



UCA

Adecra
+Cedim

MENTORING PARA INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES DE RECIENTE INGRESO. EXPERIENCIAS.

IAF

INSTITUTO
ALEXANDER
FLEMING



Lic. Hector Raul Ureta
Jefe de Departamento de
Enfermería en IAF (Institut...



Hector Raul Ureta, .

- **Lic. en enfermería.**
- **Jefe de Dpto de Enfermería del Instituto Alexander Fleming,**
- **Docente Universitario en UNDAV (Universidad Nacional de Avellaneda),**
- **Vicepresidente de la Sociedad Latinoamericana de Enfermería Oncológica**
- **Integrante de Comisión de gestores de enfermería ADECRA-CEDIM**

Contacto

- hureta@alexanderfleming.org



"Sobre Nosotros"



El Departamento de Enfermería Oncológica IAF
372 profesionales del área asistencial
47 Lic. Equipo de conducción,
Complementado con el servicio camilleros
Asistentes de servicio.
IAF y Sedes.



2019 - Área de
Docencia e
Investigación
Brinda cursos y
capacitaciones.



Nuestro staff se consagra
como formador a nivel
Latinoamericano con más de
300 alumnos en países



UCA

Adecra
+Cedim



INSTITUTO
ALEXANDER
FLEMING

Departamento de Enfermería

Área de Docencia e Investigación de enfermería de IAF

Objetivo



Promover la actualización y perfeccionamiento científico del enfermero con el fin de brindar una práctica segura en el cuidado de nuestros pacientes, familia y comunidad.



Contribuir a incorporar los fundamentos teóricos y fisiopatológicos en la práctica de la enfermería, asumiendo las particularidades del paciente. (Oncológico)



Estado de situación de la formación y el ejercicio profesional de Enfermería en Argentina. Julio - 2020

Tabla 1. Cantidad de médicas/os y enfermeras/os en edad activa. Años 2013-2019

Profesión		2013		2014		2016		2019	
		Cantidad	Tasa x 10mil hab.	Cantidad	Tasa x 10mil hab.	Cantidad	Tasa x 10mil hab.	Cantidad	Tasa x 10mil hab.
Medicas/os totales		166.187	39,3	s/d	s/d	172.502	39,6	181.189	40,5
Enferme- ras/os	Auxilia- res	86.073	42,4*	82.278	42,7*	80.274	44,2*	74.700	52,19*
	Técni- cas/os	73.373	22,1**	78.570	23,5**	87.172	25,8**	121.739	35,57**
	Licencia- das/os	19.729		21.522		25.383		38.088	
Enfermeras/os totales		179.175		182.370		192.829		234.527	

*Incluye auxiliares, técnicas/os y licenciadas/os

**Incluye técnicas/os y licenciadas/os

Fuente: Elaboración OFERHUS con base en datos de la Red Federal de Registros de Profesionales de la Salud (REFEPS), julio 2020.

¹ Este documento se encuentra disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20180918-fuerza-trabajo-sector-salud-2016.pdf>

Tabla 2. Crecimiento de médicas/os y del personal de Enfermería en edad activa. Años 2013-2019

		2013	2016		2019	
Profesión		Cantidad	Cantidad	Crecimiento % 2016-2013	Cantidad	Crecimiento % 2016-2019
Médicas/os totales		166.187	172.502	3.8%	181.189	5.04%
Enfermeras/os	Auxiliares	86.073	80.274	-6,74%	74.700	-6,94%
	Técnicas/os	73.373	87.172	18,81%	121.739	40%
	Licenciadas/os	19.729	25.383	28.66%	38.088	50,05%
Enfermeras/os totales		179.175	192.829	8.74%	234.527	21,62%

Fuente: Elaboración OFERHUS con base en datos de la Red Federal de Registros de Profesionales de la Salud (REFEPS), julio 2020.

- ☐ Se ha **incrementado** el número de enfermeros/as con **calificación profesional**, ya que anteriormente predominaban las/os auxiliares, lo cual constituye un avance en términos de la profesionalización de las prácticas y de la **calidad de la atención**.
- ☐ Crecimiento que se duplica en este período (2016-2019) en la categoría técnicos (40%) que podría deberse en parte a la implementación del PRONAFE en todo el país.
- ☐ Y a la vez, un importante aumento en la cantidad de licenciados.

Tabla 3. Tasa de médicos/as – enfermeros/as cada 1000 habitantes según jurisdicción. Año 2019

Jurisdicción	Médicas/os	Enfermeras/os (solo técnicas/os y licenciadas/os)	Diferencia con la media nacional
CABA	16,63	6,44	3,08
Salta	2,17	5,54	2,18
Neuquén	3,96	5,35	1,99
Jujuy	2,28	5,31	1,95
Entre Ríos	3,03	5,26	1,90
Tierra del Fuego	4,72	4,90	1,54
Santa Cruz	2,84	4,08	0,72
Mendoza	3,52	3,86	0,50
Chubut	2,99	3,60	0,24
Santa Fe	4,55	3,60	0,24
Buenos Aires	2,85	3,55	0,19
La Rioja	3,85	3,30	-0,06
La Pampa	3,2	3,05	-0,31
San Juan	3,03	3,01	-0,35
Tucumán	3,3	2,89	-0,47
Río Negro	3,85	2,86	-0,50
Chaco	2,29	2,67	-0,69
Córdoba	4,35	2,38	-0,98
San Luis	2,95	1,95	-1,41
Misiones	1,81	1,88	-1,48
Corrientes	3,22	1,88	-1,48
Formosa	1,94	1,86	-1,50
Catamarca*	2,65	0,96	-2,40
Santiago del Estero	1,78	0,51	-2,85
Media nacional		3,36	

En Argentina, la tasa de enfermeras/os profesionales (licenciadas/os y técnicas/os) por mil habitantes en el año 2019 es de 3,55.

- Presenta la distribución de enfermeras/os por jurisdicción en orden decreciente
- Se advierte la **disparidad** entre provincias: mientras la CABA cuenta con 6,44 /1000 hab.
- Provincias como Catamarca y Santiago del Estero disponen apenas de 0,96 y 0,51

Porcentaje de enfermeras/os en edad activa según grado de

Tabla 4. Distribución de enfermeros/as según título obtenido. Año 2016-2019

Profesión	2016	2019
Auxiliares	41.60%	31,85%
Técnicos/as	45.20%	51,91%
Licenciados/as	13.20%	16,24%

Fuente: Elaboración OFERHUS a partir de datos de la Red Federal de Registros de Profesionales en Salud. Dirección Nacional de Calidad en Servicios de Salud y Regulación Sanitaria. Julio 2020.

- La disminución de los/as auxiliares en las nuevas generaciones.
- Esta situación es producto del trabajo realizado en Argentina para la profesionalización; en tanto se reconoce **como estándar de calidad** adecuado para el cuidado de la salud de la población al nivel de formación técnico.

Demografía poblacional de Enfermería

Gráfico 1. Pirámide poblacional de auxiliares en Enfermería activos a 2019 (31, 85%)

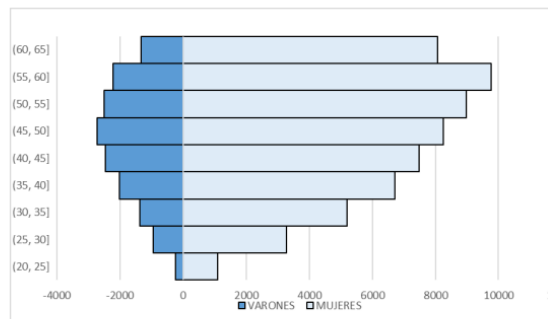


Gráfico 2. Pirámide poblacional de técnicos/as en Enfermería activos a 2019 (51,91%)

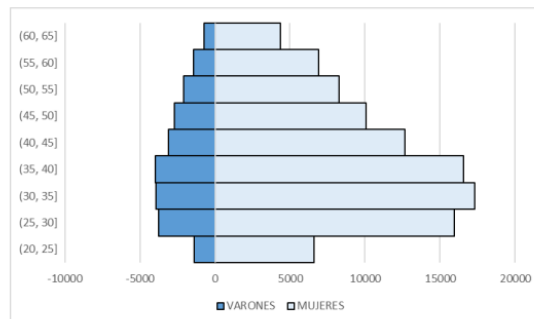
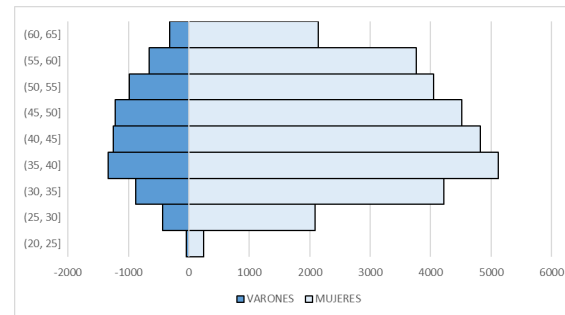


Gráfico 3. Pirámide poblacional de licenciados en enfermería activos a 2019 (16,24%)



La capacitación en enfermería como factor fundamental en la mejora de la idoneidad profesional

- ❑ La **capacitación** en enfermería es el **recurso** más importante para la **formación y actualización**.
- ❑ Nos permite **enfrentar** la **innovación** y los **cambios**
- ❑ Los **continuos cambios científicos y tecnológicos** motivan que el **conocimiento** se quede **obsoleto** a un **ritmo acelerado**
- ❑ La **formación permanente** es de **vital importancia**

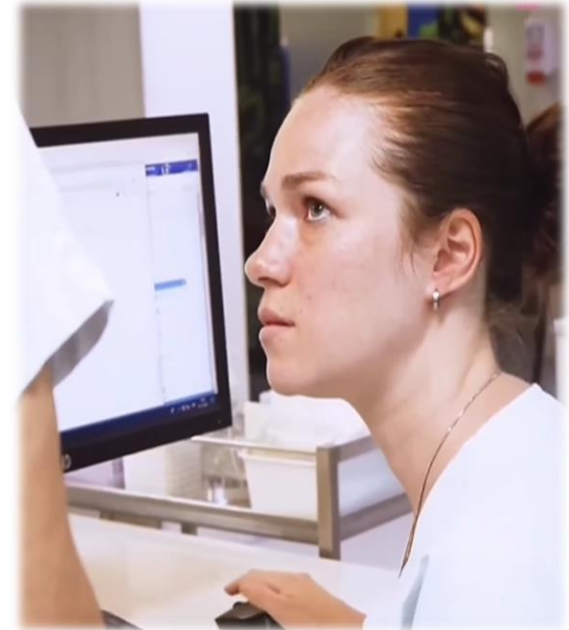


Mentoring para incorporación de profesionales de reciente ingreso. Experiencias.

MENTORÍA

El programa de mentoría se define como un proceso de **acompañamiento y apoyo** en la tarea a desempeñar, así como la **integración en el grupo** o institución de referencia.

El mentor/tutor es un profesional con **amplia formación y experiencia** que asume la **responsabilidad de orientar y asesorar** al mentorizado en su **desempeño profesional**.



MENTORÍA/TUTORÍA

Perfil del mentor

Guiar

Proporcionar
feedback forma
constructiva

Deseo de ayudar

Comunicarse con
asertividad

Tener buena
credibilidad

Disponer de
tiempo



Tener los
conocimientos al día

Saber compartir
Comprometerse



MENTORÍA/TUTORÍA

Perfil del Mentorado/tutelado

ACTITUD / APTITUDES

Mente abierta

Ansioso por aprender

Responsable



Curioso

Aceptar la responsabilidad
de su propio aprendizaje

Aceptar críticas

Autocrítico

Seguro de sí mismo,
pero no engreído

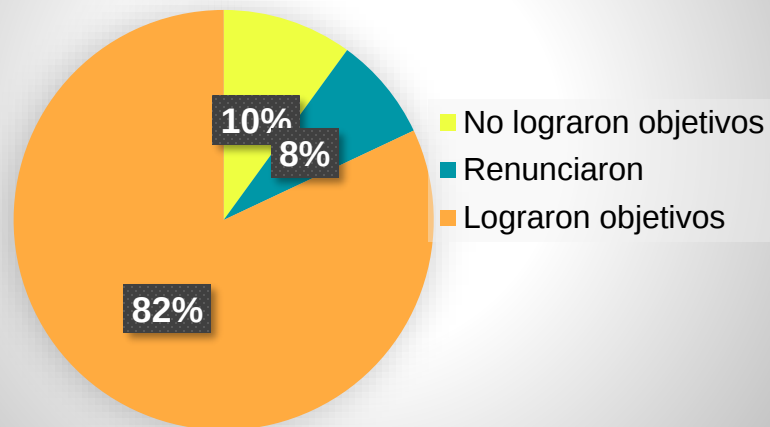
Formulario de Evaluación Cualitativa de Personal de Enfermería de Reciente Ingreso. Includes sections for patient evaluation, personal data, and performance metrics across various categories like cooperation, responsibility, and attention.

MENTORÍA

Experiencia Institucional IAF



Total de nuevos ingresos





UCA

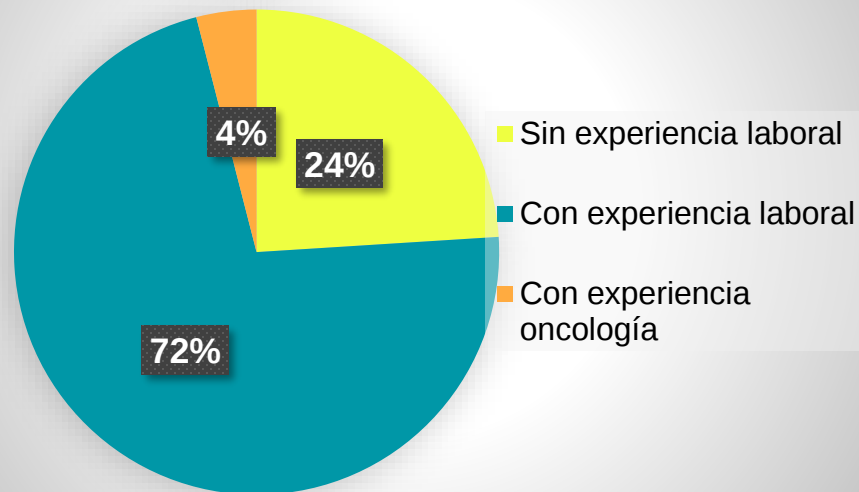
Adecra
+Cedim

MENTORÍA

Experiencia Institucional
IAF



Perfil de formación

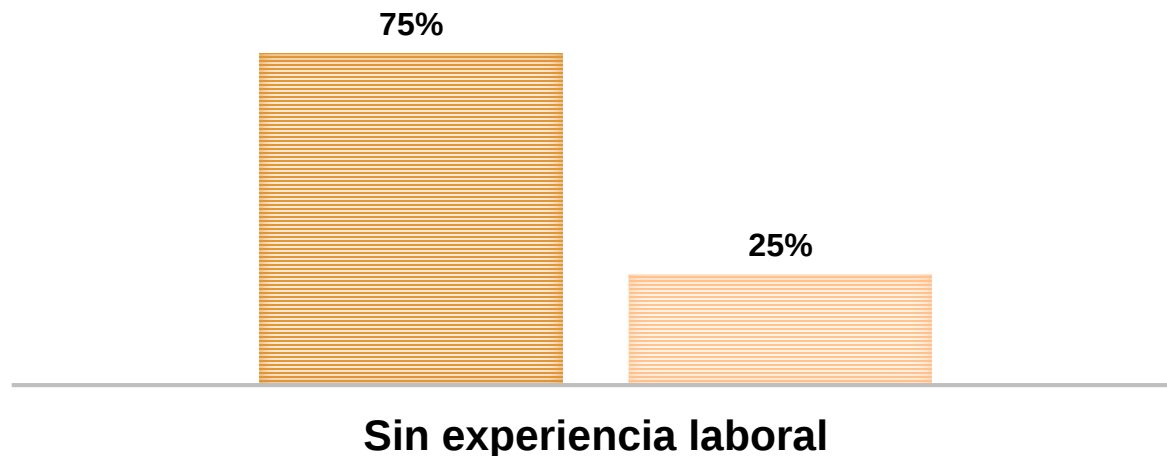


MENTORÍA Experiencia Institucional IAF



Evaluación Final

■ Evaluación positiva ■ Evaluación negativa



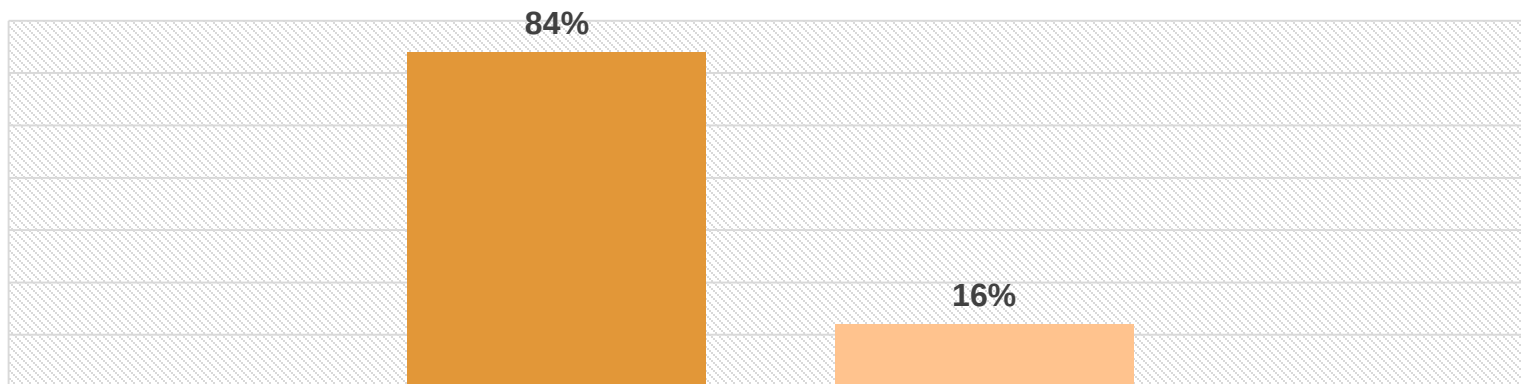
MENTORÍA

Experiencia Institucional

IAF

IAF
INSTITUTO
ALEXANDER
FLEMING

Evaluación Final

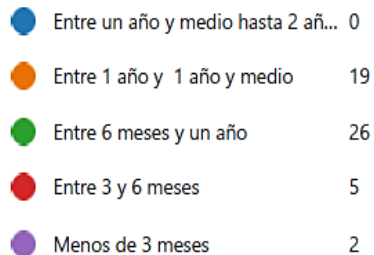


Con experiencia laboral

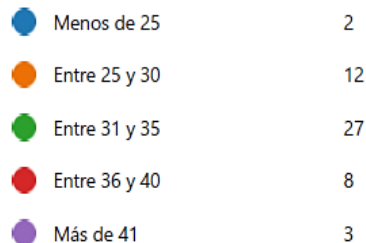
■ Evaluación positiva ■ Evaluación negativa

MENTORÍA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

1. ¿Cuánto tiempo lleva en IAF?

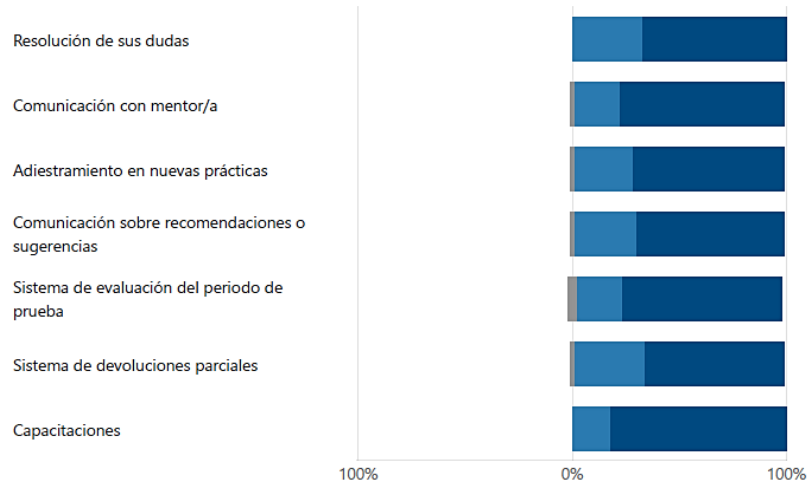


2. ¿En qué grupo de edad se encuentra?



3. Determine el grado de satisfacción en relación con los siguientes indicadores de la experiencia de mentoría

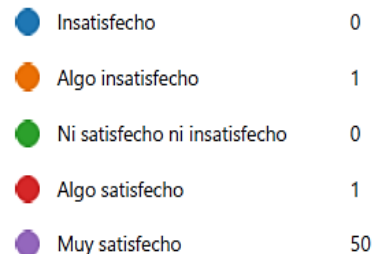
■ Insatisfecho/a ■ Algo insatisfecho/a ■ Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a ■ Satisfecho/a
■ Muy satisfecho/a



MENTORÍA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN



4. En la actualidad, ¿Cuál es su grado de satisfacción con su trabajo en IAF?



ESENCIA: Cuidado Humanizado



PERFIL DE ENFERMERÍA EN

IAF

INSTITUTO
ALEXANDER
FLEMING



FINALIDAD

MEJORAR LA SATISFACCIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS PACIENTES
MEDIANTE LA PRESTACIÓN OPORTUNAS CON ESTÁNDAR INTEGRAL DE
CALIDAD, SEGURIDAD, RESPETANDO SUS DERECHOS COMO SER HUMANO.



XXVII JORNADA DE ENFERMERÍA



Adecra
+ Cedim



"GRACIAS"

