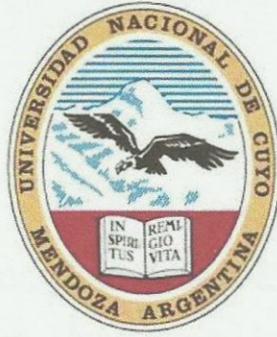


FCM



ESCUELA DE ENFERMERIA

CICLO DE LICENCIATURA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

TALLER DE TESINA

TEMA:

“LA IMPORTANCIA DEL PROCESO DE INDUCCION EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RECIEN INGRESADO A TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL DURANTE EL AÑO 2020”

Autores:

Iguita, Denis Martin

Caucota, Daiana Pamela

Mendoza, diciembre de 2023

ADVERTENCIA

“El presente estudio de investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional De Cuyo, y no puede ser publicado, copiado o citado, en todo o en parte, sin el previo consentimiento de la citada Escuela o Autor o los Autores”.

ACTA DE APROBACION

Tribunal examinador:

Presidente: ... Guía! Manos. 

Vocal 1: Franco, Estela 

Vocal 2: Camón, Adriana 

Trabajo Aprobado el: 14.12.23

AGRADECIMIENTOS

Caucota, Daiana Pamela

A Candela, mi hija por darme las fuerzas para seguir adelante, la amo y siempre estaré para ella.

A Silvia, mi madre que siempre me apoyo en todo momento y nunca me dejo sola. Gracias a su ejemplo, eh logrado lo que me eh propuesto.

Iguita, Martin Denis

A Dios, que me acompaño en cada momento, gracias a Él he logrado mis objetivos y propósitos.

A mi compañera, porque hicimos un gran equipo en la realización del trabajo.

RESUMEN

Tema: “La importancia del proceso de inducción en el personal de enfermería recién ingresado en la terapia intensiva del Hospital Central durante el año 2020”

Autores: Caucota Daiana – Iguita Denis

Lugar: Hospital Central –Ciudad de Mendoza 2020

Introducción: Un proceso de inducción del personal de enfermería a la unidad de terapia intensiva es de suma importancia, ya que el ingresado al campo laboral se enfrenta a un área crítica, donde debiesen enfrentar miedos y dudas, tanto a la experiencia y a la práctica. El “nuevo empleado “ingresa haciéndole frente a la primera OLA de Covid-19.

En el área de salud es indispensable el proceso de inducción, para mejorar la calidad de atención y la transmisión de este conocimiento a los nuevos profesionales.

Objetivos: El presente tiene como objetivo determinar la importancia del proceso de inducción al personal ingresado al servicio de terapia intensiva del Hospital Central en año 2020

Método: Es un estudio con enfoque cuantitativo descriptivo y de corte transversal. La población y muestra es de 20 profesionales ingresados en la unidad de terapia intensiva. En la recolección de datos se utilizó una encuesta con preguntas cerradas de forma anónima, online.

Resultados: Del total de 20 enfermeros encuestados se obtiene que el 100 % consideran necesario el proceso de inducción a su ingreso como personal de terapia intensiva. El 60 % recibió poca información previa a la incorporación al servicio crítico. El 70% de los encuestados sintió el apoyo de sus compañeros más antiguos. El 90% sintió miedo al ingresar al ámbito laboral en pandemia debido a que era algo nuevo en el mundo.

Conclusión: De acuerdo al trabajo realizado se pudo obtener y concluir que el proceso de inducción es necesario incorporarlo para que el nuevo ingresante pueda encomendar funciones de manera segura y logre alcanzar metas, pierda el miedo a lo desconocido, de esta forma brindar una atención de calidad y eficiente.

Palabras claves: Inducción del personal- Profesional de Enfermería – Terapia Intensiva – Pandemia.

INDICE GENERAL

Contenido

ADVERTENCIAII
ACTA DE APROBACION.....	..III
AGRADECIMIENTOS.....	..IV
RESUMENV
INDICE GENERAL.....	..VI
INDICE DE TABLAS Y GRAFICOSVII
CAPITULO 1: PLANTEO DEL PROBLEMA.	
INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
FORMULACION DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS	6
Objetivo general.....	6
Objetivo específico.....	6
MARCO TEORICO.....	7
INDUCCION	8

IMPORTANCIA DEL PROCESO DE INDUCCION	9
OBJETIVOS DE LA INDUCCION	9
PROCESO DE INDUCCION.....	10
ETAPAS DEL PROCESO DE INDUCCION	11
ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE UN PROGRAMA DE INDUCCION	14
METODOS DE INDUCCION	15
INDUCCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA.....	16
FINALIDAD DE UN PROCESO DE INDUCCION	16
TERAPIA INTENSIVA.....	18
Unidad de cuidados intensivos (UCI)	19
Monitorización	20
Monitorización no invasiva	20
Monitorización invasiva.....	21
Equipos esenciales en la Unidad de cuidados Intensivos.....	22
ENFERMERIA EN TERAPIA INTENSIVA.....	30
Enfermería según la OMS (Organización Mundial de la Salud).....	30
ENFERMERIA EN PANDEMIA	32
CAPITULO 2: MARCO METODOLOGICO.	
Tipo de estudio	35
Área de estudio.....	35
Universo y muestra	35
Operacionalización de variables	36
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS VII.....	46
GRAFICO 1: Grado de formación	48
GRAFICO 2: Años de experiencia	50
GRAFICO 3: Conoce la Unidad de Terapia Intensiva	52
GRAFICO 4: Usted conoce los registros que se realizan en UTI	54
GRAFICO 5:Cuál de estos procedimientos que se realiza en UTI conoce	56
GRAFICO 6: Cuando ingreso al servicio de UTI obtuvo/recibió algún tipo de información	58
GRAFICO 7: Realizo u observo técnicas que no conocía	60
GRAFICO 8: Cree que es necesario la inducción	62
GRAFICO 9: En su ingreso le explicaron los procedimientos a realizar.....	64
GRAFICO 10: La inducción para el ingreso como personal de UTI como debería ser	66
GRAFICO 11: Cuanto tiempo cree Usted que necesita para el reconocimiento del servicio de terapia intensiva	68
GRAFICO 12: Le resulto fácil la colaboración en UTI	70
GRAFICO 13: Como se sintió a UTI como profesional enfermero/a	72
GRAFICO 14: Sintió el apoyo de sus compañeros	74
GRAFICO 15: Su ingreso en pandemia lo asusto.....	76
GRAFICO 16: Que personal le brindo a Usted toda la orientación acerca de la unidad.....	78
GRAFICO 17: Al momento de su incorporación al hospital, le suministraron algún tipo de material con información	80
GRAFICO 18: Considera que el proceso de inducción que recibió fue suficiente	82

CAPITULO 3: RESULTADOS, DISCUSION Y PROPUESTAS.

CONCLUSION85

RECOMENDACIONES.....86

BIBLIOGRAFIA.....87

ANEXOS.

ENCUESTA.....92

CAPITULO 1

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realiza debido a la alta demanda que tuvo el hospital Central durante el 2020 (pandemia Covid-19) con la toma de varias prestaciones de personal nuevo, recién egresado de institutos y universidades de alto estudios de la profesión de enfermería.

Debido a esto, hubo un auge de ingresantes nuevos y sin experiencia en el campo de la enfermería, con tal de evaluar (en el taller de tesina) el proceso de inducción que han recibido brevemente, haciendo frente la 1era primera y pronta OLA de COVID 2020, donde los nuevos ingresantes debiesen enfrentar miedos y dudas, tanto a la experiencia y a la práctica como recién ingresados al campo laboral. Para con ello, con sus colegas, compañeros más experimentados (antiguos) realizando consultas y orientación de ellos; Y evaluar a través de encuestas acerca del grado de proceso de inducción que hayan recibido durante este periodo. (1)

Con ello nos enfocaremos en los ingresantes enfermeros/as a las terapias intensivas del Hospital Central durante el 2020 (2)

Explicando que el proceso de inducción es un conjunto de procedimientos e iniciativas que una empresa lleva a cabo para que un “nuevo empleado” que acaba de llegar se inserte de forma rápida y orgánica en la estructura de la organización. Proceso por el cual el “nuevo empleado” se familiarice con los demás miembros del equipo, ayudándolo a instalarse y brindándole la información y herramientas necesarias para que se convierta en un miembro valioso para el equipo.

El proceso de inducción debe contener básicamente tres etapas:

- ❖ Primera: Inducción general sobre el proceso productivo y las políticas generales de la organización.
- ❖ Segunda: Inducción específica sobre aspectos importantes del oficio a desempeñar tales como: Factores de riesgo a los que estará expuesto, estándares de seguridad, elementos de protección personal, especificaciones de calidad, costos y productividad.
- ❖ Tercera: Evaluación del proceso de aprendizaje.

Dando entender lo que es el proceso de inducción y su importancia; cabe aclarar que esta se vio afectada por el acercamiento de la pandemia y el poco tiempo de preparar a los nuevos ingresantes para afrontar este nuevo virus.

Es reconocido que el resultado de este trabajo reflejara el proceso de inducción que han recibido los enfermeros ingresantes durante este periodo de pandemia. Y ayudara a que tomemos conciencia, a la

importancia del proceso de inducción hacia el personal nuevo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los servicios de terapia intensiva son áreas de mucha complejidad donde los pacientes candidatos a entrar tienen una patología grave de salud que pone en riesgo su vida actual o potencial y que sea susceptible de recuperación lo cual requieren monitorización constante de signos vitales, control de ingresos e ingresos y otros parámetros.

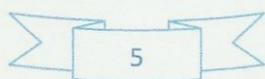
Muchos hospitales han ampliado su área crítica debido a la alta demanda de paciente por el COVID-19 además de otras patologías, no es la excepción del Hospital Central de la ciudad de Mendoza. Lo cual se inauguraron 6 unidades de terapia intensiva con una totalidad de 55 camas.

Hubo la necesidad de contratar personal sin experiencia debido a la urgencia de cubrir puestos de trabajo y atender la demanda de los pacientes, no se realizó un proceso de inducción adecuado al personal nuevo recién ingresando en UTI donde se atienden a paciente crítico, lo cual afecto en el rendimiento del profesional asignado, también produce estrés a todo el equipo de trabajo.

La inadecuada inducción del personal nuevo pone en desventaja a toda la unidad, ocasiona estrés y miedo a lo desconocido. El desconocimiento de esto pone en riesgo la vida del paciente y deja susceptible al resto del personal. (3)

Un personal capacitado al ingreso logra una atención eficiente y pierde el miedo a lo desconocido, mejorando así el desempeño laboral, evitando accidentes y favoreciendo el sentimiento de pertenencia.

FORMULACION DEL PROBLEMA



¿Cuál es el grado de inducción que recibieron los enfermeros recién ingresados al servicio de terapia intensiva del hospital central en el año 2020?

OBJETIVOS

Objetivo general

- ❖ Identificar el grado de inducción que recibieron los enfermeros recién ingresados al servicio de terapia intensiva del hospital central del año 2020

Objetivo específico

- ❖ Medir el grado de inducción que recibió cada enfermero
- ❖ Determinar si hubo colaboración del personal antiguo
- ❖ Integrar al profesional de enfermería nuevo, a la unidad de terapia intensiva

MARCO TEORICO

La inserción al campo laboral genera necesidades al trabajador en cuanto ajustarse a su rol, y a la institución en la cual se va a desempeñar. Requiere de tiempo para adaptarse a su nueva función y alcanzar las destrezas que el puesto requiere, esto se conoce como inducción. (4)

Cuando un empleado es contratado, la institución inicia el proceso de inducción, el mismo tiene como objetivo que el empleador se familiarice con la institución, sus compañeros, su historia su cultura, etc. La inducción está constituida por una serie de procedimientos a través de los cuales se adaptará al nuevo personal a la institución para su rápida integración al grupo de trabajo sea posible. Brindándoles un ambiente adecuado y propicio que le permita una identificación positiva a nivel de la organización.

Actualmente, en ciertas instituciones no cumplen con la implementación de la inducción al nuevo integrante, esto genera confusión y aumenta el desinterés laboral, se corre el riesgo de renuncia del empleado, la falta de orientación afecta tanto al empleador como a la organización, cuesta tiempo y dinero.

INDUCCION

En términos generales, la inducción es el mecanismo o procedimiento lógico por el cual se lleva a alguien a tener ciertas ideas o a establecer ciertas conclusiones sin que tenga en esto cierta certeza o convencimiento.

Se trata de una palabra proveniente del latín *inductio*, compuesta a su vez por las voces *in-* (“hacia adentro”) y *ducere* (“guiar” o “conducir”)

La palabra inducción puede ser empelada en diferentes contextos, siempre con un sentido similar al de sugerir, conducir el pensamiento o, en el habla común y corriente, como sinónimo de obtener conclusiones, esto es, de inferir o deducir.

En el aspecto laboral, se utiliza el término inducción, cuando una persona ingresa como nueva en una empresa, el departamento de recursos humanos es el encargado de acompañar a la persona a un recorrido por las instalaciones de la empresa, así como de proveerles toda la información necesaria de la empresa. Con esta información el ingresante podrá trasladarse dentro de la misma sin complicaciones.

(5)

IMPORTANCIA DEL PROCESO DE INDUCCION

Por ser el primer acercamiento del empleado con la empresa, es importante que el programa de inducción se apoye en la alta dirección y sea conducido con una actitud de respeto y cordialidad, de manera que su productividad, identificación, rendimiento y confianza se vean

fluidos por este contacto original.

OBJETIVOS DE LA INDUCCION

El objetivo principal del proceso de inducción es instruir, orientar y dar a conocer a los nuevos miembros de un grupo, sus deberes, sus derechos y diferentes temas que deben conocer al momento de ingresar a realizar sus labores correspondientes en una empresa.

Una vez cumplido el objetivo de orientación a través de la presentación de los diferentes temas que debe conocer una persona al ingresar a una empresa, es indispensable hacer un seguimiento continuo a su desempeño, con el fin de evaluar el proceso de inducción.

Hablando de seguimiento, esta es una forma de garantizarnos de recibir una retroalimentación por parte del nuevo empleado y se hacen los mejores o ajustes pertinentes del programa

PROCESO DE INDUCCION

Es un conjunto de procedimientos e iniciativas que una empresa lleva a cabo para que un nuevo empleado que acaba de llegar se inserte de forma rápida y orgánica en la estructura de la organización. Además, pueda adquirir los conocimientos necesarios para manejarse dentro de la institución e integrarse plenamente en su funcionamiento.

Una vez que se ha seleccionado al colaborador deseado, es necesario orientarlo y capacitarlo, proporcionándole la información y los conocimientos necesarios para que tengan éxito en su nueva posición.

Identifique la organización como un sistema dinámico en permanente evolución, el buen desempeño lograra los objetivos esperados.

Para que un programa de inducción y entrenamiento sea efectivo, debe permitir encausar el potencial de la nueva persona en la misma dirección de los objetivos de la empresa, por lo tanto, se considera que todo proceso de inducción deberá contener básicamente tres etapas que van en concordancia con la adecuada promulgación y conocimientos de estos (6):

1) Inducción general o inducción a la organización: información general, proceso productivo y las políticas generales de la organización

2) Inducción específica o inducción al puesto: orientación al trabajador sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar.

3) Evaluación: evaluación del proceso de inducción y toma de acciones correspondientes. Es fundamental que se le dé a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

ETAPAS DEL PROCESO DE INDUCCION

1) Inducción general o inducción a la organización

Es el proceso de guiar al nuevo trabajador hacia la incorporación a su puesto. Es una etapa que inicia al ser contratado un nuevo empleado en la organización en la cual se le va adaptar lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo a sus nuevos compañeros y sus nuevas obligaciones.

Se deberá presentar la siguiente información:

- ❖ Estructura general del establecimiento, historia, misión, visión, valores y objetivos
- ❖ Servicio con lo cual cuenta la institución
- ❖ Aspectos relativos al contrato laboral (tipo de contrato, horarios de trabajo, tiempos de alimentación y marcaciones, prestaciones y beneficios días de pago, vacaciones etc.)
- ❖ Reglamento interno de trabajo
- ❖ Políticas y compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa con la salud y la seguridad. Capacitación general en salud ocupacional y seguridad.

2) Inducción específico o inducción al puesto

En esta etapa del proceso se debe brindar toda la información del trabajo a desarrollar dentro de la institución, es importante recordar que toda persona necesita recibir una instrucción clara, en lo posible sencilla, completa e inteligente sobre lo que se espera que haga, como lo puede hacer y la forma en cómo va ser evaluada individual y

colectivamente.

El jefe inmediato realizara:

- ❖ La presentación de los compañeros de trabajo y de las personas en las distintas áreas
- ❖ El tipo de entrenamiento que recibirá en su tarea, breve información sobre la forma en que será entrenado en su oficio, mostrar el lugar de trabajo
- ❖ Ratificación de la función del puesto y entregas de medios necesarios
- ❖ relaciones personales en lo referido al clima laboral, costumbres, relaciones de jerarquía
- ❖ métodos y estilos de dirección que se emplean

Entrenamiento

El entrenamiento es un método probado, sistemático y práctico para orientar a una persona sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia desde la primera vez. Su propósito es brindar toda la información necesaria para que la persona pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad, productividad, control de costos y seguridad, desde el momento mismo en que inicie sus labores. El

entrenamiento consta de 2 grandes fases:

❖ Preparación:

Este plan debe tener como objetivo las habilidades o destrezas que se espera del nuevo empleador al finalizar el periodo de entrenamiento, identificar las características principales de la persona que recibirá el entrenamiento (personalidad y experiencias)

❖ Proceso de enseñanza - aprendizaje:

Es el proceso de adquisición y apropiación de conocimiento o saber integral, saber (conocimiento), saber hacer (habilidades), saber ser (actitudes) y saber estar (relacionamiento con otros).

Este método contempla una secuencia de aprendizaje que consiste en: indagar y preparar al trabajador, demostrar las tareas que tiene que realizar, ensayar la ejecución de las operaciones, hacer seguimiento y comprobar si el trabajador logro los objetivos y por último estimular la participación.

3) Evaluación

Luego de finalizar el proceso de inducción, y antes de terminar o durante el periodo de entrenamiento y/o de prueba, el personal a cargo debe realizar una evaluación con el fin de identificar el desempeño laboral. es importante una motivación permanente del personal, ya que esta es el impulso que permite mantener la continuidad de la acción. Un buen proceso de inducción no merece terminar en una falta de motivación.

Así como la inducción al inicio de un nuevo empleo es importante también es relevante conocer otras áreas de la institución, sobre todo en salud, ya que en un hospital tienen distintos servicios los cuales son específicos según su especialidad

Entonces para poder brindar apoyo a otros servicios se requiere de un mínimo de conocimiento del servicio al que vamos a colaborar.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE UN PROGRAMA DE INDUCCION

En épocas pasadas, la inducción se realizaba de manera informal. En la actualidad, existe aprobación sobre la necesidad de formalizar este proceso considerarlo como un asunto de integración a largo plazo, ya que puede implicar una buena relación entre empleado y empresa, así como ser un elemento de fijación y mantenimiento de la cultura organizacional

METODOS DE INDUCCION

Mencionamos los métodos de inducción más utilizados en un programa de inducción (7):

- ❖ **Proceso selectivo:** Se inicia en la selección. En las últimas entrevistas se informa al candidato sobre su futuro ambiente de trabajo, cultura de la empresa principales actividades a realizar, retos, así como de sus compañeros, supervisor y jefes inmediato.
- ❖ **Funciones del puesto:** Desde el inicio, el empleado de recién ingreso debe recibir sus tareas con las suficientes exigencias y éxitos esperados por él, para tener después, gradualmente,

tareas más complicadas y desafiantes. Así podrá interiorizar las expectativas y estándares de un excelente desempeño.

- ❖ **Supervisor o compañero como tutor:** La persona asignada representara el punto de unión con la organización y la imagen de la empresa, y debe acompañar y orientar al nuevo empleado en el periodo de entrenamiento inicial. Para servir como un verdadero tutor, la persona señalada observara un alto grado de seguridad, de modo que se sienta afectada por el éxito o el fracaso del nuevo empleado. Por ello es muy importante que el instructor cuide los siguientes aspectos:
 - Comunicar toda la información detallada y clara de las funciones a desempeñar
 - Facilitar toda la información técnica para ejecutar la tarea
 - Propiciar la retroalimentación apropiada para que el nuevo empleado entienda el alcance de su desempeño.
- ❖ **Grupo de trabajo:** asignar el entrenamiento del nuevo empleado a un grupo de compañeros puede generarle un efecto positivo y duradero, por la gran influencia sobre las creencias y actitudes de sus compañeros respecto a la organización y como debe ser su comportamiento.
- ❖ **Programa de integración o inducción:** es el principal medio de asociación de las organizaciones. Con dicho programa, el nuevo empleado aprende e incorpora los valores, normas, sistemas, procedimientos y sobre todo, los estándares que la organización considera primordiales y apropiados para el desempeño de su

personal. Conviene que estos programas sean diseñados y aplicados en forma conjunta por áreas de capacitación y operativas de la empresa.

INDUCCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

La inducción es un proceso de vital importancia para el nuevo profesional, le permitirá familiarizarse con el servicio, las reglas, el procedimiento e integrarse rápidamente al grupo de trabajo. La presencia de personal capacitado y con experiencia ayudara al profesional integrarse.

FINALIDAD DE UN PROCESO DE INDUCCION

La inducción tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y se integre a su puesto. Esto reduce y evita errores porque se proporciona toda la información necesaria al nuevo miembro del equipo.

TERAPIA INTENSIVA

Se define la terapia intensiva o medicina intensiva como aquella parte de la medicina que se ocupa de la atención de los pacientes con una patología de un nivel de gravedad tal que ocasione un riesgo vital, actual o potencial, y que sea susceptible de recuperación. (8)

Luchar por la vida es la meta de la UTI. De esa forma son priorizados los *tratamientos que mantienen la vida y promueven la mejor recuperación posible de los pacientes.*

La UTI es un área polivalente de accesos restringidos destinados a proporcionar a estos pacientes asistencia intensiva integral las 24 hs al día y donde la coordinación de todos los recursos es primordial. Prestar asistencia de calidad al paciente más grave.

Los cambios en la salud, la aparición de una enfermedad por Coronavirus (COVID-19) afecto nuestra salud. Implico que aumenten las camas y que necesitemos mejor equipamiento para brindar atención al paciente crítico.

Un ambiente de UTI adecuado significa contar con tecnología adecuada, equipamiento como respiradores, bombas de infusión, monitores cardiacos, oxígeno y otros. En relación a los recursos materiales, en la UTI existe la necesidad y utilización de muchos materiales los mismos precisan ser adecuados, suficientes y de calidad, con el objetivo de evitar exponer a los pacientes a riesgos. Existe un control riguroso y en donde, generalmente no puede faltar

material.

UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)

Los servicios de UCI son un servicio sumamente especializado en el cual los pacientes atendidos en este servicio son lo que “padecen una situación grave de salud que pone en peligro su vida. En una UCI monitorizan de forma constante los signos vitales del paciente y se realiza un control hídrico. Además de los equipos de vigilancia mecánica adecuados, las UCI disponen de un personal médico y sanitario especialmente entrenado para estas tareas”. (9)

La monitorización y la asistencia adecuada en el momento requerido disminuyen las complicaciones de salud de los pacientes ingresados a la unidad crítica. (10)

Los pacientes ingresados sufren cambios fisiológicos al punto de poner en riesgo su vida y necesitan cuidados con manejo especializado y con la utilización de insumos de soporte vital por un equipo multidisciplinario.

El paciente es estado crítico: “Es aquel que presenta alteraciones fisiopatológicas que han alcanzado un nivel de gravedad tal que representa una amenaza real o potencial para su vida y que al mismo tiempo son susceptibles de recuperación”

Cual sea el motivo de ingreso de un paciente a unidad de cuidados críticos, este se basa en la recuperación.

Monitorización

La monitorización del paciente crítico es fundamental para el cuidado idóneo en estos casos para optimizar la hemodinámica, la ventilación, la temperatura, la nutrición y el metabolismo del paciente, ya que es la clave para mejorar la supervivencia del mismo.

Monitorización no invasiva

Comienza con la utilización de medidas de soporte vital ya que al estar en estado crítico se requiere preservar la vida. (11)

1. Monitorización de signos vitales

- Presión arterial: medición de la fuerza ejercida contra las paredes de las arterias a medida que el corazón bombea sangre a su cuerpo. La medición no refleja la reducción del flujo y el volumen sanguíneo si no la deficiencia de mecanismos de compensación circulatoria.
- Frecuencia cardiaca: es la onda pulsátil de la sangre, que se origina con la contracción del ventrículo izquierdo del corazón y que resulta en la expansión y contracción regular del calibre de las arterias. Cantidad de veces que late el corazón en un minuto.
- Temperatura: temperatura corporal, varía dependiendo de varios factores
- Frecuencia respiratoria: cantidad de respiraciones por minuto.

2. Pulsioximetría: oxígeno transportado por la hemoglobina en el interior de los vasos sanguíneos, es decir la saturación de oxígeno en los tejidos.

3. Monitorización electrocardiográfica: es el registro de la actividad eléctrica del corazón, obtenida a través de electrodos colocados sobre la piel del paciente.

Monitorización invasiva

Se habla de monitorización invasiva cuando los parámetros requeridos para la valoración del estado del paciente, implica la incisión del tejido y abordar sobre el organismo para obtener la información necesaria para mantener vigilado y estable al paciente. (12)

1. Presión Arterial Invasiva: consiste la inserción de un catéter en una arteria adecuada y luego la visión de la onda de la presión medida en un monitor. La razón más común para el control de la presión arterial intraarterial es obtener un registro de "latido ha latido" de la presión arterial del paciente.
2. Presión Venosa Central (PVC): refleja la cantidad de sangre que regresa al corazón y la capacidad del corazón para bombear la sangre hacia el sistema arterial. Determina la precarga ventricular. Evalúa el estado hemodinámico y observa alteraciones en la volemia.
3. Presión Intracraneal: se realiza insertando un catéter en la cabeza con un censor para monitorear la presión alrededor del cerebro. Su objetivo es detectar la elevación de la presión intracraneal sobre límites fisiológicos una vez que los mecanismos de regulación son ineficientes.
4. Presión Intraabdominal (PIA): es la presión en estado pasivo de la cavidad abdominal, con cambios al momento de la respiración.

5. Monitoreo de gasto cardiaco y arterial mediante el catéter de swan-ganz: “el catéter con el balón en la punta dirigido por flujo, conocido como catéter de swan-ganz es ampliamente utilizado en las UCI, reanimación, hemodinámica y quirófano de cirugía cardiaca. Permite la obtención de datos hemodinámicos de las cavidades cardiacas y arteria pulmonar, la medición del gasto cardiaco, temperatura central y la extracción de muestras de sangre para analítica y gases venosos.

Equipos esenciales en la Unidad de cuidados Intensivos

La unidad de cuidados intensivos (UCI) es uno de los espacios más críticos y fundamentalmente dentro de un hospital. En esta área se atienden a pacientes con enfermedades graves, que requieren una atención constante y monitoreo riguroso. Para garantizar una atención optima, es necesario contar con equipos especializados que permitan a los profesionales de la salud llevar a cabo su trabajo de manera eficiente y segura. ¿Qué equipos requiere una UCI?

❖ Monitores de signos vitales

Son dispositivos que miden y registran constantemente los signos vitales de los pacientes, como la frecuencia cardiaca, la presión arterial, la saturación de oxígeno y temperatura. Además de estos signos vitales básicos, algunos monitores pueden medir otros parámetros, como el flujo respiratorio, la concentración de dióxido de carbono en la sangre, la presión intracraneal y la

actividad eléctrica del corazón. Estos equipos permiten a los médicos y al personal de enfermería monitorear la salud del paciente y detectar cualquier cambio en su estado de salud. Los datos se muestran en tiempo real en una pantalla del monitor y también pueden ser registrados y almacenados para su análisis posterior. (13)

❖ **Ventiladores mecánicos**

Los ventiladores mecánicos son equipos que brindan soporte respiratorio a los pacientes que tienen dificultad para respirar de forma autónoma. Estos equipos proporcionan oxígeno y aseguran que los pulmones del paciente se expandan y se contraiga adecuadamente. Los ventiladores mecánicos son esenciales en la UCI, ya que muchos de los pacientes que se encuentran en área presentan problemas respiratorios graves. Tipo de ventilación mecánica:(14)

1. **Ventiladores de volumen corriente:** suministran un volumen de aire constante en cada respiración.
2. **Ventiladores de presión positiva:** suministran aire a una presión constante en cada respiración
3. **Ventiladores de presión controlada:** suministran un volumen de aire controlado en cada respiración, lo que ayuda a mantener una ventilación adecuada.
4. **Ventiladores de volumen controlado:** suministran un volumen de aire controlado en cada respiración, lo que ayuda a mantener una ventilación adecuada.

5. **Ventiladores de oscilación de alta frecuencia:** suministran pequeñas cantidades de aire a alta frecuencia, lo que puede mejorar la ventilación en pacientes con enfermedades pulmonares graves.
6. **Ventiladores de oxígeno de alta frecuencia:** suministran oxígeno a alta frecuencia, lo que puede mejorar la oxigenación en pacientes con enfermedades pulmonares graves.
7. **Ventiladores de transporte:** estos ventiladores son portátiles y se utilizan para el transporte de pacientes críticos entre hospitales o a otras ubicaciones médicas.

❖ **Bombas de infusión**

Son equipos que suministran medicamentos, líquidos y nutrientes directamente en el torrente sanguíneo del paciente. Estos equipos son esenciales para administrar medicamentos críticos y mantener la hidratación y nutrición del paciente. La administración de medicamentos en la UCI es muy importante, ya que muchos de los pacientes requieren tratamientos intensivos y críticos. Tipos de bombas de infusión:(15)

1. **Bombas de infusión volumétricas:** estas infunden líquidos a una velocidad constante y controlan la cantidad total de líquidos infundidos.
2. **Bombas de infusión gravimétricas:** infunden líquidos según el peso y la gravedad específica, lo que permite un mayor control y precisión en la administración de medicamentos.

3. **Bombas de jeringa:** estas bombas utilizan una jeringa para infundir medicamentos a una velocidad constante, lo que permite una dosificación precisa controlada.
4. **Bombas de elastómero:** estas bombas utilizan una bolsa de elastómero para infundir medicamentos a través de un mecanismo de liberación lenta, lo que las hace ideales para infusiones de medicamentos a largo plazo.
5. **Bombas implantables:** estas bombas se implantan quirúrgicamente en el cuerpo y pueden infundir medicamentos continuamente durante periodos prolongados.
6. **Bombas peristálticas:** estas bombas utilizan una serie de rodillos que comprimen un tubo flexible para infundir líquidos de forma precisa y controlada.
7. **Bombas de infusión inteligentes:** estas bombas utilizan algoritmos y sistemas de monitoreo para ajustar automáticamente la velocidad de infusión de medicamentos según las necesidades del paciente.

❖ **Desfibriladores**

El desfibrilador es un aparato que suministra descargas eléctricas al corazón a través de la pared torácica. Este dispositivo es capaz de analizar el ritmo cardiaco, determinar cuándo es necesario proceder a la descarga y conocer qué nivel de intensidad de debe realizar. Estos equipos son esenciales en la UCI, ya que muchos de los pacientes que se encuentran en esta área presentan problemas

cardíacos graves y pueden necesitar un desfibrilador en cualquier momento. Tipos de desfibriladores:(16)

1. **Desfibriladores externos automáticos (DEA):** son dispositivos portátiles pueden ser utilizados por personal no médico en situaciones de emergencias, como en aeropuertos, centros deportivos o espacios públicos.
2. **Desfibriladores externos semi-automáticos (DESA):** son similares a los DEA, pero requieren que el usuario presione un botón para administrar la descarga eléctrica.
3. **Desfibriladores internos implantables (DII):** son dispositivos que se implantan quirúrgicamente dentro del cuerpo y se utilizan para tratar arritmias.
4. **Desfibriladores externos manuales (DEM):** son utilizados por un profesional médico para que controle la descarga eléctrica y ajuste los parámetros de tratamiento según los parámetros de tratamiento según la situación clínica del paciente.
5. **Desfibrilador de uso único:** son dispositivos desechables que se utilizan en situaciones de emergencias en las que la higiene es crítica.
6. **Desfibrilador bifásico:** suministran una corriente eléctrica en dos direcciones, lo que puede reducir la energía necesaria para la desfibrilación y minimizar el daño a los tejidos circundantes.

7. **Desfibriladores pediátricos:** son desfibriladores que están diseñados para niños y bebés, y tienen electrodos y configuraciones de energía adaptadas a sus necesidades específicas.

❖ **Bombas de nutrición enteral**

Las bombas de nutrición enteral son equipos que suministran nutrición directamente al sistema gastrointestinal del paciente, permite regular de forma exacta y automática la velocidad de infusión (gotas por minuto). Son importantes ya que muchos pacientes que se encuentran en esta área no pueden comer por si solos y necesitan nutrición artificial para mantenerse saludable. (17)

❖ **Monitores de presión intracraneal**

Son equipos que miden la presión dentro del cráneo del paciente. Muchos de los pacientes en UCI presentan lesiones cerebrales graves y pueden necesitar una monitorización constante de la presión intracraneal. Tipos de monitores de presión intracraneal (18)

1. **Monitores de presión intraventricular (MPIV):** miden la presión dentro del ventrículo cerebral a través de un catéter que se inserta en el cráneo.
2. **Monitores de presión intraparenquimatosa (MPIP):** miden la presión dentro del tejido cerebral a través de un catéter que se inserta en el cráneo.
3. **Monitores de presión subdural (MPS):** miden la presión entre la duramadre y la aracnoides a través de un catéter que se inserta en el espacio subdural.
4. **Monitores de presión epidural (MPE):** miden la presión entre la duramadre y el cráneo a través de un catéter que se inserta en el espacio epidural.
5. **Monitores de presión en el nervio óptico (MPNO):** miden la presión en el nervio óptico a través de un sensor colocado en el ojo

❖ **Camas eléctricas**

Las camas eléctricas son equipos que permiten ajustar la posición del paciente para mejorar su comodidad y facilitar los procedimientos médicos. Son esenciales en la UCI ya que muchos de los pacientes están en cama durante largos periodos de tiempo y necesitan un soporte adecuado para prevenir complicaciones. (19)

❖ **sistema de aspiración**

En la misma sintonía de la oxigenoterapia, el sistema de aspiración se enfoca en las secreciones bronquiales de los

pulmones, ya que estas son eliminadas de forma metódica, es decir, por medio de este sistema de aspiración. Es un sistema especializado para eliminar líquidos sin transmitir infecciones.

Además de los equipos médicos ya mencionados, existen muchos otros dispositivos que son esenciales para la atención de pacientes en la UCI, como:

- ❖ **electrocardiógrafo**
- ❖ **lámparas de fototerapia**
- ❖ **electrocardiograma**
- ❖ **carro de paro**
- ❖ **sistema de hemodiálisis**
- ❖ **bombas de vacío**

El rol de enfermería profesional en terapia intensiva se ha ido desarrollando en la medida que se ha incrementado la necesidad de un cuidado más especializado. Y es que el profesional de enfermería de terapia proporciona cuidados a pacientes en situación crítica que presenta un desequilibrio severo de uno o más sistemas fisiológicos principal, con compromiso vital real o potencial, utilizando una metodología basada en los avances producidos en el área de los cuidados de la salud, la ética y la evidencia científica. (20)

El personal de enfermería que presta servicio en cuidado críticos elabora un plan de atención de alta calidad, conoce todos los procedimientos y tipo de monitoreo.

Debe tener un elevado nivel de preparación y capacidad de responsabilidad clínica que le permitan resolver con prontitud diversas situaciones agudas con las que se va a enfrentar en su actividad diaria asistencial.

Enfermería según la OMS (Organización Mundial de la Salud)

“La enfermería abarca los cuidados autónomos y en colaboración dispensados a personas de todas la edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no y en todas las circunstancias.

Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y los cuidados dispensados a enfermos, discapacidades y personas en situación terminal.

ENFERMERIA EN PANDEMIA

En el mes marzo 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaro la pandemia de la enfermedad por el coronavirus (COVID-19), en todo el mundo. La aparición de un nuevo virus mantuvo en alerta a toda la sociedad, pero sobre todo a los profesionales de la salud encargados de hacer frente a la enfermedad. (21)

La crisis de la pandemia de COVID-19 supuso un gran estrés para el sistema sanitario. La falta de personal de enfermería hizo que se tomaran medidas extraordinarias por parte de las instituciones sanitarias en el marco legal, como por ejemplo contratar enfermeros recientemente recibidos sin brindarle una inducción adecuada para enfrentarse al área crítica. Esto genero una enorme preocupación desde el inicio de la pandemia.

Estos enfermeros sentían mucha motivación y orgullo por ejercer la profesión y ayudar a sus colegas sanitarios. Sin embargo, no ha dejado de ser una transición dura dada la situación sanitaria.

La tristeza, el miedo, la ansiedad y especialmente la incertidumbre son sentimientos y vivencias que presentaron los enfermeros recién ingresados en el ámbito laboral. Además, por el temor de infectar por COVID-19 a sus familiares. (22)

La formación de los profesionales que trabajan en unidades de terapia intensiva habitualmente lleva años de preparación. Este fue uno de los desafíos por lo que comenzaron a revisar estrategia formativa y de acompañamiento a los profesionales sin experiencia en la atención del

paciente crítico.

El papel de los enfermeros con experiencia fue primordial durante la crisis sanitaria. Tuvieron que acompañar y educar a cada enfermero nuevo para llevar a cabo una atención eficiente.

CAPITULO II

CAPITULO II

MARCO METODOLOGICO

Tipo de estudio

El siguiente trabajo es de tipo cuantitativo descriptivo porque se usan datos y características propias del personal de enfermería, que han ingresado en el 2020. Y es de corte transversal ya que la recolección de datos se realizó en un determinado tiempo.

Área de estudio

La investigación se realizó en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central ubicado sobre calle Alem 450 esquina calle Salta en la Ciudad de Mendoza. Es un hospital público de alta complejidad lo cual recibe paciente de toda la población. Cuenta con 6 unidades de Terapia.

Universo y muestra

La población seleccionada para llevar a cabo el proyecto de investigación es de 20 enfermeros que ingresaron en el año 2020.

Operacionalización de variables

Variable	Tipo de variables	Definición	Escala	Indicadores
Formación profesional	Cualitativa ordinal	La formación profesional son enseñanzas cuya finalidad principal es capacitar a la persona para el desempeño de una actividad que le permita ejercer distintos trabajos	a.-Enfermero profesional b.-Licenciado en enfermería c.-Magister d.-Especialidad	Porcentaje

Unidad de terapia intensiva	Cualitativa Ordinal	Unidad única en la cual se llevan a cabo cuidados intensivos, están destinados a dar soporte vital de las personas en estado crítico.	a.- Nada b.-Poco c.-Mucho	Porcentaje
Registro utilizado en la unidad de terapia intensiva	Cualitativa nominal	Son manuales de normas administrativas y de procedimiento técnicos que respaldan, guían y facilitan la unificación de criterios de atención de pacientes y manejo de recursos.	a.-no conozco b.-si conozco	Porcentaje
Procedimientos a realizados en la unidad de terapia intensiva	Cualitativa nominal	Es un conjunto de acciones u operaciones secuenciadas y sistemáticas que tienen que realizarse de la misma forma, para obtener el mismo	a.- monitorización b.-control de ingreso y egreso c.-vía venosa central	Porcentaje

<p>Información previa al ingreso a la unidad de terapia intensiva</p>	<p>Cualitativa nominal</p>	<p>Constituida por un grupo de datos ya supervisados y ordenados que sirven para construir un mensaje para la resolución de problemas o toma de decisiones.</p>	<p>a.-nada b.-poco c.-mucho</p>	<p>Porcentaje</p>
<p>Observación de procedimientos desconocidos</p>	<p>Cualitativa nominal</p>	<p>La adquisición activa de información en forma directa y en estado natural de los eventos.</p>	<p>a.-siempre b.-nunca c.-casi nunca</p>	<p>Porcentaje</p>
<p>Explicación de procedimientos desconocidos en UTI</p>	<p>Cualitativa nominal</p>	<p>Es un conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma , para obtener siempre el mismo resultado</p>	<p>a.-poco b.-a veces c.-mucho</p>	<p>Porcentaje</p>

Inducción previa	Cualitativa nominal	Orientación y capacitación mediante la proporción de información necesaria para su nueva posición.	a.-si b.- no	Porcentaje

Tiempo requerido para reconocimiento en UTI	Cualitativa nominal	Periodo determinado durante el que se realiza una acción o el desarrollo de un acontecimiento.	a.-semana b.-mese c.-año	Porcentaje
Colaboración en la unidad de terapia intensiva	Cualitativa nominal	Describe la cooperación, reciprocidad y el trabajo en equipo y conlleva o implica beneficio mutuo para los individuos cooperantes.	a.- poco b.-más o menos c.-mucho	Porcentaje
Ingreso a UTI como profesional	Cualitativa ordinal	Describe sentimiento de manifestó al ingresar a trabajar en cuidados críticos.	a.-no satisfecho b.-poco satisfecho c.-satisfecho	Porcentaje
Apoyo y colaboración	Cualitativa ordinal	Describe la cooperación,	a.-poco b.-a veces	Porcentaje

<p>en el trabajo realizado como personal de UTI</p>		<p>reciprocidad y el trabajo en equipo y conlleva o implica beneficio mutuo para los individuos cooperantes.</p>	<p>c.-mucho</p>	
--	--	---	------------------------	--

El ingreso en pandemia lo asusto.	Cualitativa ordinal	Trabajar en época de pandemia frente a un virus desconocido como es el a COVID-19.	a.-poco b.-nunca c.-mucho	Porcentaje
Orientación acerca de la unidad de terapia intensiva.	Cualitativa nominal	La inducción y orientación es un proceso fundamental que realiza un referente o personal antiguo.	a.-jefe de unidad b.-compañeros c.-supervisor d.-otros	Porcentaje
Al ingreso se recibe algún tipo de material	Cualitativa nominal	Orientación y capacitación mediante la proporción de información necesaria para su nueva posición	a.-manual b.-protocolo c.-procedimientos d.-nada	Porcentaje
Recibió una inducción suficiente	Cualitativa nominal	Orientación y capacitación mediante la proporción de	a.-excelente b.-bueno c.-regular	Porcentaje

		información necesaria para su nueva posición	d.-malo	
--	--	---	----------------	--

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención y recolección de datos se elaboró una encuesta anónima, de tipo estructurada con preguntas de múltiple opción, en el cual se tiene en cuenta las variables en estudio para su propia elaboración. Este cuestionario se realizó en forma online.

Se recolecta la información, la misma se decodifica para obtenerla en una matriz de datos. Se procesa la información en el programa Microsoft office Excel. La representación se hará por medio de gráficos de tablas univariadas, bivariadas y multivariadas.

Análisis e interpretación de datos

La encuesta se realiza al personal de la terapia intensiva del Hospital Central, de forma al azar y anónima. Donde se encuesta grado de formación actual, años de experiencia que lleva hasta la actualidad, conocimiento de la terapia intensiva, conocimiento acerca de los registros que se han de realizar en el servicio, procedimientos.

Y acerca a su ingreso si obtuvo u recibió algún proceso de inducción o formación, practica en técnicas acompañamiento de sus colegas, y cuestionario sobre la importancia de la INDUCCION.

Resultados: A continuación.

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla y Grafico n°1: Grado de formación

Tabla y Grafico n°2: Años de experiencia

Tabla y Grafico n°3: Conoce la unidad de terapia intensiva

Tabla y Grafico n°4: Usted conoce el registro que se realiza en UTI

Tabla y Grafico n°5: Cual de estos procedimientos que se realizan en UTI usted conoce

Tabla y Grafico n°6: Cuando ingreso al servicio de UTI obtuvo/recibió algún tipo de información

Tabla y Grafico n°7: Realizo u observo técnicas que no conocía

Tabla y Grafico n°8: Cree que es necesario la inducción

Tabla y Grafico n°9: En su ingreso le explicaron los procedimientos a realizar

Tabla y Grafico n°10: La inducción para el ingreso como personal de UTI como debería de ser

Tabla y Grafico n°11: Cuanto tiempo cree usted que necesita para reconocimiento del servicio de terapia

Tabla y Grafico n°12: Le resulto fácil la colaboración en UTI

Tabla y Grafico n°13: Como se sintió al ingreso a UTI como profesional

Tabla y Grafico n°14: Sintió el apoyo de sus compañeros

Tabla y Grafico n°15: Su ingreso en pandemia lo asusto

Tabla y Grafico n°16: Que personal le brindo a usted toda la orientación acerca de la unidad

Tabla y Grafico n°17: Al momento de su incorporación, le suministraron algún tipo de material con información

Tabla y Grafico n°18: Considera que el procedo de inducción que recibió fue suficiente

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA**

INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 1: Grado de formación



grado de formación	respuestas
	15
Licenciado/a en enfermería	5
Magister	0
Especialidad	0

Fuente: cuestionario digital, Google formularios – 2023

Análisis: Se puede apreciar en las barras que del 100%(20 participantes) de los profesionales de enfermería, el 75%(15 participantes) corresponde a Enfermero/a Profesional, y el otro 25% (5 participantes) son Licenciado/a en Enfermería.

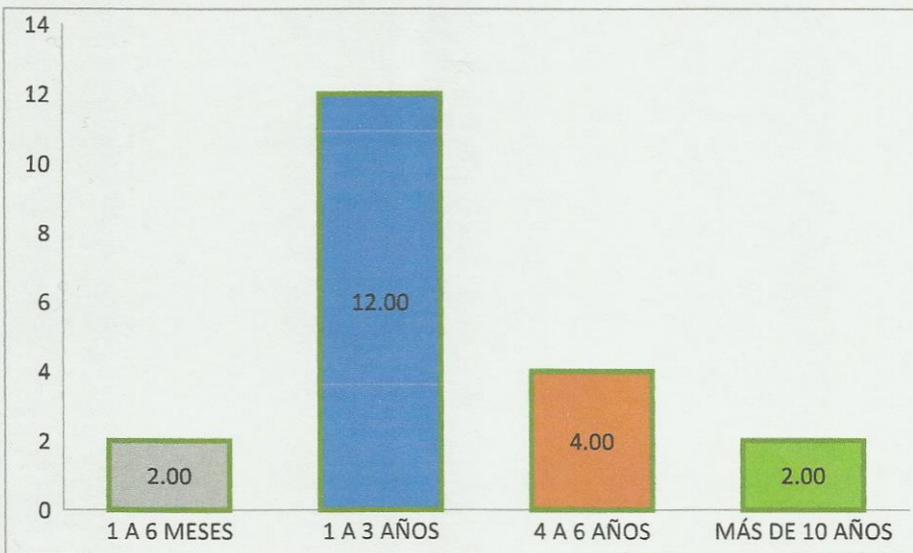
Y una nula respuesta/participantes a Magister o alguna Especialidad.

Esto representa el grado de formación actual (2023) de los profesionales de enfermería que cuenta la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Central.

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA

INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 2: Años de experiencia



AÑOS DE EXPERIENCIA	RESPUESTAS
1 A 6 MESES	2
1 A 3 AÑOS	12
4 A 6 AÑOS	4
MÁS DE 10 AÑOS	2

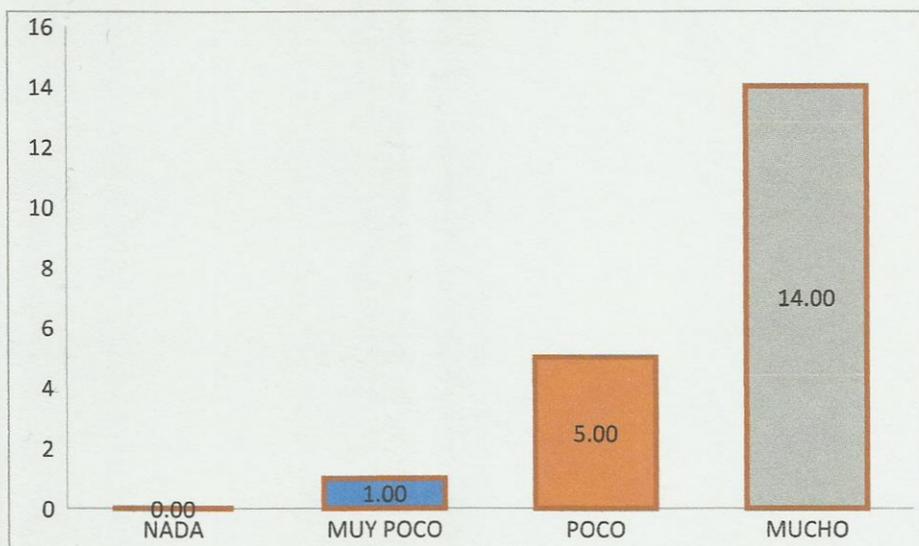
FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: En el siguiente grafico se puede observar los distintos meses, años de experiencia al azar de los profesionales de enfermería en UTI. Con un 60%

(12 participantes) de 1 a 3 años de experiencia hasta la actualidad. Seguido por un 20% (4 participantes) de 4 a 6 años de experiencia hasta la actualidad. Y un 10 % (2 participantes) 1 a 6 meses hasta la actualidad. Y finaliza con un 10 % (2 participantes) más de 10 años hasta la actualidad.

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 3: Conoce la Unidad de Terapia Intensiva



CONOCE LA UNIDAD DE TERAPIA

INTENSIVA

RESPUESTAS

NADA	0
MUY POCO	1
POCO	5
MUCHO	14

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: Se puede apreciar en el grafico de barras que el 70% (14 participantes) conoce MUCHO la unidad de terapia intensiva; 25% (5 participantes) conoce POCO la unidad de terapia intensiva y un 5% (1 participante) conoce MUY POCO la unidad de terapia intensiva.

Se aprecia los distintos niveles de conocimiento acerca de la unidad, de los profesionales al momento de haber realizado el cuestionario actual.

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 4: Usted conoce los registros que se realizan en UTI



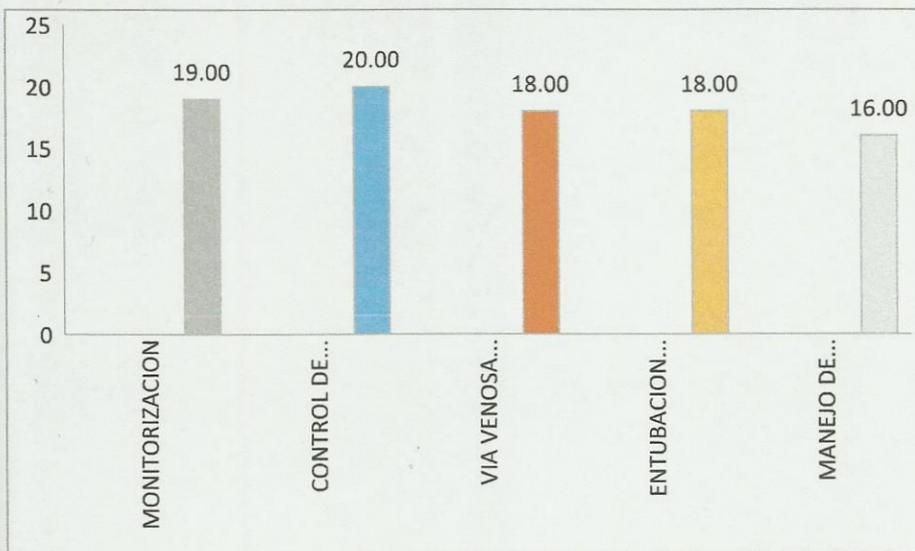
USTED CONOCE LOS REGISTROS QUE SE REALIZA EN UTI	RESPUESTAS
NO CONOZCO	0
SI CONOZCO	20

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: De los encuestados el 100% (20 participantes) conoce los registros pertinentes que se realizan en UTI.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 5: Cuál de estos procedimientos que se realiza en UTI
conoce



CUAL DE ESTOS PROCEDIMIENTOS QUE SE REALIZA EN UTI CONOCE	RESPUESTA S
MONITORIZACION	19
CONTROL DE INGRESOS Y EGRESOS	20

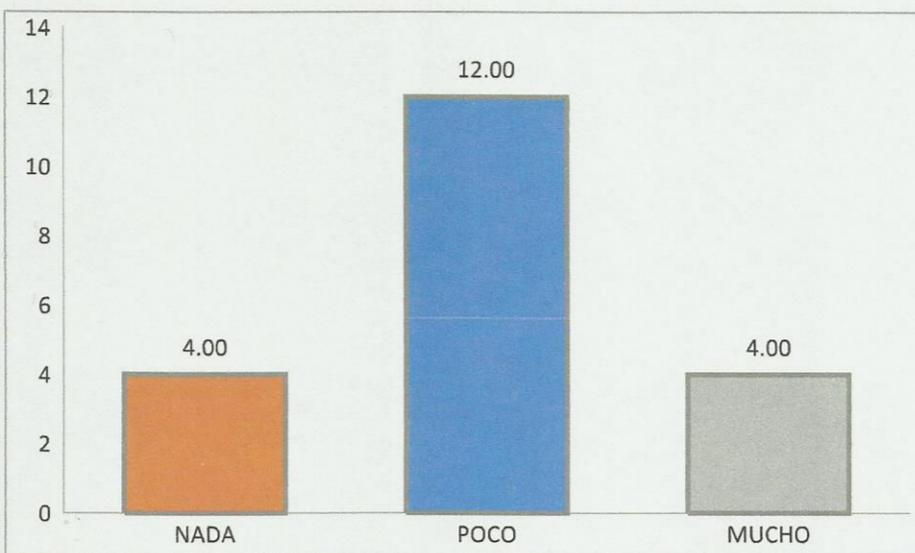
VIA VENOSA CENTRAL	18
ENTUBACION TRAQUEAL	18
MANEJO DE RESPIRADOR	16

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: El grafico de barras nos muestra que los profesionales en enfermería el 100% (20 participantes) conoce el Control de ingresos y egresos. Un 95% (19 participantes) conoce el proceso de Monitorización, y 90% (18 de los participantes) conoce lo que es Vía Venosa Central y lo que es una Entubación Traqueal. Y un 80%(16 participantes) el Manejo del respirador.

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 6: Cuando ingreso al servicio de UTI obtuvo/recibió algún tipo de información



CUANDO INGRESO AL SERVICIO DE UTI OBTUVO/RECIBIO ALGUN TIPO DE INFORMACION

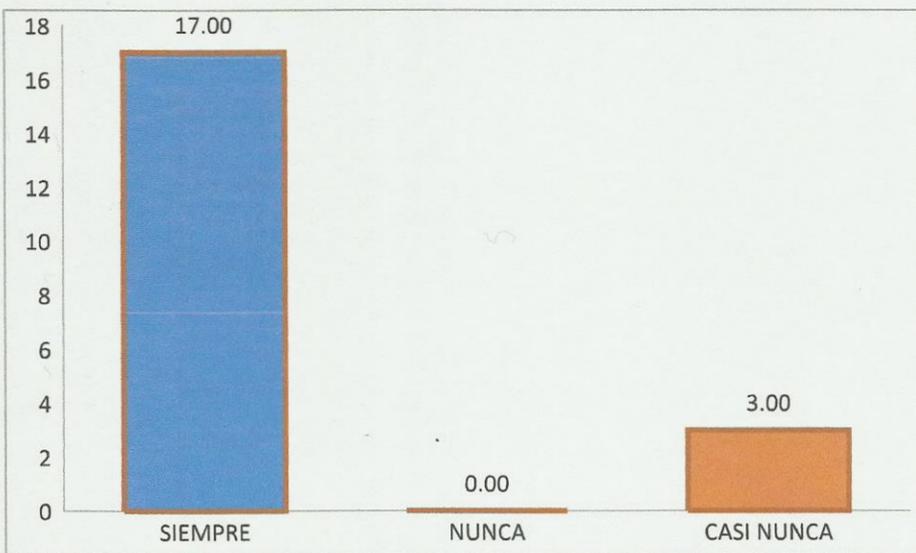
NADA	4
POCO	12
MUCHO	4

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: Según el grafico podemos ver que del 100% (20 participantes), el 60% (12 participantes) recibió POCA información, y el otro 20% (4 participantes) MUCHA información y el 20% (4 participantes) NADA de información. Se observa que hubo un desbalance en la capacitación de los mismos.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 7: Realizo u observo técnicas que no conocía



**REALIZO U OBSERVO TECNICAS QUE NO
CONOCIA**

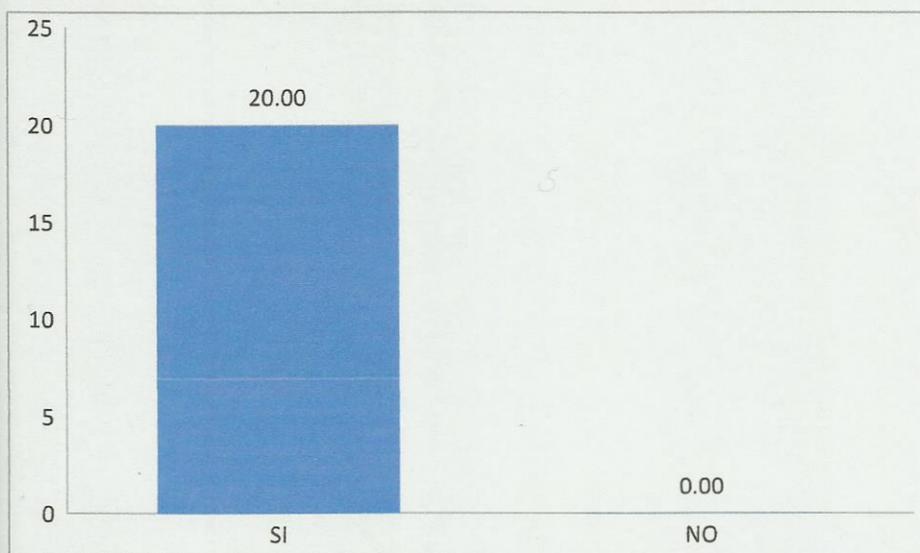
	RESPUESTAS
SIEMPRE	17
NUNCA	0
CASI NUNCA	3

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: En este grafico podemos ver que del 100% (20 participantes) de los profesionales de enfermería el 85 % (17 participantes) realizo y observo técnicas que no conocía SIEMPRE y el 15% (3 participantes) CASI NUNCA.

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 8: Cree que es necesario la inducción



CREE QUE ES NECESARIO LA

INDUCCION

RESPUESTA

SI 20

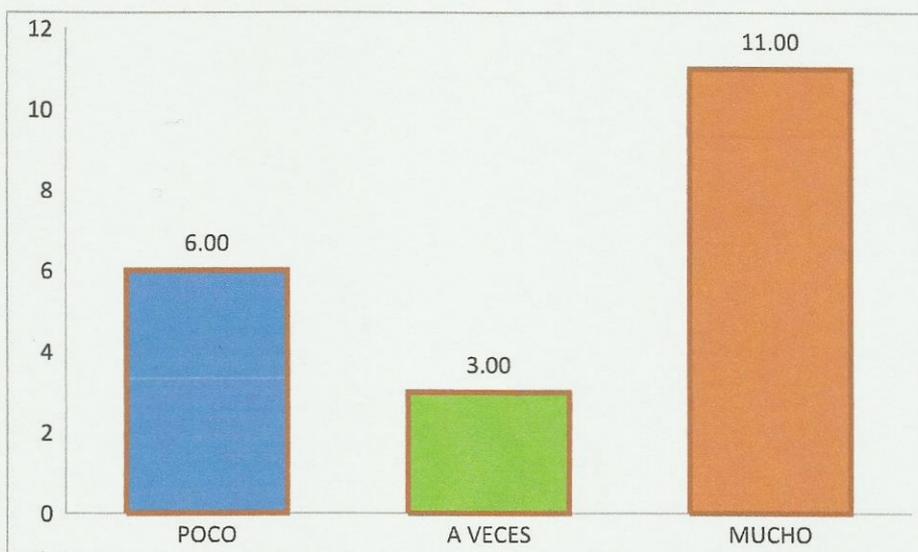
NO 0

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: El 100% (20 participantes) de los profesionales de enfermería SI considera que debería haber un proceso de inducción previa para su ingreso a la unidad de terapia intensiva y de esa forma poder mejorar la colaboración que se brinda al personal de la unidad y para el beneficio del paciente.

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 9: En su ingreso le explicaron los procedimientos a realizar



EN SU INGRESO LE EXPLICARON LOS
PROCEDIMIENTOS A REALIZAR

POCO

A VECES

MUCHO

RESPUESTA

6

3

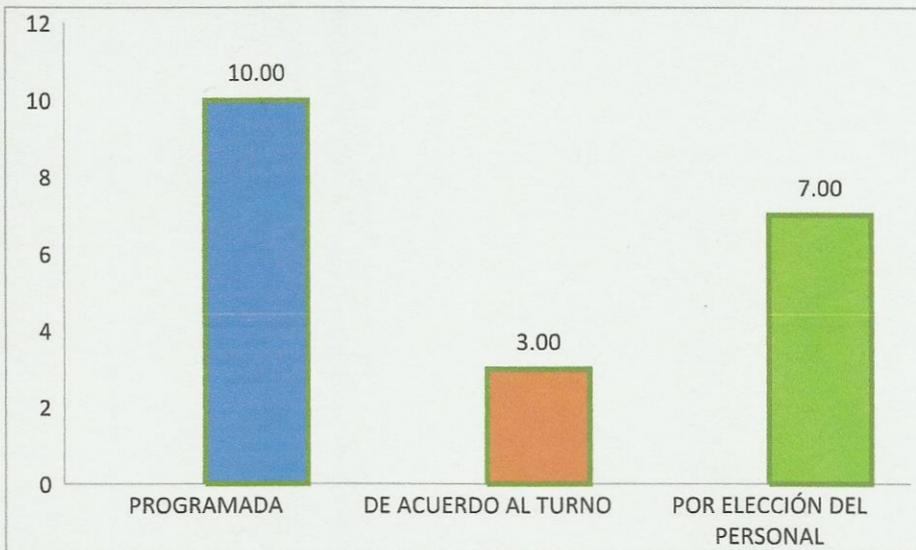
11

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: Según el grafico de barras podemos observar que el 55% (11 participantes) se le explicó MUCHO en su ingreso los procedimientos a realizar, el 30 % (6 participantes) se le explico POCO en su ingreso y 15% (3 participantes) A VECES recibieron explicación de los procedimientos.

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

GRAFICO 10: La inducción para el ingreso como personal de UTI como debería ser



LA INDUCCIÓN PARA EL INGRESO COMO PERSONAL DE UTI COMO DEBERIA SER PROGRAMADA DE ACUERDO AL TURNO POR ELECCIÓN DEL PERSONAL	RESPUESTA
PROGRAMADA	10
DE ACUERDO AL TURNO	3
POR ELECCIÓN DEL PERSONAL	7

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: En esta grafica de barras podemos observar que el 50% (10 participantes) de los profesionales de enfermería indican que la inducción debería ser programada, el 35% (7 participantes) por elección del personal y 15% (3 participantes) prefieren que sea de acuerdo al turno.

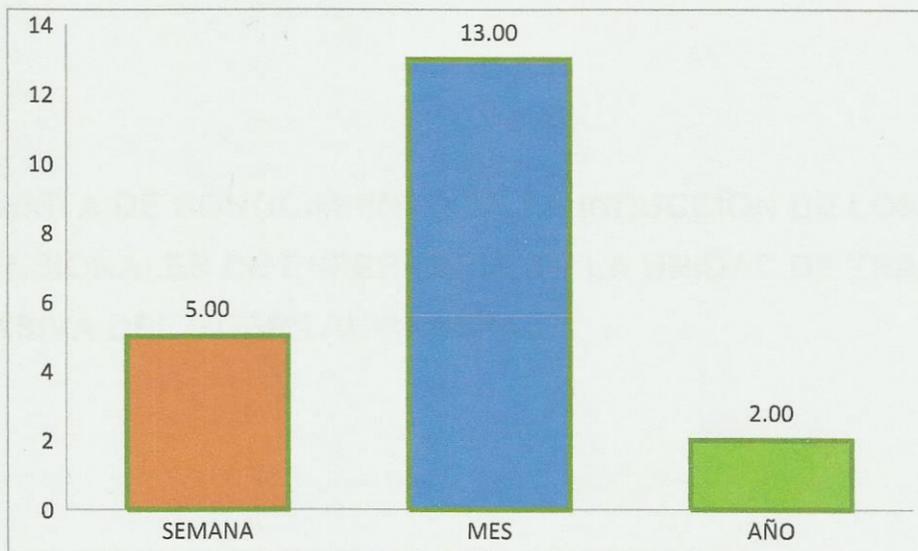
LA INDUCCIÓN PARA EL INGRESO COMO PERSONAL DE UTI COMO DEBERIA SER PROGRAMADA DE ACUERDO AL TURNO POR ELECCIÓN DEL PERSONAL	RESPUESTA
	A
	10
	3
	7

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: En esta grafica de barras podemos observar que el 50% (10 participantes) de los profesionales de enfermería indican que la inducción debería ser programada, el 35% (7 participantes) por elección del personal y 15% (3 participantes) prefieren que sea de acuerdo al turno.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

**GRAFICO 11: Cuanto tiempo cree Usted que necesita para el
reconocimiento del servicio de terapia intensiva**



**CUANTO TIEMPO CREE USTED QUE NECESITA PARA EL RECONOCIMIENTO DE UTI
RESPUESTA**

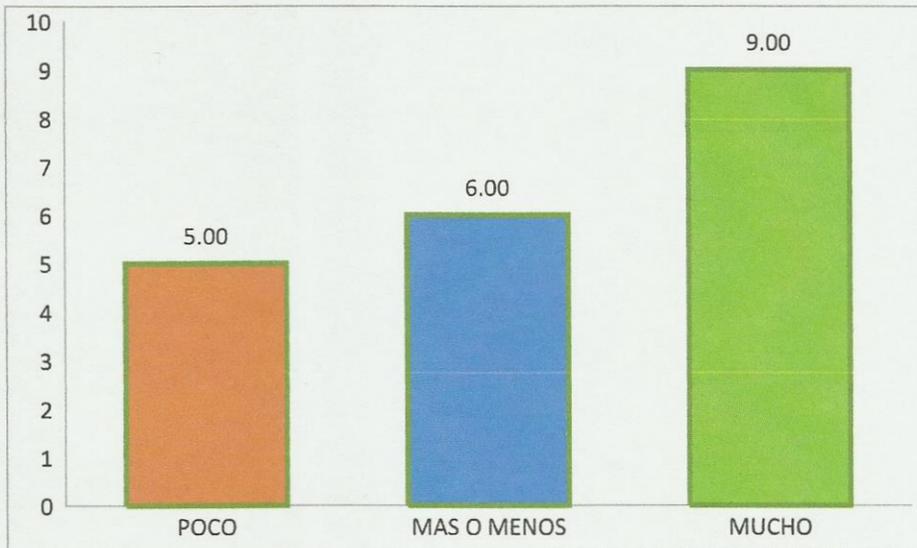
SEMANA	5
MES	13
AÑO	2

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: El 65% (13 participantes) de los profesionales de salud indican que ya dentro de la unidad de terapia intensiva necesitan UN MES para el reconocimiento de la UTI para un desempeño continuo y efectivo. El 25% (5 participantes) refiere que es necesario UNA SEMANA para poder conocer la unidad de terapia intensiva. Y por último un 10% (2 participantes) ve necesario UN AÑO para un gran desempeño en terapia.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 12: Le resultado fácil la colaboración en UTI



LE RESULTO FACIL LA COLABORACION

EN UTI

RESPUESTA

POCO

5

MAS O MENOS

6

MUCHO

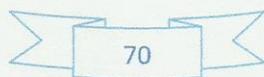
9

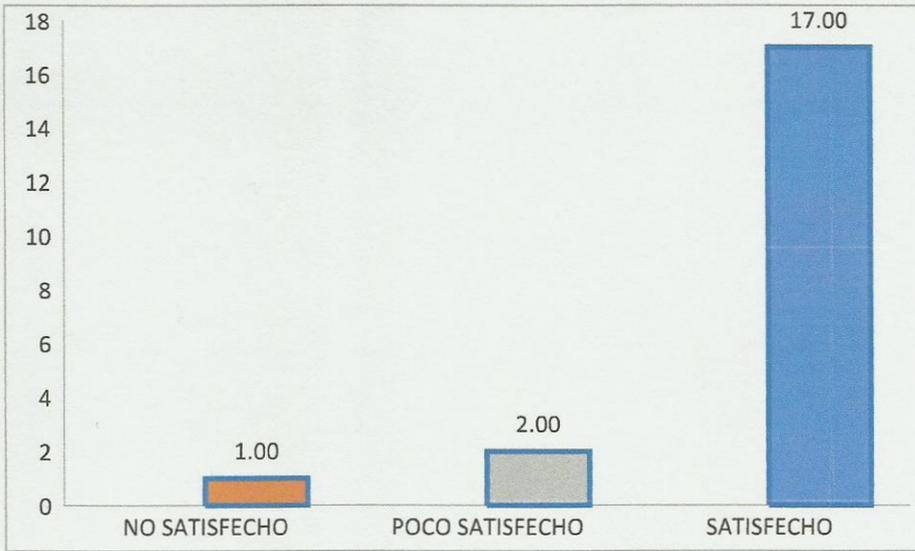
FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: El grafico nos muestra que para el 45% (9 participantes) de los profesionales de enfermería les resultó fácil la colaboración que realizaron en la unidad de terapia intensiva ya que recibieron colaboración de compañeros. El 30% (6 participantes) tuvo más o menos la participación y colaboración en UTI. Y el 25% (5 participantes) poca participación durante la colaboración en UTI.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 13: Como se sintió a UTI como profesional enfermero/a





COMO SE SINTIO AL INGRESO A UTI COMO PROFESIONAL

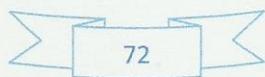
ENFERMERO/A	RESPUESTA
NO SATISFECHO	1
POCO SATISFECHO	2
SATISFECHO	17

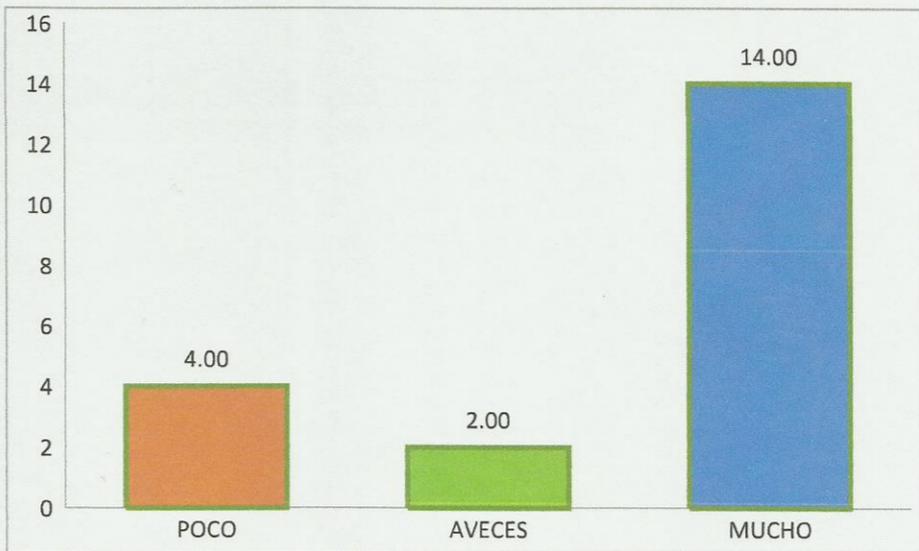
FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: El grafico muestra que el 85% (17participantes) están satisfechos con ingreso a UTI, debido a la cantidad de tareas de enfermería y conocimientos que permite trabajar en un servicio cerrado. El 10% (2 participantes) refiere poco satisfecho debido a los horarios que conlleva y el excesivo trabajo en unidad cerrada. Y por último 5% (1 participantes) no se encuentra satisfecho.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 14: Sintió el apoyo de sus compañeros





SINTIÓ EL APOYO DE SUS COMPAÑEROS RESPUESTAS

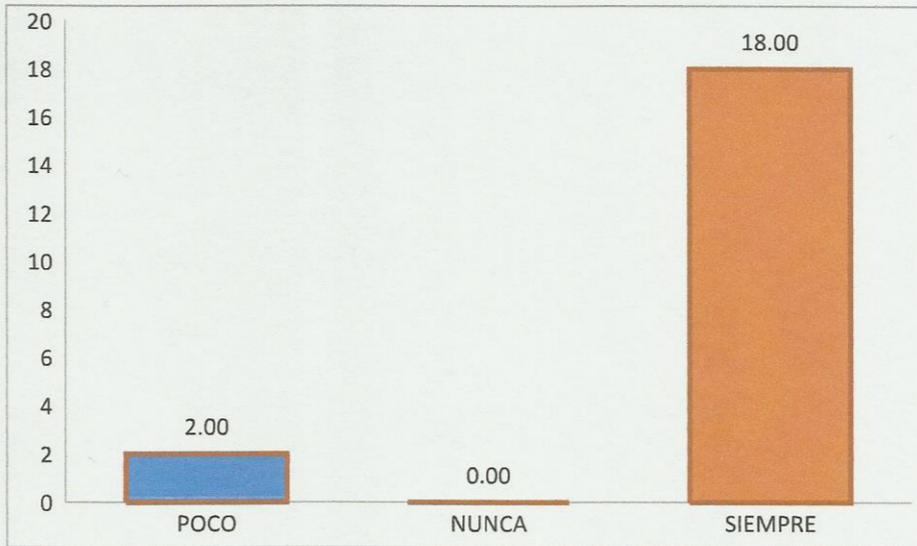
POCO	4
AVECES	2
MUCHO	14

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: Podemos observar que el 70% (14 participantes) de los encuestados refieren que si se sintieron apoyados y colaborados por el personal de la unidad, cuando ingresaron como personal nuevo. El 20% (4 participantes) no cree haber sido apoyado en el trabajo que realizo en esta unidad de terapia intensiva y el 10% (2 participantes) refiere que fue a veces el apoyo que recibió.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 15: Su ingreso en pandemia lo asusto



SU INGRESO EN PANDEMIA

LO ASUSTO	RESPUESTA
POCO	2
NUNCA	0
SIEMPRE	18

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: Según el grafico, muestra que el 90% (18 participantes) de los ingresantes nuevos de personal de enfermería en pandemia estaba asustado/a debido a que era algo nuevo esta pandemia y atemorizaba demasiado. Pero lograron afrontarlo a capacitaciones de colegas y a la guía de los mismos. Y el 10% (2 participantes) refiere haber tenido poco debido a que habían afrontado otras enfermedades respiratorias y habían vivido situaciones de estrés similares antes.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 16: Que personal le brindo a Usted toda la orientación
acerca de la unidad



QUE PERSONAL LE BRINDO A USTED TODA LA ORIENTACION ACERCA DE LA UNIDAD

JEFA DE UNIDAD
COMPAÑEROS
SUPERVISOR
OTROS

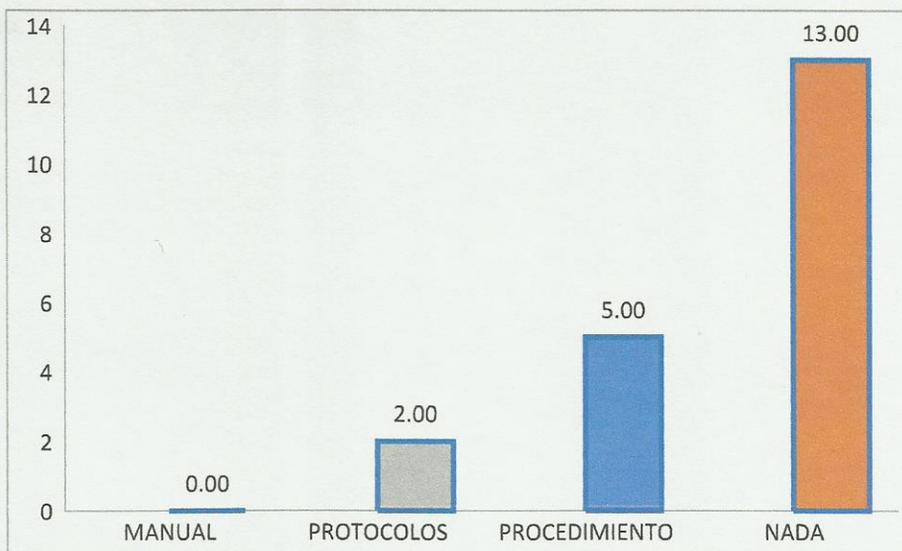
RESPUES
6
9
3
2

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: Según grafico representa que el personal de enfermería 45% (9 participantes) recibieron apoyo, orientación por parte de sus colegas/compañeros. El 30% (6 participantes) refiere haber recibido orientación del Jefe de Unidad. El 15% (3 participantes) de parte de Supervisor y el 10% (2 participantes) otros: por sus propios medios y consultas.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

**GRAFICO 17: Al momento de su incorporación al hospital, le
suministraron algún tipo de material con información**



MENTO DE SU INCORPORACION AL HOSPITAL, LE SUMINISTRARON ALGUN TIPO DE MATERIAL CON
 INFORMACION RESPUESTA

AL	0
COLOS	2
EDIMIENTO	5
	13

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: Según el grafico de barras podemos observar, que el 65% (13 participantes) responde que no recibió ningún material de información. El 25% (5 participantes) si reconoce que ha recibido pequeñas capacitaciones en procedimientos acerca del servicio. Y el 10% (2 participantes) ha recibido protocolos durante su ingreso.

En este apartado los nuevos ingresantes se debían adaptar al ingreso rápido debido a que afrontaban una pandemia y el material disponible fue proporcionado por los compañeros o referentes con más antigüedad para la capacitación de los mismos. A través de explicación de procedimientos y algunos protocolos hechos en tal

servicio.

**ENCUESTA DE CONOCIMIENTO EN LA INDUCCION DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL**

GRAFICO 18: Considera que el proceso de inducción que recibió fue suficiente



CONSIDERA QUE EL PROCESO DE INDUCCION QUE RECIBIO FUE SUFICIENTE	RESPUESTA
EXCELENTE	1
BUENO	5
REGULAR	12
MALO	2

FUENTE: Cuestionario digital, Google Formularios – 2023

Análisis: El grafico de barra representa que el 60% (12 participantes) de los profesionales enfermeros consideran que fue regular el proceso de inducción que recibieron durante su ingreso, el 25% (5 participantes) que ha sido bueno a pesar de lo acelerado que ha sido el proceso debido a la

llegada al inminente de la pandemia. El 10 % (2 participantes) refiere que ha sido mala. Y 5% (1 participante) que ha sido excelente debido a que ha tenido apoyo de todos.

CAPITULO III

RESULTADOS: DISCUSION Y PROPUESTAS

CONCLUSION

Mediante el siguiente trabajo de investigación se ha extraído mucha información y se obtienen datos relevantes donde podemos aclarar que en su mayoría para el profesional de enfermería que se incorpora al ámbito laboral es necesario un proceso de inducción. De esta forma va adquirir conocimientos y destreza en el área crítica.

Se puede concluir que un proceso de inducción depende de que exista un compromiso y el seguimiento por la institución.

El 100 % de los enfermeros encuestados manifestaron que sería necesario este periodo de inducción. El 60% recibió poca información a su ingreso.

El ámbito de salud enfrentaba una nueva batalla, un virus desconocido donde dio lugar a que se contrate personal e insertarlo al área crítica sin previa inducción. El 90 % de los profesionales sintió miedo, afortunadamente sintieron el apoyo y la colaboración del personal antiguo.

La inducción del personal de enfermería para el ingreso a la UTI nos ayuda a que el profesional realice una colaboración mucha más eficaz en beneficio del paciente.

RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda realizar un adecuado proceso de inducción al nuevo personal que ingrese a la institución para mejorar el nivel de conocimientos, así disminuir el miedo provocado en los primeros días de trabajo en la unidad de terapia intensiva.
- ❖ Se recomienda a la jefa de servicio o unida brindarles a los nuevos ingresados un protocolo, un manual o un procedimiento a

seguir de manera que el enfermero pueda incorporarse de forma efectiva.

- ❖ Generar actividades recreativas para que el personal de reciente ingreso sienta parte de la institución para poder lograr una buena incorporación.

BIBLIOGRAFIA

- (1) Castillo, D. C. M., & García, J. A. C. (2021). La mentoría en los procesos de inducción del profesorado principiante. Las competencias del mentor como insumo para orientar su proceso formativo. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(3), 349-370.
- (2) Fernández, M. E., & Rosales, M. D. C. (2022). Formación y prácticas de la enfermería en Tucumán en el marco de la pandemia Covid-19. *Revista de Educación*, (27.2), 39-59.
- (3) Moreno, O. F. N., Valero, C. C. P., Triana, E. C. T., López, Y. A. C., & Fuquene, E. P. M. (2023). Formulación de estrategias enfocadas en habilidades y competencias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Finesa SA.
- (4) María Jiménez, V. (2023). Diseño de intervención en el alumnado con necesidades educativas especiales trabajo de la autonomía y habilidades de la vida cotidiana mediante atención individualizada.
- (5) Nova Salamanca, C. A. (2023). Propuesta de un aplicativo para verificar las condiciones del lugar de trabajo y del personal para cumplir con los EPP del área de Operaciones de la empresa Colvatel.
- (6) <https://www.buk.mx/blog/cuales-son-las-etapas-del-proceso-de-induccion-laboral>

(7) Granada Garzón, I. C., Martínez Ávila, L. F., Quiñonez Hurtado, M., Montoya Duarte, N. A., & Díaz Narváez, Y. Propuesta de mejora para el proceso de inducción, entrenamiento y capacitación del área Talento Humano de la empresa Skema Promotora SA.

(8) Gomes, V. C. L., de Souza Gomes, V., & de Oliveira, N. A. (2023). Medicina intensiva–UTI: Vivência, procedimentos e tecnologías. *Brazilian Journal of Health Review*, 6(2), 7969-7981.

(9) Goncalves LAyPKG. Unidad de terapia intensiva. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2007.Enero; 41(4)

(10) Once Fuentes, D. M. (2023). *Influencia de la monitorización hemodinámica en el paciente crítico* (Master's thesis).

(11) Lorente Olazábal, J. V. Eficacia de la Optimización Hemodinámica guiada por monitorización no invasiva en las complicaciones perioperatorias de los pacientes con Fractura de Cadera.

(12) Jumbo, M. C. J. (2023). Calidad asistencial de enfermería durante la monitorización invasiva del paciente crítico: Nursing quality of care during invasive monitoring of critical patients. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 4175-4189

(13) Becerra-Tapia, V., Téllez-Victoria, V., Peñaloza-Mendoza, G. R., & Castro-Zenil, M. S. (2023). Asistente de signos vitales para la atención pre hospitalaria. *Pädi Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI*, 11(Especial2), 152-160.

- (14) Santos, F. D., Barbosa, M. T. S., Silva, R. C. L. D., Franco, A. S., Oliveira, E. S. D., Silva, L. S. D., & Alves, D. D. S. B. (2022). PARAMETRIZACIÓN DE LAS ALARMAS DE FRECUENCIA RESPIRATORIA EN VENTILADORES MECÁNICOS DE PACIENTES DURANTE EL BAÑO. *Cogitare Enfermagem*, 27.
- (15) Michalek, C., & Carson, S. L. (2020). La implementación de la administración de medicamentos con código de barras y las bombas de infusión inteligentes es sólo el comienzo del camino seguro para prevenir los errores de administración. *Farmacia hospitalaria*, 44(3), 114-121.
- (16) Cosgaya García, M. (2023). Uso de drones para la entrega de desfibriladores en ataques cardiacos extrahospitalarios: una revisión sistemática.
- (17) Bermúdez Borja, J. C. (2023). *Guía de manejo de nutrición enteral* (Bachelor's thesis, Enfermería).
- (18) Campos, O. P., Henao, K. P. G., & Alcantara, C. A. A. (2023). Detección temprana del aumento de la presión intracraneal mediante métodos no invasivos. *Revista Cubana de Neurología y Neurocirugía*, 12(3).
- (19) Fuentes Bolaños, E. J. (2022). Análisis de diseño y propuesta de mejora de una cama hospitalaria para la Clínica Centenario de la ciudad de Bogotá.

(20) Zalazar Sánchez, M. D. L. A. (2023). *Percepciones de enfermería sobre el cuidado humanizado en la unidad de terapia Intensiva* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud).

(21) Ojeda, M. V. G., & de Luján, M. D. P. G. (2023). Factores que afectan el cuidado enfermero en tiempos de pandemia: revisión bibliográfica en primer Nivel de atención: Factors that affect nursing care in times of pandemic: bibliographic review in first Level of care. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 4302-4317.

(22) Camino Peraldo, G. A. (2023). Factores socioepidemiológicos relacionados a depresión, ansiedad y estrés en trabajadores de salud del Hospital Nacional Hipólito Unanue durante la pandemia por COVID -19.

ANEXO

ENCUESTA

MODELO DE CUESTIONARIO

La encuesta se realiza al personal de la terapia intensiva del Hospital Central de forma anónima. Donde se encuesta grado de formación actual, años de experiencia que lleva hasta la actualidad, conocimiento de la terapia intensiva, conocimiento acerca de los registros que se han de realidad en el servicio, procedimientos.

Y acerca a su ingreso si obtuvo u recibió algún proceso de inducción o formación, practica en técnica de acompañamiento de sus colegas, y cuestionarios sobre la importancia de la inducción.

1) Grado de formación

- a) Enfermero Profesional
- b) Licenciado en Enfermería
- c) Magister
- d) Especialidad

2) Años de experiencia

- a) 1 a 6 meses
- b) 1 a 3 años
- c) 4 a 6 años
- d) Más de 10 años

3) Conoce la unidad de terapia intensiva

- a) Nada
- b) Poco

c) Mucho

4) Usted, conoce los registros que se realizan en uti

a) No conozco

b) Si conozco

5)Cuál de estos procedimientos que se realiza en uti conoce

a) Monitorización

b) Control de ingresos y egreso

c) Vía venosa central

d) Entubación traqueal

e) Manejo de respirador

6) Cuando ingreso al servicio de uti obtuvo algún tipo de información

a) Nada

b) Poco

c) Mucho

7) Realizo o observo técnicas que no conocía

a) Siempre

b) Nunca

c) Casi nunca

8) ¿Cree que es necesario la inducción?

a) Si

b) No

9) En su ingreso le explicaron los procedimientos a realizar

a) Poco

b) A veces

c) Mucho

- 10) La inducción para el ingreso como personal de uti como debería ser**
- a) Programada
 - b) De acuerdo al turno
 - c) Por elección del personal
- 11) Cuanto tiempo cree usted que necesita para el reconocimiento del servicio de terapia**
- a) Semana
 - b) Mes
 - c) Año
- 12) ¿le resulta fácil la colaboración en uti?**
- a) Poco
 - b) Más o menos
 - c) Mucho
- 13) ¿Como se sintió al ingreso a uti como profesional?**
- a) No satisfecho
 - b) Poco Satisfecho
 - c) Satisfecho
- 14) ¿Siente el apoyo de sus compañeros?**
- a) Poco
 - b) A veces
 - c) Mucho
- 15) ¿Su ingreso en pandemia lo asusto?**
- a) Poco

- b) Nunca
- c) Siempre

16) Que personal le brindo a usted toda la orientación acerca de la unidad

- a) Jefa de unidad
- b) Compañeros
- c) Supervisor
- d) Otros

17) Al momento de su incorporación al hospital, le suministraron algún tipo de material con información

- a) Manual
- b) Protocolos
- c) Procedimiento
- d) Nada

18) Considera que el proceso de inducción que recibió fue suficiente

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo