



Enfermeiros novatos e os fatores que influenciam a adaptação ao trabalho após a incorporação ao mundo laboral

Novice nurses and factors that influence job adaptation after incorporation into the world of work

Enfermeros novatos y factores que influyen en la adaptación laboral tras la incorporación al mundo laboral

Aracely Díaz Oviedo¹

Lorena Stefanny López Riquelme¹

Erika Adriana Torres Hernández¹

1. Universidad Autónoma de San Luis Potosí,
Facultad de Enfermería y Nutrición. San Luis
Potosí, SLP, México.

RESUMO

Objetivo: Analisar os fatores que influenciam a adaptação ao trabalho da enfermagem hospitalar durante o período de transição dos egressos como força de trabalho em saúde em sua nova etapa. **Método:** Estudo exploratório, transversal, que envolveu 100 enfermeiros graduados como força de trabalho de unidades hospitalares. A coleta foi realizada com um questionário na plataforma web no período de novembro de 2020 a agosto de 2021. A análise foi realizada por meio de estatística descritiva. **Resultados:** Houve predomínio de mulheres, solteiras, com idade entre 23 e 32 anos, licenciadas e operacionais, trabalhando entre 19 meses e 2 anos. Em relação aos fatores, foram identificados três mais influentes: Autonomia; Psicológico; Funcionários. **Conclusões e implicações para a prática:** A adaptação da equipe de enfermagem no hospital apresenta dificuldades no período de transição; os fatores internos do profissional, sejam adquiridos por meio de práticas ou desenvolvidos ao longo da vida, e a formação dos empregadores influenciam. Para melhoria, seria fundamental que os protocolos de indução garantissem a adaptação do novato e que os programas de treinamento de funcionários avaliassem a efetividade da equipe de enfermagem no hospital, até a realização da adaptação da enfermagem ao hospital.

Palavras-chave: Condições de Trabalho; Educação em Enfermagem; Prática Profissional.

ABSTRACT

Objective: To analyze the factors that influence the job adaptation of hospital nursing, during the transition period of graduates as a health workforce in their new stage. **Method:** An exploratory, cross-sectional study, involving 100 graduate nurses as a workforce of hospital units. The collection was carried out with a questionnaire on the web platform in the period November 2020 - August 2021. The analysis was carried out using descriptive statistics. **Results:** There was a predominance of women, single, aged between 23 and 32, licensed and operational, working between 19 months and 2 years. Regarding the factors, three most influential were identified, corresponding to: Autonomy; Psychological; Staff. **Conclusions and implications for practice:** The adaptation of nursing staff in the hospital presents difficulties in the transition period; the internal factors of the professional, whether acquired through practices or developed during life, and the training of employers have influence. For improvement, it would be essential that the induction protocols guarantee the adaptation of the novice and that the employee training programs evaluate the effectiveness of the nursing staff in the hospital, until the achievement of the adaptation of nursing to the hospital.

Keywords: Nursing Education; Professional Practice; Working Conditions.

RESUMEN

Objetivo: Analizar los factores que influyen en la adaptación laboral de enfermería en hospital, durante el período de transición de graduados como fuerza laboral en salud en su nueva etapa. **Método:** Estudio exploratorio, transversal, participaron 100 enfermeras/os graduados como fuerza de trabajo de unidades hospitalarias. La recolección se realizó con un cuestionario en plataforma web en el período noviembre 2020 – agosto 2021. El análisis se realizó mediante estadística descriptiva. **Resultados:** Se encontró predominancia de mujeres, solteras, de edades entre 23 y 32, licenciadas y operativas, trabajando entre 19 meses a 2 años. Respecto a los factores, se identificaron tres más influyentes, correspondientes a: Autonomía; Psicológico; Personal. **Conclusiones e implicaciones para la práctica:** La adaptación del personal de enfermería en hospital se presenta con dificultades en el período de transición, los factores internos del profesional ya sean adquiridos mediante las prácticas como desarrollados durante la vida, y la formación de los empleadores influyen. Para la mejora, sería fundamental que los protocolos de inducción garantizarán la adaptación del novato y los programas de formación de empleados evalúen la efectividad del personal de enfermería en el hospital, hasta el logro de la adaptación de enfermería al hospital.

Palabras clave: Condiciones de Trabajo; Educación en Enfermería; Práctica Profesional.

Autor correspondente:

Aracely Díaz Oviedo.

E-mail: aracelydiaz@uaslp.mx

Recebido em 07/07/2022.

Aprovado em 30/12/2022.

DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2022-0236pt>

INTRODUÇÃO

A formatura e a transição para o trabalho profissional são eventos muito importantes para os profissionais de enfermagem graduados, assim como para muitos outros profissionais que vivenciam essas etapas. Hoje, esses profissionais entram em um local de trabalho caótico, determinado por longos turnos, alta gravidade de pacientes e recursos limitados. Sem dúvida, o novo mundo que estão enfrentando é um ambiente no qual devem lidar com o desenvolvimento de suas habilidades, ao mesmo tempo em que precisam conviver com seus pares, médicos, pacientes, como familiares, entre outros.¹

É uma realidade que, inicialmente, pode ser um processo complexo e que exige aprender com as políticas institucionais, conhecer os colegas, adaptar-se a novos ambientes e aprender novas técnicas, portanto, ao ter que se adaptar a novos papéis na prática profissional, falamos em transição.² Essa transição para a prática profissional tem sido estudada por diversos autores, que apontam que há um choque de realidade para dar a entender que os saberes apreendidos na formação contradizem a realidade que enfrentam no trabalho.³

Assim, certas investigações mencionam algumas etapas pelas quais passam os profissionais formados, suas primeiras experiências de trabalho, seus sentimentos e como veem o mundo do trabalho que antes parecia tão distante e que agora gera desafio, frustração e possibilidade de abandono da profissão.^{1,2,4,5} Neste ambiente profissional também ocorrem muitos eventos angustiantes, como sobrecarga de trabalho, responsabilidade, medo de errar, déficit nas habilidades clínicas, trabalho na emergência e gerenciamento do tempo. O que implica, diante dessas dificuldades, tomar a decisão de continuar ou parar de trabalhar, determinada tanto pelas expectativas profissionais e pessoais do indivíduo quanto pela realidade atual de sua experiência de trabalho.⁶

Essas dificuldades associadas para alcançar a adaptação tornam-se mais intensas durante os primeiros três a 12 meses de emprego. Portanto, enfermeiras recém-formadas vivenciam sentimentos de abandono da profissão durante o primeiro ano de trabalho.⁷ Vale ressaltar que alguns autores consideram que enfermeiras recém-formadas precisariam de dois a três anos para se tornarem competentes em sua prática, citando também o desenvolvimento da confiança e da competência como essenciais para se sentir bem no trabalho.^{8,9}

É então que o termo “adaptação laboral” se torna cada vez mais importante quando se pretende medir o clima de trabalho, avaliar o desempenho ou a satisfação dos trabalhadores, visto que se trata de um processo complexo, que vai além das aptidões vocacionais e competências laborais da pessoa, uma vez que implica adaptar-se à organização, à tarefa e ao ambiente, dificultando esse processo. Isso é impulsionado pelas mudanças e condições de trabalho desfavoráveis presentes em várias organizações, que afetam tanto o desempenho quanto a satisfação no trabalho.¹⁰

Um estudo realizado com enfermeiras canadenses recém-formadas no Canadá mostrou, a partir das respostas a uma

pesquisa por e-mail, que o envolvimento de fatores situacionais e pessoais foram significativamente relacionados à alteração na saúde mental e estresse pós-traumático ao ser profissional de enfermagem, com forte tendência ao desejo de abandonar a profissão.¹¹

Em outras pesquisas sobre adaptação ao trabalho, os autores obtiveram resultados sobre o nível percebido de competência pessoal, e o papel de liderança em atividades extracurriculares estava associado à satisfação no trabalho.¹² Em outros estudos, eles descobriram que quanto maior a adaptabilidade, melhor o desempenho no trabalho e menos estresse eles auto-percebem,¹³ embora não tenha sido encontrado nenhum estudo que tenha investigado fatores que influenciam a adaptação ao trabalho em recém-formados em enfermagem. Desse modo, o objetivo deste estudo foi explorar quais elementos influenciam essa adaptação vivenciada pela enfermagem novato.

Assim, torna-se um desafio para a enfermagem administrativa que os novos enfermeiros desenvolvam e aprimorem suas competências durante seu processo de transição laboral, mas também consigam a retenção de novos talentos. Diante do exposto, este estudo pretende analisar os fatores que influenciam a adaptação laboral de uma equipe de enfermagem no hospital, durante o período de transição do egresso como força de trabalho em saúde em sua nova etapa.

MÉTODO

Estudo exploratório transversal, realizado por meio digital online, com profissionais de enfermagem graduados, oriundos do Chile e do México, que trabalham em instituições hospitalares de segundo nível, com dois anos ou menos de vínculo empregatício. A amostra foi por conveniência e contou com 100 profissionais de enfermagem graduados, sendo uma técnica de amostragem não probabilística, utilizada para criar amostras de acordo com a facilidade de acesso, como a disponibilidade das pessoas para fazer parte da mesma.

A coleta de dados foi realizada no período de novembro de 2020 a agosto de 2021. Os profissionais foram convidados a participar por meio digital, das seguintes redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn, WhatsApp), com base na escala The Career Adapt-Ability Scale (CAAS)¹⁴ projetado por Savickas em 2012. Traduzida como “Escala de Adaptação Profissional”, ela mede a adaptabilidade profissional em adultos trabalhadores. O CAAS foi testado internacionalmente em 13 países e sua aplicação se provou válida e confiável. Ressalta-se que nas questões 1, 3, 4, 5, 7, 10, 12, 13, 14 e 16 foi feita uma modificação de redação para compreensão dos respondentes. A validação do seu entendimento se deu por meio da aplicação online da escala com cinco enfermeiros e presencial com outros cinco profissionais, para determinar o entendimento da mudança na redação da mesma. Em seguida, a referida escala foi aplicada via *Web Google Forms*, contendo duas seções: dados sociodemográficos e trabalhistas, tais como: gênero; idade; estado civil, nacionalidade; nível educacional; cargo e tempo trabalhado e dados correspondentes à adaptação ao trabalho.

Os critérios de inclusão foram definidos com base no profissional de enfermagem: geral, graduação, especialidade ou pós-graduação; profissional de enfermagem graduado, com dois anos ou menos de vínculo empregatício; e que concordaram em participar do estudo. Foi excluído o profissional de enfermagem que não estava trabalhando em hospital. E eliminado o profissional de enfermagem que, por algum motivo, não tenha respondido ao questionário. Os dados foram analisados por meio do programa estatístico SPSS V. 18, com estatística descritiva.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê Acadêmico da Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), em 29/06/2020, e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), sob o parecer N°. CEIFE-2020-330 (05/08/2020), cumprindo os requisitos formais de acordo com o Regulamento da Lei Geral de Saúde sobre Pesquisa em Saúde, Artigo 21, Seção VIII; Declaração do Princípio Ético de Helsinki 23; e o disposto nos itens 12.1 e 12.3 da NOM-012.

RESULTADOS

Nesta secção são apresentadas, em primeiro lugar, as características da população participante no estudo, seguidas dos principais fatores envolvidos na adaptação laboral dos enfermeiros novatos. A Tabela 1 mostra que 80% do total de participantes do estudo eram mulheres, a maioria com idade entre 23 e 32 anos (78%), média de 31, e moda de 27 anos. Grande parte dos participantes era solteira(o) (66%). A grande maioria pertence ao Chile (62%), graduados com diploma (67%). Quanto à característica laboral, a maioria tinha cargo operacional (82%) e 52% tinham tempo de serviço entre 19 meses e dois anos (52%).

De acordo com a análise estatística descritiva, destacaram-se pela média obtida pelas frequências mais altas, respondidas na categoria “sempre”, aqueles que corresponderam a dois fatores de um total de quatro como influentes na adaptação laboral dos profissionais de enfermagem: fator de **Preocupação** com (75,25), **Controle** (67,45) /**Curiosidade** (65,2) e **Confiança** (58,25) na média de pontos, respectivamente.

Na Tabela 2, pode-se observar no fator **Preocupação** que 78% dos profissionais de enfermagem iniciantes estão sempre interessados em sua carreira profissional, seguido de 76% que reconhecem que suas decisões podem moldar sua profissão no futuro. Com menor percentual, representado com 46%, aqueles que sempre reconhecem as habilidades que precisam dominar; e dentro deste último item, 12% reconhecem *algumas vezes*, outros com 2% *quase nunca* e 1% *nunca*. Nesse fator, verificou-se que três participantes responderam *quase nunca/nunca*, repetindo-se com 1% para ambas as respostas.

Em relação à Tabela 3, observou-se o fator de **Controle**, que mostra que todos os profissionais de enfermagem participantes são sempre capazes de assumir responsabilidades no trabalho, representado por 91%, onde os 9% restantes se dividem em quase sempre, às vezes e quase nunca. A seguir, 75% dos enfermeiros acreditam nas suas capacidades como profissional – os 25%

Tabela 1. Características sociodemográficas e laborais dos 100 novos profissionais de Enfermagem, correspondentes ao período; novembro de 2020 a agosto de 2021.

Características	Fr	%
Sexo		
Feminino	80*	80.0
Masculino	20	20.0
Estado civil		
Casado/a	24	24.0
Solteiro/a	66*	66.0
União estável	9	9.0
Divorciada/o	1	1.0
Idade em anos (Media ± DP)		31
23 a 32	78*	78.0
33 a 42	10	10.0
43 a 52	9	9.0
53 a 62	3	3.0
Nacionalidade		
Chileno/a	62*	62.0
Mexicano/a	38	38.0
Nível educacional		
Geral	9	9.0
Licenciatura	67*	67.0
Especialista	8	8.0
Pós-graduado	16	16.0
Cargo		
Operacional	82*	82.0
Chefe de turno	12	12.0
Liderança	4	4.0
Enfermeira de continuidade	1	1.0
Administrativo(a)	1	1.0
Tempo de casa		
Menos de 1 mês	6	6.0
2-6 meses	13	13.0
7-12 meses	24	24.0
13-18 meses	5	5.0
19-24 meses	52*	52.0

Fonte: Levantamento direto de dados sociolaborais. Elaboração própria.

Nota*: O texto em negrito mostra as frequências mais altas.

restantes só se encontram *majoritariamente, quase sempre e por vezes*. Por fim, 63% sempre sabem tomar decisões no trabalho, ante os 36% restantes, assim como o item anterior se repete *quase sempre* e às vezes. É importante destacar

Tabela 2. Itens pertencentes ao fator de Preocupação, que influencia na adaptação laboral, durante o período; novembro de 2020 a agosto de 2021.

Preocupação	Sempre		Quase Sempre		Às Vezes		Quase Nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Eu penso em como será meu futuro daqui em diante	69*	69.0*	16	16.0	13	13.0	1	1.0	1	1.0
Reconheço que o que decido escolher hoje pode moldar minha profissão no futuro.	76*	76.0*	16	16.0	6	6.0	1	1.0	1	1.0
Atualmente estou interessado na minha carreira profissional	78*	78.0*	15	15.0	5	5.0	1	1.0	1	1.0
Reconheço as habilidades que preciso dominar para o meu trabalho?	46	46.0	40	40.0	12	12.0	2	2.0	2	2.0

Fonte: Direta, pesquisa “Fatores que influenciam a adaptação ao local de trabalho”. Elaboração própria.

Nota*: O texto em negrito mostra frequências mais altas.

Tabela 3. Itens pertencentes ao fator Controle, que influenciam na adaptação laboral, durante o período; novembro de 2020 e agosto de 2021.

Controle	Sempre		Quase Sempre		Às Vezes		Quase Nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Fiel às minhas convicções	70*	70.0*	25	25.0	5	5.0	1	1.0	0	0.0
Capacidade de assumir a responsabilidade por minhas ações no trabalho.	91*	91.0*	7	7.0	2	2.0	0	0.0	0	0.0
Eu acredito em mim e nas minhas habilidades como profissional de saúde.	75*	75.0*	23	23.0	2	2.0	0	0.0	0	0.0
Eu sei como tomar minhas próprias decisões dentro do meu trabalho	63*	63.0*	34	34.0	3	3.0	0	0.0	0	0.0

Fonte: Direta, pesquisa “Fatores que influenciam a adaptação ao local de trabalho”. Elaboração própria.

Nota*: O texto em negrito mostra frequências mais altas.

que neste fator constatou-se que apenas 1% respondeu na categoria *quase sempre*, correspondente ao item *são fiéis às suas convicções*, além de acrescentar que neste fator nunca houve quem respondesse.

DISCUSSÃO

O presente estudo permitiu identificar alguns dos fatores que interferem na adaptação laboral dos profissionais graduados em enfermagem durante a fase de transição. Por outro lado, os participantes do estudo evidenciam que 80% da população estudada representava mulheres. Em estudo realizado por alguns autores, foi revelado que um traço característico do emprego na saúde é sua composição majoritariamente feminina,¹⁵ algo que historicamente, assim como em outras ocupações ligadas a serviços assistenciais, como a área da educação, conta com forte presença de mulheres. Por outro lado, se nos perguntarmos

quem se adapta melhor ao trabalho, um estudo realizado com médicos e enfermeiras de hospitais públicos do Chile constatou que a adaptação das mulheres foi maior que a dos homens, evidenciando que as mulheres tendem a se adaptar melhor com as condições de trabalho que lhes são apresentadas.¹⁶

Quanto ao estado civil, mais da metade constatou ser solteiro(a), e quase um quarto do total da amostra é casado(a). Semelhante aos estudos encontrados,¹⁷ se observa que os jovens de hoje, no final de seus estudos universitários, estão mais preocupados em atender às necessidades pessoais e econômicas do que ser pais ou casar, sendo este comportamento classificado como uma “crise mundial da juventude”.¹⁸

Por outro lado, a faixa etária da população estudada situou-se entre 23 e 32 anos, onde a maioria se encontra na fase de jovens adultos. Isso é consistente com a idade média de graduação no Chile, de acordo com dados obtidos do “Relatório de Graduação em Ensino Superior 2018”, SIES 2019,¹⁹ que indica que a idade

média de graduação no Chile foi de 27,5 anos, enquanto no México, a “Pesquisa Nacional de Graduados de 2019”²⁰, indicou uma média de 27 anos para as mulheres e 26 anos para os homens, comprovando a semelhança nos dois países.

O nível de estudos predominante nos profissionais foi o bacharelado. Quanto a esse aumento de profissionais, foi constatado no Chile e, segundo outros autores²¹ em seus estudos sobre a Formação de Pós-Graduação em Enfermagem na América Latina, nota-se que, para a obtenção do título profissional naquele país, é requisito ter obtido um diploma de graduação, previamente licenciado. Também se observa que uma grande porcentagem dos entrevistados são profissionais de enfermagem chilenos recém-formados, confirmando a alta predominância obtida nesta questão.

Em relação aos aspectos trabalhistas, a maior incidência foi encontrada no pessoal operacional, ou seja, ativo, o que pode ser explicado pela recente incorporação ao mercado de trabalho, como a dificuldade das instituições de saúde em aumentar cargos e se candidatar a outros cargos, conforme citado em outros estudos.²² Em relação ao tempo de trabalho, foi identificada maior predominância entre 19 meses e dois anos, período este encontrado descrito em estudos que o explicam como a fase do “recomeço”, onde começam a sentir-se integrados no grupo de trabalho, perdem o medo e fortalecem a sua segurança na execução dos procedimentos, assumindo maiores responsabilidades.⁸

Da mesma forma, o profissional de enfermagem formado precisa de 2 a 3 anos para se perceber competente e sentir-se seguro em sua prática profissional. Portanto, pode-se concluir que a grande maioria dos recém-formados deste estudo está vivendo um novo começo como profissionais e é provável que eles se sintam adaptados ao seu trabalho, conforme mencionado pelos autores.²²

Quanto aos fatores influentes de maior presença neste estudo, observou-se que o primeiro fator foi a **Preocupação**, com três dos quatro itens com as pontuações mais altas obtidas e onde um grupo majoritário de recém-graduados em enfermagem está interessado na sua carreira profissional (78%).

Um estudo realizado no ano de 2018,²³ indica que 100% dos profissionais participaria de atividades de atualização para sua profissão, bem como continuaria aprendendo e adquirindo conhecimentos que auxiliariam em sua carreira profissional, sendo útil para avançar na área em que estão trabalhando, além de mencionar que 7% não têm muito claro seu interesse em seu futuro como profissional. No segundo item, 76% reconhecem que suas decisões ajudam a moldar sua profissão no futuro.

Nesse mesmo estudo²³ aponta-se que toda a amostra se sente satisfeita no exercício da sua profissão, o que os leva a tomar melhores decisões quanto ao seu futuro profissional. No entanto, os restantes 36% estariam insatisfeitos com a carreira, o que implicaria em suas decisões sobre seu futuro profissional.

Continuando com o terceiro item, constatou-se que 69% dos profissionais estão sempre interessados em seu futuro, uma vez que já estão trabalhando. Este autor²² menciona que a totalidade

da população estudada se sente plenamente satisfeita no exercício da sua profissão, o que gera nos profissionais uma satisfação que resulta de se sentirem competentes e identificados como profissionais. Já outro estudo²⁴ mostra um ponto de vista diferente, onde o interesse é gerado a partir da formação acadêmica, pois o preceptor é quem motiva a futura enfermeira, estimulando-a a desenvolver habilidades, competências e pensamento crítico, a fim de adquirir posteriormente esse interesse para seu futuro.

Outro importante achado encontrado foi que 15% dos profissionais pesquisados não demonstraram interesse em seu futuro uma vez que estão trabalhando, isso pode ser devido ao que é mencionado em outro estudo sobre o rodízio que é feito em suas áreas de trabalho para evitar a rotatividade excessiva. Caso isto não aconteça, eles perdem o interesse por não estarem estabilizados em determinada instituição.

Acrescente-se que este fator obteve percentuais majoritários em quase todos os seus itens e uma média de 67,25, o que seria considerado um fator que ajuda a olhar para frente e se preparar para o futuro. As atividades ou onde estão trabalhando atualmente estão ligadas ao que se deseja no futuro, sendo este um elemento importante para a adaptação laboral.

Com relação ao fator **Controle**, verificou-se que foi o único em que seus quatro itens obtiveram escores mais elevados. Entretanto, optou-se por destacar apenas dois, que falam sobre responsabilidade e capacidade profissional, consideradas segundo o projeto de Normas Internacionais de Educação Médica²⁵ papel fundamental na profissionalização da carreira. Isso mostra que quase toda a amostra é capaz de assumir responsabilidade no trabalho com 91%, portanto, esse grupo estaria na segunda fase como profissional, denominada “adquirindo experiência como enfermeiro”²⁶, onde manifestam consciência sobre responsabilidade, necessidade pelo reconhecimento e por ter boas experiências.

Nesse mesmo sentido, um estudo com profissionais de enfermagem entrevistados afirmou que, ao se depararem com o ambiente complexo, rodízio de serviços e incorporação em serviços críticos, pediatria ou centro cirúrgico, implicava neles um sentimento de muita responsabilidade, pois, na administração de drogas, o profissional está sujeito a um erro, pois são ações que exigem muito cuidado e responsabilidade ao trabalhar. Em relação à segunda maior pontuação encontrada, observou-se que 75% deles acreditam em suas habilidades como profissionais. Para as enfermeiras iniciantes entrevistadas por Marrero, essa capacidade profissional que possuem muitas vezes lhes causa preocupação e medo por não terem prestado cuidados de qualidade ou não terem desenvolvido boas práxis.²⁴

Outro aspecto a destacar é a capacidade da enfermeira novata, que Carrillo menciona como limitada pela falta de experiência, pela ansiedade gerada nelas e pelo desenvolvimento do julgamento clínico.⁹ No entanto, neste estudo verificou-se que, embora a enfermeira novata apresente uma capacidade limitada dada a pouca ou nenhuma experiência e insegurança quanto ao cuidado ou práxis com o paciente, seu modo de pensar sobre as habilidades profissionais no trabalho não foi afetado

neste grupo, o que não impediu que se sentissem aptos como profissionais apesar do curto tempo que eles estão trabalhando.

Um achado importante a ser mencionado é que foi obtida uma média de 74,75 pontos, considerada a mais apta neste estudo para verificar a adaptação ao trabalho. Ainda, dizer que esse grupo de profissionais é responsável e tomador de decisão relacionada à profissão, onde ter controle sobre a carreira ajuda a ser mais resolutivo nas escolhas relacionadas à carreira.

Dentre as limitações do estudo, vale destacar que, de acordo com as ocorrências decorrentes da situação de saúde, o trabalho de campo precisou ser modificado e optou-se pela utilização de meios digitais para chegar aos profissionais, o que dificultou a obtenção de participantes do estudo.

Por outro lado, identificou-se também neste sentido a escassa bibliografia em espanhol que se encontrou sobre temas relacionados com a adaptação laboral em recém-formados em enfermagem, bem como pesquisas da mesma natureza. Por isso, pretende-se contribuir com esses resultados para a produção científica nesse mesmo idioma.

CONCLUSÃO E IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA

As evidências apresentadas neste estudo mostram que, para a área da enfermagem, uma análise dos fatores influenciadores na adaptação laboral em enfermeiros iniciantes é extremamente necessária, pois permite resgatar a importância que tem o profissional de enfermagem iniciante em seu desenvolvimento na prática e na gestão dos cuidados prestados, mas também reforça a organização dos recursos humanos na administração. A adaptação ao trabalho foi influenciada por alguns fatores psicológicos e acadêmicos adquiridos durante o desenvolvimento da formação profissional. Da mesma forma, esses fatores influenciaram positivamente os dois primeiros anos de trabalho, aspecto que faz com que se sintam adaptados ao local de trabalho.

Ressalta-se que é importante gerar estratégias ou programas que permitam a adaptação da equipe de enfermagem recém-admitida, pois sabe-se que na admissão há pouca experiência prática devido ao tempo de conclusão dos estudos, porém, com o auxílio de um guia instrucional institucional se pode conseguir uma melhor adaptação. Portanto, poder contribuir para a identificação de estratégias para melhorar a forma como gestores e educadores gerenciam esse processo pode ser importante para proporcionar a esses profissionais um período de indução que favoreça sua adaptação.

Por outro lado, pode-se apontar que essa situação pode ser vista como uma vantagem competitiva, pois se for possível identificar os fatores que influenciam positivamente esses profissionais, além do auxílio de guias; tutores; entre outros, essa passagem de estudante para profissional deixaria de ser um desafio. Assim como a adaptação ao local de trabalho seria considerada menos traumática, e sem a ideia de deixar a profissão.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Desenho do estudo. Aracely Díaz Oviedo. Lorena Stefanny López Riquelme.

Aquisição de dados. Aracely Díaz Oviedo. Lorena Stefanny López Riquelme.

Análise de dados e interpretação dos resultados. Aracely Díaz Oviedo. Lorena Stefanny López Riquelme. Erika Adriana Torres Hernández.

Redação e revisão crítica do manuscrito. Aracely Díaz Oviedo. Lorena Stefanny López Riquelme. Erika Adriana Torres Hernández.

Aprovação da versão final do artigo. Aracely Díaz Oviedo. Lorena Stefanny López Riquelme.

Responsabilidade por todos os aspectos do conteúdo e a integridade do artigo publicado. Aracely Díaz Oviedo. Lorena Stefanny López Riquelme. Erika Adriana Torres Hernández.

EDITOR ASSOCIADO

Cristina Lavareda Baixinho 

EDITOR CIENTÍFICO

Marcelle Miranda da Silva 

REFERÊNCIAS

1. Obregon RA. New graduate nurses perceptions of their delay to professional practice [thesis]. Estados Unidos: Walden University; 2017 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4914&context=dissertations>
2. Visiers-Jiménez L, Kuokkanen L, Leino-Kilpi H, Löyttyniemi E, Turjamaa R, Brugnolli A et al. Graduating nursing students' empowerment and related factors: comparative study in six european countries. *Healthcare (Basel)*. 2022;10(5):754. <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare10050754>. PMID:35627891.
3. Robinson D. Nursing educators' and nursing leaders' views on practice readiness in novice nurses [thesis]. Estados Unidos: Walden Dissertations and Doctoral Studies; 2019 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7332>.
4. Parker V, Giles M, Lanry G, McMillan M. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Educ Today*. 2014;34(1):150-6. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003>. PMID:22857819.
5. Yokiris GRAE. Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional [thesis]. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades; 2018 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>.
6. Cosgrave C, Maple M, Hussain R. An explanation of turnover intention among early-career nursing and allied health professionals working in rural and remote Australia – findings from a grounded theory study. *Rural Remote Health*. 2018;18(3):4511. PMID:30173537.
7. Taylor-Clark TM, Swiger PA, Anusiewicz CV, Loan LA, Olds DM, Breckenridge-Sproat ST et al. Identifying potentially preventable reasons nurses intend to leave a job. *J Nurs Adm*. 2022;52(2):73-80. <http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0000000000001106>. PMID:35025828.
8. Schoessler M, Waldo M. The first 18 months in practice: a developmental transition model for the newly graduated nurse. *J Nurses Staff Dev*. 2006;22(2):47-52, quiz 53-4. <http://dx.doi.org/10.1097/00124645-200603000-00001>. PMID:16603899.
9. Carrillo A, García LCC, Sánchez, YND. Patricia Benner's philosophy and clinical practice. *Enferm Glob [Internet]*. 2013 [citado 2022 jul

- 7];32(4):346-62. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834851020>.
10. Calle OV. Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cult Educ y Soc* [Internet]. 2011 [citado 2022 jul 7];2(1):171-5. Disponível em: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>
 11. Laschinger HKS, Wong C, Read E, Cummings G, Leiter M, Macphee M et al. Predictors of new graduate nurses' health over the first 4 years of practice. *Nurs Open*. 2019;6(2):245-59. <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.231>.
 12. Liu HY, Chao CY, Kain VJ, Sung S-C. The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction. *Nurse Educ Today*. 2019;83:104199. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2019.08.017>. PMID:31683113.
 13. Ranasinghe P, Wathurapatha WS, Mathangasinghe Y, Ponnamperuma G. Emotional intelligence, perceived stress and academic performance of Sri Lankan medical undergraduates. *BMC Med Educ*. 2017;17(1):41. <http://dx.doi.org/10.1186/s12909-017-0884-5>. PMID:28219419.
 14. Sulistiani W, Suminar DR, Hendriani W. The Career Adapt-Abilities Scale - Indonesian form: psychometric properties and construct validity. *Int Conf Educ*. 2018;4(2):1-9.
 15. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trab Soc (Santiago del Estero)* [Internet]. 2017 [citado 2022 jul 7];(28):11-35. Disponível em: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002
 16. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med Segur Trab (Madr)*. 2020;66(259):69-80. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2020000200002>.
 17. Serafin L, Strzaska-Kliś Z, Kolbe G, Brzozowska P, Szwed I, Ostrowska A et al. The relationship between perceived competence and self-esteem among novice nurses – a cross-sectional study. *Ann Med*. 2022;54(1):484-94. <http://dx.doi.org/10.1080/07853890.2022.2032820>. PMID:35132927.
 18. Espino G. La soltería ya no es una carga, sino una opción de vida [Internet]. *Barcelona: Psico.mx*; 2018 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <https://www.psycho.mx/articulos/la-solteria-ya-no-es-una-carga-sino-una-opcion-de-vida>.
 19. Universia. La edad promedio de titulación es de 27,5 años [Internet]. Chile: *Universia.net*; 2020 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/edad-promedio-titulacion-275-anos-1167559.html>
 20. El Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México. Encuesta Nacional de Egresados 2019 [Internet]. Ciudad de México: Universidad del Valle de México; 2019 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2019/>
 21. Luengo-Martínez CE, Sanhueza-Alvarado O. Formación del Licenciado en Enfermería en América Latina. *Aquichan*. 2016;16(2):240-55. <http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2016.16.2.11>.
 22. Balseiro ACL, Zárate GRA, 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 [citado 2022 jul 7];9(1):16-26. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003
 23. Puac MKJ. Identidad profesional de los licenciados en enfermería egresados de la Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, Guatemala año 2018 [tesis]. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; 2018 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrca/2018/09/02/Puac-Kenny.pdf>
 24. Marrero GCM. Estudio fenomenológico de la experiencia de incorporación al contexto laboral de enfermeras egresadas de la Universidad de La Laguna entre 2009 y 2014 [tesis]. San Cristóbal de La Laguna: Universidad de La Laguna; 2017 [citado 2022 jul 7]. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=72327>
 25. Educación Médica de Postgrado. Estándares globales de la WFME para la mejora de calidad. *Educ Méd* [Internet]. 2004 [citado 2022 jul 7];7(2):39-52. Disponível em: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132004000500008&lng=es
 26. Opoku EN, Khuabi LJ, Van Niekerk L. Exploring the factors that affect the transition from student to health professional: an Integrative review. *BMC Med Educ*. 2021 nov 2;21(1):558. <http://dx.doi.org/10.1186/s12909-021-02978-0>. PMID:34727905.