M, Ruffinelli R. Visión de la enfermería como profesión para y de mujeres. *Sci ,Revista Multidiscip* [Internet]. 2017;4(2). Disponible en: <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/scientiamericana/article/view/258>
  74. Velásquez Vergara SM, Arroyave Álvarez EO, Cacante Caballero JV. El rol de los hombres en enfermería: una revisión histórica-narrativa. *CES Enfermería* [Internet]. 25 de junio de 2021;2(1):21–34. Disponible en: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/enfermeria/article/view/6141>
  75. González-Delgadillo A. Los Millennials como nueva generación y su introducción en el área laboral [Internet]. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN; 2019. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/17066/>
  76. Ruíz- Beltran A, Machuca- Duarte M. El impacto de los millennials en el mercado laboral, un análisis descriptivo en ciudad Obregón, Sonora. *Rev el buzón Pacioli* [Internet]. 2020;(113):5–15. Disponible en: <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/SiteAssets/Paginas/numeros/Pacioli-113-eBook.pdf>
  77. Torres Esperón J. Funciones y técnicas asistenciales del personal de enfermería licenciado [Internet]. Portal de Enfermería Cubana. 2015 [citado 29 de noviembre de 2021]. Disponible en: <http://enfermeriacubana.sld.cu/funciones-y-tecnicas-asistenciales-del-personal-de-enfermeria-licenciado>
  78. Balseiro Almario CL, Zárate Grajales RA, Matus Miranda R, Balan Gleaves C, Sacristán Ruíz F, García Cardona M, et al. Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la eneo-unam: una experiencia de doce años. *Enfermería Univ ENEO-UNAM* [Internet]. 2012;9(1):16–26. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-)

70632012000100003

79. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trab y Soc* [Internet]. 2017;(28):11–35. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712017000100002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002)
80. Bajo Gallego Y, González Hervías R. La salud emocional y el desarrollo del bienestar enfermero. *Metas Enferm* [Internet]. 2015;17(10):12–6. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80677/la-saludemocional-y-el-desarrollo-del-bienestar-enfermero/#>
81. Grzywacz JG, Carlson DS. Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Adv Dev Hum Resour* [Internet]. 24 de noviembre de 2007;9(4):455–71. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422307305487>
82. Ortega M del CB, Cecagno D, Llor AMS, Siqueira HCH de, Montesinos MJL, Soler LM. Academic training of nursing professionals and its relevance to the workplace. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. junio de 2015;23(3):404–10. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692015000300404&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000300404&lng=en&tlng=en)
83. Pérez Porto J, Gardey A. Definición de edad [Internet]. *Definicion.de*. [citado 8 de julio de 2021]. Disponible en: <https://definicion.de/edad/>
84. Centro de Medicina Reproductiva y Desarrollo Integral del Adolescente, Pública. E de S. Conceptos de género, sexualidad y roles de género [Internet]. *educacionsexual.uchile.cl*. 2017 [citado 8 de julio de 2021]. Disponible en: <http://educacionsexual.uchile.cl/index.php/hablando-de-sexo/conceptos-de-genero-sexualidad-y-roles-de-genero>
85. Trujillo E. Estado civil [Internet]. *Economipedia.com*. 2020 [citado 8 de julio de 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/estado-civil.html>
86. Iberley Colex. Concepto y tipos de nacionalidad [Internet]. *iberley.es*. 2021 [citado 8 de julio de 2021]. Disponible en: [https://www.iberley.es/temas/concepto-tipos-nacionalidad-63020?\\_\\_cf\\_chl\\_captcha\\_tk\\_\\_=47bdd55520f4b3b522430f45b26cf0ef60d023a2-](https://www.iberley.es/temas/concepto-tipos-nacionalidad-63020?__cf_chl_captcha_tk__=47bdd55520f4b3b522430f45b26cf0ef60d023a2-)



1625799031-0-AVLRodVVn6gKH8-  
kZ6sUAAFAW8\_qo8QwS5RrI3zriqIM84jedhytbAEk87P\_8s3c1XsiF7ggSo6W  
OiDOhTauqvYCZhi7daON3YahEJaoHOlj8G3Ywzui

87. Facturama blog. Antigüedad laboral [Internet]. Facturama.mx. 2020 [citado 8 de julio de 2021]. Disponible en: <https://facturama.mx/blog/que-significa/antigüedad-laboral-nomina/>
88. Newsom G. Nivel Educativo [Internet]. oehha.ca.gov. 2020 [citado 25 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://oehha.ca.gov/calenviroscreen/indicator/nivel-educativo>
89. Álvarez López LF. Cargos u ocupaciones y puesto de trabajo [Internet]. Gestipolis. 2005 [citado 8 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/cargos-ocupaciones-puesto-trabajo/>

## XII. Anexos

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Operacionalización de variables							
Variables sociodemográficas y laborales							
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Ítems	Medición
Edad	Período de tiempo transcurrido desde el momento de nacimiento <sup>83</sup> .	Años cumplidos desde el nacimiento hasta el momento de la recolección de los datos.	Cronológica	Edad en años	Continua	Años cumplidos	Años
Sexo	Son características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres <sup>84</sup> .	Sexo asignado al nacer plasmado en documentación oficial de registro civil, como acta de nacimiento.	Tipo de sexo	Hombre Mujer	Nominal.	Sexo	a) Hombre b) Mujer c) Indistinto

Estado civil	Condición de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes <sup>85</sup> .	Situación en la que se encuentra la persona, determinada o no por relaciones de pareja.	Estado civil	Estado civil	Nominal.	Estado civil	a) Soltera b) Casada c) Conviviente d) Divorciada.
Nacionalidad	Vínculo jurídico que existe entre un individuo con un estado en el que ha nacido o ha sido naturalizado e integrado <sup>86</sup> .	Estado a la que pertenesces una persona que ha nacido en una nación determinada	Nacionalidad	Nacionalidad	Nominal Dicotómico o	Nacionalidad	a) Chile b) México

Antigüedad laboral	Tiempo comprendido desde la firma del contrato inicial, hasta la fecha presente o de termino de relación laboral <sup>87</sup> .	Tiempo en que ha permanecido un trabajador en una organización.	Antigüedad laboral	Antigüedad laboral	Ordinal.	Tiempo de antigüedad reconocido en la institución.	a) Menos de 1 mes b) 2-6 meses c) 7-12 meses d) 13-18 meses e) 19-24 meses
Nivel educacional	Nivel de educación más alto que una persona ha terminado <sup>88</sup> .	Grado académico más alto, finalizado.	Nivel educacional	Grado académico	Ordinal.	Grado máximo de estudios.	a) General b) Licenciatura c) Especialista d) Postgrado
Cargo laboral	Conjunto de funciones y tareas que ejecuta un trabajador que que manifiesta integridad con los objetivos de la organización <sup>89</sup> .	Tareas y funciones de un trabajador que lo vuelven separado y distintos de otros cargos.	Cargo laboral	Contrato colectivo de trabajo	Ordinal	Cargo laboral	a) Operativa o clínica b) Encargado de turno c) Jefatura d) Otro

Operacionalización de variables							
Variables sociodemográficas y laborales							
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Ítems	Valores
Adaptación laboral	Elementos que producen resultados <sup>56</sup> , provocando un efecto <sup>57</sup> , durante el proceso en el cual se adecuan al entorno de trabajo <sup>31</sup> .	Se refiere a los elementos que producen que se realice la adaptación laboral en los profesionales de enfermería participantes.	Adaptación laboral	Instrumento “CAAS” de la parte II, sección b, pregunta 1 a la 16.	Ordinal.	Parte II, sección b; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.	1. No fuerte 2. Algo fuerte 3. Fuerte 4. Muy fuerte 5. Más fuerte



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ.

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN

UNIDAD DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN ENFERMERÍA



### **ESCALA DE HABILIDADES ADAPTACIÓN DE CARRERA**

El instrumento que se utilizó para identificar los factores que influyen en la adaptación laboral de profesional de enfermería novel en funciones asistenciales es la **ESCALA DE HABILIDADES ADAPTACIÓN DE CARRERA (CAAS)** elaborado para adultos que se encuentran laborando, publicado en 2015 la versión breve por Jin-Guk y et al.

La confiabilidad del a escala de habilidades adaptación de carrera está apoyada por un coeficiente de alfa de 0.87.

El instrumento consta de cuatro factores contenidos en 16 ítems, medido con escala ordinal, presentados tipo Likert; con 5 opciones de respuesta.

1. No fuerte.
2. Algo fuerte.
3. Fuerte.
4. Muy fuerte.
5. Más fuerte.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta. Es muy fácil de responder, en la mayoría de las preguntas se le pide que elija entre varias posibilidades, entonces en la sección A sólo tendrá que poner una “X” arriba de la línea de las respuestas que haya elegido. Fíjese en el siguiente ejemplo: - Pregunta: 1.- Sexo: 1. Hombre 2. Mujer. Si es hombre respondería: 1. Hombre X. solo en la pregunta N° 1 tendrá que colocar en números la cantidad de años que tiene cumplidos hasta la fecha.

#### **PARTE I. SECCIÓN A – Condiciones Sociodemográficos**

Marque la casilla correspondiente que corresponde a su respuesta.

1. ¿Cuál es tu género?

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo

2. ¿Cuántos años tiene cumplidos?

\_\_\_\_\_

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Casado/a
- Soltero/a
- Conviviente

1. Nacionalidad

- chilena
- mexicana

5. ¿Cuál es su nivel de educación?

- Técnico
- General
- Licenciatura
- Postgrado

6. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en la institución de salud?

- Menos de 1 mes
- 2-6 meses
- 7-12 meses
- 13-18 meses
- 19-24 meses

7. ¿Cuál es su cargo laboral?

- Operativa o clínica
- Encargado de turno
- Jefatura
- Otro

**Si su respuesta fue otro, escriba su cargo laboral**

\_\_\_\_\_

## **PARTE II.**

### **SECCIÓN B. Adaptación al lugar de trabajo**

“Diferentes personas usan diferentes fortalezas para construir sus carreras. Nadie es bueno en todo; cada uno de nosotros enfatiza algunas fortalezas más que otras”.

Instrucciones:

Las siguientes preguntas se refieren a la unidad hospitalaria en la que está empleado o trabajando.

Por favor indique la opción que usted crea conveniente, las cuales consisten en; Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.

#### **1.- ¿Busco alternativas antes de tomar una decisión en mi trabajo?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

#### **2.- ¿Busco oportunidades para crecer profesionalmente?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

#### **3.- ¿Exploro diferentes formas de hacer las cosas en mi trabajo?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte



**4.- ¿Exploro mi entorno laboral?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**5.- ¿Pienso en cómo será mi futuro de aquí en adelante?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**6.- ¿Reconozco que lo que decida elegir hoy puede moldear mi profesión a futuro?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**7.- ¿Actualmente estoy interesado/a en mi trayectoria profesional?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**8.- ¿Reconozco las habilidades que necesito dominar para mi trabajo?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**9.- ¿Soy fiel con mis convicciones?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**10.- ¿Soy capaz de asumir la responsabilidad de mis acciones en el trabajo?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**11.- ¿Creo en mí y en mis capacidades como profesional de salud?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**12.- ¿Sé tomar mis propias decisiones dentro de mi trabajo?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**13.- ¿Sé organizar bien mi trabajo?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**14.- ¿Puedo resolver los problemas que aparecen en mi área laboral?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**15.- ¿Hago uso de mis habilidades, en mi lugar de trabajo?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

**16.- ¿Manejo las tareas en mi trabajo, de manera eficiente?**

- No fuerte
- Algo fuerte
- Fuerte
- Muy fuerte
- Más fuerte

¡Muchas Gracias por responder!



