

VI.- RESULTADOS

Una vez recopilada la información, y tabulados los datos, se procede a la presentación y análisis de los resultados, todos ellos concentrados en el cuadro número 1.

Se considera conveniente, mencionar, aspectos generales de los elementos encuestados para después describir los resultados obtenidos.

Del total del personal de enfermería incluido en la muestra, el 80% es personal profesional y sólo el 20% no es profesional.

El personal estudiado está distribuido en el turno matutino un 50%, turno vespertino y nocturno 20% en cada uno y el 10% en jornada acumulada.

La distribución por los servicios del personal encuestado es de manera homogénea (20%) en las áreas de cirugía, medicina, quirófano y jefatura de enfermeras. En los servicios de urgencias y hemodiálisis se encontró el 10% del personal encuestado en cada uno.

El primer factor estudiado fué el interés que tiene el personal de enfermería que ha recibido capacitación para laborar en el servicio de hemodiálisis.

En este rubro se puede observar que el 90% del personal encuestado considera este factor como de gran influencia para no laborar en el área de hemodiálisis, y sólo el 10% considera que este factor no influye.

El segundo factor mide los incentivos otorgados al personal de enfermería que labora en el servicio de hemodiálisis. En este epígrafe, pudimos observar que el 80% del personal de enfermería estudiado, considera que este factor sí influye para que las enfermeras no laboren en ésta área; el 20% considera que este aspecto no influye.

El tercer tablero analiza la existencia de recursos humanos en el área de hemodiálisis, en el cuál se observa que el 100% del personal entrevistado coincide en que éste es un factor muy importante para que las enfermeras no deseen laborar en el área, por lo tanto su influencia es determinante.

El cuarto indicador examina las características generales del área física del servicio de hemodiálisis. En este aspecto contemplamos que el 90% del personal encuestado considera que sí es un factor que influye para no laborar en el área, y el 10% de este personal considera que es un factor que no influye.

El quinto factor analiza la capacitación recibida para laborar en el área de hemodiálisis, en el cual se observa que en un 90% éste factor sí influye para que el personal no desee trabajar en el servicio y el 10% estima que no influye.

Como puede observarse en el cuadro número 1, todos los factores estudiados son de gran trascendencia en la influencia que ejercen sobre el personal de enfermería para que éste no labore en el servicio de hemodiálisis.

Es pertinente aclarar que los resultados obtenidos no pueden extrapolarse a todo el personal de enfermería que labora en la institución, puesto que, como se explicó en el diseño metodológico, el universo contempló sólo al personal que ha recibido capacitación para el manejo del paciente sometido a hemodiálisis; sin embargo, los resultados sí son representativos de la población estudiada.