

2022

Migración laboral del personal de enfermería del sector de internación en Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021

Andornino, Lucas Ezequiel

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/985>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository



UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA

Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Licenciatura en Enfermería

Cátedra: Taller de Trabajo final

Trabajo Final

Tema de Investigación:

“Migración laboral del personal de Enfermería del sector de internación en Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021”

Profesora: Barg, Monica

Directora de Tesis: Lopez, Estela

Autor: Andornino, Lucas Ezequiel

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	4
PROBLEMA	5
PREGUNTA PROBLEMA	6
JUSTIFICACIÓN.....	7
OBJETIVOS:	8
DISEÑO METODOLÓGICO:.....	8
CAPÍTULO II.....	10
ANTECEDENTES	11
MARCO TEÓRICO	13
Motivación	13
Tipos de motivación	18
Motivación laboral	20
Beneficios de la motivación laboral	24
Formas de mejorar la motivación laboral	24
Migración Laboral.....	26
CAPÍTULO III	29
Variable	30
Operacionalización de Variable:	31
Tabulación de datos:.....	32
Resultados	33
Resultado de análisis de datos	51
CONCLUSIÓN	53
RECOMENDACIONES	55
ANEXO	56
PERMISO DE INVESTIGACIÓN	57
INSTRUMENTO - ENCUESTA	58
BIBLIOGRAFÍA.....	60

INTRODUCCIÓN

La decisión de comenzar a estudiar la carrera de Enfermería no sólo se basa en las experiencias vividas por cada persona, sino por una serie de motivaciones que lo llevan a iniciar sus estudios en el área de la salud. Esas motivaciones iniciales experimentan cambios a lo largo de la formación académica, ya sea por el derribamiento de creencias preestablecidas antes de su formación o por el cambio de imágenes preconcebidas que se generan durante las practicas hospitalarias.

Las expectativas laborales que se construyen durante la formación académica también son una gran fuente de motivación a la hora de continuar con los estudios. El estudiante se proyecta cada vez más cerca de obtener el título y de su realización profesional. Los ideales construidos y moldeados por los docentes generan un constructo social que prepara a los futuros enfermeros a afrontar la realidad laboral.¹

Sin embargo, a la hora de poner en práctica los conocimientos y habilidades, las condiciones establecidas de los profesionales de la salud se observa determinado por la gestión del personal, disponibilidad de insumos médicos, distribución del servicio, complejidad de los sujetos de cuidado y la familia, ambiente hiperactivo, gestión del servicio de enfermería, entre otros. Estas condiciones repercuten en la bienestar laboral y rendimiento profesional. Al realizar los procesos de cuidados, se visualizan aspectos emocionales del profesional que influyen en sus motivaciones intrínsecas.

Las condiciones dadas durante el desarrollo profesional comienzan evolucionar en algunos casos en disconformidad laboral inevitable. Esto, sin más, trae como consecuencia la baja productividad, disminución de las motivaciones diarias para la persona, menor tolerancia a las demandas físicas y mentales que conllevan la tarea, disminución del ritmo laboral y motivación para adquirir nuevos conocimientos, automatización de los cuidados brindados sin tener en cuenta la particularidad del sujeto de cuidado, errores en la comunicación, entre otros.

El siguiente estudio tiene como intención indagar sobre cuáles son las motivaciones intra y extralaborales que podrían llevar al enfermero a migrar de profesión dentro del área de salud o por fuera de ella. Además, se desea indagar si las condiciones que rodean a los colegas son factores determinantes para la generación de descontento laboral o cambio de su profesión.

¹ Def. Trabajo: puede definirse como un conjunto de valores, creencias y expectativas influidos por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales (Ruiz Quintanilla, 1991).

CAPÍTULO I

PROBLEMA:

Los enfermeros del sector de internación en Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata sostienen motivaciones intra y extralaborales para su posible migración laboral dentro del área de la salud o fuera de ella; durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

PREGUNTA PROBLEMA:

¿Cuáles son las motivaciones intra y extralaborales que presentan los enfermeros del sector de internación en clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021 que podrían llevar al enfermero a migrar de profesión dentro del área de salud o por fuera de ella?

JUSTIFICACIÓN:

La investigación planteada contribuirá a describir y categorizar las motivaciones que se desarrollan durante el ejercicio profesional, que puedan llevar al enfermero a desear cambiar de institución u oficio. Además, el estudio ayudará a reconocer las posibles condiciones laborales existentes que pueden estar condicionando la parte motivacional de los profesionales, para corregir o intentar modificar conductas, y así evitar su deseo de migración laboral. Por otro lado, la metodología podrá ser utilizada de manera periódica para determinar las motivaciones intra y extralaborales de todo el personal gestionado en el área de internación general, que pueden llevar al cambio de profesión.

En cuanto a la muestra circunscrita, la elección se debe a la mayor representatividad de personal dentro de la institución. Es importante tener en cuenta que el desarrollo en el servicio de sala general es la base de habilidades y conocimientos para el traslado a servicios de mayor complejidad, lo cual no significa migración laboral, sino una oportunidad para especificar y complejizar los cuidados enfermeros.

El período de la investigación está influido por la pandemia mundial del virus Sars-Cov2. El corte transversal del estudio permite entender el aumento de las exigencias para mayor eficacia y rendimiento en las tareas, causas que podrían exacerbar las motivaciones que generarían la migración laboral de los enfermeros.

Para el equipo de supervisión del personal de Enfermería es importante disminuir o mitigar las causalidades que puedan llevar a la renuncia de los enfermeros dentro de la institución. La mejoría de las condiciones laborales y sociales expuestas hacen que los trabajadores sientan satisfacción laboral al desarrollarse en dicha institución.

OBJETIVOS:

Objetivo general:

- Indagar sobre cuáles son las motivaciones intra y extralaborales que presentan los enfermeros del sector de internación en clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021 que podrían llevar al enfermero a migrar de profesión dentro del área de salud o por fuera de ella.

Objetivos específicos:

- Describir las motivaciones intralaborales de los enfermeros.
- Examinar las motivaciones extralaborales de los enfermeros.
- Determinar el grado de motivación de los enfermeros.
- Relacionar la motivación intra y extralaboral con la posible migración laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO:

Estudio exploratorio, no experimental de corte transversal. Fuente primaria.

La encuesta estará enfocada en los aspectos demográficos y aspectos que influyen en la motivación laboral tales como: salarios y beneficios, grado de confianza sobre la continuidad en el empleo (estabilidad), horario laboral, estilo de supervisión (coercitivo, afiliativo, democrático, etc.), forma de control de la organización sobre el contenido, realización de la tarea que lleva a cabo un trabajador, y un buen ambiente social de trabajo (relaciones laborales, servicio prestado, infraestructura que acompañe el buen rendimiento laboral, relación con superiores, condiciones generales de trabajo)

Es de corte transversal ya que se realiza durante el periodo junio del año 2020 a diciembre del año 2021, es decir, en un tiempo determinado.

El estudio cuali-cuantitativo permitió utilizar la recolección de datos subjetivos de los profesionales de enfermería encuestados a través de un cuestionario con preguntas cerradas y escalas de Likert, que luego se volcaron en la formulación de estadísticas que permitieron asimismo comprobar la hipótesis planteada.

Área de estudio: La investigación se realiza en el servicio de sala general de una Clínica Privada, situada en la ciudad de Mar del Plata. La misma es una institución de renombre en la ciudad que se caracteriza por asistir a la comunidad en el segundo nivel de atención, bajo el sistema de obras sociales y prepagas. El establecimiento cuenta con especialidades en anestesiología, clínica médica, cardiología, cirugía cardiovascular, cirugía general, cirugía

plástica y reparadora, diagnóstico por imágenes, infectología, medicina general, neurología, traumatología, terapia intensiva, ginecología, diabetología, hemoterapia y servicio de hemodinamia, servicio de endoscopía, neonatología, obstetricia, pediatría, cirugía pediátrica, hepatología (sumado a trasplante hepático), y guardia de emergencias las 24 hs.

El servicio de sala general está compuesto por tres pisos de internación: cada uno de ellos con office de enfermería, office para servicio de mucamas, servicio de nutrición y supervisión de enfermería.

Universo: Muestra homogénea. Todo personal de Enfermería, exceptuando supervisión del mismo, que se desempeñe en el servicio de sala general en Clínica Privada durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

Población accesible: Se toma en la siguiente investigación como población accesible a todos los profesionales de enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada, sin distinción de edad, ni género. Dicho personal brinda cuidados enfermeros a sujetos de cuidado con diversas patologías agudas y crónicas, en las especialidades de clínica médica, infectología, traumatología, ginecología, hematología, oncología, obstetricia.

Tipo de Muestra: Se tomo como muestra a todos los auxiliares, enfermeros profesionales y licenciados en Enfermería que trabajaron desde junio del año 2020 a diciembre del año 2021, en el sector de sala general de Clínica Privada, con una muestra de 41 enfermeros de los turnos de 06-14hs; 14hs-22hs y 22-06hs.

Criterios de inclusión: Participaron en el estudio todos los enfermeros, que pertenecen al servicio de sala general que desempeñó sus funciones durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

Criterios de exclusión: No participaron aquellos enfermeros que no pertenecían al sector de sala general, todo personal no enfermero (médicos, kinesiólogos, técnicos de laboratorio, entre otros.) y aquellos enfermeros que por diferentes motivos durante el estudio no se encontraban trabajando en la institución, y trabajadores con licencia por enfermedad de larga duración.

Instrumento de recolección de datos: Encuesta cerrada. El valor utilizado fue: si/no, mayor/menor; escalas Likert para determinar escalas de motivación. Se realizaron 12 preguntas cerradas y se distribuyeron 41 encuestas.

Metodología de recolección de datos: Encuesta. La recolección de datos se realizó en los meses comprendidos entre junio del año 2020 a diciembre del año 2021. En cuanto a las encuestas, la participación del personal fue voluntaria, para la cual se pidió la correspondiente autorización (conocimiento formal), con garantía de anonimato. Se realizó en forma personal en el lugar de trabajo. Previamente se aclararon las dudas que pudieran surgir, luego los cuestionarios fueron entregados. Estas encuestas se distribuyeron en los diferentes turnos que dispone la clínica. Además, se solicitó previa autorización mediante petitorio formal para su ejecución a supervisión de enfermería y departamento de docencia.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

En la investigación se ha realizado una revisión bibliográfica en la cual se tuvieron en cuenta los siguientes estudios:

Se ha tenido en cuenta el trabajo llevado a cabo en el año 2001 por M. Mateo Soriano, *“Motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo”*, en el Área de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Escuela de Magisterio de Teruel, Universidad de Zaragoza, España, artículo publicado en el portal de tesis Dialnet.

Otra investigación fue llevada a cabo por M. Del Carmen Álvarez Baza en el año 2003, realizada en el Hospital de Cabueñes, en la localidad de Gijón, España. El estudio titulado *“Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario”* tuvo como objetivo conocer la motivación laboral percibida por los médicos, DUE/ATS y auxiliares de enfermería que trabajan en el servicio de urgencias del Hospital. Para el mismo se utilizó la Escala de Motivaciones psicosociales (MPS) que desarrolla cinco componentes de la conducta considerados básicos. La investigación arrojó los siguientes resultados: *a)* la tasa de respuesta obtenida fue de un 50,47%; *b)* los encuestados valoraron las relaciones afectivas con otras personas como muy interesantes, relaciones que incluyen motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social y no le otorgan gran importancia al prestigio y éxito profesional; además, presentan un nivel de activación motivacional bajo; *c)* se encontraron relaciones significativas entre la edad, el sexo, la categoría profesional, el tipo de contrato, el turno de trabajo y los componentes de la conducta.

Otro estudio que fue de interés como base para el desarrollo de la investigación tiene por autora a Sheila Melissa Vásquez Sosa quien lo presentó como *“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”*. Este estudio tiene como objetivo relacionar la motivación con el nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería. Su investigación, de tipo cuantitativa, arroja los siguientes resultados de relevancia:

...el 50% de las enfermeras se sienten poco motivadas seguido de un 20% de las enfermeras están motivadas...el 48% de los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición del profesional de abocarse a su tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada...(p. 40)

Además se tuvo en cuenta un estudio de revisión literaria sobre la motivación de los enfermeros llevado a cabo en el año 2010, por Kristi Toode, Pirkko Routasalo y Tarja Suominenm, publicado en la editorial Elseiver. Dentro de su criterio de inclusión bibliográfica circunscriben lo siguiente: artículos que datan desde 1990 a 2009, interés en artículos sobre motivación en relación con el personal de enfermería, investigaciones empíricas. Dentro de los resultados hallados, se identifican ciertos factores que afectan la motivación laboral de los

enfermeros: 1) características del lugar de trabajo, 2) condiciones del trabajo, 3) características personales, 4) prioridades individuales, y 5) estados psicológicos internos.

En el año 2015, la autora Adriana Laura Berardi de la Universidad FASTA, publica su investigación denominada: *“Motivación laboral y engagement”* con el objetivo de relacionar ambos conceptos (entendiendo engagement- “compromiso”, como estado mental positivo de la realización relacionado con el trabajo) en una organización del Sector Público Nacional en la ciudad de Mar del Plata. En sus resultados respecto de los valores totales de Motivación se obtuvieron como máximos: medio: 12.79 % y alto: 84.88 %. Dados estos resultados podemos ver que el total de empleados relevados registra niveles medio- altos de motivación siendo el mayor número de empleados con un nivel alto.

Asimismo, se considera la investigación de las autoras Norma Alcasay, Ana María Nolasco y María Laura Quiroga. Su investigación, para lograr el diploma de Licenciadas en Enfermería, fue desarrollada en la Universidad Nacional de Mar del Plata y se tituló *“Satisfacción laboral de los profesionales enfermeros, del servicio de Urgencias del Hospital Higa Dr. Oscar Alende de la ciudad de Mar del Plata, Julio 2019”*. Dentro de sus objetivos, las autoras desean identificar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales enfermeros en el servicio de emergencia, en la dimensión extrínseca e intrínseca. Los resultados concluyentes fueron los siguientes: se presenta un alto Nivel de Satisfacción en varios aspectos como son: “El nombre del hospital y su posición en el servicio es gratificante para usted”, “Sus funciones y responsabilidades están bien definidas”, con los valores más alto (51,42 %) seguidos por “Como se siente trabajando en el hospital”, “Y si se siente parte del equipo de trabajo” con valores algo menores de satisfacción no obstante altos rondando el (48%), y en menor medida, “está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla” (40%); en cambio, se evidencia alto grado de insatisfacción en “las condiciones salariales para usted son buenas” (54,28%), y en cuanto a si “recibe información de cómo desempeña su trabajo” (51,42%).

Por último, se realizó una amplia lectura y búsqueda de información acerca de los conceptos expuestos en la investigación como motivación, migración laboral y cambio de profesión, salud laboral y condiciones laborales, entre otros.

Por lo expuesto, se evidencian investigaciones en relación a la motivación y el personal de enfermería, sin embargo, estas relaciones condicionales fluctúan de acuerdo a las necesidades de los profesionales. El desarrollo de esta investigación es necesario para detectar precozmente las motivaciones que presentan los enfermeros en pos de mejorar la calidad de atención de los sujetos de cuidado y evitar la posible migración laboral de sus puestos de trabajo.

MARCO TEÓRICO

Motivación

La motivación es aquello que da origen a la propensión de comportamiento específico. Este impulso a actuar, puede provocarse desde el ambiente en que se rodea la persona (estimulo externo) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. El mismo se asocia a un sistema dinámico de cognición, proceso de importancia en casi todos los aspectos del comportamiento humano. Cuando se toma una decisión, la elección está influenciada, en cierta medida, por el estado motivacional de la persona.

El concepto de motivación se ha modificado a lo largo del tiempo, dando como antecedentes las distintas concepciones y análisis alrededor de lo que implica estar motivado para lograr un objetivo. La motivación se refiere a aquello que hace que las personas actúen o se comporten de determinada manera (Hampton, 2000). Dicho de otra manera, la motivación corresponde a una serie de impulsos o deseos, los cuales fomentan cierto comportamiento ante situaciones particulares (Flores, 1996). Por consiguiente, cuando se habla del proceso de motivación se parte de la premisa de que ésta influye claramente en todas las acciones que las personas pueden realizar (Soler y Chirolde, 2010). Además, cuando se habla de motivación, no sólo se hace referencia a la persona, sino también se puede hacer mención al sujeto forjador de dicha motivación (Robbins y Coulter, 2005).²

Asimismo, Ajello (2003) manifiesta que la motivación debe entenderse como la trama que mantiene el curso de aquellas actividades que son de significancia para la persona y en las que ésta forma parte. Adentrando el concepto de motivación en el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. Esta idea en el ambiente laboral también puede ser de utilidad para entender el comportamiento de los profesionales frente a las actividades nuevas, que requieren de cierta energía para aprender y desarrollarse en el ambiente laboral. Tanto en el espacio educativo como en el ámbito laboral, la motivación será la esencia protagonista para que la persona tome las iniciativas y adquiera nuevos conocimientos, logrando así la productividad deseada por el empleador. En otro sentido, se define a la motivación como el empeño de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2004). Trechera (2005) sostiene que, etimológicamente, el término motivación procede del latín *motus*, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una tarea. De esta forma, se puede describir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos convenientes y mantiene un determinado comportamiento, con el propósito de

² Castillo L.A. y Co(2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Rev. Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 142: p. 46 / 2013 (IV).

alcanzar una meta. Por esta razón, cuando se estudia la motivación se parte de la premisa de que influye notablemente en todas las acciones que las personas pueden realizar.

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfecerá la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquélla. En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. Entonces, se puede afirmar que la motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo.³

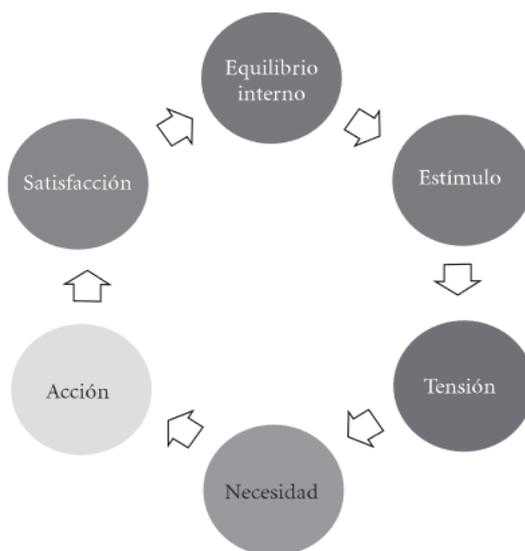


Figura 1: Ciclo motivacional⁴

En refuerzo a lo anteriormente dicho, el comportamiento, la acción o la conducta, no ocurren de forma espontánea, ya que son inducidas, bien por motivos internos, bien por incentivos ambientales. La motivación tiene relación con las razones que están por debajo a una conducta. Tales razones, como señala Wong (2000), pueden ser analizadas al menos en dos niveles: por una parte, preguntando por qué un individuo exhibe ciertas manifestaciones conductuales; por otra parte, preguntando cómo se llevan a cabo tales manifestaciones conductuales⁵. En seguimiento con lo que plantea este autor, la respuesta a la pregunta del porqué de las conductas, ya estaría

³ Chiavenato I.(1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta Edición, p.6.

⁴ Carrillo M. y Co (2009). *La motivación y el aprendizaje*, p.21.

⁵ Palmero F. y Co(1997). Motivación: Conducta y proceso. *Revista Electronica de Motivación y Emoción*, Vol. 8, N° 20-21, p. 3-16. Recuperado de: <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>

respondida por los distintos tipos de motivaciones. Por otro lado, quedaría por reflexionar cómo se manifiestan esas motivaciones.

Siendo la conducta el resultado de la motivación, podemos hacer una íntima relación entre las fuerzas internas (proceso motivacional) que presenta el personal de Enfermería, con la eficacia laboral y el desempeño como cuidador (conducta resultante). Es decir, el comportamiento determinado por el profesional es consecuencia de sus motivaciones definidas a lo largo de su profesión. Teniendo en cuenta este concepto, podemos justificar el accionar de los enfermeros hacia los sujetos de cuidados e incluso justificar el porqué de la decisión de migrar laboralmente y buscar nuevas motivaciones para alcanzar la satisfacción laboral.

De esto se pueden diferir varias conclusiones, lo cuales se enumeran:

- El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos o externos.
- El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad, está dirigido o tiene orientación hacia un objetivo particular.
- En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que justifica los motivos del comportamiento.
- La motivación es un proceso cognitivo cíclico y sistémico. Se basa en las necesidades insatisfechas de la persona.

Agregando a lo anterior, se pueden discriminar varios elementos del proceso motivacional. El aspecto que le dará contenido a la motivación es la meta, la cual puede describirse como la representación mental del objetivo que el sujeto pretende alcanzar (ascender de puesto laboral, realizar un viaje soñado, comprarse algún objeto deseado, etc.). Vale decir que cuando las metas son realistas y se ajustan a la potencialidad de la persona que la persigue, es decir que la dificultad de los objetivos se ajusta al nivel de habilidad del individuo, son moderadamente novedosas y potencian la motivación personal. Por otra parte, si las metas no son realistas o no son bien comprendidas por la persona, si resultan excesivamente fáciles (o difíciles), conocidas o han sido impuestas, se reducirá la motivación por alcanzarlas. Además de la meta, durante el proceso motivacional también está presente el motivo, el deseo de obtener una meta, lo que le da fuerza a la acción. Ante un mismo objetivo, la acción tendrá mayor o menor fuerza en función de la intensidad del motivo. Dos personas pueden plantearse la misma meta de alcanzar un puesto laboral específico, pero uno de ellos actúa con mayor ímpetu para alcanzar el objetivo y la otra persona no lo hace ya que su motivo es más débil. Por lo tanto, la intensidad del motivo está en íntima relación, por un lado, con el valor que la persona le concede a la meta y, por otro, con las expectativas proyectadas que posea al lograrlo. Las expectativas constituyen otro de los elementos del proceso motivacional. Se entienden como las creencias subjetivas de las personas de conseguir o no la meta propuesta. Este elemento está estrechamente vinculado con los antecedentes de éxitos

y fracasos. Cuando la persona ha conseguido con éxito las metas propuestas, suele presentar altas expectativas sobre el objetivo, lo que genera que se sienta más capacitado para alcanzarlo, anticipe el éxito del resultado, y ello lo motive para movilizarse. Por el contrario, cuando el historial es de metas no alcanzadas, las expectativas de éxito son bajas, la persona no suele sentirse capacitada para alcanzar el objetivo y por lo tanto se siente menos motivado. La creencia subjetiva de obtener con éxito la meta propuesta está relacionado con la percepción de la dificultad de la tarea misma y a la percepción de auto-eficacia construida del sujeto. En la motivación también están presentes los planes de acción y las acciones mismas. Ambos elementos se elaboran sobre la idea de reducir la distancia existente entre la meta que se persigue y el estado actual en que se encuentra la persona. Las situaciones de desequilibrio o alteración son condicionantes para la actuación, dado que los individuos persiguen la coherencia y el equilibrio (Festinger, 1957). A través de la planificación y acción, las personas alcanzan el equilibrio en el que no hay diferencia entre el estado deseado y el estado actual. No obstante, las personas que no actúan en pos de sus intereses, frecuentemente comienzan a sentirse menos motivadas con el paso del tiempo. Los últimos elementos del proceso motivacional son los resultados obtenidos y la atribución o explicación de los mismos. La principal reflexión que realiza la persona se relaciona con buscar una explicación al resultado final, atribuir una causa al éxito o al fracaso conseguido. Mas allá de que la persona pueda encontrar múltiples explicaciones a los resultados obtenidos, todas ellas se pueden agrupar en el grado de estabilidad de la causa atribuida (causas inestables, controlables y modificables), el grado de control y el lugar de causalidad. Las personas están más o menos motivadas en uno u otro ámbito en función de las experiencias que hayan tenido en ellos, es decir, de cómo hayan evolucionado sus acciones motivadas y de las condiciones en las que se han producido los distintos elementos del proceso motivacional.⁶

La motivación tiene sus orígenes en la filosofía, comenzando en la antigua Grecia con Sócrates (470-399 a. C.), Platón (427-347 a. C.) y Aristóteles (384-322 a. C.) quienes atribuían la motivación al alma, dado que ésta era la que guiaba las acciones en el ser humano. En los comienzos del pensamiento motivacional, los estudios filosóficos adoptan tres nuevas teorías: voluntad, instinto y pulsión. Platón contrapuso los dos mundos del ser humano: el mundo de los sentidos (cuerpo) contra el mundo de las ideas (alma). Para Platón, el alma era más importante que los sentidos, pues, las vivencias no eran suficientes para explicar todo lo que comprendemos del mundo. Por consiguiente, *“como el ser humano aprendía porque recordaba aquel conocimiento que el alma poseyó en una vida anterior, entonces el alma y no la experiencia determinaba lo que se aprende, de allí fluía también la motivación”*⁷. Platón concebía que el alma estaba constituida de tres aspectos dispuestos jerárquicamente, organizándolos en primitivo

⁶ Rodríguez Moneo, M., & Huertas, J. A. (2017). Motivación y cambio conceptual. *Tarbiya, Revista De Investigación E Innovación Educativa*, (26).

⁷ Cruz Cáceres K.S.(2016). La motivación en la perspectiva de su desarrollo teórico. *Tendencias en Psicología*. Vol nº1(1) Enero- Junio 2016.

(apetito y deseos corporales), competitivo (estándares de referencia social, honra y vergüenza) y calculador (capacidad de toma de decisiones, la razón y la elección). Aristóteles toma la misma tripartita, con diferente designación, pero con el mismo significado, cambiando el termino “primitivo” por “nutritiva”, “competitiva” por “sensible” y “calculadora” por “racional”. El aspecto nutritivo era impulsivo e irracional, por eso refería a los impulsos corporales de sobrevivencia. El aspecto sensible se relacionaba con el cuerpo, pero era el regulador tanto del placer como de dolor. El aspecto racional estaba dotado de voluntad y contribuía a las ideas y al intelecto, por eso era exclusivo solo del ser humano. Esta conceptualización tripartita cambiaría con la visión de Tomas de Aquino, determinando así, una visión dualista del alma, siendo el cuerpo la fuente de placer y motivos irracionales, mientras que la mente se consideraba como un agente activo con voluntad, capaz de elegir y vencer a las fuerzas corporales. En adición, Descartes (1596-1659) también reduce la tripartita anteriormente mencionada a un dualismo: mente-cuerpo, denominado “dualismo interaccionista”. El pensador manifiesta que la conducta se debe a estas dos entidades, pero, considerando a la mente y al cuerpo como cualitativamente distintos. Por tanto, la mente es racional, motivacionalmente activa, e inmaterial, mientras que el cuerpo es material, no racional y motivacionalmente pasivo. En efecto se dio paso a una nueva teoría, la del “Instinto”, en la que Darwin (1809- 1882) con su determinismo biológico derrumba totalmente el dualismo hombre-animal dentro de la motivación, indicando que la voluntad no es una facultad con la que cuenten únicamente las personas, sino que también se encuentra presente en los animales irracionales, dejando en claro que ésta no es solo una facultad del hombre sino que también se encuentra presente en los animales, descartando así también a la voluntad como explicación de la conducta motivada. Dentro de la tercera gran teoría, la “pulsión”, se encuentra dos planteamientos aceptados: el de Sigmund Freud (1856- 1939) y Clark L. Hull (1884-1952), el primer autor expone que la pulsión se trata de un estado que presiona al organismo para que éste alcance un objetivo; de manera similar, Hull, plantea que diversos factores (carencia de alimento, ambientales) pueden generar un déficit en el organismo que en el caso de llegar a atentar con la estabilidad de éste, motivan a realizar conductas que permitan mantener el equilibrio; en ambos casos los autores coinciden en que la pulsión se trata de un proceso causado por necesidades biológicas que produce tensión al organismo y a su vez ejerce presión para llevar a cabo conductas motivadas que permitan mantener un estado de homeostasis. A principios del siglo XX los psicólogos tendían a atribuir la conducta humana a los instintos, es decir, actuaban únicamente llevados por patrones innatos y no por otros intereses.

En el año 1964 se presenta la teoría de las Expectativas de Víctor Vroom. El autor manifiesta que un sujeto o colaborador actuará o le dará un mayor esfuerzo a lo que él realiza a sabiendas de que se evalúe su desempeño y que esto lleve consigo una recompensa monetaria. Las relaciones que conllevan a completar la expectativa son: i) Relación esfuerzo – desempeño: verosimilitud que percibe la persona de que aportando un tanto de esfuerzo a la realización de

alguna actividad, esto incida en su desempeño. ii) Relación desempeño – recompensa: el nivel de desempeño que ejerce el individuo crea en él la expectativa de lograr una determinada recompensa. iii) Relación recompensas – metas personales: el nivel de satisfacción que se logra personalmente en el individuo al lograr determinada recompensa.

Luego del análisis de los primeros pensadores, se puede resumir que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Todo ello interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno.

Una vez desarrollado el concepto de motivación y sus diferentes teóricos sobre el tema, es pertinente clasificar o subdividir el concepto. Para que el entendimiento de las motivaciones de los trabajadores de la salud sea lo más abarcativo posible, es necesario comprender los tipos de motivaciones que moldean los comportamientos durante el ejercicio profesional.

Tipos de motivación

Según la RAE, la motivación es la “acción y efecto de motivar”, y “el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”.⁸ En añadidura a esta definición, y desde el punto de vista psicológico, se agrega el concepto de motivación trascendente, para dar con tres tipos de motivación humana:

- La motivación extrínseca es el deseo a actuar o proceder de cierta forma basado en las posibles recompensas externas que se puedan recibir como resultado. En relación a la motivación extrínseca laboral, los autores Miñana J.S y Co lo definen como:

“...aquellas recompensas materiales que recibe la persona como consecuencia de pertenecer a una organización (salario fijo o variable, en moneda o en especie), aunque también pueden ser no materiales (reconocimiento o alabanzas derivadas de un trabajo bien hecho, el prestigio profesional que suponga pertenecer a esa organización...). Este tipo de recompensas puede provenir de cualquier partícipe de la organización (compañeros de trabajo, colegas, pacientes...) o de personas ajenas a ella. Este tipo de motivos satisface las necesidades materiales.”⁹

Otros ejemplos de motivaciones extrínsecas son: condiciones de trabajo, política de la organización y administración de la institución, relaciones con el equipo de supervisión, competencia técnica de supervisión, seguridad y estabilidad en el puesto laboral, ambiente laboral general, entre otros.

- Motivación intrínseca: Es el deseo de hacer algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma más que depender o requerir apoyo externo. Son todas aquellas satisfacciones

⁸ Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed). Recuperado de: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>

⁹ Miñana J. (2001). Motivación y médicos de familia (I). *Series: Motivación y carrera profesional en medicina de familia* 28 (7): 484-490

que la persona consigue por la realización de su trabajo. Además, el aprendizaje derivado de la realización misma del trabajo (aprendizaje operativo), lleva a un desarrollo de las capacidades y habilidades profesionales ya adquiridas y, en consecuencia, a una mayor autoestima durante el desarrollo laboral (generando satisfacción interna). En otras palabras, la persona se encuentra ante la satisfacción por hacer bien el trabajo, un motivo que satisface una necesidad psicológica. Algunos de los ejemplos que se pueden mencionar de este tipo de motivación son: vocación de servicio y afiliación a las tareas que se realizan, adquisición de nuevas habilidades, creación de una buena imagen para los demás como profesional, alcanzar nuevos conocimientos, entre otros.

Cabe aclarar que la motivación extrínseca e intrínseca están enfocadas en la persona que actúa. En el primer caso, su actuación es originada por agentes externos, en el segundo caso por fuerzas internas, pero ambas motivaciones tienen por objeto esa persona.

- Los motivos trascendentes son las consecuencias que van a tener sobre otras personas las decisiones que el profesional tome en su trabajo, incluida la de abandonarlo. Entre ellas, podemos encontrar las consecuencias sobre personas relacionadas con la organización (pacientes, colegas, otros compañeros de trabajo, especialistas de referencia, etc.) o sobre personas ajenas a la misma (familia del profesional, amigos, comunidad, etc.). Se trata de motivos que satisfacen necesidades fundamentalmente de tipo afectivo. Efectivamente, saber que lo que hacemos es realmente útil porque estamos ayudando a satisfacer necesidades reales de otras personas constituye también un importante factor motivador. Agregando a lo anterior, el autor Juan Antonio Pérez López considera que la motivación trascendente es *"ese tipo de fuerza que lleva a actuar a las personas debido a la utilidad - a las consecuencias - de sus acciones para otra u otras personas"* ¹⁰

Los tres tipos de motivos no necesariamente suponen orden de jerarquía, sino que se dan simultáneamente durante el proceso cognitivo de la motivación personal. Todos, en mayor o en menor proporción, estarían presentes, y si pensamos en los motivos como fuerzas que tiran en una determinada dirección, la resultante de todas constituiría la motivación total.

Las diversas escuelas de psicología se han ocupado del estudio de la motivación como uno de los principales procesos básicos de la conducta con indudables componentes fisiológicos subyacentes. Los estudios de la motivación han sido también muy relevantes en el campo de la psicología aplicada dentro de dominios tan diversos como el laboral y la selección de personal, la psicología clínica, el psicoanálisis, la publicidad, entre otros.

¹⁰García Parra A. (2004). Una Nueva Teoría de Motivación: El Modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, vol. 15, p. 132.

Una vez comprendido el concepto de motivación humana y sus características, es pertinente orientar la investigación en el campo de interés. Para entender el comportamiento del personal de Enfermería, se presenta a continuación la motivación en el campo del ámbito laboral.

Motivación laboral

Conocer la motivación laboral es sumamente importante y resulta de gran utilidad para mejorar el desempeño laboral y alcanzar las metas trazadas durante la gestión del personal. Sin embargo, esta información carecería de su real valor si no determinamos el tipo de necesidad predominante en el personal de Enfermería, dado que la satisfacción de éste será el impulso de mayor influencia sobre la motivación. Al hacer un análisis sobre los enfermeros se debe realizar una introspección acerca de cuáles son las fuerzas que motivan a los mismos a la acción de cuidar. Las convicciones internas de los profesionales deben estar destinadas a asegurar una mejor calidad de atención directa al sujeto de cuidado y su familia. A su vez, se debe tener en cuenta que las motivaciones van a tener una íntima relación con la persistencia y permanencia en el puesto laboral a lo largo del tiempo.

La motivación laboral es un concepto que comienza a desarrollarse a partir de los años '60. Dentro de los primeros pensadores se encuentra Frederick Herzberg (1959) quien plantea en la teoría de Motivación-higiene su concepto de que la satisfacción yace en las motivaciones y la insatisfacción nace de los factores de higiene (ambiente físico, madurez, supervisión, entre otros).¹¹

En el año 1961, McClelland plantea la teoría de los tres factores en la que crea un esquema de clasificación que motiva tres impulsos dominantes para el logro, afiliación y poder; y pone énfasis en la importancia de los impulsos que motivan a los individuos. Este autor es un pionero en el uso del Test de Apreciación temática (TAT) así como las formas de cuantificar tendencias de motivaciones bajo el nivel de conciencia. En el desarrollo de su teoría, McClelland resalta que el uso del TAT, el análisis de los sueños y la codificación de mitos y relatos son notoriamente más significativos en la tendencia de los motivos inconscientes que los hallados mediante cuestionarios o escalas de clasificaciones auto manifestados.¹² En sus estudios, señala tres necesidades motivacionales: Necesidad de logro como los deseos de éxito según normas de excelencia o durante situaciones competitivas; necesidad de poder entendida como los deseos de desarrollar y mantener con los demás estrechas relaciones interpersonales mutuamente satisfactorias; necesidad de afiliación descriptas como los deseos de influir o controlar a los demás y el entorno social.

¹¹ Lopez Más J.(2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, UNMSM (Vol. 8, Nº 15, p.30, Lima, Julio 2005).

¹² McClelland, C. D. (1989). *Estudio de la motivación humana*, p.16. Editorial: Narcea.

Una de las teorías más conocidas sobre la motivación es la que se grafica en la Jerarquía de Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1943). El autor dividió las necesidades humanas en cinco niveles, a saber, necesidades “fisiológicas, seguridad y protección, amor y pertenencia, autoestima, autorrealización”, y estimaba que, la persona progresaba en la jerarquía al intentar cubrir sus necesidades. En términos generales las necesidades fisiológicas tienen mayor prioridad que las demás. Por consiguiente, si no se han satisfecho o cubierto estas necesidades básicas, la persona no puede ser capaz o tener interés en trabajar en las necesidades de un nivel superior. Ésta coloca a las necesidades básicas en la base piramidal y las necesidades fundamentales en la cima; en este sentido, los cuatro primeros niveles son considerados como “necesidades de supervivencia” o “necesidades primarias”; al nivel superior lo denominó “motivación de crecimiento, de autorrealización o necesidades secundarias”. En resumen, a medida que la persona logra controlar sus necesidades inferiores aparecen gradualmente necesidades de orden superior de manera jerárquica y secuencial.

La Teoría de la Jerarquía de Alderfer Clayton (1969), advierte la existencia de múltiples necesidades de los individuos, en la que no necesariamente las personas van satisfaciendo sus necesidades en función jerárquica, sino que pueden avanzar o volver de nuevo a una necesidad satisfecha previa con la finalidad de alcanzar sus objetivos.

Alderfer realiza un nuevo enfoque a la teoría de Maslow donde establece tres diferencias en relación a la teoría de su antecesor: i) Las necesidades actúan como motivadoras de las necesidades no satisfechas: Necesidades de existencia: compuesto por necesidades de orden fisiológicas y de seguridad; conocidas también como necesidades básicas. Necesidades de relación: constituido por interrelaciones sociales, apoyo, reconocimiento y necesidad de formar parte del grupo. Necesidades de desarrollo y autorrealización conocido también como la necesidad de estima. ii) Dentro de su teoría, el autor resalta que en el instante que surge una nueva necesidad, no es necesario que se tengan satisfechas completamente las de nivel inferior para que esta tenga efecto motivador. iii) El orden de satisfacción de necesidades establecido por Maslow no es la única forma. Los seres humanos pueden retroceder a niveles ya satisfechos con el fin de satisfacerlos de nuevo.

En el año 1963, J. Stacey Adams lleva a cabo la investigación sobre la teoría de la equidad. El autor sostiene que la principal motivación es la equidad percibida por un sujeto en comparación con los demás para saber si fue tratado con justicia. Así, los trabajadores comparan su propia relación de resultado y aportación (la ratio de los resultados que ellos reciben de sus trabajos y de la organización por las aportaciones con las que ellos contribuyen) con la proporción de resultado - aportación de un referente. Cabe aclarar que el referente es una variable importante en esta teoría, en la cual se consideran tres categorías: i) Otro: Abarca a las personas que poseen empleos semejantes y del mismo rango en la misma organización y en ella figuran también amigos, vecinos o colegas profesionales. ii) Sistema: Se relaciona con las políticas y remuneración de la

organización, y también la administración del sistema. iii) Yo: se trata de las razones entre aportaciones y resultados que reflejan las experiencias pasadas y, a su vez, recibe la influencia de criterios de los empleos anteriores o los compromisos familiares-personales. La selección de referentes se relaciona con la información disponible acerca de éstos, así como con la percepción de la aplicabilidad al momento suscitado. Asimismo, este término de comparación seleccionado está sujeto a un proceso permanente de cambios temporal en razón a las circunstancias, internas y externas a la persona, operantes en cada momento.¹³

En resumen, el fundamento central de la teoría está en lo que la persona percibe como retribución a una situación de trabajo con relación a lo que aporta, y después lo compara entre esfuerzo y resultado que obtuvo en relación con otra persona que realizó la misma actividad. De aquí se pueden deducir las siguientes respuestas:

Comparación	Percepción	Resultados
$A < B$	Injusticia / premio menor al merecido	Se obtiene un premio menor al que la persona cree que merece
$A = B$	Equidad / premio igual al merecido	Premio equitativo
$A > B$	Injusticia / premio mayor al merecido.	Se obtiene un premio mayor al que cree que merece.

Variables:

A.- Relación del esfuerzo aportado por el individuo con relación a los resultados obtenidos por él mismo.

B.- Relación del esfuerzo aportado por el individuo con relación a los resultados obtenidos por otra persona.¹⁴

Esta teoría reconoce que a las personas de la organización no sólo les interesa la cantidad de premios que reciben por su esfuerzo percibido, sino también por la relación que éste tiene con los que reciben otros.

Bajo esta situación, el trabajador tratará de ajustar su rendimiento a la justicia percibida, logrando la equidad desde su percepción, es decir:

- Será más / menos productivo.
- Reducirá / aumentará la calidad.
- Disminuirá / incrementará el ausentismo.

¹³Bonillo Muñoz D. y Co(2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. p.195.

¹⁴ Barrios R.M.(2009) Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería. San Sebastian, España.p. 67-68

- Renunciará / se quedará en el trabajo.

En el año 1976 se presenta la teoría de activación postulado por Richard Hackman & Greg Oldham. La teoría de las características del trabajo plantea las diversas actividades o el tipo de trabajo que lleva cada persona, las mismas pueden ser iguales o pueden variar dependiendo del puesto en el que este se encuentre. Es decir, cada trabajo tiene diferentes particularidades que definen sus dimensiones clave. A modo de ejemplo, no son las mismas características laborales las de un profesional sanitario, a las de un ingeniero, bombero o maestro. Esta teoría enuncia una serie de cualidades: 1. Variedad de habilidades: Son las diferentes actividades que llevan al trabajador a utilizar varias habilidades y talentos diferentes al momento de realizarlas. 2. Identidad de la tarea: Es la característica del puesto identificable dependiendo del grado en que la tarea lo requiera. 3. Importancia de la tarea: Impacto en que la realización de esta tarea afecta en las vidas o en el trabajo de otras personas. 4. Autonomía: Grado en que la tarea ofrece libertad, independencia y discrecionalidad para que la persona programe sus tareas y determine los procedimientos que usará para realizarlas. 5. Retroalimentación: Grado en el que las actividades laborales hacen que el individuo reciba información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño.¹⁵

En conclusión, quienes toman las decisiones, deben conocer las condiciones en las cuales los trabajadores se desarrollan. Así, se entiende que los empleados poseen motivaciones necesarias y efectúan adecuadamente su trabajo, al mismo tiempo que cumplen con los objetivos planteados por la misma organización. Con esta meta en mente, el primer paso de los directivos debe consistir en reconocer que el ser humano sigue sus propios intereses, tal como los definen sus necesidades. Esto implica que los superiores deben reconocer que en una organización se necesita de los esfuerzos y colaboración de los trabajadores, ya que sin ellos no es posible obtener eficiencia laboral adecuada para una mejora del servicio prestado.

En cualquier modelo o aplicación de teorías motivacionales, el factor inicial es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad no satisfecha, los motivos que hacen que la persona indague sobre la realización e inicie la acción. Además de que los motivos pueden satisfacer de muchas formas a los individuos.

En función de las definiciones planteadas, existe coincidencia en que la motivación es una variable que le da dinamismo al comportamiento organizacional, y por ende se ve reflejada en los niveles de eficiencia y productividad del hombre en la organización.

En suma, cuando los trabajadores pierden su motivación, su entusiasmo, energía y voluntad de aportar lo mejor de sí mismos y para los pacientes, las instituciones pierden iniciativas, creatividad, sugerencias, esfuerzos, entre otras aptitudes. Es en ese momento que los

¹⁵ Tamo A.C y Co(2020). *La motivación*. Universidad privada de Tacna, Facultad de educación, Ciencia de la comunicación y humanidades.

profesionales de la salud necesitan de motivación extrínsecas indefectibles para la continuidad de rendimiento.

Beneficios de la motivación laboral

Por ultimo, se dejan recomendaciones para aumentar la motivación del personal en las instituciones. Este apartado señala que cada vez que las organizaciones se preocupan por el capital humano-personal, su imagen mejora, generando las siguientes aptitudes positivas:

- Mayor compromiso con la organización que genera mayor implicación de parte del empleado.
- Mejora el rendimiento laboral ya que, al sentirse bien en el trabajo, producen con eficiencia y eficacia, generando mayores beneficios para la organización.
- Generación de más y mejores trabajadores productivos, cualidad que se transmite a los superiores, las personas se vuelven creativas y rinden más en el trabajo
- Menores inconvenientes para la empresa, menos accidentes laborales, asistencia puntual del personal, mejores relaciones interpersonales, disminuyen los niveles de stress; esto conlleva a evitar o disminuir pérdidas económicas para la organización.
- Incrementa los niveles de competitividad empresarial, debido a que el personal se siente bien y a gusto en su trabajo, y preparado para enfrentar mejor los cambios (mejor afrontamiento).
- Menos “fugas de cerebros”, ya que al sentirse a gusto en su área de trabajo y motivados en su empleo, tienden a quedarse, aunque otras organizaciones les ofrezcan mejores condiciones.
- Mejor imagen de la empresa como buen empleador, aspecto que atrae empleados valiosos.

Formas de mejorar la motivación laboral

Varios factores influyen en la motivación del personal de enfermería, por lo que identificarlos determina una tendencia de conducta que puede servir como introducción para las acciones de motivación, y, por lo tanto, generar la calidad del servicio y una mayor productividad. A continuación, se enlistan recomendaciones para mejorar la motivación laboral, entre ellas:

- Al momento de contratar a un trabajador a su puesto de laboral, es necesario identificar si la persona está preparada para el puesto. Debido a que puede ocurrir que se desmotive si sus capacidades son mayores a las que exige el puesto, o por estrés si son inferiores. Esto, por principio administrativo, es necesario, ya que el puesto no se debe adecuar a la persona que ingresa, sino que debe ponerse a la persona correcta para el puesto que se está por aplicar. Atender a este proceso de ingreso a la organización mejorará la motivación del personal nuevo en las instituciones.

- La integración es importante para que todos los empleados se sientan parte de la organización y del equipo, ya que es fundamental para que la comunicación interpersonal y el buen ambiente se contagie, generando optimismo entre todas las personas y mayor rendimiento laboral.
- Los principios de formación y desarrollo profesional debe intentar ser la aspiración de todos, el objetivo de ascender y mejorar su posición en la organización es fundamental, tanto por profesionalismo como por la mejora salarial entre, otros beneficios.
- La evaluación del rendimiento es la parte más difícil de manejar, en este profesos se puede aplicar varias técnicas, ya sea por el cumplimiento de objetivos, por estándares de productividad o por respuesta de los consumidores del servicio prestado, independiente del método que se aplique.¹⁶

¹⁶Huilcapi-Masacon M.R. y Co (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Dominio de las Ciencias*. Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, p. 322-324

Migración Laboral

En la actualidad el capital humano es uno de los factores decisivos que influye en la competitividad de las organizaciones, puesto que las competencias, los conocimientos, la creatividad, la aptitud para resolver problemas, el liderazgo y la afiliación del personal son algunos activos¹⁷ requeridos para enfrentar las demandas de un entorno competitivo y lograr alcanzar los valores y misión organizacional.

La gestión de los trabajadores encaminada a contribuir a la mejora de la efectividad organizacional pasa por todas aquellas actividades conducidas a potenciar y habilitar los recursos humanos, de manera que sean capaces de llevar a cabo los requisitos de calidad en su trabajo, elevando compromiso y participando activamente en sus tareas. A modo introductorio, es necesario entender cómo se produce el traslado de personal de una organización hacia otra (migración laboral). El término de rotación de recurso humano se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente (ya que no sólo las personas van de un trabajo hacia otro, sino que también pueden pasar de ser empleados a desempleados y sus matices intermedios de actividad económica). Es decir que “el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella” (Cárdenas M.S., 2011).

A grandes rasgos, la movilidad de los enfermeros entre organizaciones está influida por tres hechos: i) las relaciones laborales de largo plazo son comunes, ii) la mayoría de los nuevos empleos son de corta duración y iii) la probabilidad de que una relación laboral termine es decreciente con su antigüedad (Farber, 1998)¹⁸. Además, la movilidad voluntaria del personal está condicionada por dos factores: el atractivo del puesto actual (compromiso con la organización, su motivación laboral y la satisfacción que le genera el desarrollo en su puesto) y la disponibilidad de alternativas. Por tanto, la persona percibe un menor atractivo por el puesto actual y el mercado le ofrece mejores alternativas, lo que contribuiría al deseo de abandonar la organización

Los modelos de pensamiento acerca de la movilidad laboral son variados y hacen alusión al área económica. El autor Mobley sostiene que las actitudes en el trabajo se relacionan con la rotación: la disposición laboral tiene relación con la intención de renuncia de la persona y, de manera indirecta, con la renuncia en sí, exponiendo que los pasos intermedios son parte de la secuencia causal que va de la satisfacción laboral hasta la renuncia. Adicionalmente, las intenciones de búsqueda laboral y renuncia del trabajo actual son consecuencia de la evaluación comparativa que hace la persona sobre su trabajo actual y otra alternativa de empleo potencial.

¹⁷ Def. Activo: Conjunto de todos los bienes y derechos con valor monetario que son propiedad de una empresa, institución o individuo.

¹⁸ Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2005). *Trabajo, ocupación y empleo: Trayectorias, negociación colectiva e ingresos*. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. p. 17.

En relación con la migración laboral, Burdet(1978) plantea la teoría de la búsqueda salarial: El principal alcance de este marco teórico es que el trabajador basa su voluntad de búsqueda desde el empleo en la comparación entre la utilidad total atribuido por su trabajo actual y un determinado nivel de utilidad de referencia (utilidad de reserva). Esto permite asociar la decisión de búsqueda con el nivel de satisfacción que el trabajador declara respecto a su empleo actual. Se infiere explícitamente que las personas tienen como propósito la maximización de la utilidad inter temporal derivada de su actividad laboral (utilidad total esperada). En definitiva, la función de utilidad para cada etapa está formada por dos elementos: el primer momento representa la utilidad derivada del estatus laboral de la persona, mientras que la segunda etapa simboliza la des utilidad derivada de la actividad de búsqueda.¹⁹ En otras palabras, la diferencia entre una persona que está trabajando y otra persona que no, es que el primero tendrá dos salarios de reserva: el primer salario de reserva que advierte que toma el trabajo pero sigue buscando, ya que su salario actual en ese trabajo es más bajo pero espera obtener más; y el segundo salario de reserva, que indicará que ya no debería buscar más trabajo porque el salario encontrado cumple con sus expectativas.²⁰

Por otro lado, en el año 1979, el autor Juvanovich postula la teoría del emparejamiento: El empleo es un bien a examinar, es decir, la única forma de identificar la calidad de un empleo es trabajar en él y experimentar. Una de las predicciones del modelo es que las personas permanecen en empleos en los cuales se revela que su productividad es alta, y renuncian a puestos de trabajo en los que su productividad es baja. El modelo también anuncia que la probabilidad de separación del puesto de trabajo es una función decreciente de la permanencia en el empleo (tal como lo expresaría Farber en el año 1998). Esto se debe a que probablemente los malos emparejamientos entre el trabajador y la empresa sean percibidos en los momentos inmediatos a la aceptación del empleo.²¹

Por otra parte, se presenta la teoría de la trayectoria ocupacional de los autores Sicherman y Galor(1990): Esta teoría analiza la movilidad de los trabajadores, bien sea movimiento entre empresas o bien dentro de la empresa(promoción o ascenso), entendiendo que la trayectoria laboral de la persona viene definida por un proceso de elección ideal. Estos autores postulan un modelo en el que la economía está integrada por una variedad de ocupaciones que están abiertas para los individuos, bien dentro de la misma empresa o entre empresas, de tal forma que las ocupaciones están relacionadas entre sí por un proceso de transferencia de habilidades.

En añadidura, la promoción dentro de la misma empresa está sujeta, especialmente, a la decisión del empleador, mientras que la movilidad externa y el momento temporal óptimo en el

¹⁹Burón C. G. (2014). Efectos de la satisfacción laboral y de la educación sobre la búsqueda de empleo desde el empleo. Revista: *XV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación*. P. 337.

²⁰Stanganelli V. (2020). Análisis de la rotación laboral en Argentina: efecto de la búsqueda laboral activa(Maestría en Economía). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas.

²¹Caparrós, A. y Co (1999) Movilidad voluntaria: alguna evidencia empírica para el mercado de trabajo español. Revista Vasca de Economía 43 (1): 122-34.

que se produce, están determinados por los individuos que deciden el momento óptimo de abandonar la empresa con el objetivo de maximizar las ganancias esperadas a lo largo de su vida laboral.

A nivel organizacional, entendemos que el aumento de salidas o pérdidas de recursos humanos significaría la necesidad de compensación de ingresos de personal a la institución. Además de concluir que las motivaciones personales serían una de las causas por las cuales los enfermeros migran laboralmente hacia otras instituciones o trabajos (movilidad externa potencial: intención de abandonar la empresa voluntariamente, o movilidad externa voluntaria: abandono de la empresa por renuncia del trabajador).

Es por esto que la gestión de la movilidad del personal tiene una gran importancia para la dirección intencionada de los recursos humanos en la empresa. Las instituciones precisan retener y promocionar a sus profesionales y supervisores que mejor contribuyen a la mejoría de la calidad asistencial. El coste real del abandono de muchos empleados resulta en ocasiones muy elevado, aunque se trate de puestos muy poco remunerados: indemnización, selección de personal, pérdidas de productividad durante el periodo de cambio, entre otros. Desde el punto de vista de los trabajadores, la movilidad laboral puede también representar un coste en términos de pérdida de formación, experiencias acumuladas y adquiridas en una institución.

De tal manera, además de las relaciones interpersonales con los superiores y los compañeros, existen otras variables que influyen en la determinación del cambio de lugar de trabajo, tales como la edad, la experiencia laboral, el nivel ocupacional, el reto del trabajo (características propias de la actividad), la compensación justa, condiciones favorables de trabajo y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

Variable

Motivación de los enfermeros que podrían llevar a la migración laboral dentro del área de salud o por fuera de ella.

Definición: La variable resulta de las motivaciones necesarias para pensar en migrar laboralmente del sector de sala general de una Institución Privada. Las motivaciones son las fuerzas internas de las personas que nacen de una necesidad insatisfecha para generar finalmente un comportamiento manifiesto. Finalmente, la migración laboral es el traslado de un enfermero de la institución evaluada hacia otro puesto laboral fuera de ella. Éste fenómeno afecta a una proporción de la población estudiada, donde se estima que sucede en mayor proporción en los enfermeros con menor antigüedad laboral, entre otros aspectos.

Operacionalización de Variable:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	
Motivación de los enfermeros para su posible migración laboral	Recompensa	Realizar las tareas	Si	
			No	
	Motivación	Motivación al observar recompensa en otro compañero		Si
				No
		Comparación con otro empleo		Mayor
				Menor
		Grado		Totalmente desmotivado
				Algo desmotivado
				Ni motivado ni desmotivado
				Algo motivado
				Totalmente motivado
		Recompensación personal		Muy mal recompensado
	Mal recompensado			
	Ni mal recompensado, ni bien recompensado			
	Bien recompensado			
	Muy bien recompensado			
	Migración	Laboral	Si	
			No	
	Causas de migración laboral	Ambiente laboral	Si	
		Compañerismo		
		Falta de insumos		
		Rotación de servicios/turnos laborales		
		Gestión de supervisión	No	
Rotación de francos laborales				
Remuneración económica				

Tabulación de datos:

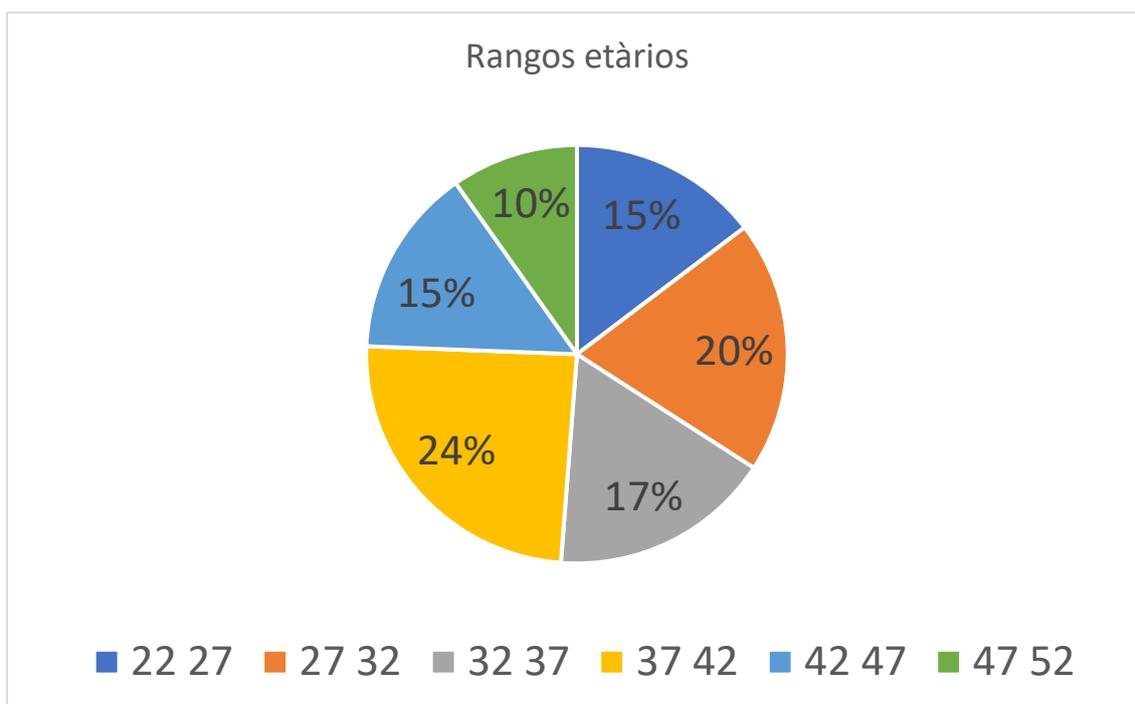
Los siguientes datos fueron recabados a través de la ejecución de una encuesta con preguntas cerradas y escalas de likerts, dirigidas al personal de enfermería del sector de sala general de Clinica Privada de la ciudad Mar del Plata, durante el periodo de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

Resultados

Gráfico N°1:

Rango de edad del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

Rangos etareos		f	%
22	27	6	15%
27	32	8	20%
32	37	7	17%
37	42	10	24%
42	47	6	15%
47	52	4	10%
TOTAL(N)		41	100%

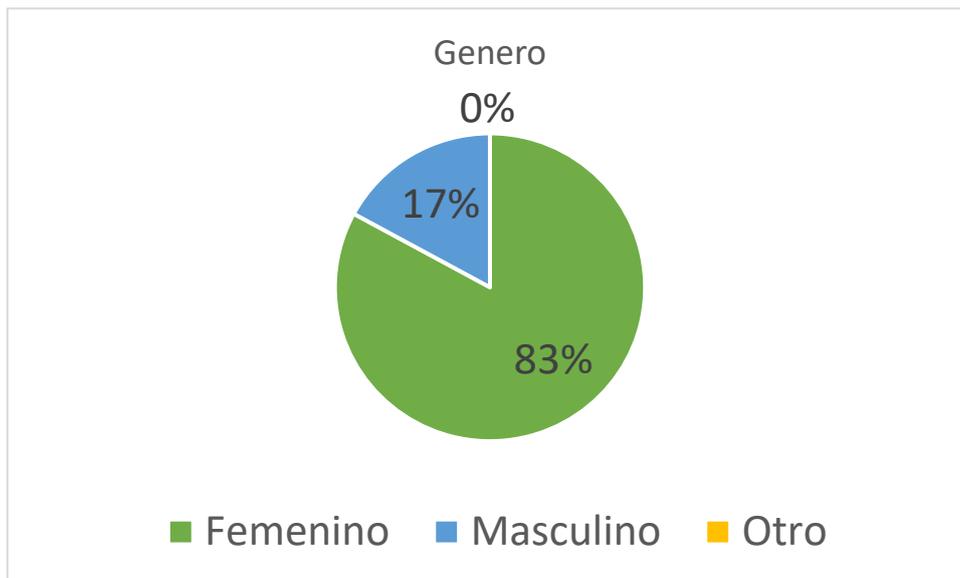


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta la edad del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021; conformando el 15% de enfermeros con edad de 22-27 años, 20% con edad de 27-32 años, 17% con edad de 32-37 años, 24% con edad de 37-42 años, 15% con edad de 42-47 años, y 10% con edad de 47-52 años.

Gráfico N°2:

Distribución de genero del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

Genero	f	%
Femenino	34	83%
Masculino	7	17%
Otro	0	0%
TOTAL(N)	41	100%

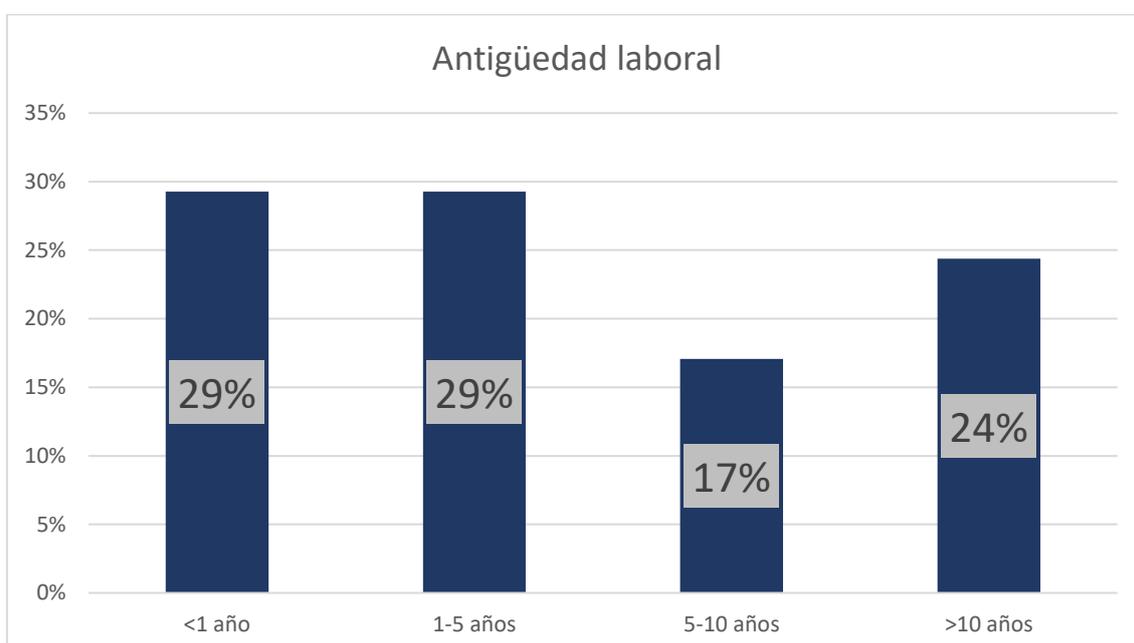


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se observa la distribución de genero del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021; conformando 83% de género femenino, 17% de género masculino, y 0% otros.

Gráfico N°3:

Antigüedad laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

RANGO DE ANTIGÜEDAD LABORAL	f	%
<1 año	12	29%
1-5 años	12	29%
5-10 años	7	17%
>10 años	10	24%
TOTAL(N)	41	100%

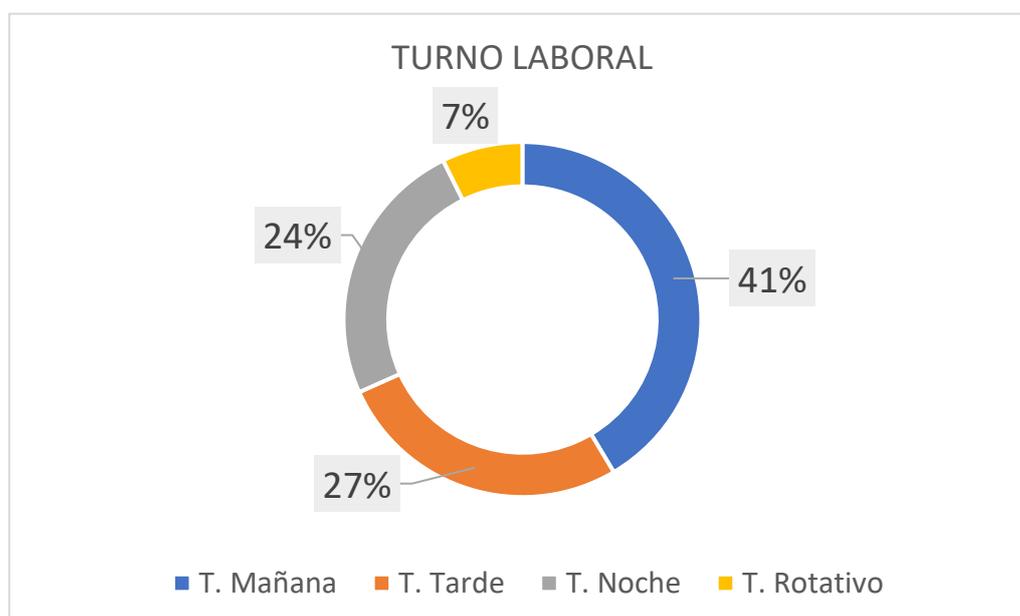


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta la antigüedad laboral dentro de la institución del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021; conformando 29% antigüedad <1 año, 29% antigüedad entre 1-5 años, 17% antigüedad entre 5-10 años, y 24% antigüedad >10 años.

Gráfico N°4:

Turno laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

TURNO LABORAL	f	%
T. Mañana	17	41%
T. Tarde	11	27%
T. Noche	10	24%
T. Rotativo	3	7%
TOTAL(N)	41	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se muestra el turno laboral en el que se desempeña el personal de Enfermería del servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021; compuesto 41% enfermeros del turno mañana, 27% enfermeros de turno tarde, 24% enfermeros del turno noche, y 7% enfermeros del turno rotativo.

Gráfico N°5:

Sostenimiento del personal de Enfermería de ser recompensado por realizar bien las tareas diarias en el servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

¿Sostiene que hay recompensa por realizar bien las tareas diarias?	f	%
SI	16	39%
NO	25	61%
TOTAL(N)	41	100%

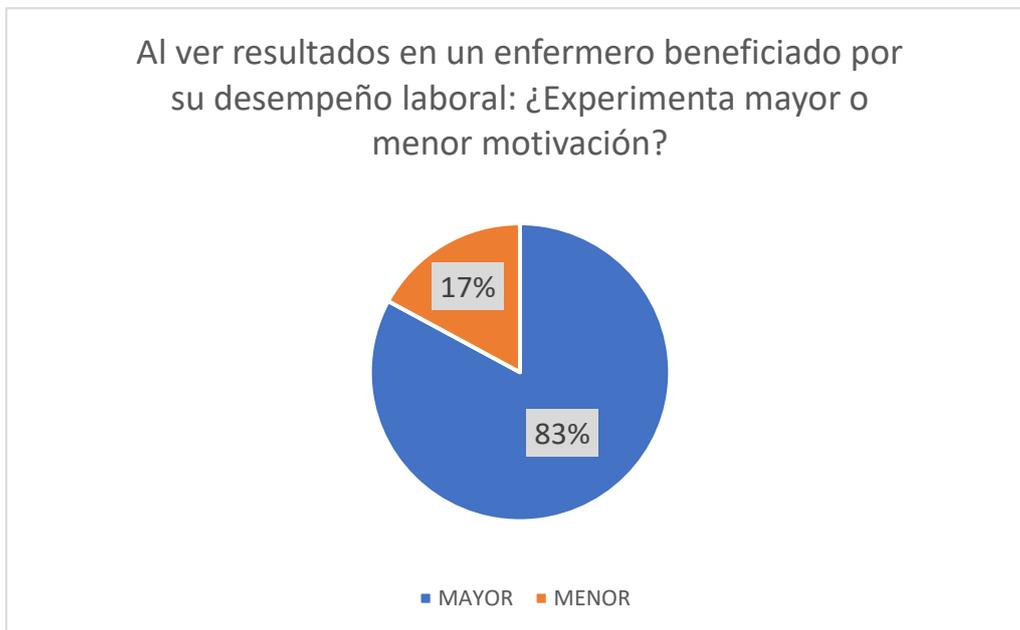


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se muestra el sostenimiento del personal de Enfermería de recompensa al realizar bien las tareas diarias en el servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021; conformando 39% los enfermeros que sostiene que hay recompensa por realizar bien sus tareas, 61% enfermeros que sostiene que no hay recompensa por realizar bien la tareas.

Gráfico N°6:

Personal de Enfermería de servicio de sala general de Clinica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021, experimenta mayor o menor motivación al ver resultados en un enfermero beneficiado por su desempeño laboral.

¿Al ver resultados en un enfermero beneficiado por su desempeño laboral: experimenta mayor o menor motivación?	f	%
MAYOR	34	83%
MENOR	7	17%
TOTAL(N)	41	100%

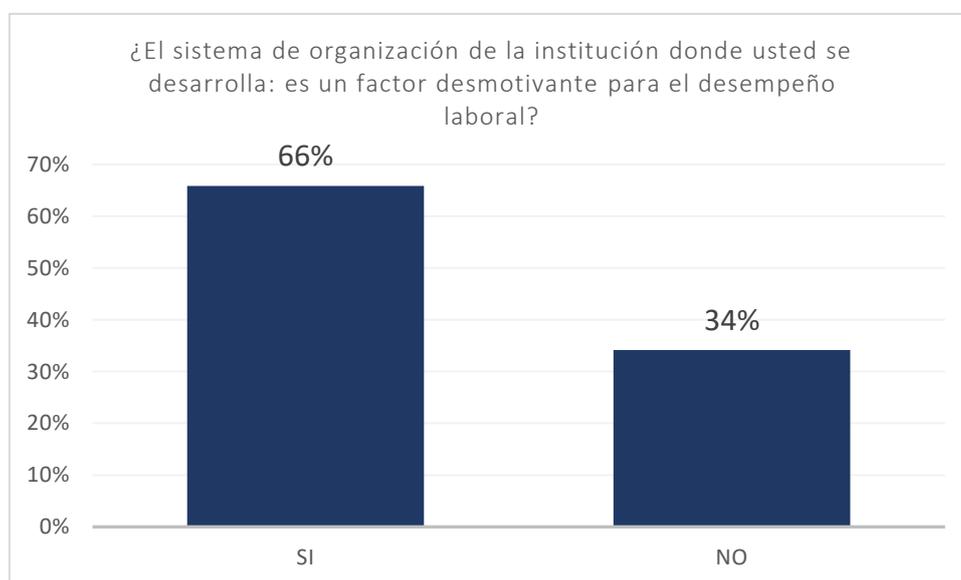


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta la mayor o menor motivación del personal de Enfermería al ver resultados positivos sobre un enfermero par beneficiado por su desempeño laboral; compuesto por 83% de enfermeros que experimenta mayor motivación y 17% de enfermeros que experimenta menor motivación.

Gráfico N°7:

Sistema de organización como factor desmotivante en el personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

¿El sistema de organización de la institución donde usted se desarrolla: es un factor desmotivante para el desempeño laboral?	f	%
SI	27	66%
NO	14	34%
TOTAL(N)	41	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta si el sistema de organización es un factor desmotivante para el desempeño laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021. El 66% de enfermeros afirma que el sistema organizacional es un factor desmotivante, y 34% de enfermeros niega que sea un factor desmotivante.

Gráfico N°8:

Comparación del personal de Enfermería con otros empleos: mayor o menor motivación para desempeñarse, en Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

En comparación con otros empleos, ¿Tiene mayor o menor motivación para trabajar?	f	%
MAYOR	31	76%
MENOR	10	24%
TOTAL(N)	41	100%

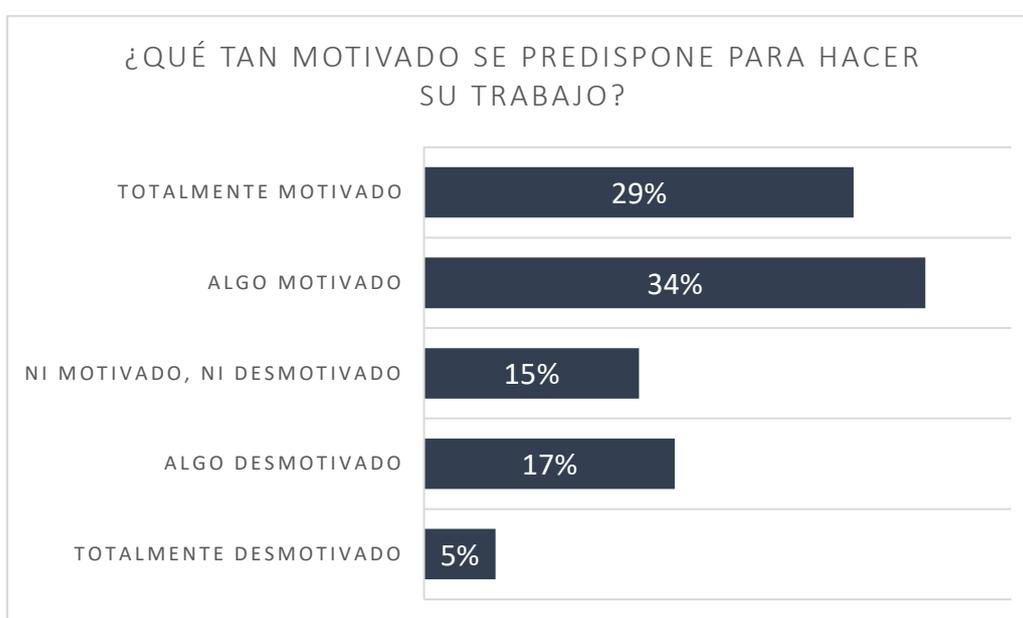


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta si el personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021, presenta mayor o menor motivación para desempeñarse en comparación con otros empleos. Compuesto por 76% con mayor motivación en comparación con otros empleos, y 24% de enfermeros con menor motivación en comparación con otros empleos.

Gráfico N°9:

Escala de motivación para realizar el trabajo de personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021.

¿Qué tan motivado se predispone para hacer su trabajo?	f	%
TOTALMENTE DESMOTIVADO	2	5%
ALGO DESMOTIVADO	7	17%
NI MOTIVADO, NI DESMOTIVADO	6	15%
ALGO MOTIVADO	14	34%
TOTALMENTE MOTIVADO	12	29%
TOTAL(N)	41	100%

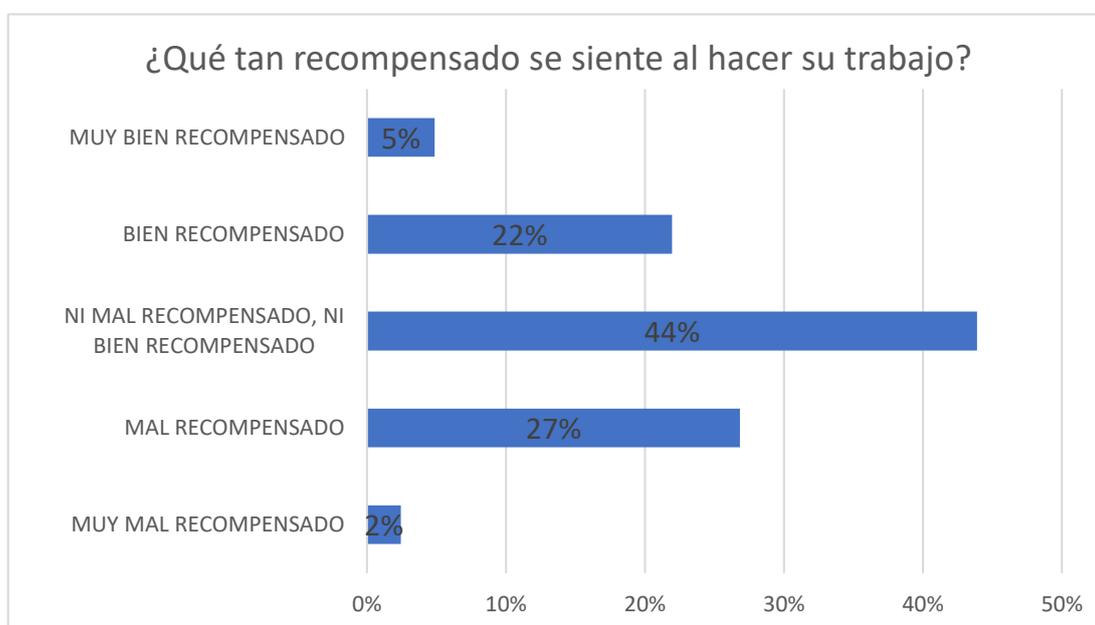


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta qué tan motivado se predispone el personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021; compuesto por 29% totalmente motivado, 34% algo motivado, 15% ni motivado ni desmotivado, 17% algo desmotivado, y 5% totalmente desmotivado.

Gráfico N°10:

Escala de recompensación al desarrollar su trabajo del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

	f	%
¿Qué tan recompensado se siente al hacer su trabajo?		
MUY MAL RECOMPENSADO	1	2%
MAL RECOMPENSADO	11	27%
NI MAL RECOMPENSADO, NI BIEN RECOMPENSADO	18	44%
BIEN RECOMPENSADO	9	22%
MUY BIEN RECOMPENSADO	2	5%
TOTAL(N)	41	100%

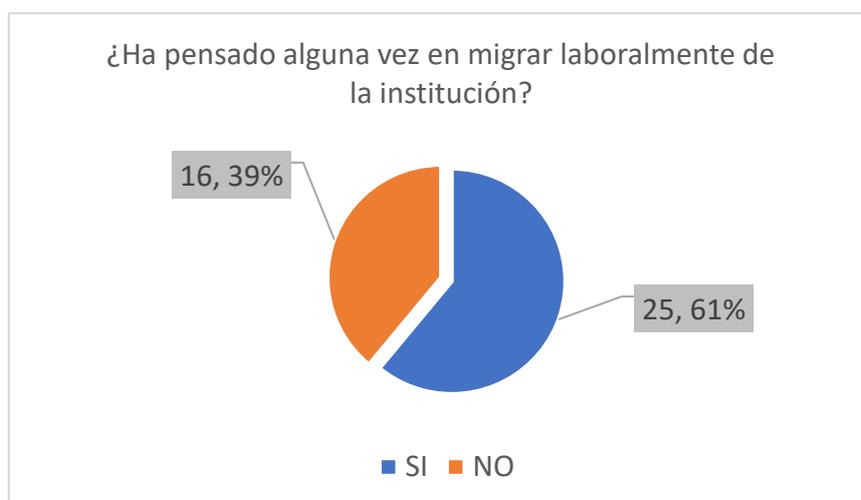


Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta que tan recompensado se siente el personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021 al realizar su trabajo. El 5% asevera que se siente muy bien recompensado, 22% refiere sentirse bien recompensado, 44% ni mal recompensado ni bien recompensado, 27% se siente mal recompensado, y 2% muy mal recompensado.

Gráfico N°11:

Consideración de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

¿Ha pensado alguna vez en migrar laboralmente de la institución?	f	%
SI	25	61%
NO	16	39%
TOTAL(N)	41	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta la proyección de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. El 61% de los enfermeros ha pensado en migrar laboralmente, y el 39% no ha pensado en migrar de la institución.

Gráfico N°12: En caso de haber respondido afirmativamente el enunciado anterior, se describirán las posibles causas de migración laboral, a saber las siguientes opciones:

- a) Ambiente laboral: Posible causa de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

AMBIENTE LABORAL	f	%
SI	13	52%
NO	12	48%
TOTALES (N)	25	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta como causa probable de migración el ambiente laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general, de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. Conformado por 52% de enfermeros que lo alegan al ambiente laboral, y 48% que no lo consideran.

- b) Compañerismo: Posible causa de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

COMPAÑERISMO	f	%
SI	7	28%
NO	18	72%
TOTALES (N)	25	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta como causa probable de migración el compañerismo del personal de Enfermería del servicio de sala general, de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. Conformado por 28% de enfermeros que lo confirman, y 72% que no lo consideran.

- c) Falta de insumos: Posible causa de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

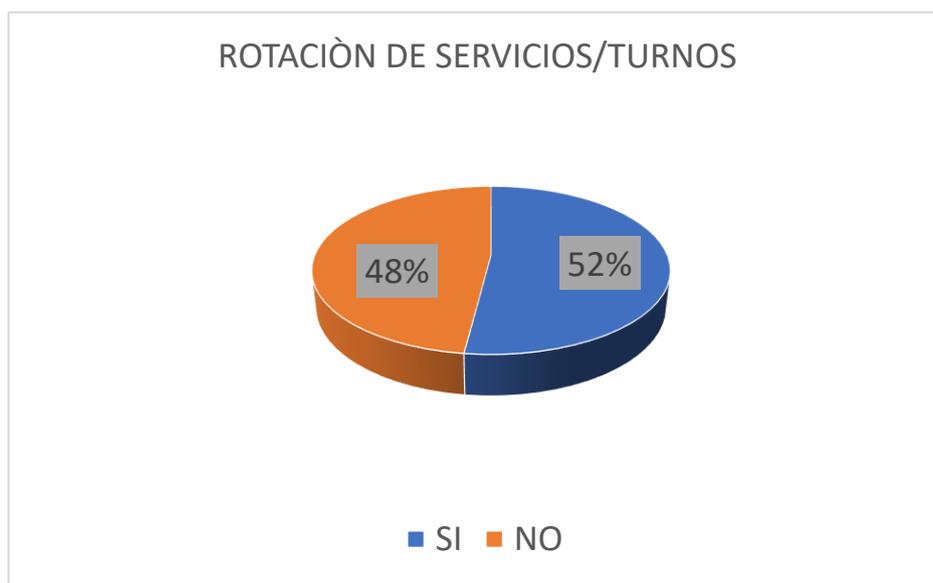
FALTA DE INSUMOS	f	%
SI	0	0%
NO	25	100%
TOTALES (N)	25	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta como causa probable de migración la falta de insumos, del personal de Enfermería del servicio de sala general, de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. Conformado 100% como causa no probable de migración laboral.

- d) Rotación de servicios/turnos: Posible causa de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

ROTACIÓN DE SERVICIOS/TURNOS	f	%
SI	13	52%
NO	12	48%
Totales (N)	25	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta como causa probable de migración la rotación de servicios y/o turnos, del personal de Enfermería del servicio de sala general, de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. Conformado por 52% de enfermeros que lo confirman, y 48% que no lo consideran.

- e) Gestión de supervisión: Posible causa de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

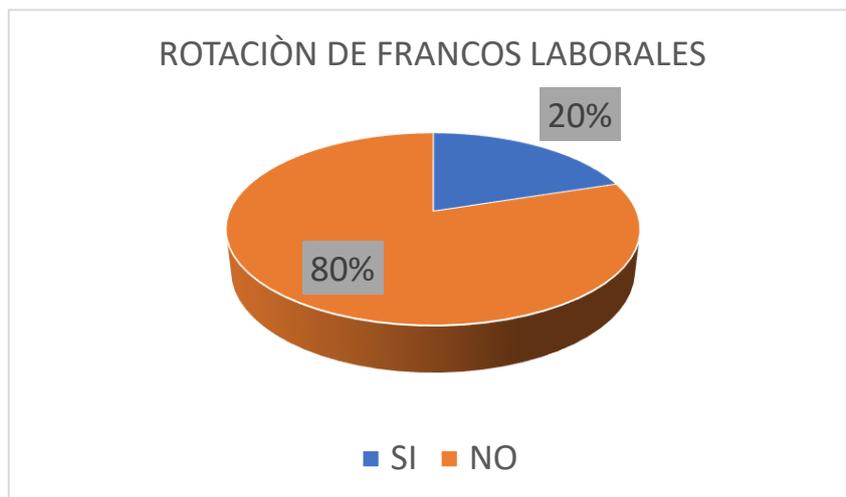
GESTIÒN DE SUPERVISIÒN	f	%
SI	14	56%
NO	11	44%
TOTALES (N)	25	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta como causa probable de migración la gestión de supervisión, del personal de Enfermería del servicio de sala general, de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. Conformado por 56% de enfermeros que lo confirman, y 44% que no lo consideran.

- f) Rotación de francos laborales: Posible causa de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

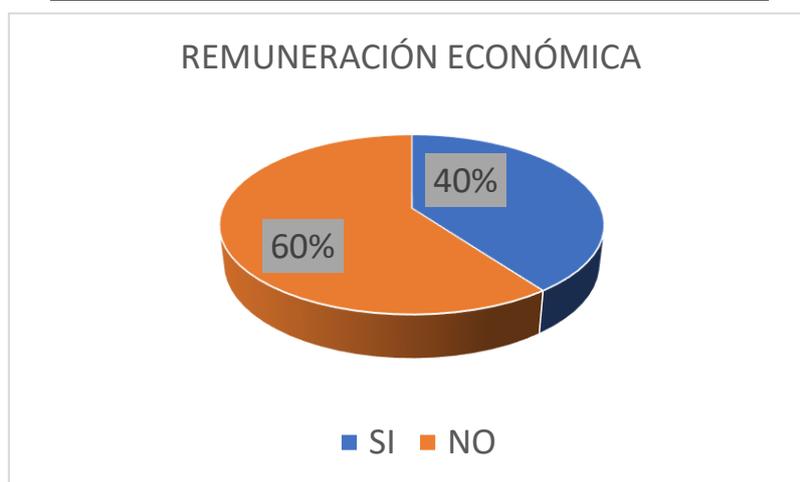
ROTACIÒN DE FRANCO LABORALES	f	%
SI	5	20%
NO	20	80%
TOTALES (N)	25	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta como causa probable de migración la rotación de francos laborales, del personal de Enfermería del servicio de sala general, de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. Conformado por 20% de enfermeros que lo confirman, y 80% que no lo consideran.

- g) Remuneración económica: Posible causa de migración laboral del personal de Enfermería del servicio de sala general de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021.

REMUNERACIÓN ECONÓMICA	f	%
SI	10	40%
NO	15	60%
TOTALES (N)	25	100%



Fuente: Elaboración propia. En el siguiente gráfico se presenta como causa probable de migración la remuneración económica del personal de Enfermería del servicio de sala general, de Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de junio del año 2020 a diciembre del año 2021. Conformado por 40% de enfermeros que lo confirman, y 60% que no lo consideran.

Resultado de análisis de datos

A través de los datos extraídos de las encuestas realizadas al personal de enfermería del sector de sala general de la Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el periodo junio del año 2020 a diciembre del año 2021, se volcaron los resultados, a saber:

Sobre la distribución de edad de los profesionales se observó que el 15% del total son profesionales que tienen una edad promedio de 22-27 años, 20% de profesionales entre los 27 y los 32 años, 17% entre 32-37 años, 24% del personal tiene 37-42 años (conformando el grupo de mayor cantidad de profesionales), 15% de las personas entre 42-47 años y finalmente el 10% del personal encuestado pertenece al rango etáreo de entre 47 y 52 años de edad.

En cuanto al género del personal enfermero se determinó la existencia de un gran porcentaje de mujeres, conformando el 83% de la población estudiada. Los datos reflejan que quienes trabajan mayoritariamente en el ámbito de la salud pertenecen al sexo femenino, lo que no es distinto de la realidad mundial, mientras que el 17% de la población restante lo conforman los hombres. En la población estudiada no se encuentran personas identificadas con otro género.

Con respecto a la antigüedad laboral la investigación reflejó que el 29% de los profesionales poseen una antigüedad de menor a 1 año; de igual manera los profesionales con antigüedad de 1-5 años, conformando el 29%; de 5-10 años el 17% y mayor a 10 años de antigüedad el 24%. Tanto la edad de los profesionales como la antigüedad de los mismos en la organización demuestra que son equipos de salud relativamente nuevos, y jóvenes. Este punto es importante ya que avala los conceptos previos de que la probabilidad de terminar una relación laboral es decreciente con la antigüedad.

Asimismo, se determinaron los turnos laborales, concluyendo: 41% del personal pertenece al turno mañana, siendo el más numeroso; 27% pertenece al turno tarde; 24% pertenece al turno noche y sólo el 7% pertenece al turno rotativo.

Por otra parte, se indagó sobre la opinión de sentido de recompensa al hacer bien el trabajo diario, se determinó que el 39% de los enfermeros afirman este enunciado, mientras que el 61% niega el sostenimiento de recompensa. Así mismo se investiga si los enfermeros experimentan mayor o menor motivación al ver pares beneficiados por realizar bien las tareas. Evidenciando que el 83% experimenta mayor motivación, y el 17% experimenta menor motivación al reflejarse con sus colegas. Estos dos puntos son importantes ya que se verifica el enunciado de que existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos (sentido de recompensa al hacer bien el trabajo) o externos (observación del enfermero hacia sus colegas - comparación). Es decir, la motivación tiene una causa, un origen, que determina y encamina el comportamiento personal de cada profesional.

En comparación, se observó a través de los datos extraídos que el 66% de los enfermeros identifica el sistema organizacional como un factor desmotivante, mientras que el 34% no lo identifica como tal. Con respecto a la comparación con otros empleos, el 76% de los profesionales

tiene una mayor motivación para realizar su trabajo, y el 24% de los enfermeros sienten menor motivación.

Dentro del nivel de motivación general del personal del servicio de sala general, el 5% se encuentra totalmente desmotivado, el 17% se siente algo desmotivado, el 15% se percibe ni motivado ni desmotivado al hacer su trabajo, el 34% de los enfermeros se expresa algo motivado y el 29% se siente totalmente motivado para hacer su trabajo.

Por otra parte, se indago sobre la recompensación percibida al realizar el trabajo, se determinó que el 2% de los encuestados se siente muy mal recompensado, el 27% se siente mal recompensado, el 44% se identifica ni mal ni bien recompensado, el 22% bien recompensado y el 5% se siente muy bien recompensado.

Asimismo, se investigó la consideración del personal por migrar laboralmente de la institución, evidenciando que el 61% de los enfermeros alguna vez consideró migrar y el 39% no lo ha tenido en consideración. De lo anterior surge la necesidad de averiguar cuáles podrían ser las causas de esa migración laboral. Los encuestados respondieron que el 52% migraría por el ambiente laboral, mientras que el 48% no lo haría; 28% de los enfermeros toma como causa el compañerismo entre colegas, 72% no lo toma en cuenta; el 100% de los encuestados no migraría por falta de insumos; por otro lado la discusión de causa de posible migración laboral por rotación de servicio/turnos es cercana a la mitad de los encuestados: 52% responde que sí, 48% responde que no; en cuanto a la gestión de supervisión, el 56% lo toma como probable causa, mientras que el 46% no lo considera; dentro de la rotación de francos laborales, 80% no migraría por tal causa y el 20% si lo haría; por último el 40% de los encuestados migraría laboralmente por la remuneración económica y el 60% no migraría.

Dentro de las dificultades u observaciones que suscitaron durante la aplicación del instrumento fue:

- Insistencia a los encuestados para que expresen sus motivaciones, con repetidas aclaraciones de que la encuesta es totalmente anónima y no va a repercutir en su imagen dentro de la institución.
- Dificultad de comprensión en el enunciado número tres, sobre la antigüedad laboral. Se ocasionaban dudas si la antigüedad correspondía a toda su carrera profesional o sólo se tenía en cuenta la antigüedad dentro de la institución.
- Enunciado número doce: Algunos enfermeros consideraron otras motivaciones para migrar laboralmente, debería de agregarse la opción “otras causas:
- Contenido general al realizar la encuesta, ya que los encuestados percibían un sentimiento de temática emergente entre colegas.

CONCLUSIÓN

Durante el análisis global de la investigación se logra correlacionar los antecedentes investigativos, el marco teórico y el instrumento creado para estudiar las motivaciones intra y extralaborales del personal enfermero y su posible migración laboral.

En el transcurso de la investigación se tuvo como primer objetivo indagar sobre cuáles son las motivaciones intra y extralaborales que presentan los enfermeros del sector de internación en clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata, durante el período de Junio del año 2020 a Diciembre del año 2021 que podrían llevar al enfermero a migrar de profesión dentro del área de salud o por fuera de ella; aunque no parecieran causas lo suficientemente considerables para renunciar efectivamente de su puesto laboral. Pese a que se cuenta con escasas investigaciones acerca de la motivación en enfermería en relación con su migración laboral, existe como antecedente de relevancia el estudio realizado en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza (2006) donde se presentó el nivel de *motivación* y su relación con el nivel de *satisfacción laboral* del profesional de enfermería. Su investigación arroja los siguientes resultados: el 50% de las enfermeras se sienten poco motivadas, el 20% de las enfermeras están motivadas, y el 48% presentan un nivel medio de motivación. Además, el estudio “*Satisfacción laboral de los profesionales enfermeros, del servicio de Urgencias del Hospital Higa Dr. Oscar Alende de la ciudad de Mar del Plata, Julio 2019*”, destaca un alto grado de insatisfacción en “las condiciones salariales para usted son buenas” (54,28%), resultado concordante con la percepción de baja recompensa al realizar exitosamente las actividades diarias en la presente investigación.

Si bien más de la mitad de los encuestados migraría laboralmente, a la hora de enumerar las causas, éstas no presentan tendencias marcadas. El sentido de justicia pretende encontrar el origen del comportamiento enmarcado en el desarrollo de la institución. La búsqueda de la equidad con los pares parece ser el motor de impulso para modificar las conductas propias, donde se produce sinergia encontrando el sentido de pertenencia y el verdadero valor en las tareas realizadas. A su vez, se conduce a una consolidación de la figura de reconocimiento tan deseada por la Enfermería actual. El sentido de justicia es entendido durante el desarrollo del marco conceptual, y es implementado en el instrumento para identificar el principio ético en el estudio de la población de interés. Por último, se determina el nivel de motivación del personal con múltiples escalas Likert que detallan el incentivo del grupo estudiado.

En cuanto a las metas planteadas, se puede decir que el objetivo general de identificar las motivaciones intra y extralaborales para migrar de trabajo, se cumple durante el desarrollo de esta investigación. En adición a esto, se logra caracterizar a la población encuestada bajo el reconocimiento de edad, genero, turno laboral y antigüedad dentro de la institución. Además, se describen las motivaciones personales de cada enfermero dentro del sector de interés para el trabajo de investigación.

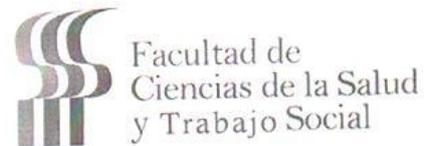
El estudio realizado permite concluir que la dimensión humana no puede desvincularse de la dimensión laboral: en el lugar de trabajo no sólo ocurren actividades estrictamente laborales, sino que también convergen todas las expectativas de realización personal de los individuos. Por lo tanto, el área de gestión de recursos humanos como el departamento de Enfermería, está en la obligación de vincular estas expectativas con las actividades laborales, con el objetivo de potencializar el desarrollo individual y grupal de las personas. En conclusión, las motivaciones son un conjunto de impulsos que determinan el comportamiento de los individuos, y por consiguiente, el flujo de personas de entrada y salida de la institución. Teniendo como propósito principal la permanencia de los profesionales dentro de la institución, es de interés mantener a los profesionales lo suficientemente motivados para realizar los cuidados, en pos de alcanzar el máximo bienestar de la comunidad.

RECOMENDACIONES

- La encuesta puede ser usada de manera periódica como instrumento para evaluar el nivel de motivación del personal a cargo y entender cuáles son las motivaciones para su comportamiento.
- Mantener las motivaciones extrínsecas positivas del personal nuevo en la institución favorecerá la permanencia de los mismos, evitando que suceda el proceso de alta deserción en el personal con poca antigüedad.
- Motivar al personal desde el discurso, reconociendo los puntos fuertes de cada persona. Entender que la motivación extrínseca también nace del reconocimiento y alabanzas derivadas de un trabajo bien hecho.
- Evitar la migración laboral del personal entrenado por la institución. Los enfermeros ya insertos en el sistema organizacional de la institución son un recurso de gran valor para alcanzar la calidad asistencial deseada.

ANEXO

PERMISO DE INVESTIGACIÓN



7 de Junio de 2021

Clinica Privada Pueyrredón

Sr. Director Gustavo Carrión

Estimados y Distinguidos Señores:

Me place extenderles un cordial saludo en ocasión de solicitarles que como estudiante del Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Mar del Plata obtenga el debido permiso de Uds. para realizar el Trabajo de Elaboración Final denominado: "Migración laboral del personal de Enfermería del sector de internación en Institución Privada de la ciudad de Mar del Plata durante el período de Junio de 2020 a Diciembre de 2021"

Este trabajo se ejecutará con el acompañamiento y supervisión en la planificación y organización de la tutora de Trabajo de Elaboración Final **Lic. Barg, Monica** a través de la Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

Asimismo, declaro a través de la presente el total compromiso por asegurar el respeto al ser humano y a su entorno, basando mi criterio en la corriente bioética de los principios. Asegurando que la metodología de recolección de datos no representa ningún riesgo alguno para los involucrados siendo acordes al principio de no maleficencia. Aseverando que el único fin es el de generar conocimiento científico útil basado en el principio de beneficencia. Y siguiendo métodos de estudio ya establecidos y no direccionados respetando el principio de justicia. Tanto el nombre de la Institución como los encuestados se mantendrán de manera anónima durante toda la investigación que llevaré a cabo.

Sin otro particular y en la espera de su respuesta, aprovecho la oportunidad para reiterarles mi más alta consideración y estima conjuntamente con su disponibilidad para leer esta carta.

Enfermero Profesional Andornino Lucas Ezequiel
Estudiante de la carrera Lic. en Enfermería – 5to Año

INSTRUMENTO - ENCUESTA

La siguiente encuesta es de carácter anónimo y voluntario para la investigación “Migración laboral del personal de Enfermería del sector de internación en Clínica Privada de la ciudad de Mar del Plata durante el período de junio de 2020 a diciembre de 2021”. Marque con una **X** las opciones que correspondan.

1.Edad

2.Género

Masculino

Femenino

Otro

3.Antigüedad laboral

<1año

1-5 años

5-10 años

>10 años

4.Turno Laboral

Mañana

Tarde

Noche

Rotativo

5. ¿Sostiene que hay recompensa por realizar bien las tareas diarias?

SI

NO

6. ¿Al ver resultados en un enfermero beneficiado por su desempeño laboral: experimenta mayor o menor motivación?

MAYOR

MENOR

7. ¿El sistema de organización de la institución donde usted se desarrolla: es un factor desmotivante para el desempeño laboral?

SI

NO

8. En comparación con otros empleos, ¿Tiene mayor o menor motivación para trabajar?

MAYOR

MENOR

9. ¿Qué tan motivado se predispone para hacer su trabajo? (marque con una X la opción que corresponda)

- Totalmente desmotivado
- Algo desmotivado
- Ni motivado ni desmotivado
- Algo motivado
- Totalmente motivado

10. ¿Qué tan recompensado se siente al hacer su trabajo? (marque con una X la opción que corresponda)

- Muy mal recompensado
- Mal recompensado
- Ni mal recompensado, ni bien recompensado
- Bien recompensado
- Muy bien recompensado

11. ¿Ha pensado alguna vez en migrar laboralmente de la institución?

- SI
- NO

12. En caso de responder afirmativamente el enunciado anterior ¿Cuáles de las siguientes causas consideraría para migrar laboralmente? (escoja al menos 1 opción)

- a) Ambiente laboral
- b) Compañerismo
- c) Falta de insumos
- d) Rotación de servicios/turnos laborales
- e) Gestión de supervisión
- f) Rotación de francos laborales
- g) Remuneración económica

BIBLIOGRAFÍA

- Alcasay N. y Co (2019). *Satisfacción laboral de los profesionales enfermeros, del servicio de urgencias del Hospital HIGA Dr. Oscar Alende de la ciudad de Mar del Plata, Julio 2019*. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.
- Álvarez Baza M. (2013). *Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario*. Hospital de Cabueñes. Gijón. España
- Barrios R.M.(2009). *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería*. San Sebastian, España. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961> (consultado el día 28/10/21)
- Berardi A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Universidad Fasta, Facultad de Ciencias Económicas.
- Burón Carlos G.(2014). Efectos de la satisfacción laboral y de la educación sobre la búsqueda de empleo desde el empleo. Revista: *XV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación*.
- Cárdenas M.S.(2011). *Factores que producen la rotación de personal y como esta afecta a la productividad de las empresas que requieren del servicio de la Bolsa Metropolitana de Empleo de CONQuito*. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1051> (consultado el día 19/11/21)
- Carrillo M. y Co (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad*. p. 20-32.
- Cruz Cáceres K.S. (2016). La motivación en la perspectiva de su desarrollo teórico. *Tendencias en Psicología*. Vol n°1(1) Enero- Junio 2016. (consultado el día 28/10/21)
- Huilcapi-Masacon M.R. y Co (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Dominio de las Ciencias*. Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, p. 311-333. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>. (consultado el día 28/10/21)
- Lopez Más J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM* (Vol. 8, N° 15, p.30, Lima, Julio 2005).
- McClelland, D.C (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Editorial: Narcea S.A. Recuperado de:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=motivaci%C3%B3n+humana&ots=b0R7mpW9Df&sig=s0pgmKyuGk8YYhg7Cgl4Mu f9FWM#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20humana&f=false>

- Napoli M.L y Co(2008). *Concepciones sobre el trabajo en estudiantes de nivel medio*. Significado y valores del trabajo. Aspectos Psicosociales del Bienestar en distintos Contextos Socio-Culturales. (consultado el día 27/12/2021)
- Palmero F. y Co (1997). Motivación: Conducta y proceso. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, Vol. 8, N° 20-21, p. 3-16. Recuperado de: <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., (versión 23.4 en línea). <https://dle.rae.es>
- Rodríguez Moneo, M., & Huertas, J. A. (2017). Motivación y cambio conceptual. Tarbiya, *Revista De Investigación E Innovación Educativa*, (26). Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/tarbiya/article/view/7115>. (consultado el día 27/10/21)
- Soriano M. *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Universidad de Zaragoza, Área de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Escuela de Magisterio de Teruel.
- Stanganelli V. (2020). Análisis de la rotación laboral en Argentina: efecto de la búsqueda laboral activa(Maestría en Economía). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas.
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales(2005). *Trabajo, ocupación y empleo Trayectorias, negociación colectiva e ingresos*. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_02_completo.pdf (consultado el día 19/11/21)
- Tamo A.C y Co(2020). *La motivación*. Universidad privada de Tacna, Facultad de educación, Ciencia de la comunicación y humanidades.
Recuperado de <https://es.scribd.com/document/467362964/TEORIAS-DE-LA-MOTIVACION>. (consultado el día 27/10/21)
- Vásquez S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana.