

FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES Y CIENCIAS DE LA SALUD

LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

TALLER DE INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA

PERCEPCIÓN SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA DE LA CIUDAD DE
COMODORO RIVADAVIA

PRESENTADO POR

Malagueño Stange Paola

TUTOR: Herrera Gloria

Comodoro Rivadavia Diciembre, 2024

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradecerle a Dios por la oportunidad de vivir esta experiencia maravillosa que es la profesión de enfermería.

Agradecer a mi tutora Gloria Herrera por hacer esto posible, su tiempo y dedicación ha sido de gran importancia para llegar a esta instancia, así también agradecer a la profesora Silvina Rosales y a todos los docentes que han formado parte de este proceso de aprendizaje.

Agradezco a mi jefa de servicio Alicia Calderón, ya que su apoyo incondicional ha sido crucial para lograr realizar la cursada, así también agradecer la motivación de un docente de años anteriores quien se tomó el tiempo para explicarme la importancia de seguir formándome como profesional. A mi familia por la paciencia que han tenido y por todos los días que no pude compartir, pero que al final valió la pena A todos ellos, mis mayores agradecimientos.

ÍNDICE

Agradecimientos	I
Resumen	II
Abstract	III
Introducción	1
CAPITULO I DIMENSION EPISTEMOLOGICA	2
1.Área temática	3
2.Objeto de investigación	5
3.Preguntas al problema	5
4.Fuente de interés	5
5.Estado del arte	6
6.Marco referencial conceptual teórico	14
7.Objetivos generales	24
8.Relevancia académica	24
CAPITULO II DIMENSION DE LA ESTRATEGIA GENERAL	26
1.Tipo de diseño	27
2.Población en estudio	28
3.Tipo de muestreo y selección de casos	28
4.Criterios de selectividad	28
5.Aspectos éticos y bioéticos	29
CAPITULO III DIMENSION DE LAS TECNICAS DE LA RECOLECCION Y ANALISIS DE LA INFORMACION	30
1.Mapeo/cartografía social	31
2.Técnicas de recolección de datos	32

3.Análisis de datos	32
3.1 preguntas de entrevista	32
3.2 codificación	33
3.3 matriz de datos	33
3.4 categoría de análisis	98
Convergencias	100
Análisis de convergencias	103
Recontextualización	110
Conclusión general	112
Bibliografía	113
Anexo I	116
Anexo II	117
Anexo III	123

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene por objeto conocer la percepción del personal de enfermería sobre la motivación laboral en una institución pública de la ciudad de Comodoro Rivadavia durante el año 2024, la metodología de investigación aplicada en este estudio fue cualitativa mediante la utilización de instrumentos como preguntas abiertas semiestructuradas a los profesionales de enfermería de los servicios de sala general y sala de urgencias, las cuales consta de 16 preguntas a 6 informantes. Los resultados obtenidos han demostrado el grado de satisfacción a través del compromiso, vocación y empatía de los profesionales por el ejercicio de la enfermería y a su vez el descontento por ciertas problemáticas que se presentan en su quehacer diario, esta información se detalla con mayor claridad en la matriz de datos y análisis de las convergencias. En cuanto a la conclusión general podemos decir que si bien existen problemáticas acentuadas en el trabajo del profesional que ponen en riesgo los cuidados de enfermería, el profesional es capaz de superar y adaptarse al contexto al cual trabajan sin perder el eje central del cuidado integral. En esta última etapa se da por concluida la investigación.

El proyecto de investigación se divide en dimensiones que permiten la organización del trabajo.

Palabras clave: percepción, motivación laboral, satisfacción, vocación, empatía, cuidado integral.

ABSTRACT

The purpose of this research project is to understand nursing staff perceptions of work motivation in a public institution in the city of Comodoro Rivadavia during the year 2024. The research methodology applied in this study was qualitative, using instruments such as semi-structured, open-ended questions to nursing professionals from the general ward and emergency departments, consisting of 16 questions to 6 respondents. The results obtained demonstrated the level of satisfaction through the professionals' commitment, vocation, and empathy for the practice of nursing, as well as their dissatisfaction with certain problems that arise in their daily work. This information is further detailed in the data matrix and convergence analysis. Regarding the general conclusion, we can state that although there are accentuated problems in the professionals' work that jeopardize nursing care, they are capable of overcoming and adapting to the context in which they work without losing the central focus of comprehensive care. At this final stage, the research is concluded.

The research project is divided into dimensions that allow for the organization of the work.

Keywords: perception, work motivation, satisfaction, vocation, empathy, comprehensive care.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene por objeto conocer la percepción del personal de enfermería sobre la motivación laboral en una institución de salud pública de la ciudad de Comodoro Rivadavia durante el año 2024, la investigación se divide en dimensiones que permiten la organización el trabajo.

En primer momento encontramos el capítulo I, la dimensión epistemológica la cual hace referencia al área temática que corresponde a la salud laboral del profesional de enfermería, la línea de investigación; el profesional de enfermería y la gestión del cuidado, preguntas al problema, la fuente de interés el cual motivo la investigación, el estado del arte donde se sitúan 15 artículos científicos relacionados al área de interés investigativo, el marco referencial conceptual teórico donde se describe la institución sanitaria y los respectivos servicios al cual se realizaron las entrevistas. En cuanto al marco teórico se describen las teorías que se implementaron como base para sustentar el proyecto de investigación, y por ultimo hablaremos de los objetivos generales y la relevancia académica que pudiese tener la investigación.

En el capítulo II, dimensión de la estrategia general, hablamos del tipo de diseño que para esta investigación es cualitativa de acuerdo al fenómeno de estudio, la población en estudio, el tipo de muestreo y selección de casos, los criterios de selectividad y por ultimo aspectos éticos y bioéticos de la profesión.

Capitulo III, dimensión de las técnicas de la recolección de datos y análisis de la información, aquí se describe el trabajo de campo, el mapeo o cartografía social, técnicas de la recolección de datos, análisis de los datos, en esta sección se encuentran las preguntas de la entrevista, la matriz de datos con sus respectivas categorías y convergencias, para finalizar el trabajo se realiza la interpretación de las convergencias fundamentada con las teorías de enfermería ubicadas en el marco teórico de la primera dimensión, y por último se presenta una conclusión general de todo lo expuesto. En esta última etapa se da por concluida la investigación

CAPITULO I

DIMENSIÓN EPISTEMOLÓGICA

1. **Área Temática:** Salud Laboral del Profesional de Enfermería.

Según el Consejo internacional de Enfermeras en su declaración sobre la salud laboral de las enfermeras Adoptada en 1987 Revisada y modificada en 1993, 2000, 2006, 2017 (ICN) en sus siglas en inglés (international consejo nursing) considera que, la salud laboral abarca la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de peligros que se producen en el lugar de trabajo o que se derivan de él, y que puedan perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible repercusión en la comunidad y el entorno en general.

Por otro lado, el CIE considera también, que el entorno laboral de los profesionales sanitarios es uno de los más peligrosos debido a su alta probabilidad de lesiones físicas, riesgos de enfermedades contagiosas, sobrecarga de emociones, estrés, etc. Provoca un desgaste y poca motivación por el trabajo de los profesionales.

Para el Consejo Internacional de Enfermeras proteger la salud y el bienestar de los enfermeros tiene amplios resultados positivos para las y los enfermeros/as, los pacientes y la comunidad quienes son los receptores del cuidado y atención que presta la enfermería.

Los entornos sanitarios seguros son fundamentales para prestar cuidados de calidad y contribuir a la fuerza laboral, por ello existe la ¹preocupación por mejorar la calidad de seguridad en el trabajo de los enfermeros a los fines de que se encuentren satisfechos y seguros de la gran labor que realizan.

Salud y Seguridad Laboral de las Enfermeras

Copyright © 2009 por el CIE - Consejo internacional de enfermeras

3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra, Suiza

https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/PS_C_Occupational_health_safety_Sp_0.pdf

Según declara la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2022, los trabajadores de la salud son todas aquellas personas que trabajen en actividades relacionadas a contribuir el mejoramiento, recuperación, promoción y prevención de enfermedades visto desde todos sus aspectos, tanto físicos como psicológicos y emocionales. para la OMS los trabajadores de la salud se enfrentan a una serie de riesgos laborales asociados a las infecciones, manejo inseguro de los pacientes, productos químicos peligrosos, exposición a radiación, calor y ruido, riesgos psicosociales, violencia y/o acoso, traumatismos, etc.

¹ Copyright © 2009 por el CIE - Consejo internacional de enfermeras
3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra, Suiza
https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/PS_C_Occupational_health_safety_Sp_0.pdf

07 de noviembre de 2022, Organización Mundial de la Salud, *salud ocupacional: los trabajadores de la salud*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

2. Línea de investigación:

El siguiente proyecto de investigación pertenece a la línea de investigación de la gestión y el cuidado de enfermería, por la relación que existe entre la salud laboral de los profesionales y la gestión del cuidado enfermero.

Es importante destacar que, mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería promueve a una satisfacción profesional, personal y laboral, y por ende mejora la calidad de los cuidados de enfermería.

Por otro lado, mantener un personal con un buen clima laboral, una óptima salud emocional ayudará a que los profesionales se sientan motivados a cumplir con las necesidades que demanda el sistema sanitario.

Por último, el proyecto de investigación tiene como propósito, comprender de qué manera percibe la enfermería esta salud y motivación laboral que reciben de la institución pública, si desde ese entorno laboral se sienten motivados a seguir trabajando, si existe algún tipo de reconocimiento por el trabajo, etc.

Para fundamentar estas interrogantes que surgieron a modo de problema de investigación, se propone realizar entrevistas al personal de los servicios que se considera necesario, puesto que ello permitirá obtener un análisis de la situación.

Para Vialart Vidal, Niurka. (2019) en su estudio titulado la gestión del cuidado humanizado de enfermería en la era digital, propone lo siguiente: La gestión del cuidado de enfermería se encuentra sometida a constantes cambios tecnológicos e informáticos que son empleados en el campo de la enfermería, con el objetivo de promover una mejor calidad de atención y cuidados humanizados, esto es brindar una atención de calidad proporcionando los conocimientos y avances tecnológicos sin desproteger la ética y moral de los cuidados brindados por parte de los profesionales de enfermería.

Palabras clave: enfermería, cuidados de enfermería, tecnología de la información y comunicación.

Vialart Vidal, Niurka. (2019). La Gestión de la Atención de Enfermería Humanizada en la Era Digital. Revista Cubana de Enfermería, 35 (4), . Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado en 05 de agosto de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000400014&lng=es&tlng=en.

Según los siguientes expositores, García Naranjo, Juan Luis, Martín Sánchez, Omar Medardo, Chávez Reyes, María Teresa & Conill Linares, Emilia en el año 2018, En su estudio titulado "gestión del cuidado en enfermería y su aporte a la economía en hospital de Cabinda", explica como la gestión del cuidado de enfermería asegura la continuidad de la atención en salud, en respuesta principal a la cobertura de aspectos insatisfechos por parte de los usuarios del servicio hospitalario. Es importante destacar que la enfermería ejerce un rol fundamental desde la gestión de los cuidados puesto que estos son emanados desde un cuidado holístico, complementario, donde la enfermería emplea sus conocimientos y fundamentos teóricos para ayudar a la persona a satisfacer necesidades que se vean afectadas y que la persona no pueda realizar por sí misma. Así también en el artículo se menciona como los aspectos económicos pueden influir en el cuidado que se brinda.

Palabras clave: administración hospitalaria, atención a la salud, cuidadores, economía, personal de enfermería.

García Naranjo, Juan Luis, Martín Sánchez, Omar Medardo, Chávez Reyes, María Teresa, & Conill Linares, Emilia. (2018). Gestión del cuidado en Enfermería y su aporte a la economía en el hospital de Cabinda. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río, 22(5), 96-104. Recuperado en 11 de agosto de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942018000500014&lng=es&tlng=es.

3. Objeto de investigación: Percepción del personal de enfermería sobre la motivación laboral en una institución de salud pública, de la ciudad de Comodoro Rivadavia, año 2024.

4. Preguntas al problema de investigación:

1. ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería acerca de la motivación laboral en los distintos servicios de la institución de salud pública?
2. ¿Cuáles son las características presentes en la motivación laboral del personal?
3. ¿De qué manera influye la motivación extrínseca e intrínseca de los profesionales que brindan cuidados?
4. ¿Cuáles son los factores presentes en la motivación laboral del personal de enfermería en los servicios de la institución de salud pública?

5. Fuente de interés:

La percepción sobre el bienestar emocional, la motivación extrínseca que brinda el hospital público y su relación con el compromiso y desempeño laboral de los trabajadores enfermeros/as ha generado el interés por la realización de esta investigación. A su vez conversaciones entre profesionales han dado lugar a sospechar que La salud laboral de los enfermeros y enfermeras que cumplen funciones en el sector público se han visto afectados por largas y extensas horas de trabajo, aumento en la demanda de atención, baja remuneración salarial, escaso reconocimiento social e interdisciplinario, por todo lo mencionado anteriormente es que se pretende analizar las diversas opiniones, experiencias y sensación que perciben los profesionales de enfermería.

6. Estado del Arte

En el estudio presentado por Aspiazu Eliana en el año 2017, analiza que la enfermería es uno de los instrumentos principales del cuidado de las personas, en este contexto tiene la particularidad de ser la actividad con mayor carga sobre la calidad de cuidados de salud que se brindan a las personas que lo necesitan, la problemática que afecta a la calidad de vida laboral de las y los enfermeros en Argentina son de diversas dimensiones e impactan de manera negativa a su condición laboral.

Tal es así que afectan no solo a la calidad de cuidados prestados al paciente, sino que también impactan sobre el compromiso con las instituciones sanitarias, y por sobre todo a la salud de los profesionales.

Factores que son determinantes en la motivación del personal de enfermería son la sobrecarga laboral, extensión de horario del personal de trabajo por falta de recurso humano, pluriempleo de acuerdo con la escasa remuneración mensual, bajo reconocimiento social, deficiencia en las infraestructuras públicas, déficit de insumos, por citar algunos factores.

Por otro lado, la enfermería presenta particularidades que la colocan en una posición de mayor vulnerabilidad y desvalorización frente a otros profesionales de la salud, siendo estos en comparación monetaria una de las profesiones con alta responsabilidad social y bajo reconocimiento salarial. Esto hace que los profesionales se sientan menos motivados e insatisfechos en relación a su trabajo.

El presente artículo analiza a partir de datos estadísticos disponibles y entrevistas realizadas al personal, utilizando un método mixto tanto cuantitativo como cualitativo para describir la situación de los profesionales. El estudio se realizó en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en los años 2013 y 2015.

Palabras clave: condiciones de trabajo; género; ocupaciones de cuidados; sector de salud; enfermeras.

Aspiazu, Eliana. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trabajo y sociedad, (28).

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002&lng=es&tlnq=.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002&lng=es&tlnq=)

Otro artículo escrito recientemente por Dos Santos Ribeiro en el año 2021 habla sobre la importancia de analizar la calidad de vida en el trabajo de los enfermeros en los hospitales públicos, puesto que se relacionan ciertos factores que afectan la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería y la satisfacción profesional.

Para el estudio que realizó Dos Santos, se utilizó el método cuantitativo descriptivo transversal, como instrumento de medición, además se empleó un sistema de cuestionarios con datos personales, laborales y de salud de los participantes, distinguidos por rango etario, género, estado civil e hijos en edad escolar. En cuanto a cuestiones laborales, titularidad, carga horaria semanal, tiempo de desplazamiento desde el domicilio hasta la institución, salario mensual, sector de trabajo, turnos laborales, tipo de contrato, entre otros.

Y por último el cuestionario también consta de preguntas relacionadas a la salud de los trabajadores, enfermedades, actividad y recreación, tiempo de descanso y vigilia. De acuerdo con los datos obtenidos se establece la relación que existe entre los factores que afectan la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería y su relación con el desempeño y satisfacción laboral.

Palabras clave: calidad de vida; salud del trabajador; enfermería.

Dos Santos Ribeiro, Eduarda, Vieira da Silva, Elianara Kelly, de Albuquerque Jatobá, Letícia, Nogueira Andrade, Wanneska, & Nogueira Miranda, Lays. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global*, 20(63), 461-501. Epub 02 de agosto de 2021.

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412021000300015&script=sci_arttex

El siguiente artículo presentado por Pablos González, M.^a del Mar, & Cubo-Delgado, Sixto en el año 2015, en la ciudad de Badajoz, España, tiene por objetivo conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales que trabajan en hospitales públicos de la ciudad de Badajoz, determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral.

Para los autores del artículo, tanto en enfermería como en otras profesiones hay una amplia variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, tales como el entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, la promoción, etc. Por ello para su estudio y análisis deben contemplarse las múltiples dimensiones de los profesionales de enfermería.

Así mismo, afirman que en general los profesionales se suelen mostrar satisfechos en aspectos intrínsecos de su trabajo, en concreto con la atención que prestan a sus pacientes, no obstante, en aspectos extrínsecos como la falta de autonomía y control de trabajo generan respuestas negativas y situaciones de estrés laboral.

Para esta investigación se empleó el método cuantitativo, descriptivo, se realizaron cuestionarios con ítems medidos en porcentajes, en el año 2009. Ciudad de Badajoz, España.

Palabras clave: enfermeras. Satisfacción laboral. Hospitales. Estrés. Competencia.

Pablos-González, M.^a del Mar, & Cubo-Delgado, Sixto. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>

Bayser, S.E. (2023) en su estudio titulado motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, plantea la relación existente entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería y cómo este influye en el trabajo de los enfermeros de la institución.

Para lograr la investigación se procedió a realizar un estudio de observación y descripción en la institución, desde noviembre de 2021 hasta enero de 2022 en la ciudad de Buenos Aires.

Se utilizaron instrumentos de medición como: abordaje de la motivación en tres dimensiones, motivación intrínseca, motivación extrínseca y trascendental.

Ítems valorados por puntuación: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

El mismo método de puntuación se aplicó para el cuestionario de desempeño laboral. De todo ello los datos obtenidos arrojaron que existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales.

Es decir, si hay una motivación el desempeño laboral será óptimo y eficiente, por el contrario, si no existe una motivación donde el personal se sienta satisfecho el desempeño laboral será bajo.

Palabras clave: motivación; desempeño profesional; enfermería; evaluación del desempeño laboral.

Bayser, S. E. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1).

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=motivacion+laboral+en+el+personal+de+enfermeria+de+una+institucion+publica+de+la+ciudad+autonoma+de+buenos+aires&btnG=

Durante el año 2019 Lara, M. E. M., & Salguero, R. E. R. Se realizó un estudio de investigación que tiene como finalidad analizar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencias del hospital público de la ciudad de Babahoyo, Ecuador.

Para los autores, es importante analizar cómo influye el salario en relación a la calidad de los cuidados que prestan los enfermeros a sus pacientes, el grado de motivación que perciben, los factores que resaltan en la calidad de vida laboral y la relación que tiene el trabajo de enfermería con el estrés que puedan presentar.

Por otra parte, destacar la percepción en cuanto al fortalecimiento, oportunidades de crecimiento y progreso en la profesión, permite que el enfermero tenga un incentivo hacia perfeccionarse en el ámbito laboral, ayuda y contribuye al cumplimiento de metas y objetivos personales e institucionales, redundando en beneficio a la institución y por ende al mejoramiento de la calidad de atención.

Es importante destacar que cada factor ya sea monetario o no, influye de manera significativa al progreso profesional, según destacan los autores del artículo.

Para el desarrollo de la investigación los autores emplearon el método cualitativo para describir, explicar y conocer las opiniones y percepciones de los enfermeros del área de emergencias de la localidad, se utilizaron entrevistas y test de percepción para los fines mencionados.

Palabras clave: afectividad, desempeño laboral, salario emocional.

Lara, M. E. M., & Salguero, R. E. R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. Revista Mapa, 3(16).

<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>

El siguiente artículo académico presentado en el año 2020 por Espino-Porras, propone evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral no programado en el personal de enfermería. En ello se destaca que la relación del ausentismo se debe a las condiciones laborales deficientes, falta de satisfacción laboral, condiciones psicológicas, biológicas y físicas.

Por otro lado, Espino considera a varios autores que detallan que el ausentismo laboral puede deberse a factores de predominio psicológico negativos que son percibidos por los enfermeros y reflejados en el presentismo laboral. Algunos de los factores son debido a las rotaciones de servicios involuntarios, turnos extensivos, sobrecarga laboral, ambiente laboral poco grato, problemas interpersonales, etc.

La metodología que utilizó Espino-Porras en este estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo, el instrumento de medición fue en porcentajes y el sistema de cuestionarios

medidos por puntuación. El estudio se realizó en un hospital de segundo nivel del estado de Chihuahua, México.

Palabras clave: personal de enfermería, ausentismo, ambiente de trabajo, riesgo psicosocial, México.

Espino-Porras, C. L., de Luna-López, M. C., Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E. J., Brito-Cerino, M. I., & Gómez-Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17(3), 317-327.

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=factores+de+riesgo+psicosocial+y+su+asociaci%C3%B3n+con+el+ausentismo+laboral+en+enfermeria&btnG=

Jaramillo Mesa, M., Quinchía Villa, D., & Sotter Arrieta, J. D. J en el año 2020, realizaron un estudio de investigación que tiene por objetivo analizar las estrategias gerenciales para la gestión del talento humano para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en enfermería, tomando en cuenta que en los últimos años las gestiones de enfermería se han enfocado mayormente a la calidad de atención que se brinda a los pacientes y no del mismo modo al personal de enfermería que son quienes brindan dichos cuidados, en otras palabras el descuido desde la gerencia de las instituciones han contribuido a la insatisfacción que perciben los enfermeros, la calidad laboral y el desempeño de sus funciones.

En este estudio los autores describen algunos factores que determinan la motivación del personal de enfermería y busca estrategias para mejorar la motivación de los profesionales, reconocimiento del talento humano y por ende el beneficio de las instituciones y su calidad de atención.

El método utilizado es descriptivo, apoyado por diversas teorías de la motivación y liderazgo. Se recopilieron datos desde el año 2010 hasta el 2020.

Jaramillo Mesa, M., Quinchía Villa, D., & Sotter Arrieta, J. D. J. (2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería.

<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>.

Según el estudio presentado por Díaz, H. en el año 2018 en la ciudad de Lima, Perú. El objetivo de la investigación en general es determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los enfermeros del hospital de Huaral, Perú.

El estudio está basado en variables que definen la motivación laboral y su impacto en el desempeño de funciones. El trabajo realizado fue utilizando un método cuantitativo, descriptivo y explicativo. Los instrumentos fueron cuestionarios medidos por puntuación que justifican los resultados. Dicha investigación se realizó en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, Perú. En el año 2017.

Palabras clave: motivación laboral en el desempeño profesional.

Díaz, H. (2018). Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral–2017. Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16203/D%C3%ADaz_LH.pdf.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16203>

El estudio realizado por González, G. en el año 2021, en el hospital público de la ciudad de Bahía Blanca, tiene por objeto describir la percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional que perciben los enfermeros del hospital público de Bahía Blanca. En cuanto a la motivación del personal, el autor describe los tipos de motivación tanto extrínsecas como intrínsecas y su impacto en el desempeño laboral y la gestión de liderazgo en la enfermería.

Para el estudio que realizó el autor toma en consideración las siguientes características, que las Motivaciones extrínsecas se considera un compromiso, responsabilidad laboral y obligaciones que se deben ejecutar en el lugar de trabajo, y la motivación intrínseca a todo aquel personal que impulsa al cumplimiento de objetivos y metas que satisfacen a las necesidades individuales de las personas y que generan un bienestar emocional en ellos. Por otro lado, describe también el clima laboral que influye y es un determinante que puede ser positivo o negativo dependiendo del contexto laboral.

El presente estudio citado por Gonzalez G, en el año 2021 se realizó utilizando metodología cuantitativa, por medio de encuestas medidas por puntuación, se realizó en el periodo de mayo a junio de 2021 en el Hospital Público de la Ciudad de Bahía Blanca, Argentina.

Palabras clave: liderazgo, enfermería, organización y administración, administración hospitalaria, ambiente de trabajo.

González, G. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. Sal. Cienc. Tec.[Internet]. 2021; 1: 5.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2021/sct211e.pdf>

El presente artículo presentado por Alvarado Alvarado, A. L. en el año 2022. Tiene por nombre Percepción de violencia laboral en enfermeras, su relación con la salud mental, satisfacción laboral y apoyo social, tiene por objeto analizar las experiencias y percepciones de las y los enfermeros respecto a sus condiciones laborales, salariales y el reconocimiento de trabajo, a su vez destacar que las situaciones experimentadas por los profesionales de enfermería tuvieron un impacto en relación con la salud emocional, física y laboral en los empleados, es necesario resaltar que en el ámbito de salud la violencia tiene varias caras, se puede dar de manera física que es en menor cantidad, violencia verbal, con mayor

predominio violencia por género, entre otras, estos tipos de violencia es recibida por parte de los pacientes y familiares.

Por otro lado, existe un tipo de violencia que se establece entre profesionales de enfermería, jerarquía, y otras disciplinas de la salud, considerándolo un problema interpersonal e intergrupala.

El presente estudio se realizó utilizando una metodología cuantitativa, para la recolección de los datos se empleó un sistema de encuestas en 4 instituciones de salud pública de Quito, Ecuador. Desde el año 2021 a 2022.

Palabras clave: violencia, violencia laboral, riesgos laborales, instituciones de salud, satisfacción laboral, enfermería.

Alvarado Alvarado, A. L. (2022). Percepción de violencia laboral en enfermeras, su relación con la salud mental; satisfacción en el trabajo y apoyo social.

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10132/1/Tesis%20Ana%20Alvarado.pdf>

Para Aspiazu, E., & Cutuli, R. en el año 2022 en la ciudad de Mar del Plata, Argentina en su artículo presentado "condiciones de trabajo de la enfermería, percepciones, prácticas y riesgos psicosociales durante la pandemia COVID- 19" . El presente artículo tiene por objetivo analizar las experiencias y percepciones vividas durante la pandemia Covid 19, y como esta situación lleva al estrés que sufrieron los profesionales en enfermería, atravesando procesos dificultosos tanto en la salud física, emocional y mental de los enfermeros.

Es necesario resaltar que la pandemia trajo consigo factores que atribuyen a la desmotivación del personal de enfermería debido a su alto impacto de mortalidad de pacientes, esfuerzos por dar cumplimiento a las necesidades de los pacientes y también el resguardo de la salud de los enfermeros.

Por otro lado, en este artículo menciona la calidad laboral que se vivió durante este periodo, la falta de insumos, la sobrecarga laboral debido al faltante de profesionales que se enfermaron de coronavirus y con ello sus complicaciones.

El artículo tuvo un enfoque mixto, se realizaron entrevistas en profundidad a los profesionales, realizado en Ciudad de Mar del Plata, Argentina durante el año 2021.

Palabras clave: enfermería, riesgos psicosociales, condiciones de trabajo, pandemia Covid 19.

Aspiazu, E., & Cutuli, R. (2022). Condiciones de Trabajo de la enfermería: percepciones, prácticas y riesgos psicosociales durante la pandemia COVID-19. Mar del Plata, Argentina. Ejes de Economía y Sociedad, 6(11), 462-495.

<https://ojstesteio.uner.edu.ar/index.php/ejes/article/view/1508>

En la revista Cuidarte de la ciudad de Lima, Perú, en el año 2019 se realiza la publicación de un artículo académico escrito por Avellaneda P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. titulada "rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado". El presente artículo tiene por objetivo determinar la relación entre la rotación laboral y el desempeño laboral de los profesionales de un centro especializado en oftalmología.

La rotación de los enfermeros por los distintos servicios hospitalarios, puede generar un impacto positivo o negativo en el profesional que es desplazado a otro servicio, visto desde la percepción de los enfermeros puede atribuirse como un aspecto negativo puesto que el lugar en donde desempeñan sus funciones ya establecieron lazos de confianza y adaptabilidad a la dinámica laboral.

Visto desde el ámbito gerencial, las rotaciones del personal se emplean de acuerdo al faltante de recurso humano en algún servicio, búsqueda de perfeccionamiento al personal rotado, cobertura esporádica, etc. Esto puede llevar a correlacionarse con el desempeño laboral de los agentes, puesto que no todos los profesionales están de acuerdo con la rotación.

Para el estudio los autores utilizaron la metodología cuantitativa, se empleó un sistema de encuestas con ítems para la recolección de datos. El estudio fue en el Instituto Nacional de Oftalmología, Lima, Perú. Durante el año 2018.

Palabras clave: reorganización del personal, rendimiento laboral, enfermeros.

Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista cuidarte, 10(2).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732019000200202&script=sci_arttext

En su estudio realizado por Sodeify, R., & Habibpour, Z. en el año 2021, en la ciudad de Khoy, Irán. titulado "percepción de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo" El objetivo de este estudio es explorar la percepción de las enfermeras sobre el apoyo del compañero de trabajo como resultado psicológico en el lugar de trabajo.

El trabajo en sí de los enfermeros representa un cierto nivel de estrés que puede manejarse de manera positiva gracias al apoyo emocional, el compañerismo y el trabajo en equipo, el compañerismo ayuda a que el profesional se sienta más seguro y motivado a realizar y ejecutar las acciones de enfermería según aclaran los autores.

Un buen clima laboral representa grados de satisfacción laboral, además ayuda a mejorar la calidad de atención a los pacientes y genera emociones gratificantes para los enfermeros, reduce el estrés laboral y disminuye el ausentismo por problemas interpersonales. El estudio se realizó empleando el método cualitativo, en hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Khoy, Irán.

Palabras clave: enfermeras, enfermeros, psicología, apoyo social, investigación cualitativa, lugar de trabajo, Irán.

Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Percepciones de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo: investigación cualitativa. *Enfermería clínica*, 31(6), 355-362.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303053>

Franco Coffré, Joicy Anabel. año 2020, Costa Rica. En su estudio titulado "percepción social de la profesión de enfermería". El presente artículo tiene por objetivo analizar desde el punto de vista social la profesión de enfermería y con ello relacionarlo a la identidad que representan los enfermeros, el reconocimiento intentando superar los sesgos y estigmas que pone la sociedad frente a otras disciplinas de salud. Históricamente la enfermería ha sido identificada como el ayudante del médico, la persona que debe cumplir con las órdenes de otros profesionales de la salud, realizar solo higiene y confort, profesionales sin autonomía o poder de decisión, por citar algunos conceptos erróneos que se tiene de la profesión.

Cabe resaltar que la profesión de enfermería es mucho más que los conceptos mencionados y que esta misma es un pilar fundamental en los sistemas de salud, además delegar la responsabilidad de los enfermeros a cambiar los conceptos negativos y erróneos que se tiene desde lo social con el fin de dar un reconocimiento social y representativo al igual que otras disciplinas en salud.

El artículo se realizó a través del interés por citar esta situación, utilizando recursos académicos, artículos científicos de revisión y reflexión, desde un enfoque cualitativo.

Palabras clave: enfermería, profesión, percepción social.

Franco Coffré, Joicy Anabel. (2020). Percepción social de la profesión de enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (38), 272-281.
<https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.36930>

7. MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL TEÓRICO

El presente proyecto de investigación pretende realizarse en una institución de salud pública, ubicada en la localidad de Comodoro Rivadavia, Provincia de Chubut, República Argentina. Durante el periodo del corriente año 2024.

La institución de salud pública se encuentra situada en el centro de la localidad, se encuentra en la categoría VIII, con nivel de complejidad II, la cual cuenta con un promedio de 1097 empleados, de los cuales alrededor de 300 personas son profesionales de enfermería, distinguidos entre profesionales y licenciados.

El hospital cuenta con diversos servicios tales como salud mental, unidad medicina de urgencias, diagnóstico por imagen, laboratorio, odontología, hemoterapia, servicio social, kinesiología, clínica médica, clínica quirúrgica, oncología, unidad de terapia intensiva pediátrica, unidad medicina de urgencias pediátrica, pediatría, ginecología, neonatología, centro obstétrico, quirófano, supervisión y unidad terapia intensiva adulto.

Como la investigación de tipo cualitativa pretende ser desarrollada en los servicios abiertos como sala general de internación y servicio de urgencias, es necesario detallar las características de dichos servicios los cuales cuentan con las siguientes características:

El servicio de sala general cuenta hoy en día con un total de 20 enfermeros, 6 del total cuentan con más de 5 años de antigüedad en el servicio, dos de los agentes se encuentran de licencia por maternidad, el régimen laboral establecido es de 8 a 12 horas siendo opcional las horas extras, en este servicio se atiende pacientes con enfermedades crónicas, aquellas patologías que se han descompensado y requieren internación para mejorar su evolución.

Por último, el servicio de urgencias es un servicio de alta demanda de atención al público, aquí se atienden todo tipo de patologías, accidentes de tránsito, accidentes laborales, y todo tipo de contingencias que se pudieran dar. Se recepcionan más de 200 personas en un periodo de 24 horas, por mencionar un número aproximado.

El servicio cuenta con un total de 18 agentes en turnos rotativos de 6, 8 y 12 horas, las horas extras son a elección del personal que las desee realizar.

El sistema de salud pública de Argentina tiene por finalidad garantizar la salud y atención gratuita, al alcance de toda persona que se encuentre en el territorio argentino, sin discriminación ni exclusión alguna.

El sistema de salud está compuesto por tres sectores, público, de seguridad social y privado, en cuanto al sector público, este es dependiente del ministerio de salud Nacional que en la actualidad pasó a ser secretaria de salud, (por decreto de gobierno oficial), provincial y la red de hospitales y centros de salud públicos que prestan atención gratuita a toda su población, en especial a las personas que no cuentan con obra social ni recurso económico para acceder a la atención privada.

La red de salud pública se financia con recursos fiscales, aranceles de obras sociales de los afiliados que se atienden en los hospitales públicos.

El sector de seguro social obligatorio está organizado en torno a las obras sociales que aseguran y prestan servicios a los trabajadores y familiares, la mayoría de las obras sociales operan a través de contratos con prestadores privados y se financian con contribuciones de los trabajadores y empleadores.

El sector privado está conformado por profesionales de la salud y establecimientos que atienden a demanda individual, a los beneficiarios de obras sociales y de los seguros privados. Este sector también incluye entidades de seguro voluntario llamado empresa de medicina prepaga que se financia netamente con fondos directo de las personas y/o las empresas.

Belló, M., & Becerril-Montekio, V. M. (2011). Sistema de salud de Argentina. Salud pública de México, 53(suppl 2), s96-s109.

<https://www.scielosp.org/pdf/spm/v53s2/06.pdf>

MARCO CONCEPTUAL

Se puede definir la motivación laboral como el proceso que inicia y mantiene conductas orientadas a lograr un objetivo o a satisfacer una necesidad, por otro lado, se puede conocer también como el esfuerzo que nos hace actuar y nos permite seguir adelante hacia la búsqueda de metas y objetivos. Diversos autores han propuesto teorías que definen y caracterizan a la motivación laboral como se mencionan a continuación:

TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW

Abraham Maslow en su teoría de psicología realizada en el año 1943, formula una jerarquía de necesidades humanas las cuales divide por niveles, siendo las necesidades básicas los primeros niveles a satisfacer y posterior el último nivel como es la necesidad de autorrealización. La idea principal de este autor es que solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiran a satisfacer las necesidades superiores, pero sin poder realizar las necesidades básicas, no es posible realizarse en un nivel superior.

Los niveles se clasifican en cinco escalas: necesidades básicas (respiración, alimentación, descanso), de seguridad (seguridad física, seguridad laboral, seguridad de recursos, moral, seguridad familiar, de salud, de propiedad privada), afiliación (amistad, afecto, intimidad), reconocimiento (autorreconocimiento, confianza, respeto, éxito) y autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas).

TEORÍA DE LOS 2 FACTORES (HERZBERG)

Herzberg en su teoría de los dos factores o también conocida como teoría de la motivación e higiene en el año 1959 sostiene que existen 2 factores que atribuyen a la motivación los cuales son factores higiénicos y factores motivadores. En cuanto al factor higiénico estos se relacionan con condicionantes extrínsecas como factores económicos, condiciones de trabajo, seguridad de los empleados, factores sociales y status. Por otro lado, en los factores motivacionales se encuentran las tareas estimulantes, logros y reconocimiento laboral, sentimiento de autorrealización laboral y profesional, entre otros factores que hacen que los empleados se sientan motivados a desempeñar sus labores cotidianas.

En cuanto a la motivación según el autor, indica que la posibilidad de desarrollo en cualquier aspecto contribuye a la satisfacción de la labor que desempeña el individuo, así también la sensación de contribuir en algo de valor, y que le da sentido a lo que realiza, el reconocimiento del trabajo, la capacidad de realizar cosas interesantes ayuda a que la persona se sienta más motivada a desempeñarse en el trabajo.

Por otro lado, el factor higiene tiene relación con la insatisfacción y relación directa con el lugar de trabajo, el sueldo, las prestaciones, reglas de trabajo que sean justas, oportunidad de comunicación e interacción con otros trabajadores, etc.

Según Herzberg, las empresas deben ser capaces de garantizar a sus empleados, los factores de higiene por un lado y ofrecerles elementos de motivación para incentivar su compromiso en el trabajo

TEORIA DE MCCLELLAND

Según la teoría McClelland en el año 1961 explica que existen tres tipos de motivación, el logro, el poder y la afiliación. Por un lado, el logro. McClelland lo define como el impulso de ser mejor, el deseo de sobresalir ante los demás y buscar el éxito. Las personas se imponen objetivos propios, metas que sean elevadas con el objeto de buscar la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades que trae consigo la búsqueda de excelencia.

Otro aspecto mencionado por este autor es el poder, aquí se encuentra la necesidad de influir y controlar a otros, además de la necesidad de ser reconocidos por otras personas. Por lo general las personas motivadas por el poder luchan para que predomine y se respeten sus ideas.

Por último, la afiliación consiste en el deseo de tener relaciones interpersonales, ya sea de amistad o compañerismo, se basa en mantenerse en contacto permanente con los demás puesto que el trabajo se lleva mejor de forma grupal y deseo de tener relaciones interpersonales, amistades por parte de los grupos laborales.

TEORIA X Y TEORIA Y DE MCGREGOR

La teoría X y la teoría Y son dos teorías contrapuestas escritas por Macgregor en la década de 1960 con su obra titulada "El lado humano de las organizaciones". Hipótesis X, las personas deben ser controladas y obligadas a trabajar, la motivación funciona solo a niveles fisiológicos y de seguridad, las personas prefieren ser dirigidas y evitar responsabilidades.

Hipótesis Y, bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente, los empleados prefieren autonomía, todos son creativos, la motivación ocurre en todos los niveles, los empleados auto motivados pueden auto dirigirse.

Siguiendo otros conceptos acerca de percepción, calidad laboral, motivación y comportamiento humano se destacan autores que son detallados a continuación:

Según Vygotsky (1960) "la percepción es la interpretación de lo que se siente, es un proceso activo de búsqueda de la correspondiente información, distinción de las características entre sí, creación de una hipótesis apropiada y después comparación de esas hipótesis con los datos originales".

Por otro lado, otro autor como Barthey (1982) no usa solo la percepción como único significado, sino que también es una palabra que tiene diversos significados en el lenguaje común.

Dice Barthey que según el diccionario 1. "la percepción es cualquier acto o proceso de conocimiento de objetos, hechos o verdades, ya sea mediante la experiencia sensorial o por el pensamiento; es una conciencia de los objetos, un conocimiento". 2. "la referencia que una sensación hace a un objeto externo". 3. "un conocimiento inmediato o intuitivo o juicio; un discernimiento análogo a la percepción sensorial con respecto a su inmediatez y al sentimiento de certidumbre que lo acompaña, frecuentemente implica una observación agradable o una discriminación sutil.

Otro punto a tratar es la calidad de vida laboral, que bien es a resaltar que no es lo mismo satisfacción laboral con calidad laboral, puesto que la calidad de vida laboral proviene de una acción que se da en el lugar de trabajo que tiene diversos factores que influyen en la calidad, el bienestar y el entorno en el cual desempeñan sus esfuerzos los trabajadores, por otro lado, la satisfacción laboral actúa como consecuencia de la acción de calidad.

En 1973 Walton Richard, presenta una de las primeras aproximaciones al concepto de calidad de vida laboral, en donde este autor afirma que la calidad de vida es "un proceso para humanizar el lugar de trabajo" (citado en Segurado y Argullo, 2002, p. 830) y sugiere unas categorías que componen a este concepto: autonomía, actividades múltiples, información, tareas, planificación y retroalimentación; las cuales a su vez reconocen la importancia del salario justo, la seguridad laboral, las condiciones laborales adecuadas, la pertenencia y la integración social dentro de las organizaciones.

Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975) afirman que la calidad de vida laboral se da cuando el trabajador experimenta sensaciones positivas hacia su trabajo y su futuro allí, se siente motivado y se presenta un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral.

De acuerdo con lo anterior es necesario agregar que, para darle sentido a la realización personal, se debe tener en cuenta que esta debe estar en un entorno laboral el cual las personas se sientan motivados. Existen diversas teorías sobre la motivación de las cuales se mencionan:

La teoría de la motivación según McClelland. El autor habla de 3 tipos de motivación que son esenciales para los empleados; el logro, el poder y la afiliación.

Por un lado, el logro. McClelland lo define como el impulso de ser mejor, el deseo de sobresalir ante los demás y buscar el éxito. Las personas se imponen objetivos propios,

metas que sean elevadas con el objeto de buscar la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades que trae consigo la búsqueda de excelencia.

Otro aspecto mencionado por este autor es el poder, aquí se encuentra la necesidad de influir y controlar a otros, además de la necesidad de ser reconocidos por otras personas. Por lo general las personas motivadas por el poder luchan para que predomine y se respeten sus ideas.

Por último, la afiliación consiste en el deseo de tener relaciones interpersonales, ya sea de amistad o compañerismo, se basa en mantenerse en contacto permanente con los demás puesto que el trabajo se lleva mejor de forma grupal. Para continuar se citan algunos conceptos sobre percepción según diversos autores quienes hacen referencia al concepto de percepción tales como:

Vygotsky (1960). Para Vygotsky la percepción es la interpretación de lo que se siente. "Es un proceso activo de búsqueda de la correspondiente información, distinción de las características entre sí, creación de una hipótesis apropiada y, después, comparación de esta hipótesis con los datos originales".

Para Piaget (1979). La teoría de la inteligencia perceptiva de Jean Piaget nos permite comprender la importancia de la percepción en el desarrollo de la inteligencia. Según Piaget, la percepción es el proceso mediante el cual el individuo organiza y da sentido a la información sensorial que recibe del entorno. A través de la percepción, el individuo adquiere conocimientos sobre el entorno que lo rodea y desarrolla su capacidad de comprender y actuar en él.

Schein, (1982). El comportamiento humano son todas las actividades expresadas físicamente por el ser humano, y todos sus procesos mentales manifestados por medio de expresiones orales como, pensamientos y sentimientos que la persona pueda manifestar cuando se encuentra en una situación social en particular. Para Schein casi todos nuestros comportamientos conscientes son motivados, es decir que busca la satisfacción de un deseo el cual se pone de manifiesto ante una necesidad, por otro lado, las actitudes son conductas conscientes o inconscientes que emprende como respuesta ante un estímulo percibido y que proviene de otro ser vivo, de algún fenómeno natural o de algún objeto en particular.

Carl Rogers (1951). Según la teoría de Rogers centrada en la persona, el comportamiento humano añade factores psicológicos observables, experiencias humanas únicas como son: el amor, el odio, la alegría, la tristeza, el sentido de la vida, la responsabilidad, el orgullo, el miedo, entre otras sensaciones que experimenta el ser humano.

MARCO TEÓRICO

Teoría de la atención burocrática de Marilyn Anne Ray

La teoría de Ray (1981, 1989; Moccia, 1986) fue influida por la filosofía de Hegel, que estableció la interrelación entre tesis, antítesis y síntesis, en la filosofía de Hegel la tesis de ser y la antítesis o su opuesto, no ser, se invalidan para luego concluir como una fuerza unitaria de conversión. En la tesis de Marilyn Ray del cuidado humanista, espiritual y ética, y la antítesis de la burocracia en cuanto a la tecnología, economía, política y en aspectos legales se reconcilian y sintetizan en una fuerza unitaria, que son los cuidados burocráticos.

En la medida que se fue desarrollando la teoría hacia la formalidad Ray (2001, 2006) descubrió que sus estudios se ajustaban a las explicaciones de la teoría del caos. La teoría del caos describe el orden y el desorden simultáneos y el orden dentro del desorden (el límite del caos). La reflexión de Ray sobre la teoría de la atención burocrática como holográfica estuvo influida por la revolución histórica que tuvo lugar en la ciencia, y que se basó en la nueva visión del mundo.

La conceptualización del holograma muestra como todas las estructuras se interrelacionan entre sí y son interconectadas por otras estructuras, de modo que la parte es el todo y el todo se refleja en todas las partes. Marilyn Ray compara estas estructuras políticas, económicas, legales, educativas, fisiológicas, socioculturales y tecnológicas de los cuidados sanitarios con el orden explícito y el cuidado espiritual-ético con el orden implícito.

En su teoría Ray define los conceptos principales de la atención burocrática los cuales son: cuidado, cuidado espiritual-ético, factores educativos, factores físicos, factores socio-culturales, factores legales, factores tecnológicos, factores económicos y factores políticos.

Cuidado: proceso transcultural complejo, asentado en un contexto ético y espiritual, cuidado es la relación entre la caridad y la acción correcta. El amor como compasión en respuesta al sufrimiento y la necesidad, la justicia o la equidad en relación con lo que se debe hacer. El cuidado tiene lugar en una cultura o en una sociedad, incluida la cultura personal, la cultura organizativa del hospital y la cultura de la sociedad y la global.

Cuidado espiritual-ético: la espiritualidad incluye la creatividad y la elección, se revela en el apego, el amor y la comunidad. Los imperativos éticos del cuidado se asocian al aspecto espiritual y están relacionados con las obligaciones morales hacia los demás.

Factores educativos: los programas educativos, formales y no formales, la utilización de los medios audiovisuales para transmitir la información y otras formas de docencia y difusión del conocimiento son ejemplos de los factores educativos que se relacionan con el significado del cuidado.

Factores físicos: se relacionan con el estado físico del ser, incluidos los patrones biológicos y mentales. Como la mente y el cuerpo están interrelacionados, cada uno de los patrones influye en el otro.

Factores socio-culturales: algunos ejemplos de factores socioculturales son la etnicidad y la estructura familiar, la relación con los amigos, familia, la comunidad, la

interacción y el apoyo social, el conocimiento de las interrelaciones, la participación y la familiaridad.

Factores legales: incluye la responsabilidad, reglas y principios que guían el comportamiento, como políticas y procedimientos, consentimiento informado, derecho a la privacidad, aspectos de mala praxis e imputabilidad, derechos del cliente, de su familia y de los profesionales, la práctica médica y de la enfermería defensiva.

Factores tecnológicos: acá se incluyen los recursos no humanos, como la utilización de aparatos para mantener el bienestar fisiológico del paciente, pruebas diagnósticas, fármacos y el conocimiento de la habilidad necesaria para utilizar estos recursos.

Factores económicos: los factores relacionados con el significado del cuidado, incluyen dinero, presupuestos, sistemas de seguros, limitaciones y directrices impuestas por las organizaciones de cuidado dirigido, en general la asignación de recursos humanos y materiales escasos para mantener la viabilidad económica de la organización.

Factores políticos: los factores políticos y la estructura de poder de la administración sanitaria influyen en cómo se ve la enfermera en la asistencia sanitaria, lo que incluye patrones de comunicación y toma de decisiones en la organización, las funciones y la estratificación por sexos en enfermeras, médicos, administradores, etc.

De acuerdo a la teoría de Marilyn Ray con los metaparadigma de enfermería (citado mayo 25, 2004) la persona es un ser espiritual y cultural. Para Ray las personas son creadas por Dios, las personas participan de manera cooperativa en organizaciones humanas y en relaciones transculturales para encontrar el significado y el valor.

El cuidado, es un cuidado holístico, relacional, espiritual y ético que busca el bien propio y el bien ajeno en comunidades complejas, en organizaciones y culturas burocráticas.

El cuidado transcultural incluye creencias y valores de compasión, amor, justicia y equidad, que encuentra su significado en el ámbito social en el que se forman y se transforman las relaciones. Por tanto, mediante la compasión y la justicia la enfermería lucha por conseguir la excelencia en las actividades del cuidado, mediante la dinámica de contextos culturales complejos de relaciones, organizaciones y comunidades.

En cuanto a salud, la salud aporta un significado para las personas, familias y comunidades. En todas las sociedades humanas la creencia y la práctica asistencial sobre la enfermedad y la salud, son características centrales de la cultura.

La salud, no solo es la consecuencia de un estado físico del ser, las personas construyen su realidad de salud en relación con la biología, patrones mentales, características sobre la imagen del cuerpo, la mente y el alma, la etnicidad y las estructuras familiares, sociales y de la comunidad. La salud está relacionada con la forma en la que las personas de un grupo cultural o cultural organizativa o sistema burocrático se construyen en la realidad y dan o encuentran significado.

Por último, el entorno es un fenómeno espiritual, ético, ecológico y cultural complejo. Esta conceptualización abarca el conocimiento y la conciencia sobre la belleza de las formas de vida y sistemas simbólicos (representativos) o patrones de significados. Estos patrones se transmiten históricamente, se conservan o se modifican mediante los valores asistenciales, las actitudes y la comunicación.

El presente proyecto tiene el interés de sustentar la percepción acerca de la motivación laboral con la teoría de Marilyn Anne Ray sobre la atención burocrática, puesto que se considera que la enfermería debe enfrentar los aspectos estructurales, organizativos, políticos, económicos y legales con la relación al cuidado humanizado que debe ofrecer a las personas. Respetando la ética y el compromiso hacia lo correcto, ajustándose al bien común.

En cuanto la relación en el entorno laboral actualmente ejercida en la institución esta hace referencia al tipo de motivación extrínseca puesto que de acuerdo con la situación actual gubernamental esta se ha visto afectada en los últimos años. De manera que el profesional se podría ver vulnerado en cuanto a la prestación de los servicios esenciales de la enfermería. En cuanto a los aspectos éticos la enfermería sigue siendo la labor más noble en cuanto a la prestación de sus servicios y cuidados enfermeros.

Teoría del desarrollo humano de Rosmarie Rizzo Parce (1981)

La teoría de Parce se basa en el humanismo y las experiencias vividas por las personas, utiliza el término "hombre" para referirse a ambos sexos.

Para Parce el hombre elige entre opciones y tiene la responsabilidad de las opciones, para ello dedujo tres principios, hombre- vivo-salud, cada uno de ellos interrelacionados con tres conceptos; significado, ritmo del vivir, y trascendencia.

Cada principio contiene tres conceptos que requieren de una exploración razonable para comprender la teoría del desarrollo humano las cuales son: estructurar el significado, es la imaginación y la valoración del lenguaje, el cual propone que las personas estructuren o elijan el significado de sus realidades, y esta elección se da en situaciones con un conocimiento táctico explícito.

Por otro lado, la configuración de las pautas rítmicas significa que los seres humanos crean pautas en la vida diaria y que esas pautas dicen mucho acerca de sus significados y valores personales.

Por último, la co trascendencia con lo posible es el poder y la creación de la transformación, el significado de este principio es que las personas cambian continuamente y se desarrollan en la vida a medida que se comprometen y eligen entre infinitas posibilidades sobre cómo ser, qué actitud o enfoque adoptar, con quien relacionarse y qué interés o concepto examinar.

Un desarrollo humano integral, debe cubrir todas las posibilidades de crecimiento, se han identificado dimensiones claves para que a través de su desarrollo y sano equilibrio

cada persona logre una vida más plena, completa y feliz. Estas dimensiones son bienestar físico, familia y pareja, desarrollo profesional, aspectos culturales y de educación, desarrollo social, bienestar emocional y de trascendencia.

En relación con los metaparadigma de enfermería Parce afirma:

El cuidado enfermero, la enfermería se definió como algo metafórico asimilando a la enfermería con una imagen de maternidad, la cual debía nutrir, cuidar, consolar, entre otras formas maternas de comportamiento que debía asumir la enfermería desde una perspectiva social, no obstante, la enfermería es mucho más que solo la imagen que se tiene. Para Parce, la enfermería toma dimensiones de ciencia, que han sido analizados desde aspectos sociológicos, filosóficos y profesionales. La enfermería no trata las enfermedades sino los problemas que mantiene incomoda a la persona o familia a causa de una situación de salud como son; las limitaciones de la capacidad para cuidarse, el dolor, los problemas relacionados con los procesos vitales o el desarrollo.

La enfermería es una ciencia básica, que necesita que sean diferente a otras disciplinas debido al servicio exclusivo en el cuidado de las personas, "la enfermería es un arte interpretativo" Parce (1993).

La enfermería está en presencia real con el individuo, mientras que el individuo describe el significado personal de la situación y realiza elecciones para moverse hacia el momento actual con las esperanzas y los sueños que más aprecia.

El centro se encuentra en el significado de la experiencia vivida por la persona con la presencia de la enfermera. En cuanto a salud, la salud depende de una vida en armonía, con las fuerzas naturales, la salud es mucho más que la ausencia de salud. El considerar sano significa que todos los sistemas y funciones se encuentran en equilibrio armónico.

Por su parte, el entorno según Parce es el conjunto de todas las condiciones, circunstancias e influencias que rodean y afectan al desarrollo y a la conducta de las personas y los grupos. Los seres humanos dependen del medio ambiente que los rodea para satisfacer sus necesidades de salud y supervivencia por lo que se piensa que la persona tiene relación estructural con su entorno.

Para finalizar, la teoría del desarrollo humano de Rosmarie Rizzo Parce en relación con el proceso de investigación del presente trabajo es por el enfoque cualitativo sobre las experiencias vitales de la salud y calidad de vida humana desde una perspectiva centrada en la dignidad humana.

Así también coexiste la relación entre la propia perspectiva de los enfermeros sobre su calidad de vida ya que esta se vive momento a momento, y los valores en relación con esa calidad de vida. La calidad de vida se identifica con el grado de alegría que tiene una persona en relación a las posibilidades importantes que le ofrece su vida.

Modelo y modelado de roles de Helen C. Erickson, Evelyn M. Tomlin y Mary Ann P. Swain (1983)

El modelo y el modelado de roles son conceptos fundamentales en la comprensión de cómo las personas asumen y adaptan roles dentro de una sociedad, este modelo se basa en la idea de que los individuos interactúan con su entorno social y asumen roles específicos en función de las expectativas y demandas de su entorno.

Reconoce que los roles no son estáticos, sino que están influenciados por factores contextuales y pueden cambiar a lo largo del tiempo. Erickson, Tomlin y Swain enfatizan la importancia del modelado de roles en la adquisición y desempeño de roles por parte de los individuos, según su enfoque, esto ocurre a través de la observación e imitación de modelos a seguir en el entorno social de una persona, como familia, amigos, líderes comunitarios o figuras de autoridad. Este proceso no solo influye en cómo las personas aprenden a desempeñar roles específicos, sino que también contribuye a la formación de identidades individuales y colectivas.

En relación con los metaparadigma de enfermería las tres autoras afirman que la persona es un cliente del servicio de salud, se considera un miembro legítimo en el equipo de toma de decisiones, esté siempre goza de algún tipo de control sobre el régimen establecido y que se incorpora a la planificación e implantación de su propio cuidado en la medida posible.

En cuanto al cuidado de enfermería para las autoras el objetivo de las intervenciones es crear confianza, afirmar y fomentar a los clientes, facilitar el control percibido y establecer objetivos mutuos dirigidos a la salud.

Por otro lado, la salud es un estado de bienestar físico, mental y social, no únicamente la ausencia de enfermedad. Conlleva un estado de equilibrio dinámico entre los diversos subsistemas de una persona holística.

Por último, el entorno como un subsistema social en la cual los individuos interactúan entre sí.

8. Objetivo de la investigación

- Conocer la percepción de los profesionales acerca de la motivación laboral
- Describir las características presentes en la motivación laboral del personal de enfermería.
- comprender cómo influye la motivación extrínseca e intrínseca en el campo laboral de los profesionales de enfermería.

9. Relevancia académica

El presente problema de investigación realizado se considera relevante para ampliar los conocimientos desde la perspectiva de los profesionales para así entender y comprender las sensaciones que son percibidas desde la mirada del trabajador en cuanto a la relación con la motivación laboral, como los tipos de motivación son relevantes ante el compromiso laboral, y la relación con los cuidados que brinda la enfermería a la comunidad. Los aportes de los distintos autores que se describieron ayudan a definir con mayor claridad

la importancia de la motivación y la satisfacción laboral de los enfermeros y enfermeras de la institución.

Por otro lado, descubrir por medio de las diversas opiniones un motor impulsor que contribuya a brindar a los trabajadores mejores incentivos para lograr un crecimiento y motivación profesional

CAPITULO II
DIMENSIÓN DE LA ESTRATEGIA GENERAL

1. TIPO DE DISEÑO

El diseño determinado para la realización del proceso de investigación es cualitativo, ya que busca la comprensión profunda de los fenómenos dentro de su entorno natural, descriptivo puesto que a través de la observación y recopilación de datos busca describir características de un grupo o fenómenos de interés, fenomenológico, no experimental, debido al tema de investigación, la intención es conocer y comprender los fenómenos presentes en la percepción sobre motivación laboral del personal de enfermería de la institución.

Para interiorizarnos en el tema debemos considerar aspectos fundamentales para comprender el estudio de las investigaciones de tipo fenomenológica con enfoque filosófico que sustenta la investigación, como se detalla a continuación:

La fenomenología según Edmund Husserl (1859-1938).

La fenomenología definida como una ciencia de esencias, es una corriente filosófica fundada por Edmund Husserl (1859-1938) a principios del siglo XX, su campo de investigación son los fenómenos tal como son dados a la conciencia, es decir, las vivencias y sus correlatos objetivos, además estudia las estructuras que reciben y dan forma a la experiencia subjetiva, así como las diversas operaciones que están en juego en el darse de los fenómenos y su recepción por parte de la conciencia.

Fenomenología de la percepción según Maurice Merleau Ponty (1908-1961)

Para Maurice Ponty la fenomenología se basa en el estudio de las percepciones humanas desde sus orígenes, intentando llegar a conclusiones a través de una introspección como mecanismo para llegar a la realidad. Para Ponty la percepción es el contexto de la experiencia que guía cada uno de nuestros actos conscientes, el mundo provee un campo para la percepción y la conciencia humana asigna un sentido al mundo percibido "no podemos separarnos de nuestras percepciones del mundo". El mundo está ahí, antes que cualquier análisis o reflexión que uno pueda hacer de él, la base de nuestro conocimiento está en nuestro contacto con el mundo que se da por la percepción de cada individuo. Tanto para Ponty como para Husserl- no se trata de descubrir el mundo tal como es en sí, sino tal como se presenta en la conciencia.

Para hacer una relación entre dichos autores con respecto al objeto de investigación podemos decir que, la percepción sobre la motivación laboral es un factor externo hacia nuestra conciencia, es como interpretamos aquello que puede determinar tal o cual conducta que se produzca en relación a la forma en que percibimos las cosas. Por ello, cada individuo interpreta de manera diferente la realidad y pone un significado a aquello que le es consciente.

2. POBLACIÓN EN ESTUDIO

Profesionales de enfermería de la institución de salud pública de la localidad de Comodoro Rivadavia. En la actualidad el hospital público cuenta con una cantidad de profesionales de enfermería de 250 a 300 agentes, y 9 enfermeros en proceso de ingreso al sistema de salud.

3. TIPO DE MUESTREO Y SELECCIÓN DE CASOS

La muestra es intencional original ya que las entrevistas serán en servicios de sala general y servicio de urgencia de la institución, que a conveniencia del investigador son seleccionados para la realización del proyecto de investigación. A su vez, la selección de muestra será por cuota, considerando ciertas características tales como:

Años de antigüedad laboral en la institución de cada entrevistado, años de servicio por los sectores seleccionados por el investigador, pluriempleo, rotación de servicio, presentismo.

4. CRITERIOS DE SELECTIVIDAD

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Todos los enfermeros de los servicios con 5 años o más de antigüedad que desempeñen funciones en los servicios mencionados, que deseen participar de la investigación y acepten firmar el consentimiento informado.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Quedan excluidos de la investigación, personal que se encuentre de licencia por vacaciones, licencia por maternidad o paternidad, día de descanso, enfermedad o ausencia al lugar de trabajo por un periodo prolongado, personal que se encuentre en rotación por los servicios mencionados, así también el personal que no desee continuar con las entrevistas

CRITERIOS DE ELIMINACIÓN

Se consideran eliminados de la investigación aquellos profesionales que presenten eventos que sean impredecibles al momento de la entrevista como fallecimiento o traslado laboral.

TEMPORO- ESPACIAL

Las entrevistas serán realizadas en la institución, previo a ser solicitado y autorizado por los responsables o referentes de los servicios mencionados, así también se establecerá de acuerdo a dicha autorización fecha y horario para la realización de la tarea de campo.

Se propone realizar la investigación durante el periodo octubre- noviembre 2024 hasta la finalización de la misma.

5. ASPECTOS ETICOS - BIOETICOS

ASPECTOS ÉTICOS

El principio ético de la autonomía reconoce el respeto a los derechos de cada individuo a la autodeterminación y a la toma de decisiones basadas en sus valores, creencias y preferencias, la libertad de participación o exclusión en proyectos de investigación las cuales no les resulte beneficioso o no consideren relevante. Así también rechazar la participación de investigaciones de las cuales se vean afectados o consideren vulnerado algún derecho individual.

El principio de beneficencia promueve el bienestar de las personas, reduciendo los riesgos de maleficio, daño psicológico o físico que se pudiese infligir, proteger la integridad de las personas que participan y colaboran en investigaciones científicas de las cuales podrían generar algún daño a su salud o vulneren principios éticos y morales de cada individuo, pudiendo ser aceptadas o rechazadas considerando la información y conocimiento propicio.

La justicia como una obligación moral de igual y equidad, requiere que la atención a la salud se brinde de manera justa e igualitaria sin discriminación alguna, ya sea por condición física o mental, cultura, origen étnico orientación sexual, creencias religiosas, orientación política, raza, situación económica, entre otros aspectos. En cuanto a investigaciones rige el mismo principio ético en la participación de las personas en estudio.

Es el deber de mantener la privacidad de la información de las personas, tanto en lo que respecta su salud como así también en la participación de investigaciones científicas garantizando que dicha información se maneje de manera segura y confidencial.

El consentimiento informado es el mecanismo por el cual la persona confirma su voluntad de participar de un proyecto de investigación, el consentimiento informado tiene por objeto brindar información clara y competente sobre la investigación a realizar, exponiendo los derechos y responsabilidades de los participantes en estudio. Es el deber del investigador respetar la autonomía, la privacidad y confidencialidad de los datos, así como también respetar los valores y principios éticos y morales de los participantes. (ver anexos).

CAPITULO III

DIMENSION DE LAS TECNICAS DE LA RECOLECCION Y ANALISIS DE LA INFORMACION

1. CARTOGRAFÍA SOCIAL

sala general

El Servicio de internación sala general, servicio de internación se encuentra ubicado en el primer piso de la institución, está constituido por 9 salas en total, 3 de ellas como sala de aislamiento y el restante como sala general de las cuales estas se dividen tanto para mujeres como para varones.

El servicio cuenta con un total de 20 enfermeros incluyendo al jefe de servicio, en cuanto a la carga horaria los profesionales se dividen por turnos rotativos de 8 horas, 5 días a la semana por 2 días de descanso y una licencia anual.

En este servicio se atienden patologías mayormente crónicas, pacientes en tratamiento oncológico, enfermedades y alteraciones del tracto digestivo, diabetes, enfermedades coronarias, por nombrar algunas.

El trabajo a diario de los enfermeros comienza con el control de signos vitales de cada paciente, medicación prescrita a horario, higiene y confort y registro de balance hidroelectrolítico. En este sector los enfermeros que se encuentran programados por turno, se dividen las tareas como ser: toma y registro de signos vitales y preparación de medicación al comienzo del turno, posteriormente también dividen tareas como la reposición de sueros parenterales, realización de higiene y confort y registros de balances.

Servicio de Urgencia

El servicio de urgencia se encuentra ubicado en el sector de planta baja de la institución, consta con un acceso amplio de ambulancias y recepción por sala de espera, acceso a los servicios de laboratorio, y diagnóstico por imagen. Perdurando algunas falencias.

Actualmente el servicio de urgencias cuenta con un total de 17 enfermeros incluyendo a la jefa de servicio, 2 de los profesionales se encuentran en rotación por un periodo de 3 meses. En cuanto a la jornada laboral se trabajan 5 días a la semana, en turnos rotativos. Los horarios son variados desde las 6 horas laborales según convenio colectivo de trabajo (CCT), 8 horas y hasta 12 horas, se respeta la decisión personal de cada agente que desee hacer horas extras, las cuales se justifican las 8 y 12 hs de trabajo. En cuanto a la licencia al no ser considerado aún como servicio insalubre esta cuenta solo con licencia anual por vacaciones.

Por otro lado, la atención en este servicio es de alta demanda ya que se atienden todo tipo de patologías, accidentes de tránsito, accidentes domésticos, atención de personas en situación de calle, atención de pacientes con antecedentes psiquiátricos, entre otros, debido a que es el hospital de mayor complejidad. Cabe señalar aquí, que la atención

de los pacientes con patologías mentales, quedan internados en el servicio de guardia por días justificándose por falta de camas en el servicio de salud mental, por tanto, no solo se realiza recepción de las urgencias clínicas y no clínicas, sino que también se debe realizar el control de toma de medicación y excitación psicomotriz de los mismos.

En cuanto al resto de las prestaciones, enfermería realiza el sistema de triage, donde se clasifica por códigos de urgencia la atención médica, clasificándose desde código rojo hasta código verde con diagnóstico de enfermería, de acuerdo a la clasificación que disponga la atención tendrá mayor prioridad que otros.

Por otro lado, la dinámica en una urgencia es organizada ya que los enfermeros se dividen las acciones a realizar y se trabaja en coordinación por uno o varios médicos de acuerdo al nivel de urgencia.

2. TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

la entrevista es semiestructurada con preguntas abiertas que establece un diálogo con el entrevistado. se construyeron 16 preguntas que se realizan a 6 entrevistados la misma tiene el objetivo de conocer las experiencias y sensaciones que experimenta el profesional de enfermería en cuanto a su vida laboral desde un aspecto fenomenológico.

3. ANALISIS DE DATOS

3.1- PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?
2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?
3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?
4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha en cuanto a su motivación por el trabajo?
5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos/ capacitaciones/especialización en su profesión?
6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?
7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido?, ¿por qué?
8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?

9. ¿Cree usted que la institución brinda la adecuada cobertura ante situaciones eventuales?
10. ¿Considera que en el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?
11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta en el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?
12. ¿Respecto a los protocolos del servicio, considera usted que son adecuados o sería necesario modificarlos? ¿Los mismos, se cumplen?
13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? esto, ha contribuido a su formación profesional? ¿Considera necesario la rotación de servicio?
14. ¿Considera usted que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿por qué?
15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿por qué?
16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?

3.2- CODIFICACION

Edad en años. ej E (44 a)

Género: F femenino - M masculino, autopercepción.

Formación académica: Enfermero: Enf - Licenciado en enfermería L.E

Años en la institución. A I (19 a)

Años de servicio: AS (12 a)

Pluriempleo; P no - P si

3.3- MATRIZ DE DATOS

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?						
Codificación	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf Al: (19 a) AS: (12 a) P: No	“A mí, ¡me encanta! Yo tuve la posibilidad de elegir estar en este servicio, y lo elegí porque fue acá donde realicé todas mis prácticas”.	La entrevista se realizó en el office de enfermería, durante el turno nocturno tanto del informante como del entrevistador .	“Me encanta, tuve la posibilidad de elegir estar en este servicio”.	Todos los informantes manifiestan sentirse satisfechos en el servicio el cual trabajan, porque sienten agrado, seguridad en sus acciones, apoyo de sus colegas, ejercen desde la empatía y vocación de servicio, a pesar de no haber sido una elección el servicio En un solo caso, uno de los entrevistados tuvo la posibilidad de elegir el servicio.	Los informantes concuerdan con sentir agrado por estar en el servicio, donde se encuentran trabajando, porque sienten que cumplen con su objetivo profesional y desempeño laboral desde un cuidado más humanizado y agrado por el servicio. La elección del mismo tiene relación directa con el desempeño laboral.	Compromiso en el ejercicio de la profesión, que brinda satisfacción mediante el cuidado y desempeño en el servicio el cual se encuentran actualmente.

<p>2</p> <p>E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No</p>	<p>Sí, me gusta y me siento bien, en realidad no elegí el servicio, me designaron por falta de personal. Al principio tenía mis inseguridades, pero luego fui aprendiendo de los compañeros que me apoyaron en todo.</p>	<p>La entrevista se realizó en un consultorio, durante el turno tarde, en un momento donde no habían pacientes por atender.</p>	<p>Me siento bien en este servicio. El servicio no lo elegí, me designaron.</p>			
<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>En realidad, me siento a gusto, hago lo que me gusta, me complace ayudar a otra persona y aliviar su dolor. Estar en este servicio no fue mi elección, se dio en ese momento porque existía la vacante en esos años, y quedé.</p>	<p>La entrevista se realizó media hora antes del ingreso laboral del entrevistado, en el office de enfermería. tomamos unos mates mientras respondía mis preguntas.</p>	<p>Hago lo que me gusta, me complace ayudar a otra persona. El servicio no fue mi elección.</p>			

<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>Con el trabajo acá me siento bien, porque me gusta el ritmo con el que se trabaja, sinceramente no fue mi elección este servicio, pero me sentí integrada en poco tiempo y eso hizo que me sintiera bien y cómoda.</p>	<p>La entrevista se realizó en el turno noche, tanto del informante como del entrevistador, en el office de enfermería tomando un café, mientras no habían pacientes por atender.</p>	<p>Me gusta el ritmo con el que se trabaja. No fue mi elección el servicio. Me sentí integrada en poco tiempo.</p>			
<p>5</p> <p>E: (40 a) M FA: Enf AI: (7 a) AS: (3 a) P: Si</p>	<p>En este servicio me siento bien, porque me gusta lo que hago, el servicio en realidad no lo elegí, me mandaron a cubrir y me quedé y llevo 3 años ya.</p>	<p>Para realizar la entrevista se tuvo que organizar con tiempo debido a los horarios que disponía el informante, por pluriempleo.</p>	<p>Me siento bien. No elegí el servicio.</p>			

<p>6 E: (45 a) M FA: Enf AI: (1 a) AS: (8 m) P: No</p>	<p>Me gusta mucho la capacidad que te brinda este servicio para aprender, para adquirir experiencia laboral y profesional, en todos los ámbitos fisiológicos y patológicos, yo lo considero un excelente servicio. Se realizan múltiples tareas a diario y cada paciente es diferente y complejo, por ese motivo me gusta mucho esta área, si bien, no fui yo quien lo eligió, porque lo dispuso la institución me gusta mucho estar acá.</p>	<p>La entrevista se realizó después del horario laboral tanto del informante como del entrevistador en el office de enfermería de su servicio.</p>	<p>En el servicio se aprende y se adquiere experiencia laboral. El servicio no lo elegí. Me gusta mucho estar acá.</p>			
<p>Categoría 1. Satisfacción profesional centrada en el cuidado humanitario que brindan los enfermeros en el servicio al cual pertenecen</p>						

2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf AI: (19 a) AS: (12 a) P: No	Em... como en todos los servicios, tiene su lado bueno y su lado malo, depende mucho de los compañeros, del grupo y de los médicos y también de cómo uno lo lleve. Si vos tenes predisposición y buena voluntad el grupo va solo. ¿Entonces se podría decir que se trabaja en equipo? ¡Si! Al menos en mi turno sí.	En esta pregunta surgió una repregunta.	Depende de los compañeros. Se debe tener predisposición y voluntad. En mi turno si se trabaja en equipo.	Los entrevistados concuerdan con que se trabaja en equipo, manifiestan que el desempeño mejora con el trabajo en conjunto. Dos de los entrevistados comentaron que depende de los compañeros que se encuentren en el turno hay mejor organización de las tareas que con otros colegas.	El trabajo en equipo se destaca como un aspecto fundamental para llevar a cabo las acciones de enfermería porque permite mejorar la organización de las acciones de enfermería, ayuda a la división de tareas, mejora la comunicación y permite mejorar los cuidados que brindan al paciente.	El trabajo en equipo evidencia mayor calidad de atención y mejor calidad de cuidados, además de mejorar la comunicación y colaboración entre colegas ante la toma de decisiones.

<p>2</p> <p>E: (48 a) F FA: Enf Al: (10 a) AS: (10 a) P: No</p>	<p>Sí, si hay trabajo en equipo, porque cuando se tiene que trabajar se trabaja, además, nos dividimos algunas tareas como por ejemplo el triage, los inyectables, los sueros etc., lo que sí, si hay una urgencia si o si se debe trabajar en conjunto, siempre hay alguna que otra cosa que pueda llegar a romper esa armonía, pero se trabaja igual.</p>		<p>Si hay trabajo en equipo. Nos dividimos las tareas. En la urgencia si o si se trabaja en conjunto.</p>			
<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35a) P: No</p>	<p>Sí, si se trabaja en equipo, tanto con los enfermeros como con los médicos del sector, me siento bien y complacido por trabajar con este equipo de trabajo.</p>		<p>Si se trabaja en equipo. Me siento complacido con este equipo.</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E</p>	<p>Sí, considero que, si se trabaja en equipo, porque a la hora de tomar decisiones y unificar criterios se</p>		<p>Si se trabaja en equipo. Me siento bien trabajando en equipo porque</p>			

<p>AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>habla y se conversa si están de acuerdo, eso hace que me sienta bien trabajando en equipo porque aunque a veces hay mucho trabajo entre todos nos arreglamos.</p>		<p>se unifican los criterios.</p>			
<p>5 E: (40 a) M FA: Enf AI: (7 a) AS: (3 a) P: Si</p>	<p>Depende, depende mucho con quien trabajes, depende también si se llevan bien entre compañeros y también tiene mucho que ver el carácter de cada uno, pero se intenta trabajar en equipo, más que nada porque hay muchas tareas que se realizan acá, hay cosas que los compañeros hacen solos pero lo ideal es con la ayuda del colega.</p>		<p>Depende con quien trabajes, también depende si se llevan bien entre compañeros.</p>			

<p>6</p> <p>E: (45 a)</p> <p>M</p> <p>FA: Enf</p> <p>Al: (1 a)</p> <p>AS: (8 m)</p> <p>P: No</p>	<p>El trabajo en equipo es fundamental, nos organizamos para realizar las acciones que tenemos con los pacientes como, por ejemplo, el control de signos vitales, la preparación de la medicación, el baño en cama, etc. Siempre se trata de dividir las tareas con el objetivo de cumplirlas en su totalidad, y para eso se necesita el trabajo en equipo, si no hay trabajo en equipo las tareas se dificultan.</p>		<p>Se trata de dividir las tareas con el objetivo de cumplirlas en su totalidad. El trabajo en equipo es fundamental.</p>			
<p>Categoría 2. El trabajo en equipo permite mejorar la calidad del cuidado que se brinda</p>						

3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf Al: (19 a) AS: (12 a) P: No	En este momento soy la enfermera con mayor antigüedad, entonces siento como que hay un reconocimiento por mi trabajo, eso es por los años que llevo trabajando en este servicio, la gente que recién comienza me preguntan y así también los estudiantes. Trato de ayudarlos para que conozcan bien el servicio y así también el manejo.		Soy la enfermera con mayor antigüedad en el servicio. Siento un reconocimiento por mi trabajo.	Los informantes concuerdan con sentirse reconocidos profesionalmente por sus compañeros de trabajo, la mayoría refiere sentirse reconocido de acuerdo con los años de servicio, y la experiencia laboral.	El reconocimiento profesional entre compañeros de trabajo va de acuerdo a los años de experiencia, relaciones personales, confianza y seguridad del trabajo, respeto por el trabajo del compañero y respeto como persona.	Reconocimiento profesional relacionado con los años de experiencia, respeto y compromiso laboral.
2 E: (48 a) F FA: Enf Al: (10 a) AS: (10 a) P: No	Sí, yo creo que sí, porque si sintiera que no me reconocen, no estarían conformes con mi trabajo me lo harían saber. Y yo misma no estaría a		Sí, porque si no yo misma no estaría a gusto trabajando en el sector.			

	gusto trabajando en este sector.					
3 E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No	Totalmente, es más, nos apoyamos muchas veces cuando existen dudas, el reconocimiento es mutuo y con todos por igual.	.	El reconocimiento es mutuo.			
4 E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si	Me siento reconocida como profesional por mis compañeros de trabajo, porque al realizar un trabajo o una intervención se me respeta como es mi proceder, y como yo también los respeto como trabajan. O, por ejemplo, si alguno de mis compañeros sobre todos los nuevos cada vez que me preguntan algo intento ayudarlo de la mejor		Me siento reconocida como profesional. Ante una intervención se respeta mi proceder.			

	manera posible, y eso debido a mis años de experiencia.					
5 E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si	Por parte de mis compañeros si, por que te das cuenta al momento de realizar una simple canalización de una vía periférica y hay compañeros que no pueden, y entonces me piden ayuda, o por ejemplo, si hay que colaborar con un compañero para realizar tal o cual procedimiento y te consultan, entonces siento que sí reconocen mi trabajo.		Por parte de mis compañeros sí. Si reconocen mi trabajo.			
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	Yo considero que eso se divide en dos conceptos importantes, uno la confianza y otro la seguridad que uno como profesional debe tener, al principio me costó porque no sabía		Al principio no sentía esa confianza por parte de mis compañeros. me costaba, hoy en día eso cambio. Es importante tener			

	<p>dónde estaban las cosas, por ejemplo, los sueros, la medicación, y me costaba al principio, hoy en día considero que eso cambió cuando conocí bien el servicio. Y al principio no sentía esa confianza por parte de mis compañeros y no sentía que reconocían mi trabajo, pero eso cambió por suerte.</p>		<p>confianza y seguridad como profesional.</p>			
<p>Categoría 3. El compromiso, respeto y comunicación entre compañeros permite que los profesionales se sientan reconocidos</p>						

<p>4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?</p>	
---	--

Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf Al: (19 a) AS: (12 a) P: No	Sí, yo entré siendo mucama y tuve muchos compañeros que me decían que estudie enfermería y así empecé a estudiar nunca bajé los brazos, eso me motivó a seguir y no dejar de estudiar. Mi trabajo es como mi cable a tierra.	Se emocionó.	No bajar los brazos, seguir estudiando. El trabajo es mi cable a tierra.	Los informantes manifiestan sentir un cambio notorio desde su ingreso hasta la actualidad, en la mayoría de los casos han sido cambios satisfactorios para los profesionales. Uno de los entrevistados manifestó sentir una gran diferencia debido a factores externos a su motivación tanto personal como profesional.	Para los entrevistados los cambios que relataron fue de mayor experiencia laboral, perseverancia, adaptación, superación profesional y mayor adquisición de conocimientos, lo que evidencia la motivación laboral y satisfacción por la profesión.	La motivación intrínseca permite al profesional superar cambios laborales desde la actitud y disposición ante dichos cambios o situaciones.
2 E: (48 a) F FA: Enf Al: (10 a) AS: (10 a)	No, yo sigo igual de cómo entré por primera vez, o sea siempre vengo, no falta y venir al trabajo me gusta, tiene que ser algo		Sigo igual de cómo entre por primera vez. Siempre he tratado de			

P: No	muy importante para que yo falte. Siempre he tratado de cumplir.		cumplir con mi trabajo.			
3 E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35 a) P: No	Hubo cambios importantes desde mi ingreso, ya que la tecnología de antes no es la misma que la de ahora, hay equipos nuevos que antes no existían y a los que tuve que adaptarme, por ejemplo, el uso de la computadora y el sistema de historias clínicas digitales. Como toda cosa nueva cuesta adaptarse y al principio me costaba y me molestaba un poco no saber bien, tuve que ir aprendiendo porque venían los cambios.		Hubo cambios importantes desde el ingreso. He tenido que adaptarme a los cambios tecnológicos.			
4 E: (55 a) F	Diferencias siempre hay y ha habido desde que ingrese, pero uno debe		Diferencias siempre ha habido. Eso no me quita			

FA: L.E Al: (19 a) AS: (6 a) P: Si	aprender a escuchar y recibir consejos de otros colegas, aun así, eso no me ha quitado las ganas de venir a hacer y cumplir con mi trabajo.		las ganas de cumplir con mi trabajo.			
5 E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si	Sí, yo entré trabajando con mucho entusiasmo porque soy hijo de padres enfermeros y donde siempre se hablaba de la salud pública, hoy en día la salud pública no es reconocida, no es una de las prioridades y eso cambia un poco el panorama.		Si hay cambios, ingrese con mucho entusiasmo. Soy hijo de padres enfermeros. La salud pública no es una prioridad y eso cambia un poco el panorama.			
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	¡Si, por supuesto que sí! Hay una gran diferencia desde que ingresé hasta la fecha, siento que el poco tiempo que llevo en este hospital ha contribuido mucho con mi experiencia		Si. hay una gran diferencia, el tiempo que llevo acá ha contribuido mucho a mi experiencia como profesional y			

	como profesional, y también como persona, porque he conocido el ritmo de trabajo de varios lugares y cada lugar es diferente en todo sentido. Me alegra poder decir que estuve en varios lugares y de todos me he llevado algo bueno para mi profesión.		personal también.			
--	---	--	-------------------	--	--	--

Categoría 4. Adaptación activa ante los distintos cambios laborales que son superados por el profesional

5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf Al: (19 a) AS: (12 a) P: No	Tengo cursos hechos y he asistido a charlas, o sea mi gran meta era terminar el pregrado en la universidad y lo hice, me voy proponiendo metas de a poco. Ahora estoy haciendo el 4°		Tengo cursos y he asistido a charlas. Me voy proponiendo metas de a poco. Estoy haciendo 4° año de la licenciatura,	Todos los informantes han realizado cursos y capacitaciones. El cumplimiento de sus aspiraciones profesionales va de la mano con	Realización de cursos y capacitaciones en el área de interés, desde el deseo de superación personal y progreso profesional, la	Gran interés por parte de los informantes ante la formación y capacitación profesional de acuerdo al deseo de progreso profesional y satisfacción personal.

	año de la licenciatura, pero no estoy apurada, pienso ir de a poco con mis tiempos.		pienso ir a de apoco.	el estudio. La mayoría tiene el deseo de seguir formándose profesionalmente.	formación continua permite que el profesional mejore en la realización de los cuidados que le brinda al paciente.	
2 E: (48 a) F FA: Enf Al: (10 a) AS: (10 a) P: No	Tengo ganas de seguir con la licenciatura, pero por el momento no puedo, porque estoy pagando la cuota de los estudios de mi hijo y eso me complica en estos momentos, ya que debo hacer horas extras acá y no tengo tiempo. Si he realizado cursos como el de emergentología que lo dicta la SAE y ahora estoy haciendo el curso de electrocardiograma, siempre en lo que puedo me capacito.		Tengo ganas de seguir con la licenciatura, pero por el momento no puedo. Si he realizado cursos. Siempre en lo que puedo me capacito.			

<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>Hoy en día mis aspiraciones son realizar mi trabajo lo mejor posible, tengo muchos años de trabajo y ya estoy próximo a jubilarme. Si he realizado cursos como, por ejemplo, el PHTLS, también he ido a jornadas hospitalarias y simulaciones de emergencias.</p>		<p>Mi aspiración hoy en día es realizar mi trabajo lo mejor posible. Estoy próximo a jubilarme. He realizado cursos.</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E Al: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>Mis aspiraciones son seguir estudiando, hacer más cursos, tengo realizado el de emergentología y el curso de electrocardiograma y también uno de control de infecciones, siempre elijo seguir formándome como profesional.</p>		<p>Mi aspiración es seguir formándome como profesional, he realizado cursos.</p>			
<p>5</p> <p>E: (40 a)</p>	<p>Tengo ganas de seguir formándome como profesional,</p>		<p>Tengo ganas de seguir formándome</p>			

<p>M FA: Enf AI: (7 a) AS: (3 a) P: Si</p>	<p>pero se me dificulta por el hecho de tener dos trabajos, pero si tengo capacitaciones como rcp, diabetes, y electrocardiograma que he realizado en el sector privado y que han sido pagadas por la clínica.</p>		<p>como profesional, pero se me dificulta por tener dos trabajos. Tengo capacitaciones realizadas.</p>			
<p>6 E: (45 a) M FA: Enf AI: (1 a) AS: (8 m) P: No</p>	<p>Sí, es importante superarse académicamente porque adquieres más experiencia, más conocimientos y mayor destreza a la hora de trabajar en esta profesión. He realizado diversos cursos y tengo alrededor de 8 congresos internacionales a los cuales he concurrido, eso ha ayudado a fortalecer mis conocimientos. Por otro lado, tengo</p>		<p>Es importante superarse académicamente. He realizado diversos cursos en el extranjero. Para mí la capacitación constante de un profesional de enfermería es muy importante, porque se trabaja sobre vidas.</p>			

	<p>un curso realizado en el extranjero sobre cuidados de enfermería en pacientes post operatorio de reemplazo valvular de aorta y revascularización miocárdica. Para mí la capacitación constante de un profesional de enfermería es muy importante, porque se trabaja sobre vidas y hay que estar actualizados.</p>					
Categoría 5. Interés en la Formación continua para el crecimiento y desarrollo profesional						

6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
<p>1 E: (44 a) F FA: Enf</p>	<p>“Sí, ¡totalmente! Como te contaba anteriormente yo comencé trabajando de mucama y</p>	<p>Todos los informantes al momento de responder esta</p>	<p>“Si, totalmente. Si no me gustara no seguiría o buscaría otra cosa”.</p>	<p>Todos los entrevistados están de acuerdo con sentirse bien</p>	<p>Los entrevistados destacan y sostienen que enfermería</p>	<p>Fuerte convicción profesional ante el cuidado holístico, vocación y dedicación de servicio</p>

<p>AI: (19 a) AS: (12 a) P: No</p>	<p>después fui auxiliar de enfermería y ahora soy profesional, sino me gustara no seguiría o buscaría otra cosa”.</p>	<p>pregunta, mostraron alegría y emoción.</p>		<p>con la carrera de enfermería, refieren satisfacción por la profesión, en una sola entrevista, el informante manifestó no haber sido su elección estudiar enfermería, pero con el tiempo cambio su interés.</p>	<p>cumple con sus aspiraciones profesionales ya que sienten la necesidad de ayudar al prójimo desde el campo de conocimientos, amor y vocación de servicio, además de sentir una retroalimentación personal desde la empatía con el otro. Es una profesión que siguen eligiendo porque destacan que cumple con sus expectativas personales.</p>	<p>humanitario, enfermería se destaca por ser una profesión que cuida de las personas desde un enfoque multidimensional.</p>
--	---	---	--	---	---	--

<p>2</p> <p>E: (48 a)</p> <p>F</p> <p>FA: Enf</p> <p>Al: (10 a)</p> <p>AS: (10 a)</p> <p>P: No</p>	<p>En realidad, nunca fue mi elección estudiar enfermería, lo hice por una amiga que se había anotado como auxiliar, y en esos momentos yo estaba casada y dependía económicamente de mi marido, hasta que mi papá en esos momentos me dijo que lo hiciera para tener un ingreso propio, y menos mal que le hice caso. Porque me separé y tuve que trabajar para mantenerme, igual ahora me siento bien con lo que estoy haciendo. Me di cuenta que me gusta y siempre que puedo me capacito en mi profesión.</p>		<p>Nunca fue mi elección estudiar enfermería, con el tiempo me di cuenta que me gustaba y siempre que puedo me capacito en mi profesión.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>Es lo que elegí justamente, porque profesionalmente me ayuda económicamente y también como persona porque me gusta ayudar. Si bien no me voy a hacer millonario me alcanza para el día a día. Y personalmente me eleva mi autoestima.</p>		<p>Es lo que elegí, me gusta ayudar, si bien no me voy a hacer millonario me alcanza para el día a día. Personalmente me eleva el autoestima.</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E Al: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>Considero que, si satisface mis aspiraciones como profesional, es algo que cada uno lo siente y experimenta de diferente manera, y se siente una adrenalina tremenda al verse en situaciones que no se las espera, como pasan en este servicio. No todos los días son iguales y la dinámica de trabajo es muy diferente.</p>		<p>Si satisface mis aspiraciones como profesional. Cada uno siente y experimenta de diferente manera. No todos los días son iguales.</p>			

<p>5</p> <p>E: (40 a)</p> <p>M</p> <p>FA: Enf</p> <p>Al: (7 a)</p> <p>AS: (3 a)</p> <p>P: Si</p>	<p>Como profesional sí, porque amo lo que hago, siento que es contribuyente para alguien que lo necesita y yo también aprendo de esa persona.</p>		<p>Como profesional si, amo lo que hago.</p>			
<p>6</p> <p>E: (45 a)</p> <p>M</p> <p>FA: Enf</p> <p>Al: (1 a)</p> <p>AS: (8 m)</p> <p>P: No</p>	<p>En cuanto a eso, mi enfoque es muy hereditario, vengo de familia que trabaja y trabajo en salud, desde enfermeros, médicos y kinesiólogos, así que es como que lo traigo arraigado a mí. Creo que el hecho de seguir formándose habla de que a uno le gusta lo que hace.</p>		<p>Mi enfoque es muy hereditario, vengo de familia que trabaja en salud, creo que el hecho de seguir formándose habla de que a uno le gusta lo que hace.</p>			

Categoría 6. Satisfacción profesional basado en la dedicación, compromiso y vocación de servicio desde un cuidado humanizado

<p>7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?</p>						
<p>Informantes</p>	<p>Relato textual</p>	<p>Comentarios</p>	<p>R1</p>	<p>R2</p>	<p>R3</p>	<p>R4</p>

<p>1</p> <p>E: (44 a)</p> <p>F</p> <p>FA: Enf</p> <p>Al: (19 a)</p> <p>AS: (12 a)</p> <p>P: No</p>	<p>No, nunca hemos sido valorados como profesionales, nunca hemos estado bien pagados ni siquiera en épocas de pandemia, que nos ofrecían todo y nada de eso se cumplió.</p>	<p>Para cada entrevista se dio a notar el desagrado y disconformidad ante la situación salarial y económica de los informantes.</p>	<p>No. Nunca hemos sido valorados, nunca hemos estado bien pagados.</p>	<p>Todos los informantes están de acuerdo con sentir la insatisfacción por el escaso reconocimiento salarial, y consideran que deberían estar mejor pagado, debido al trabajo que realizan.</p>	<p>El sueldo no es retribuido de acuerdo a la responsabilidad y función que desempeñan los profesionales de enfermería. Los entrevistados concuerdan con sentirse vulnerados ante tal situación salarial ya que la atención de enfermería es continua las 24 horas y los 365 días del año, por otro lado, esto conlleva al pluriempleo, extensas jornadas laborales, e insatisfacción remunerativa.</p>	<p>Disconformidad de los profesionales de enfermería ante la remuneración salarial percibida, en relación a la responsabilidad, complejidad de cuidados que se brinda y compromiso profesional que tienen.</p>
--	--	---	---	---	---	--

<p>2</p> <p>E: (48 a)</p> <p>F</p> <p>FA: Enf</p> <p>AI: (10 a)</p> <p>AS: (10 a)</p> <p>P: No</p>	<p>No, no siento que me paguen bien, tampoco siento que la sociedad reconozca nuestra labor, eso molesta un poco porque considero que para todo lo que hacemos deberíamos cobrar muchísimo más. No puede ser posible que una persona que trabaja con vidas gane menos que un empleado de comercio, sin desmerecer, o que una hora de trabajo nuestra cueste lo mismo que un paquete de cigarrillos, eso molesta y desmotiva un poco.</p>		<p>No siento que me paguen bien, la sociedad no reconoce nuestra labor. Deberíamos cobrar más.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>No somos una profesión que precisamente le paguen bien, pero eso siempre ha sido así. No es posible que tengas que hacer muchas horas o trabajar en varios lugares para ganar un poco más y llegar a fin de mes. Creo que eso va a cambiar el día que enfermería se junte y se pelee por un salario digno y como corresponde.</p>		<p>No somos una profesión que precisamente le paguen bien, pero eso siempre ha sido así. No es posible que tengas que hacer muchas horas o trabajar en varios lugares para ganar un poco más.</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E Al: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>En el tema salarial, nunca fuimos económicamente reconocidos como otros profesionales de la salud, y en cuanto al reconocimiento social lo único que puedo decir es que a veces si te saben agradecer y la mayoría de las veces no.</p>		<p>En el tema salarial nunca fuimos económicament e reconocidos. En cuanto al reconocimiento social a veces te saben agradecer y la mayoría de las veces no.</p>			

<p>5</p> <p>E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si</p>	<p>La verdad que no, porque siendo enfermero conviene trabajar más a domicilio que en el sector público inclusive en el privado, los dos sueldos de enfermería están por debajo de la canasta básica. La hora extra que pagan en esta institución vale menos que una hora de alguien que plancha. Y vos decís, ¿cómo es posible que alguien que estudia y que se dedica a la salud de las personas esté tan mal pagado?.</p>		<p>La verdad que no. Los sueldos de enfermería están por debajo de la canasta básica.</p>			
<p>6</p> <p>E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No</p>	<p>No, no alcanza el sueldo, está muy bajo, por lo menos se nota esa diferencia económica acá en Argentina. Acá tienes que trabajar</p>		<p>No, no alcanza el sueldo, hay que trabajar mínimo en dos lugares o buscar la forma de hacer trabajos particulares para hacer una</p>			

	mínimo en 2 lugares o buscar la forma de hacer trabajos particulares para hacer una diferencia de dinero. Pero considero que eso escapa de las manos de la institución incluso de la provincia, el problema es la crisis económica que atraviesa el país.		diferencia de dinero. El problema es la crisis económica que atraviesa el país.			
Categoría 7. Insatisfacción ante el escaso reconocimiento salarial en relación a la complejidad y responsabilidad profesional						

8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf AI: (19 a) AS: (12 a) P: No	He conocido mucha gente a lo largo de estos años de trabajo, tengo compañeros que pasaron por este servicio y por distintas situaciones se ha ido ya sea de este servicio, de la		Por lo general los considero buenos compañeros de trabajo. He conocido mucha gente a lo largo de estos años de trabajo, muchos se han ido, pero	La mayoría de los informantes consideran a sus colegas como compañeros de trabajo, dos de los informantes	La amistad se desvincula del ámbito laboral y predomina el compañerismo .	La función de enfermería mejora en relación al compañerismo y trabajo en equipo ante los cuidados que se brindan.

	<p>institución incluso fuera de la provincia, y son personas con las cuales hicimos cierta amistad, pero por lo general los considero buenos compañeros de trabajo.</p>		<p>seguimos en contacto.</p>	<p>sostienen que la amistad no se debe mezclar con el trabajo.</p>		
<p>2 E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No</p>	<p>La mayoría somos compañeros de trabajo, siempre hay más afinidad con uno o con otro, y eso hace que sea más llevadero o menos llevadero el turno o la guardia. Yo creo que depende mucho como te lleves con tus colegas, pero si he hecho amistades aunque han sido muy pocas.</p>		<p>La mayoría somos compañeros de trabajo, siempre hay más afinidad con uno o con otro, he hecho amistades aunque han sido muy pocas.</p>			

<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>Son compañeros, algunos son mejores que otros, y como en cualquier trabajo, siempre uno se lleva mejor con uno que con otro, también he hecho amistades, pero son solo 2 o 3 y por la cantidad de años que llevo trabajando acá y por las cosas que uno vive y prácticamente convives con tus colegas.</p>		<p>Son compañeros, algunos mejores que otros, también he hecho amistades pero son solo 2 o 3 y por la cantidad de años que llevo trabajando acá, prácticamente convives con tus colegas.</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E Al: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>Considero a mis compañeros como colegas y amigos, porque cuando pasa algo siempre de alguna u otra manera te ayudan.</p>		<p>Considero a mis compañeros como colegas y amigos.</p>			
<p>5</p> <p>E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si</p>	<p>Si, de mi parte si los considero mis amigos, no a todos obviamente, pero sí a la mayoría, trato de armar un buen equipo, igual siempre se separan</p>		<p>Si los considero mis amigos, igual siempre se separan las aguas, el trabajo es trabajo y la amistad es afuera.</p>			

	las aguas, el trabajo es trabajo y la amistad es afuera.					
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	En el ámbito de la salud creo que es importante considerar dos cosas, el colega profesional y las buenas amistades que te da la vida estando en el trabajo, porque también se hacen amigos trabajando juntos. Pero creo que siempre hay que saber separar esas cosas, las amistades son fuera del trabajo porque puede traer algún que otro problema, o sea fuera de la institución amigos y compañeros de trabajo.		En el ámbito de la salud creo que es importante considerar 2 cosas el colega, y las buenas amistades que te da la vida, pero creo que siempre hay que saber separa esas cosas, las amistades son fuera del trabajo.			
Categoría 8. El compañerismo permite mejorar el trabajo en equipo y fortalece las relaciones laborales entre profesionales						

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf Al: (19 a) AS: (12 a) P: No	Hasta ahora sí, siempre que el servicio se encuentre cubierto. Por ejemplo, nunca me han negado un artículo o algún cambio de horario por x motivo, igual eso se da porque uno cumple su trabajo, entonces no hay quejas.		Hasta ahora sí, siempre que el servicio se encuentre cubierto. Nunca me han negado un artículo, eso se da porque uno cumple.	Existe una discrepancia entre los entrevistados ya que tres de los informantes manifiestan no sentirse conformes con la cobertura institucional que reciben puesto que sostienen que ante la falta de recurso humano existe una mayor sobre carga laboral, así también la escasez de	Factores extrínsecos tanto positivos como negativos hacen que los profesionales sientan la cobertura no es la suficiente para trabajar de manera más eficaz y con mayor seguridad.	Existen dificultades institucionales que impide brindar una cobertura adecuada ante situaciones eventuales, relacionado con la falta de insumos, la escasez de recurso humano y la sobre carga laboral no puede ser sostenido por los profesionales.

				<p>insumos pone en riesgo los cuidados pertinentes que se debe brindar. Otro aspecto que se destaca es la falta de respuesta ante situaciones eventuales o personales, como negativo.</p>		
<p>2 E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No</p>	<p>A veces sí y a veces no, porque muchas veces falta un compañero y te quedas recargado, aunque te mandan gente de otros servicios no han sido muy colaboradores y te dificulta un poquito el trabajo. Pero ante situaciones personales no me puedo quejar, no me han negado nada.</p>		<p>A veces si, a veces no. Ante situaciones personales no me han negado nada.</p>	<p>Por otro lado, 3 de los informantes mencionan sentirse cubiertos de manera positiva ya que hacen referencia a la obtención sin problemas</p>		

				ante cambios de horarios, obtención y autorización de artículos y permisos que le otorga la jefatura.		
3 E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No	Sí, siempre ha cumplido desde que estoy trabajando, cuando hubo catástrofes siempre todos salían en ayuda a los demás compañeros porque estaba colapsado, y la institución estuvo a total disposición de cualquier eventualidad o contingencia.		Siempre ha cumplido, desde que estoy trabajando, la institución está a total disposición de cualquier eventualidad o contingencia			
4 E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si	La institución brinda algo de cobertura, pero no del todo, por ejemplo, ante la falta de insumos o materiales se demoran mucho tiempo en brindar lo para arreglar algo que esté fuera de		La institución no brinda en su totalidad la cobertura necesaria. Hay demoras en cuanto a insumos o materiales.			

	funcionamiento hay que hacer notas y esperar muchísimo tiempo para tener una respuesta.					
5 E: (40 a) M FA: Enf AI: (7 a) AS: (3 a) P: Si	No, la institución no te brinda el apoyo necesario, mientras menos problemas les presenten mejor para ellos.		La institución no te brinda el apoyo necesario, mientras menos problemas les presenten mejor para ellos.			
6 E: (45 a) M FA: Enf AI: (1 a) AS: (8 m) P: No	Sí, yo considero que es una de las mejores instituciones que tiene la provincia, y si cumple con las funciones generales que un hospital como este. Claro que los aspectos negativos escapan de las manos de la institución porque es nación quien no provee lo necesario, pero la institución en sí, si te brinda lo que tiene.		Es una de las mejores instituciones que tiene la provincia. Los aspectos negativos escapan de las manos de la institución. La institución te brinda lo que tiene.			
Categoría 9. Dificultad institucional que pone en riesgo la seguridad de cobertura relacionado con la escasez de recurso material y recurso humano						

10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf AI: (19 a) AS: (12 a) P: No	Si, de ambas partes. Por ejemplo, cuando estudiaba en todo momento pude tener modificaciones en la planilla, nunca tuve un pero para ir a cursar, en todo momento me sentí apoyada. Incluso ahora que sigo estudiando.		Si, de ambas partes, en todo momento me sentí apoyada, incluso ahora que sigo estudiando.	De los seis (6) participantes, 3 de ellos refieren no sentir el apoyo necesario por parte de los superiores, ya que manifiestan sentir, que no son escuchados ante los problemas personales que se presentan y mayormente se dedican a realizar evaluaciones de desempeño. No	Los informantes consideran mediana satisfacción ante el apoyo de los superiores de enfermería. Se presenta una discrepancia entre la opinión de los agentes hacia sus superiores. No así, hacia los compañeros de trabajo. Discrepancia entre el apoyo que reciben de parte de la	Dificultad en la relación de los agentes hacia sus superiores debido a la falta de comunicación y escucha activa entre los mismos.

				<p>obstante, de los compañeros de trabajo si sienten el apoyo que necesitan. En cuanto a los tres entrevistado que manifestaron sentir el apoyo tanto de sus compañeros y superiores refieren que los jefes tienen la disposición de escucharlos y que tratan de ser justos y equitativos con el personal.</p>	gestión de enfermería	
--	--	--	--	--	-----------------------	--

<p>2</p> <p>E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No</p>	<p>Eso depende mucho de con quien estés trabajando, porque si tu compañero trabaja bien y trabaja a la par se puede sobrellevar y los superiores a veces no están para ver la cantidad de trabajo que hay, y a veces faltan manos.</p>		<p>Eso depende mucho con quien estés trabajando. Los superiores a veces no están para ver la cantidad de trabajo que hay.</p>			
<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>Sí, siempre que pasan asuntos personales a algún compañero siempre nos ayudamos entre todos, y ante situaciones del servicio también, porque somos un equipo de trabajo.</p>		<p>Sí, siempre nos ayudamos entre todos, y ante situaciones del servicio también, porque somos un equipo de trabajo.</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>Recibo apoyo de mis colegas, pero no de mis superiores porque cuando hay situaciones personales no prestan tiempo para escuchar los problemas de los agentes, pero sí presentan tiempo para castigar o evaluar tu desempeño, etc. A veces toman medidas innecesarias sin</p>		<p>Recibo apoyo de mis colegas, pero no de mis superiores porque cuando hay situaciones personales no prestan tiempo para escuchar. A veces toman medidas innecesarias sin saber los</p>			

	escuchar los problemas que le presenta.		problemas que se presentan.			
5 E: (40 a) M FA: Enf AI: (7 a) AS: (3 a) P: Si	Si, de los compañeros si, de los superiores no, porque han pasado situaciones de las cuales legalmente no estamos amparados por ninguna ley y sin embargo tenemos que hacer el trabajo que no nos corresponde, y ante eso hacen caso omiso.		Si, de los compañeros si, de los superiores no, porque han pasado situaciones de las cuales legalmente no estamos amparados por ninguna ley y ante eso hacen caso omiso.			
6 E: (45 a) M FA: Enf AI: (1 a) AS: (8 m) P: No	Si, por parte de los compañeros del servicio si, y los superiores o jefes también, tratan en su medida de ser justos con todos sus agentes. Ante alguna crítica constructiva me han apoyado para mejorar cosas que desconocía sobre el manejo del servicio.		Si, por parte de los compañeros del servicio si, y los superiores también, tratan en su medida de ser justos con todos sus agentes.			
Categoría 10. Relativo apoyo de la gestión de enfermería hacia los profesionales del servicio						

11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf Al: (19 a) AS: (12 a) P: No	Eh. Bueno siempre hay escasez de algo, por ejemplo, nuestro office es un lugar muy chico para la cantidad de personas que somos, no tenemos una bacha para limpiar nuestras cosas de comer, tampoco para lavarnos las manos, y bueno... nos tenemos que adaptar a lo que hay. Eso, por un lado. Por otro lado, las camas siguen rotas desde hace meses, y por más que se hace notas de reclamo aún no hay respuesta, así también con las tomas de oxígeno, y si me preguntas, eso si te hace la vida más complicada porque son cosas que son necesarias para brindar una adecuada atención		Siempre hay escasez de algo. Nos tenemos que adaptar a lo que hay. Por otro lado, por más que se hacen notas de reclamo aún no hay respuesta, eso te hace la vida más complicada porque son cosas que son necesarias para brindar una atención adecuada, uno pone toda la onda pero no basta con eso.	Los informantes concuerdan en su mayoría con la escasez de recursos materiales y la falta de insumos, que hay en la institución, además refieren que deben adecuarse a la situación y hacer lo que se pueda con los recursos que se cuenta. Esto genera molestar en los agentes ya que	Escasez de recursos materiales e insumos. Adaptación ante la falta del mismo. Dificultad para brindar cuidados de calidad.	Adaptación y adecuación de los cuidados de enfermería relacionados con la escasez de recursos materiales que brinda la institución y que pone en riesgo la calidad de cuidados.

	o atención de calidad. Uno le pone toda la onda, pero no basta con eso.			dificulta la calidad de atención.		
2 E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No	Si, en su mayoría sí, hay cosas que faltan, pero bueno ya no depende mucho del servicio ni de los jefes que pidan los recursos. Por ejemplo, medicamentos de vía oral o ciertas ampollas de medicación que a veces se encuentran en falta, pero se encuentran en falta en toda la institución entonces tampoco las vamos a tener nosotros y los médicos recetan para que lo compren. Es una lástima porque hay personas que no cuentan con los recursos para comprar medicamentos que son carísimos y bueno, se intenta sustituir por otros.		Si, en su mayoría sí, hay cosas que faltan, pero ya no depende mucho del servicio ni de los jefes que piden los recursos. En cuanto a la falta de medicación, se intenta sustituir por otros medicamentos.			

<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>No, siempre falta algo, como medicamentos y es algo esencial en este servicio, ese faltante perjudica al paciente.</p>		<p>No, siempre falta algo. Los medicamentos que son esenciales en este servicio, ese faltante perjudica al paciente.</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: L.E Al: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>Los recursos materiales si están, no en su totalidad porque faltan más cosas para brindar lo mejor para el paciente que es el que realmente necesita, se trata de dar lo mejor con lo que tenemos en esos momentos.</p>		<p>Los recursos materiales si están, no en su totalidad porque faltan más cosas. Se trata de dar lo mejor con lo que tenemos en esos momentos.</p>			
<p>5</p> <p>E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si</p>	<p>No, el sector público siempre se ha visto más carenciado que otras instituciones privadas, y en particular este servicio. Por darte un ejemplo no hay sábanas suficientes para cubrir la cantidad de camas que tenemos para internación, otra cosa son los medicamentos, por ejemplo, para</p>		<p>No, el sector publico siempre se ha visto más carenciado que otras instituciones privadas. Se trabaja con lo que hay y si no se busca la forma de cambiar la medicación.</p>			

	<p>medicación que se administra en épocas invernales nosotros empezamos a juntar desde verano como para tener un stock. En realidad, se trabaja con lo que hay y si no se busca la forma de cambiar la medicación como para brindarle a todos los pacientes que lo necesitan.</p>					
<p>6 E: (45 a) M FA: Enf AI: (1 a) AS: (8 m) P: No</p>	<p>El déficit viene de más arriba de la institución incluso del servicio donde estoy, como te mencionaba antes. Entonces nosotros debemos adaptarnos a esas situaciones y a los recursos con los que contamos. El problema es del gobierno que no le brinda a la salud pública lo necesario para mejorar la salud de las personas, o le da lo justo y con eso hay que arreglárselas. Y ante eso considero que esta institución se maneja</p>		<p>Debemos adaptarnos a esas situaciones y a los recursos con los que contamos. El problema es del gobierno que no le brinda a la salud pública lo necesario para mejorar la salud de las personas. La institución se maneja bien dentro de lo que tiene.</p>			

	bien dentro de lo que tiene.					
Categoría 11. Evidencia de riesgo en los cuidados de enfermería ante la escasez de recursos materiales con adaptación activa de los profesionales						

12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf AI: (19 a) AS: (12 a) P: No	Protocolos escritos, no. O sea se trabaja sobre un protocolo al ingreso de cada paciente dependiendo de donde provenga, por ejemplo, si viene del servicio de terapia intensiva se deja aislado hasta que esté el resultado del hisopado, eso para prevenir el contagio entre pacientes. Si en estos momentos se está trabajando sobre		Protocolos escritos, no, en estos momentos se está trabajando sobre un protocolo de administración de medicación y dosificación, pero está en vía.	Tres (3) de los participantes manifiestan no tener protocolos estandarizados en el servicio de internación pero que se encuentran trabajando en ello, mientras que los otros 3 participantes refieren	Los protocolos que están en proceso de ejecución, tratan de administración y dosificación de medicamento s y de ingreso de pacientes desde la unidad de	Necesidad de implementar protocolos de atención en los servicios y adecuar los existentes para brindar cuidados de enfermería de manera integral

	un protocolo de administración de medicación y dosificación, pero eso está en vía recién.			disponer en su servicio de protocolos, pero que deberían mejorarlo.	terapia intensiva hacia sala general como medio preventivo de aislamiento. En cuanto a los que se disponen en el servicio de urgencias los entrevistados consideran que es necesario realizar modificaciones	
2 E: (48 a) F FA: Enf Al: (10 a) AS: (10 a) P: No	Si, si hay protocolos y la mayoría se cumplen, nosotros deberíamos hacer nuestros propios protocolos porque los que tenemos son de otros lugares y por lo general lo hacen los médicos que se forman más y viajan a los congresos, pero en si nosotros como		Si hay protocolos, la mayoría se cumplen.		.	

	enfermeros no hemos hecho.					
3 E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No	Si, si hay protocolos. Los protocolos van cambiando con el tiempo, cada profesional se debería adaptar a los mismos, y siempre se deberían ir ajustando a lo que se va conociendo con la tecnología.		Los protocolos van cambiando con el tiempo, siempre deberían irse ajustando a lo que se va conociendo.			
4 E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si	Si hay. Pero los protocolos del servicio no considero que estén bien adecuados para lo que es la realidad de ahora, falta que hagamos nuestros protocolos de actuación ante tal o cual cosa, pero yo creo que se va a mejorar en ese aspecto.		No considero que los protocolos estén bien adecuados. Falta que hagamos nuestros protocolos de actuación.			
5 E: (40 a) M	Todavía no, si estamos trabajando en eso, algunos colegas están trabajando en		Todavía no, estamos trabajando en eso, se está			

FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si	protocolos de ingreso de pacientes, otros en el pase de guardia y así, se está trabajando actualmente para mejorar esas cosas.		trabajando para mejorar esas cosas.			
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	No tenemos protocolos, pero se está trabajando en ello. Entonces cómo mejorar, sería crear protocolos e implementarlos en el servicio, y siempre está la opción de mejorarlos cuando se vea que no funcionan.		No tenemos protocolos, pero se está trabajando en eso. Entonces mejorar sería crear protocolos e implementarlos en el servicio.			
Categoría 12. Necesidad de implementar protocolos y mejorar los que existen para brindar un cuidado integral						

13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?						
Informantes	Relato textual	comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf Al: (19 a) AS: (12 a)	Sí, he realizado una sola rotación y fue por terapia intensiva de adultos, me encantó el servicio, me pareció muy completo, muy limpio, pero no me		Sí, he realizado una sola rotación por el servicio UTI. La rotación de servicios, es buena en todo	La mayoría de los participantes han rotado por otros servicios, excepto un infórmate.	La rotación por diversos servicios contribuye a la formación del profesional.	La designación arbitraria de servicio por parte de la jefatura, no favorece a la libertad de elección del profesional, lo

<p>P: No</p>	<p>adapté. No me adapte porque no tenía comunicación casi con mis pacientes ya que la mayoría estaban intubados, y cuando les hablaba para sentir esa interacción y las ganas de hablarle para contarle los procedimientos que le iba a realizar, los mismos colegas se enojaron conmigo porque me decían, que los estimulaba y que era mejor no hablarles. Y, en cuanto a las rotaciones de servicio, yo considero que es buena en todo sentido, porque uno adquiere conocimientos de distintos servicios, no todos los servicios son iguales y no en todos lados se trabaja de la misma manera. Lo que si no estoy de acuerdo con que te manden a un lugar donde no quieres ir. Eso debería</p>		<p>sentido, porque uno adquiere conocimientos de otros servicios. No estoy de acuerdo con que te manden a un lugar donde no quieres ir, eso debería ser a elección del profesional.</p>	<p>Todos concuerdan con que la rotación de servicio contribuye a la formación como profesional, pero al mismo tiempo manifiestan no estar de acuerdo con la designación por parte de los superiores sobre el lugar de trabajo al que los envían. Los entrevistados refieren que sería mejor que el profesional pueda tener la posibilidad de elegir el área de interés. Porque van a trabajar en un</p>	<p>La elección del sector debe ser dispuesta por el profesional ya que de acuerdo al área de interés de los mismos se trabajaría con otra disposición y no así de una manera incomoda o insegura por el hecho de no conocer la dinámica laboral. El servicio influye en el desempeño laboral de los agentes en función.</p>	<p>que puede generar incomodidad en los agentes, aunque se obtenga mayores conocimientos en las distintas áreas.</p>
--------------	---	--	---	---	---	--

	ser a elección del profesional.			lugar donde se sientan cómodos.		
2 E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No	No, no he rotado por otros servicios, si he ido a cubrir, pero no tengo rotación. Las rotaciones de servicio si están buenas, pero para la gente que recién empieza a ejercer, porque les hace falta conocer el manejo de otros servicios y además que ayuda a su formación como profesionales porque amplían su campo de conocimientos, pero considero que es bueno para alguien que lleva años en un servicio. Además, por ejemplo, te dicen que te van a rotar por tal o cual servicio porque necesitan gente, pero no te preguntan si te gusta o no, simplemente te manda		No he rotado por otros servicios. Las rotaciones de servicio están buenas, pero para la gente que recién empieza a ejercer, porque ayuda a su formación como profesional. No estoy de acuerdo con que te manden a otro servicio sin preguntarte si te gusta o no, simplemente te mandan y eso está mal porque el profesional se frustra y comienza a faltar.			

	y listo. Y eso está mal porque hay profesionales que no les gusta un lugar y se frustran y ahí empieza el ausentismo.					
3 E: (61 a) M FA: Enf Al: (36 a) AS: (35 a) P: No	Sí, he rotado por el servicio de cirugía y el servicio de sala general, pero han sido al momento del ingreso y fue por poco tiempo, en la guardia llevo más de 25 años. Las rotaciones están bien para una persona que está estudiando o que recién está recibido y siempre y cuando el profesional quiera ir a determinado lugar y se sienta a gusto, porque si no se siente a gusto en ese lugar va a comenzar a faltar y no va a rendir bien laboralmente. Además les ayuda a formarse mejor como profesional.		Sí, he rotado por dos servicios. Las rotaciones están bien, para una persona que está estudiando o que recién está recibido y siempre y cuando el profesional quiera ir a determinado lugar y se sienta a gusto, porque si no se siente a gusto en el lugar va a comenzar a faltar y no va a rendir bien.			
4	Si he realizado rotaciones por otros		Si he realizado rotaciones por			

<p>E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>servicios, como sala general, terapia intensiva de adultos, cirugía, pero no recuerdo específicamente cuánto tiempo en cada servicio, y si ha contribuido mucho en mi formación, porque ampliado mi campo de conocimiento y también le ayuda a todos los profesionales que sepan de todo un poco.</p>		<p>otros servicios. Cada servicio ha contribuido mucho en mi formación, porque he ampliado mi campo de conocimiento. Además ayuda a los profesionales a que sepan de todo un poco.</p>			
<p>5 E: (40 a) M FA: Enf AI: (7 a) AS: (3 a) P: Si</p>	<p>Si, rote por el servicio de cirugía, salud mental, terapia de niños y terapia de adultos. Para mí las rotaciones ayudan a que el profesional se forme mejor, pero considero que las rotaciones deberían ser por los mismos sectores o sea si es adulto que sea adulto, y a la inversa si es por sectores de pediatría. No me parece correcto</p>		<p>Sí, he rotado por varios servicios. Las rotaciones ayudan a que el profesional se forme mejor, pero considero que deberían ser por los mismos sectores, o sea áreas.</p>			

	rotar a una persona que lleva años haciendo trabajos en pacientes adultos y lo manden a un servicio de niños.					
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	Si, ¡claro! Estuve en el servicio de cirugía desde que llegué al país hasta ahora que me cambiaron acá, pero ha sido una rotación de poco tiempo. Para mí la rotación de área o servicio te permiten obtener nuevas experiencias y con eso ayuda a tu crecimiento profesional, de cada sector se aprende algo nuevo, algo diferente, entonces claro que contribuye a la formación como profesional. Además, la institución busca eso en los profesionales, el día mañana que necesiten cubrir un área te pueden enviar ahí.		Si, estuve en el servicio de cirugía hasta que me cambiaron acá. La rotación de área o servicio te permite obtener nuevas experiencias, ayuda al crecimiento profesional, en cada sector se aprende algo diferente, entonces claro que contribuye a la formación como profesional.			

Categoría 13. La rotación de servicio favorece el desarrollo profesional, debiendo ser una decisión consensuada entre el profesional y la gestión

14. ¿considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf AI: (19 a) AS: (12 a) P: No	Si, a mí me encanta este servicio, acá puedo hablar con mis pacientes, ayudarlos, a pesar de las falencias que pueda tener, no depende del servicio sino de la institución y es más todavía porque si el gobierno no manda las cosas, se debe hacer lo mejor con lo que hay a disposición. Yo creo que si tuviéramos más cosas se trabajaría aún mejor.		Me encanta este servicio, porque acá puedo hablar con mis pacientes, ayudarlos, a pesar de las falencias que pueda tener. Yo creo que si tuviéramos más cosas se trabajaría aún mejor.	Todos los informantes manifiestan sentir comodidad, seguridad y confianza en el trabajo que realizan, refieren sentir compromiso por el servicio que se encuentran actualmente, que a su vez es reflejado en el trabajo en equipo y cuidados humanizados que brindan los profesionales.	Sentido de satisfacción por el trabajo que realizan en el servicio, los participantes mencionaron que cumple con sus objetivos profesionales ya que brindan el apoyo necesario, cuidado, contención y alivio del dolor de las personas que lo necesitan, el eje central	Satisfacción y gratitud ante la dinámica laboral, la comunicación entre enfermero/paciente, el trabajo en equipo y las acciones de enfermería que cumple con la expectativa de los cuidados de enfermería.

					es el cuidado y bienestar de la persona..	
2 E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No	Sí, me siento cómoda trabajando acá, es un lugar que conozco y que me agrada. Si me tuviera que ir a otro servicio iría, pero no iría conforme porque siento que esto es lo que me gusta o sea la urgencia y la emergencia.		Sí, me siento cómoda trabajando acá. Es un lugar que conozco y que me agrada. Me gusta la urgencia y la emergencia.			
3 E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No	Si, totalmente, es un trabajo en equipo, donde el eje principal es el paciente y el cuidado del mismo, ayudarlo a sentirse mejor, aliviar y calmar el dolor, todo eso lo encontré en este servicio.		Si, totalmente, es un trabajo en equipo, ayudar al paciente a sentirse mejor, calmar su dolor, todo eso encontré en este servicio.			
4 E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a)	Si por supuesto, por que como te decía antes en otra pregunta que me hiciste me gusta lo que hago y me gusta mucho la dinámica de trabajo		Me gusta lo que hago y me gusta mucho la dinámica de trabajo que hay en este servicio. Acá nada es			

P: Si	que hay en este servicio, acá nada es igual y todos los pacientes que ingresan son diferentes, ante eso uno debe estar preparado y sentirse seguro de trabajar, yo siento que me desempeño bien.		igual, se debe estar preparado y seguro de trabajar. Siento que me desempeño bien.			
5 E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si	Trato de dar lo mejor de mí, está claro que nadie trabaja a la perfección, pero es importante dar lo mejor de uno para que los cuidados sean eficientes, y esa persona reciba lo mejor.		Trato de dar lo mejor de mí. Es importante dar lo mejor de uno para que los cuidados sean eficientes y esa persona reciba lo mejor.			
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	Sí, considero que sí, porque ahora puedo decir que, si conozco el manejo y la dinámica del servicio, como en una de las preguntas que me hiciste anteriormente, no recuerdo cual, te comente que me costó adaptarme a este servicio, pero eso fue		Si, considero que sí, porque ahora conozco la dinámica del servicio. Me siento en mejor confianza al momento de trabajar.			

	cambiando con el tiempo. Entonces ya no tengo dudas de cómo trabajar y me siento en mejor confianza al momento de trabajar.					
--	---	--	--	--	--	--

Categoría 14. Satisfacción con la dinámica laboral y el trabajo en equipo de los profesionales al brindar cuidados integrales

15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf AI: (19 a) AS: (12 a) P: No	Sí, siempre. Yo siempre tuve que trabajar para darle lo mejor a mis hijos, y antes de que estudiara tenía que hacerlo igual y me costaba un montón, hoy me siento satisfecha de lo que he logrado como persona, y eso me lleva a seguir. Enfermería fue lo más lindo que he hecho, y la volvería a		Sí, siempre. Me siento satisfecha de lo que he logrado como persona y eso me lleva a seguir. Enfermería fue lo más lindo que he hecho y la volvería a elegir siempre.	Todos los entrevistados sienten satisfacción con la elección de la profesión. Manifiestan sentir agrado y alegría por el ejercicio de la enfermería, y refieren que lo volverían a elegir.	Sentido de satisfacción por el ejercicio de la enfermería. El cuidado se refleja desde lo espiritual como el sentir amor, dedicación y gratitud por servir al prójimo.	Fuerte convicción de ejercer enfermería desde lo espiritual y vocacional para beneficio de las personas.

	elegir siempre porque es algo mío.					
2 E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No	Si, hoy en día si tuviera que elegir enfermería lo volvería a elegir, pero también si existe la posibilidad de hacer otra cosa lo haría, igual mi primera elección sería enfermería, pero también pienso en otras cosas. Y eso sería más que nada por la situación económica.		Si hoy en día tuviera que elegir, volvería a elegir enfermería, es mi primera elección, pero si existe la posibilidad de hacer otra cosa lo haría, por razones económicas.			
3 E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No	Elegir enfermería fue lo más correcto que hice, me siento satisfecho por lo que hago y lo volvería a elegir siempre.		Elegir enfermería fue lo más correcto que hice, me siento satisfecho y lo volvería a elegir siempre.			
4 E: (55 a) F FA: L.E AI: (19 a) AS: (6 a)	Si, si volvería a elegir esta profesión, porque siento que es algo que se lleva en el alma, es difícil a veces explicar la satisfacción que se siente en saber qué		Si, si volvería a elegir esta profesión, porque siento que es algo que se lleva en el alma. se			

P: Si	haces lo mejor para ayudar a otra persona y lo gratificante que es que, aunque no te reconozcan sabes que hiciste algo bien por otro.		siente bien saber qué haces lo mejor para ayudar a otra persona.			
5 E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si	Si, a mí me encanta lo que hago, no me arrepiento de haber elegido enfermería, sé que esto no me va a dar la plata suficiente, pero lo hago por vocación también, me gusta sentir que puedo ayudar a otra persona.		Me encanta lo que hago. No me arrepiento de haber elegido enfermería. Lo hago por vocación, me gusta sentir que puedo ayudar a otra persona			
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	¡Sí, claro que sí! Enfermería es una de las carreras con mayor vocación, amor, dedicación, y la volvería a elegir. Te digo algo... siento y creo que el que se dedica a esta noble profesión lo hace porque son elegidos por Dios, para cuidar a las personas, nada es casualidad...Dios siempre pone a las		Si, enfermería es una de las carreras con mayor vocación, amor y dedicación y la volvería a elegir.			

	personas indicadas en los momentos más precisos, y todo aquel que elige enfermería es porque siente amor por el prójimo.					
--	--	--	--	--	--	--

Categoría 15. Profesionales que ejercen la profesión basado en el compromiso, dedicación y vocación por la enfermería

16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?						
Informantes	Relato textual	Comentarios	R1	R2	R3	R4
1 E: (44 a) F FA: Enf AI: (19 a) AS: (12 a) P: No	Lo que más me motivó y me hizo sentir feliz fue el reconocimiento de mis compañeros y de todo el equipo, el reconocimiento ante todo mi esfuerzo para salir adelante con la carrera, cuando me recibí esto fue una fiesta, lo vi en varios estados de WhatsApp de mis compañeros, publicaciones en Facebook, todos contentos porque me había recibido, sentí que		Sentir el reconocimiento profesional por obtener el título profesional.	En los relatos presentados cada informante manifestó sus distintas experiencias las cuales todas concuerdan con el afecto, satisfacción sentido de empatía, dedicación y vocación por el ejercicio de enfermería.		

	ellos estaban tan felices como estaba yo, y sentir eso fue tremendo.					
2 E: (48 a) F FA: Enf AI: (10 a) AS: (10 a) P: No	Siempre me acuerdo de una señora joven que tenía sobrepeso y no sabía que estaba embarazada, y llegó con un fuerte dolor abdominal un día que yo trabajaba de turno 14 a 22, cuando yo la atendí le toque la pancita y para mí era una panza de embarazada pero ella lo negaba porque decía que había menstruado normal, y resulto que de tanto dolor comenzó a coronar y asistí ese parto en esos momentos, resulta que hoy en día esa bebe tiene 7 años y siempre que me ven en la calle se acuerdan de mí y de esa experiencia, y la nena siempre me da las gracias por haberlas ayudado, eso me quedó grabado.		Correcta intervención de enfermería ante la sospecha de embarazo que desconocía la paciente permitió la asistencia oportuna y fuera de riesgo del caso			

<p>3</p> <p>E: (61 a) M FA: Enf AI: (36 a) AS: (35 a) P: No</p>	<p>La experiencia con el incendio del supermercado, donde llegaban quemados y no teníamos tanto espacio para atenderlos rápido a todos, faltaban manos para atender toda esa cantidad de gente. O un niño de catorce años que fue aplastado por un tractor, cuando llegue a casa lo primero que hice fue abrazar a mis hijos con fuerza, eso me hizo pensar en qué pasaría si le pasara a uno de mis hijos, entonces siempre quiero darles lo mejor que pueda.</p>		<p>Sentido de empatía ante la atención de urgencia de un adolescente debido a la sensación de riesgo que pudiese presentarle a sus hijos</p>			
<p>4</p> <p>E: (55 a) F FA: I.E AI: (19 a) AS: (6 a) P: Si</p>	<p>La experiencia más grande que tuve en este trabajo como enfermera es mirar la sonrisa de un familiar al cual se le había fallecido su madre, y me acuerdo que la hija cuando me vio me dio las gracias por haber ayudado hasta en los últimos momentos de vida a su mamá, ese</p>		<p>Agradecimiento de los familiares por la atención recibida desde los cuidados que brinda el profesional</p>			

	día que falleció la señora, la hija se acercó a mí para darme las gracias, gracias por no haber dejado que mi mamá muera con dolor, me comentó que ella se fue de esta vida muy agradecida y con una sonrisa por el gran apoyo que sintieron de mi parte en ese momento tan difícil por el cual atravesaba esa familia.					
5 E: (40 a) M FA: Enf Al: (7 a) AS: (3 a) P: Si	Algo que me gustaría contarte es una mala experiencia con un paciente que falleció de lo que no tenía nada que ver con su enfermedad, y pasó mientras estaba internado, recibió una mala praxis y a pesar de los esfuerzos por sacarlo de la urgencia no pude hacer nada, eso me marcó, porque conocía su enfermedad y no se lo médico como debiera. Entonces me quedó como lección de vida		El fallecimiento de un paciente ante una mala praxis permite mejorar la observación en las prácticas de enfermería y minimizar posibles riesgos y daños.			

	para mi profesión tener cada cosa, aunque sea la más mínima consideración, para evitar que pase lo mismo.					
6 E: (45 a) M FA: Enf Al: (1 a) AS: (8 m) P: No	Una de mis mayores motivaciones laborales, es la cantidad de lugares que he conocido gracias a mi profesión. Y por otra parte el recibimiento de las personas, mis compañeros al estar en un lugar tan lejos de mi hogar. En los lugares donde he estado he recibido buenos tratos, y eso me reconforta mucho, me siento muy agradecido.		Agradecimiento por las oportunidades personales y profesionales que representa la enfermería.			
Categoría 16. Las experiencias personales destacan la satisfacción por el ejercicio de la profesión desde el reconocimiento profesional, la correcta intervención de enfermería, la observación, la empatía que destaca la profesión y las oportunidades que brinda la profesión						

3.4 CATEGORIAS DE ANALISIS

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?	1.Satisfacción profesional centrada en el cuidado humanizado que brindan los enfermeros en el servicio al cual pertenecen
2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?	2.El trabajo en equipo permite mejorar la calidad del cuidado que se brinda
3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?	3.El compromiso, respeto y comunicación entre compañeros permite que los profesionales se sientan reconocidos
4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?	4.Adaptación activa ante los distintos cambios laborales que son superados por el profesional
5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?	5.Interes en la formación continua para el crecimiento y desarrollo profesional
6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?	6.Satisfaccion profesional basado en la dedicación, compromiso y vocación de servicio desde un cuidado humanizado
7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?	7.Insatisfacción ante el escaso reconocimiento salarial en relación a la complejidad y responsabilidad profesional
8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?	8.El compañerismo permite mejorar el trabajo en equipo y fortalece las relaciones laborales entre profesionales

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?	9. Dificultad institucional que pone en riesgo la seguridad de cobertura relacionado con la escasez de recurso material y recurso humano
10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?	10. Relativo apoyo de la gestión de enfermería hacia los profesionales del servicio
11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?	11. Evidencia de riesgo en los cuidados de enfermería ante la escasez de recursos materiales con adaptación activa de los profesionales
12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?	12. Necesidad de implementar protocolos y mejorar los que existen para brindar un cuidado integral
13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?	13. La rotación de servicio favorece el desarrollo profesional, debiendo ser una decisión consensuada entre el profesional y la gestión
14. ¿considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?	14. Satisfacción con la dinámica laboral y el trabajo en equipo de los profesionales al brindar cuidados integrales
15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?	15. Profesionales que ejercen la profesión basado en el compromiso, dedicación y vocación por la enfermería
16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?	16. Las experiencias personales destacan la satisfacción por el cuidado desde el reconocimiento profesional, la correcta intervención de enfermería, la observación, la empatía y las oportunidades que brinda la profesión

1° CONVERGENCIA

1.Satisfacción profesional centrada en el cuidado humanizado que brindan los enfermeros en el servicio al cual pertenecen
5. Interés en la formación continua para el crecimiento y desarrollo profesional
6 Satisfacción profesional basado en la dedicación, compromiso y vocación de servicio desde un cuidado humanizado
15.Profesionales que ejercen la profesión basado en el compromiso, dedicación y vocación por la enfermería
16.Las experiencias personales destacan la satisfacción por el cuidado desde el reconocimiento profesional, la correcta intervención de enfermería, la observación, la empatía y las oportunidades que brinda la profesión

Satisfacción por el ejercicio de la enfermería basada en el compromiso y dedicación hacia la profesión y los cuidados que brindan en los diversos servicios hospitalarios

2° CONVERGENCIA

4 Adaptación activa ante los distintos cambios laborales que son superados por el profesional
7 Insatisfacción ante el escaso reconocimiento salarial en relación a la complejidad y responsabilidad profesional
9 Dificultad institucional que pone en riesgo la seguridad de cobertura relacionado con la escasez de recurso material y recurso humano
10 Relativo apoyo de la gestión de enfermería hacia los profesionales del servicio
11 Evidencia de riesgo en los cuidados de enfermería ante la escasez de recursos materiales con adaptación activa de los profesionales
12 Necesidad de implementar protocolos y mejorar los que existen para brindar un cuidado integral
13 La rotación de servicio favorece el desarrollo profesional, debiendo ser una decisión consensuada entre el profesional y la gestión

Existen diversas dificultades y problemáticas que ponen en riesgo el trabajo sobre los cuidados de enfermería en relación con el escaso reconocimiento salarial, escasez de recurso humano, material y el relativo apoyo de la gestión que no contempla las necesidades de los trabajadores

3° CONVERGENCIA

2.El trabajo en equipo permite mejorar la calidad del cuidado que se brinda
3.El compañerismo, respeto y comunicación permite que los profesionales se sientan reconocidos
8.El compañerismo permite mejorar el trabajo en equipo y fortalece las relaciones laborales entre los profesionales
14.Satisfacción con la dinámica laboral y el trabajo en equipo de los profesionales al brindar cuidados integrales

El trabajo en equipo, como un aspecto fundamental para el desarrollo de las actividades laborales de enfermería ya que interviene la comunicación y el compañerismo que mejora las relaciones laborales entre los profesionales

ANALISIS DE LAS CONVERGENCIAS

1° convergencia

Satisfacción por el ejercicio de la enfermería basada en el compromiso y dedicación hacia la profesión y los cuidados que brindan en los diversos servicios hospitalarios.

Relación con la categoría: 1 - 5 – 6 – 15 - 16

En este aspecto Enfermería se destaca por ser una profesión cuyos principios se basan en el cuidado humanizado de las personas en todas sus dimensiones, como hace mención en la teoría del desarrollo humano de *Rosmarie Rizzo Parce* en el año 1981 destaca que un desarrollo humano integral debe cubrir todas las posibilidades de crecimiento, se han identificado dimensiones claves para que a través de su desarrollo y sano equilibrio cada persona logre una vida más plena, completa y feliz. Estas dimensiones son bienestar físico, familia y pareja, desarrollo profesional, aspectos culturales y de educación, desarrollo social, bienestar emocional y bienestar de trascendencia.

Otro aspecto que destaca la teoría es en las experiencias vividas por los seres humanos, centrada en la calidad de vida del paciente y la relación que se establece entre la enfermera/ paciente.

con la intención de conocer la percepción de los profesionales de enfermería en cuanto a su motivación laboral, se realizaron preguntas las cuales dieron la pauta que los entrevistados en su totalidad concuerdan con sentir satisfacción por su profesión, destacando el compromiso y dedicación por el ejercicio de enfermería, la sensación de gratitud por el hecho de hacer el bien al prójimo, las correctas y oportunas intervenciones de los profesionales de enfermería, para ello se cita a la teoría del cuidado humano de *Jean Watson* entre los años (1975 y 1979) teoría que no se aplicó en el marco teórico de la presente investigación pero que se considera relevante para sustentar las categorías presentadas.

Para Watson enfermería lo define como la ciencia humana y arte que estudia la experiencia – salud – enfermedad, mediante una relación profesional, personal, científica, estética y ética. Las metas de la enfermería están asociadas con el crecimiento espiritual de las personas, el cual surge de la interacción, la búsqueda del significado de las experiencias de cada uno, el descubrimiento del poder interno, la trascendencia y la auto curación.

En relación con la interacción entre enfermera paciente el ideal moral de enfermería es la protección, mejora y preservación de la dignidad humana, el cuidado humano involucra valores, voluntad y un compromiso para cuidar, conocimiento, acciones de cuidado y consecuencias, conceptualiza el cuidado como un proceso interpersonal entre dos personas, con dimensión transpersonal (enfermera/paciente).

Por otro lado, las actitudes y acciones positivas que surgen en la interacción de cuidado tales como escuchar, comprender lo que la otra persona siente y ponerse en el lugar del otro genera una relación cálida, agradable y cercana.

La enfermera/o genera la facilidad y disponibilidad para acercarse al otro, tener tiempo para escuchar, comunicarse amablemente y establecer una relación empática.

Para Watson la empatía es la capacidad de experimentar, y por lo tanto de comprender las percepciones y sentimientos de otras personas, así como la capacidad para comunicar dicha comprensión.

Por último, la satisfacción que mencionan los informantes hace referencia a mejorar la calidad de los cuidados que brindan los profesionales mediante la formación continua ya sea en cursos, capacitaciones e incluso especialidades de acuerdo al área de interés y el servicio en el cual se desempeñan actualmente, el crecimiento y desarrollo en el campo laboral motivan al personal a continuar formándose y a establecer pautas para mejorar los cuidados de enfermería.

Cohen JA. Two portraits of caring: a comparison of the artists, Leininger and Watson. *Journal of Advanced Nursing* 1991; 16:899-909.

2° convergencia

Existen diversas dificultades y problemáticas que ponen en riesgo el trabajo sobre los cuidados de enfermería en relación con el escaso reconocimiento salarial, escasez de recurso humano, material y el relativo apoyo de la gestión de enfermería que no contempla las necesidades de los trabajadores

Relación con la categoría: 4 - 7 - 9 - 10 – 11 – 12 – 13

Para los profesionales que trabajan y ejercen sus funciones de enfermería en el sector público destacan que aspectos fundamentales como los recursos materiales, recurso humano, salarios económicos insuficientes en comparación con la responsabilidad profesional que sostienen, conlleva al riesgo de déficit en el cuidado de enfermería. La escasez de los recursos mencionados, hacen poner a prueba la adaptación de los mismos generando incomodidades al momento de brindar un cuidado integral y digno para las personas que requieren de los insumos hospitalarios. No obstante, los profesionales mantienen su ética y compromiso hacia el beneficio y bienestar de las personas que requieren dichos cuidados, superando las problemáticas institucionales que se presentan a diario.

Otro aspecto importante es la rotación de los agentes por los diversos servicios de la institución, poniendo de manifiesto que la gestión de enfermería no contempla la elección del servicio del profesional según interés de formación del mismo, esta disposición en muchas ocasiones lo emplean como castigo o por necesidad de agentes en otros servicios, la misma se aplica de manera arbitraria, sin posibilidad de objeción ante la disposición de la jerarquía generando incomodidades, desmotivación e incluso insatisfacción laboral.

Para fundamentar lo mencionado anteriormente se cita a la teoría de la atención burocrática de *Marilyn Anne Ray* generada en el año 1981 en su tesis doctoral, que fue influida por la filosofía de Hegel, estableció la interrelación entre tesis, antítesis y síntesis. En la filosofía de Hegel la tesis de ser y la antítesis o su opuesto, no ser, se invalidan para luego concluir como una fuerza unitaria de conversión. En la tesis de Marilyn Ray del

cuidado humanista, espiritual y ética, y la antítesis de la burocracia en cuanto a la tecnología, economía, política y en aspectos legales se reconcilian y sintetizan en una fuerza unitaria, que son los cuidados burocráticos.

En la medida que se fue desarrollando la teoría hacia la formalidad (2001, 2006) Ray descubrió que sus estudios se ajustaban a las explicaciones de la teoría del caos, la teoría del caos describe el orden y el desorden simultáneos y el orden dentro del desorden. La reflexión de Marilyn Ray sobre la teoría de la atención burocrática como holográfica estuvo influida por la revolución histórica que tuvo lugar en la ciencia y que se basó en la nueva visión del mundo.

La conceptualización del holograma muestra como todas las estructuras se interrelacionan entre si y son interconectadas por otras estructuras, Ray compara estas estructuras políticas, económicas, educativas, legales, filosofías, tecnológicas y socioculturales de los cuidados sanitarios con el orden explícito y el cuidado espiritual/ ético con el orden implícito.

Un ejemplo en relación a lo expuesto por los informantes de la investigación, es el factor económico que menciona la teorista como uno de los conceptos de la atención burocrática y que hace referencia al cuidado, la influencia de dinero, presupuestos, sistemas de seguro, limitaciones y directrices impuestas por las organizaciones de cuidado dirigido, en general la asignación de recursos humanos y materiales escasos para mantener la viabilidad económica de la organización.

La enfermería debe enfrentar los aspectos estructurales organizativos, políticos, económicos y legales en relación a los cuidados humanizados que brinda la profesión, como un orden dentro del desorden organizativo, y enfatizar los cuidados sosteniendo el equilibrio entre ambas.

Coffman, S. (2011). Teoría de la atención burocrática de Marilyn Anne Ray. Modelos y teorías en enfermería, 7th edition. Barcelona, Spain: Elsevier.

Desde el estado del arte ubicado en la primera dimensión del proyecto de investigación se presentaron artículos científicos que hacen relación con la problemática presentada por los interrogantes las cuales se mencionaran solo tres:

En el estudio presentado por Aspiazu Eliana en el año 2017, analiza que la enfermería es uno de los instrumentos principales del cuidado de las personas. En este contexto tiene la particularidad de ser la actividad con mayor carga sobre la calidad de cuidados de salud que se brindan a las personas que lo necesitan, la problemática que afecta a la calidad de vida laboral de las y los enfermeros en Argentina son de diversas dimensiones e impactan de manera negativa a su condición laboral.

Tal es así que afectan no solo a la calidad de cuidados prestados al paciente, sino que también impactan sobre el compromiso con las instituciones sanitarias, y por sobre todo a la salud de los profesionales.

Los factores que son determinantes en la motivación del personal de enfermería son la sobrecarga laboral, extensión de horario del personal de trabajo por falta de recurso

humano, pluriempleo de acuerdo con la escasa remuneración mensual, bajo reconocimiento social, deficiencia en las infraestructuras públicas, déficit de insumos, por citar algunos factores.

Por otro lado, la enfermería presenta particularidades que la colocan en una posición de mayor vulnerabilidad y desvalorización frente a otros profesionales de la salud, siendo estos en comparación monetaria una de las profesiones con alta responsabilidad social y bajo reconocimiento salarial. Esto hace que los profesionales se sientan menos motivados e insatisfechos en relación a su trabajo.

Aspiazu, Eliana. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trabajo y sociedad, (28). (pag 10).

Durante el año 2019 Lara, M. E. M., & Salguero, R. E. R. Realizó un estudio de investigación que tiene como finalidad analizar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencias del hospital público de la ciudad de Babahoyo, Ecuador.

Para los autores, es importante analizar cómo influye el salario en relación a la calidad de los cuidados que prestan los enfermeros a sus pacientes, el grado de motivación que perciben, los factores que resaltan en la calidad de vida laboral y la relación que tiene el trabajo de enfermería con el estrés que puedan presentar.

Por otra parte, destacar la percepción en cuanto al fortalecimiento, oportunidades de crecimiento y progreso en la profesión, permite que el enfermero tenga un incentivo hacia perfeccionarse en el ámbito laboral, ayuda y contribuye al cumplimiento de metas y objetivos personales e institucionales, redundando en beneficio de la institución y por ende al mejoramiento de la calidad de atención.

Es importante destacar que cada factor ya sea monetario o no, influye de manera significativa al progreso profesional, según destacan los autores del artículo.

Lara, M. E. M., & Salguero, R. E. R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. Revista Mapa, 3(16). (pag 13).

En la revista Cuidarte de la ciudad de Lima, Perú, en el año 2019 se realiza la publicación de un artículo académico escrito por Avellaneda P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. titulada "rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado". El presente artículo tiene por objetivo determinar la relación entre la rotación laboral y el desempeño laboral de los profesionales de un centro especializado en oftalmología.

La rotación de los enfermeros por los distintos servicios hospitalarios, puede generar un impacto positivo o negativo en el profesional que es desplazado a otro servicio, visto desde la percepción de los enfermeros puede atribuirse como un aspecto negativo puesto que el lugar en donde desempeñan sus funciones ya establecieron lazos de confianza y adaptabilidad a la dinámica laboral.

Visto desde el ámbito gerencial, las rotaciones del personal se emplean de acuerdo al faltante de recurso humano en algún servicio, búsqueda de perfeccionamiento al personal rotado, cobertura esporádica, etc. Esto puede llevar a correlacionarse con el desempeño laboral de los agentes, puesto que no todos los profesionales están de acuerdo con la rotación.

Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista cuidarte*, 10(2). (pag 17).

Por ultimo desde el marco referencial conceptual teórico se presenta la teoría de los dos factores de Herzberg o también conocido como la teoría de la motivación e higiene (1959)

Herzberg en su teoría sostiene que existen 2 factores que atribuyen a la motivación los cuales son factores higiénicos y factores motivadores. En cuanto al factor higiénico estos se relacionan con condicionantes extrínsecas como factores económicos, condiciones de trabajo, seguridad de los empleados, factores sociales y status. Por otro lado, en los factores motivacionales se encuentran las tareas estimulantes, logros y reconocimiento laboral, sentimiento de autorrealización laboral y profesional, que hacen que los empleados se sientan motivados a desempeñar sus labores cotidianas.

En cuanto a la motivación según el autor, indica que la posibilidad de desarrollo en cualquier aspecto contribuye a la satisfacción de la labor que desempeña el individuo, así también la sensación de contribuir en algo de valor, y que le da sentido a lo que realiza, el reconocimiento del trabajo, la capacidad de realizar cosas interesantes ayuda a que la persona se sienta más motivada a desempeñarse en el trabajo.

Por otro lado, el factor higiene tiene relación con la insatisfacción y relación directa con el lugar de trabajo, el sueldo, las prestaciones, reglas de trabajo que sean justas, oportunidad de comunicación e interacción con otros trabajadores, etc.

Según Herzberg, las empresas deben ser capaces de garantizar a sus empleados, los factores de higiene por un lado y ofrecerles elementos de motivación para incentivar su compromiso en el trabajo.

3° convergencia

El trabajo en equipo, como un aspecto fundamental para el desarrollo de las actividades laborales de enfermería ya que interviene la comunicación, compañerismo y mejora las relaciones laborales entre los profesionales.

Relación con la categoría 2 – 3 – 8 – 14

Es importante resaltar que la enfermería no es solo un trabajo individualista y que, si bien el profesional puede ser eficiente en su trabajo, el trabajo en equipo permite que los cuidados que se brindan a los pacientes mejoren notablemente, puesto que las acciones de enfermería se llevan a cabo con la interacción con el compañero, la comunicación activa entre los mismos ya que de esto depende que se realicen los procedimientos de manera más eficaz y eficiente. Además, el compañerismo permite que el trabajo en si sea más confortable y genere mayor satisfacción laboral.

Por ello se relaciona la convergencia con el modelo y modelado de roles de Helen Erickson, Evelyn Tomlin y Mary Ann Swain (1983)

El modelo y el modelado de roles son conceptos fundamentales en la comprensión de cómo las personas asumen y adaptan roles dentro de una sociedad, este modelo se basa en la idea de que los individuos interactúan con su entorno social y asumen roles específicos en función de las expectativas y demandas de su entorno.

Reconoce que los roles no son estáticos, sino que están influenciados por factores contextuales y pueden cambiar a lo largo del tiempo. Erickson, Tomlin y Swain enfatizan la importancia del modelado de roles en la adquisición y desempeño de roles por parte de los individuos, según su enfoque, esto ocurre a través de la observación e imitación de modelos a seguir en el entorno social de una persona, como familia, amigos, líderes comunitarios o figuras de autoridad. Este proceso no solo influye en cómo las personas aprenden a desempeñar roles específicos, sino que también contribuye a la formación de identidades individuales y colectivas.

Otro aspecto a detallar son los artículos científicos que se seleccionaron para hacer énfasis en la relación entre el trabajo en equipo y compañerismo y de qué manera influye en los profesionales. Para ello se mencionan 2 artículos académicos

En su estudio realizado por Sodeify, R., & Habibpour, Z. en el año 2021, en la ciudad de Khoy, Irán. titulado "percepción de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo" El objetivo de este estudio es explorar la percepción de las enfermeras sobre el apoyo del compañero de trabajo como resultado psicológico en el lugar de trabajo.

El trabajo en sí de los enfermeros representa un cierto nivel de estrés que puede manejarse de manera positiva gracias al apoyo emocional, el compañerismo y el trabajo en equipo, el compañerismo ayuda a que el profesional se sienta más seguro y motivado a realizar y ejecutar las acciones de enfermería según aclaran los autores.

Un buen clima laboral representa grados de satisfacción laboral, además ayuda a mejorar la calidad de atención a los pacientes y genera emociones gratificantes para los enfermeros, reduce el estrés laboral y disminuye el ausentismo por problemas interpersonales. El estudio se realizó empleando el método cualitativo, en hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Khoy, Irán.

Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Percepciones de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo: investigación cualitativa. *Enfermería clínica*, 31(6), 355-362.

Franco Coffré, Joicy Anabel. año 2020, Costa Rica. En su estudio titulado "percepción social de la profesión de enfermería". El presente artículo tiene por objetivo analizar desde el punto de vista social la profesión de enfermería y con ello relacionarlo a la identidad que representan los enfermeros, el reconocimiento intentando superar los sesgos y estigmas que pone la sociedad frente a otras disciplinas de salud. Históricamente la enfermería ha sido identificada como el ayudante del médico, la persona que debe cumplir con las órdenes de otros profesionales de la salud, realizar solo higiene y confort, profesionales sin autonomía o poder de decisión, por citar algunos conceptos erróneos que se tiene de la profesión.

Cabe resaltar que la profesión de enfermería es mucho más que los conceptos mencionados y que esta misma es un pilar fundamental en los sistemas de salud, además delegar la responsabilidad de los enfermeros a cambiar los conceptos negativos y erróneos que se tiene desde lo social con el fin de dar un reconocimiento social y representativo al igual que otras disciplinas en salud.

Franco Coffré, Joicy Anabel. (2020). Percepción social de la profesión de enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica* , (38), 272-281

4. RECONTEXTUALIZACION

De acuerdo con la intención de conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre la motivación laboral en la institución de salud pública donde trabajan, se debió realizar un arduo trabajo, investigando temas que estaban relacionados al proyecto de investigación el cual surgió de principio como interés personal, debido a situaciones laborales que se presentan a diario y que a su vez generaron intriga por conocer más allá de la opinión personal, lo que otros profesionales consideraban a la profesión y a su contexto actual.

Para comenzar el trabajo de investigación se formularon 16 preguntas, las cuales arrojaron información que da respuesta a las interrogantes del problema a investigar.

Como primer aspecto, destacar que, si bien la enfermería se trabaja desde un ámbito vocacional, empático, al servicio de la comunidad y para quienes más lo necesiten, las condiciones laborales en las cuales se trabaja en salud pública se ven cada vez más afectada por las condiciones políticas y económicas que sufre el país, y que recae en la salud pública ya que muchas personas no tienen los medios suficientes para recurrir a sanatorios privados en el cual puedan atender sus necesidades, por ende acuden al hospital público, viéndose afectada por una sobrecarga laboral y gran demanda en la atención de enfermería, y que a su vez la misma se condiciona por el salario percibido de los profesionales que trabajan en el sector público, así también se ven afectados los recursos materiales e insumos con los que dispone la institución para trabajar de manera eficaz, generando un desequilibrio al momento de brindar un cuidado digno e integral para las personas que requieren de los servicios hospitalarios. Cabe mencionar que es necesario considerar que el déficit de recurso material, como recurso humano pone en riesgo la condición de salud del paciente.

En función de los resultados obtenidos, se considera necesario conocer desde otra perspectiva los factores políticos y económicos que intervienen en la salud pública a modo de comprender más allá donde se presenta la problemática institucional que hace poner en riesgo la atención sanitaria del sector público.

Buscar el equilibrio ante estas condiciones beneficia tanto a la institución, al profesional y por ende beneficia al paciente que es quien recibe los cuidados de enfermería.

Otro aspecto a mencionar, es la calidad de vida laboral que brinda la institución, que si bien, algunos informantes consideran que la institución y la gestión de enfermería les brinda una adecuada cobertura, otros manifiestan no sentirse conformes con el manejo de la gestión. Un ejemplo que demuestra la disconformidad de los agentes, son las rotaciones de servicios, impuesta por la jefatura de enfermería la cual se establece de manera arbitraria, dejando de lado la opinión de los profesionales al momento de elegir el sector que es de interés o preferencia. En este aspecto, se propone que la gestión debería poner énfasis en la opinión de los agentes y considerar la elección del sector, teniendo en cuenta que al momento de rotar a un personal hacia un sector el cual no es el área de interés, la

misma recaería en la desmotivación, problemas de adaptación e incluso ausentismo al lugar de trabajo.

Por otro lado, se debería replantear la situación laboral de los agentes, considerar las condiciones laborales en las cuales se trabaja y la situación económica que tiene un profesional de enfermería en la salud pública, como así también, considero necesario que la gestión de enfermería reconozca la labor, el compromiso y la vocación que tienen las y los enfermeros al momento de brindar atención y cuidados de manera integral a todos sus pacientes, del mismo modo, se contemplen las distintas necesidades que presenta el profesional de enfermería para trabajar y ejercer sus funciones de manera digna que redunde en beneficio de la institución.

Para finalizar, considero que los datos obtenidos en esta investigación son relevantes ya que ponen de manifiesto las distintas perspectivas de un profesional de enfermería en función, y que detalla las diversas problemáticas institucionales en las cuales se debería fortalecer para obtener resultados que beneficien tanto al personal como así también a los cuidados que brindan los profesionales de enfermería.

CONCLUSIÓN GENERAL

a través de la investigación presentada se conocieron las distintas problemáticas institucionales que pone de manifiesto la incomodidad al momento de trabajar, cuando existen faltante de recursos e insumos materiales, como así también la adaptación de los profesionales de enfermería ante tal situación, dando a conocer que enfermería es una de las profesiones con mayor vocación y compromiso hacia el cuidado de los pacientes que requieren del servicio hospitalario.

Por otro lado, se destaca que enfermería se ejerce en base al compromiso y empatía que disponen los profesionales a fin de proteger y cuidar de quienes más lo necesitan, a pesar de que las condiciones laborales y económicas no redundan en beneficio del enfermero/a.

Un factor clave para el desarrollo de la investigación fue la fundamentación de las teorías de enfermería y los artículos académicos presentados, ya que sustentan lo planteado en el trabajo de campo, la obtención de esta información se dio a través de preguntas que se realizaron en dos servicios de la institución y con profesionales que tienen un mínimo de antigüedad del año en servicio.

En aspectos de satisfacción profesional y personal para los y las enfermeras de los servicios en cuestión, el relato fue de total satisfacción por el ejercicio de la enfermería haciendo declaraciones sobre experiencias personales las cuales sienten emoción ante la dinámica laboral que han tenido en su carrera y que por tanto sería nuevamente su primera elección.

El desarrollo de esta investigación si situó desde un interés personal y en contexto de ser parte de esta profesión, además de contemplar y conocer las distintas perspectivas de los compañeros. Así también cabe destacar la relevancia que ha tenido este trabajo en cuanto a mi formación personal y profesional ya que ha permitido ampliar conocimientos que no estaban fundamentados y que a través de la investigación se puede fortalecer en el ejercicio de la profesión.

Para dar por finalizada la primera parte de la dimensión epistemológica en el proceso de investigación, se concluye con la importancia de ampliar los conocimientos que han estado presentes pero que no estaban fundamentados por fuentes académicas y estudios de teorías, la mayoría de los conocimientos previos eran parte de la praxis diaria en el campo de la enfermería, los artículos académicos y el marco teórico son fundamentales para continuar desarrollando la investigación en cuanto las percepciones sobre motivación laboral. Tener claro el objetivo de lo que se desea conocer ayuda a darle forma al proyecto y guiarlo hacia el camino de la investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Libro técnicas para investigar volumen 1. Edición 2014, Jose Alberto Yuni, Claudio Ariel Urbano, recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación.

www.campusvirtual.unp.edu.ar

www.editorialbrujas.com.ar

Métodos cuantitativos y cualitativos, Bonilla Castro y Rodriguez Sehk P, (1997) “la investigación en ciencias sociales”, más allá del dilema de los métodos. Ediciones unilibros. Bogotá. Colombia.

www.campusvirtual.unp.edu.ar

Modelos y teorías de enfermería séptima edición (2011). Elsevier España, S.L. Traversera de Grecia 17-21. Barcelona. España

www.campusvirtual.unp.edu.ar

Diseño del proceso de investigación cualitativa, capítulo 15. Roberto Hernandez Sampieri

www.campusvirtual.unp.edu.ar

Metodología de la investigación quinta edición. Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Fernandez Collado, Pilar Baptista Lucio. Derechos reservados 2010, 2006, 2003,1998,1991, respecto a la quinta edición por McGraw-Hill/interamericana editores S.A de C.V

www.campusvirtual.unp.edu.ar

Salud y Seguridad Laboral de las Enfermeras

Copyright © 2009 por el CIE - Consejo internacional de enfermeras

3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra, Suiza

https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/PS_C_Occupational_health_safety_Sp_0.pdf

07 de noviembre de 2022, Organización Mundial de la Salud, salud ocupacional: los trabajadores de la salud.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Aspiazu, Eliana. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trabajo y sociedad, (28).

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002&lng=es&tlng=

dos Santos Ribeiro, Eduarda, Vieira da Silva, Elianara Kelly, de Albuquerque Jatobá, Letícia, Nogueira Andrade, Wanneska, & Nogueira Miranda, Lays. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global*, 20(63), 461-501. Epub 02 de agosto de 2021.

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412021000300015&script=sci_arttext

Pablos-González, M.^a del Mar, & Cubo-Delgado, Sixto. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000200006>

Bayser, S. E. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1).

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=motivacion+laboral+en+el+personal+de+enfermeria+de+una+institucion+publica+de+la+ciudad+autonoma+de+buenos+aires&btnG=

Lara, M. E. M., & Salguero, R. E. R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16).

<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>

Espino-Porras, C. L., de Luna-López, M. C., Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E. J., Brito-Cerino, M. I., & Gómez-Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17(3), 317-327.

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=factores+de+riesgo+psicosocial+y+su+asociaci%C3%B3n+con+el+ausentismo+laboral+en+enfermeria&btnG=

Jaramillo Mesa, M., Quinchía Villa, D., & Sotter Arrieta, J. D. J. (2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería.

<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>

Díaz, H. (2018). Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral–2017. Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16203/D%C3%ADaz_LH.pdf.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16203>

González, G. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Sal. Cienc. Tec.*[Internet]. 2021; 1: 5.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2021/sct211e.pdf>

Alvarado Alvarado, A. L. (2022). Percepción de violencia laboral en enfermeras, su relación con la salud mental; satisfacción en el trabajo y apoyo social.

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10132/1/Tesis%20Ana%20Alvarado.pdf>

Aspiazu, E., & Cutuli, R. (2022). Condiciones de Trabajo de la enfermería: percepciones, prácticas y riesgos psicosociales durante la pandemia COVID-19. *Mar del Plata, Argentina. EJES de Economía y Sociedad*, 6(11), 462-495.

<https://ojstesteo.uner.edu.ar/index.php/ejes/article/view/1508>

Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista cuidarte*, 10(2).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732019000200202&script=sci_arttext

Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Percepciones de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo: investigación cualitativa. *Enfermería clínica*, 31(6), 355-362.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303053>

Franco Coffré, Joicy Anabel. (2020). Percepción social de la profesión de enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (38), 272-281.

<https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.36930>

Belló, M., & Becerril-Montekio, V. M. (2011). Sistema de salud de Argentina. *Salud pública de México*, 53(suppl 2), s96-s109.

<https://www.scielo.org/pdf/spm/v53s2/06.pdf>

Vialart Vidal, Niurka. (2019). La Gestión de la Atención de Enfermería Humanizada en la Era Digital. *Revista Cubana de Enfermería*, 35 (4), . Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado en 05 de agosto de 2024, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000400014&lng=es&tlng=en.

García Naranjo, Juan Luis, Martín Sánchez, Omar Medardo, Chávez Reyes, María Teresa, & Conill Linares, Emilia. (2018). Gestión del cuidado en Enfermería y su aporte a la economía en hospital de Cabinda. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 22(5), 96-104. Recuperado en 11 de agosto de 2024, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942018000500014&lng=es&tlng=es

ANEXO I

Consentimiento informado

Consentimiento para entrevista Su participación en esta entrevista es totalmente voluntaria y gratuita, y no dará beneficio ni riesgo alguno. No implicará para usted ningún tipo de perjuicio si decide no participar, así como tampoco implica un perjuicio si decide interrumpir su participación en cualquier momento una vez comenzada la actividad, si usted así lo desea. La confidencialidad de sus datos está garantizada por la Declaración de Helsinki y todas sus enmiendas, y por la ley de Habeas Data N° 25.326 y sus modificaciones de protección de datos personales, de modo tal que no pueda identificarse lo que usted plantee con su nombre. Si decide participar, debe saber que la información que nos dé será procesada y analizada por un equipo profesional, sin que su nombre figure en ningún momento. Si hay algo que no le quedó claro, o tiene alguna duda puede preguntarme, ahora o en cualquier momento de la entrevista. En caso de estar de acuerdo, comenzamos. ¿Está de acuerdo? SI _____ NO _____ (marque con una X) Persona participante: Firma: ----- Comodoro Rivadavia de junio de 2022

ANEXO II

Consentimiento informado para entrevista

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación sobre la naturaleza de la investigación, ante ello es importante presentarme como alumna de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de la localidad de Comodoro Rivadavia. El proyecto de investigación es de acuerdo a la tesis titulada PERCEPCIÓN SOBRE MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA INSTITUCION DE SALUD PUBLICA DE LA CUIDAD DE COMODORO RIVADAVIA.

Si usted desea participar de las entrevistas, las mismas serán grabadas con el fin de ser transcritas para dar la formalidad correspondiente al proyecto de investigación, su participación es libre y voluntaria y no representara ningún riesgo ni perjuicio para usted. Por otro lado, la información brindada es completamente confidencial, resguardando su identidad de modo que sus datos serán anónimos, así también si desease interrumpir la participación en la entrevista, o no desea continuar tiene la libertad absoluta de rechazar la misma.

si tiene dudas o desea mayor información sobre el proyecto de investigación puede comunicarse al teléfono 2974733944 o correo electrónico malaguenopaola@yahoo.com

¿Está de acuerdo? SI NO (marque con una X)

Persona participante: Firma: _____

Paola Quiso

Consentimiento informado para entrevista

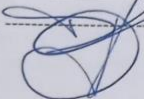
El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación sobre la naturaleza de la investigación, ante ello es importante presentarme como alumna de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de la localidad de Comodoro Rivadavia. El proyecto de investigación es de acuerdo a la tesis titulada PERCEPCION SOBRE MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA INSTITUCION DE SALUD PUBLICA DE LA CIUDAD DE COMODORO RIVADAVIA.

Si usted desea participar de las entrevistas, las mismas serán grabadas con el fin de ser transcritas para dar la formalidad correspondiente al proyecto de investigación, su participación es libre y voluntaria y no representara ningún riesgo ni perjuicio para usted. Por otro lado, la información brindada es completamente confidencial, resguardando su identidad de modo que sus datos serán anónimos, así también si desease interrumpir la participación en la entrevista, o no desea continuar tiene la libertad absoluta de rechazar la misma.

si tiene dudas o desea mayor información sobre el proyecto de investigación puede comunicarse al teléfono 2974733944 o correo electrónico malaguenopaola@yahoo.com

¿Está de acuerdo? SI NO (marque con una X)

Persona participante: Firma: _____



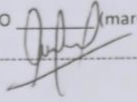
Consentimiento informado para entrevista

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación sobre la naturaleza de la investigación, ante ello es importante presentarme como alumna de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de la localidad de Comodoro Rivadavia. El proyecto de investigación es de acuerdo a la tesis titulada PERCEPCION SOBRE MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA INSTITUCION DE SALUD PUBLICA DE LA CUIDAD DE COMODORO RIVADAVIA.

Si usted desea participar de las entrevistas, las mismas serán grabadas con el fin de ser transcritas para dar la formalidad correspondiente al proyecto de investigación, su participación es libre y voluntaria y no representara ningún riesgo ni perjuicio para usted. Por otro lado, la información brindada es completamente confidencial, resguardando su identidad de modo que sus datos serán anónimos, así también si desease interrumpir la participación en la entrevista, o no desea continuar tiene la libertad absoluta de rechazar la misma.

si tiene dudas o desea mayor información sobre el proyecto de investigación puede comunicarse al teléfono 2974733944 o correo electrónico malaguenopaola@yahoo.com

¿Está de acuerdo? SI NO (marque con una X)

Persona participante: Firma: 

Consentimiento informado para entrevista

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación sobre la naturaleza de la investigación, ante ello es importante presentarme como alumna de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de la localidad de Comodoro Rivadavia. El proyecto de investigación es de acuerdo a la tesis titulada PERCEPCION SOBRE MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA INSTITUCION DE SALUD PUBLICA DE LA CUIDAD DE COMODORO RIVADAVIA.

Si usted desea participar de las entrevistas, las mismas serán grabadas con el fin de ser transcritas para dar la formalidad correspondiente al proyecto de investigación, su participación es libre y voluntaria y no representara ningún riesgo ni perjuicio para usted. Por otro lado, la información brindada es completamente confidencial, resguardando su identidad de modo que sus datos serán anónimos, así también si desease interrumpir la participación en la entrevista, o no desea continuar tiene la libertad absoluta de rechazar la misma.

si tiene dudas o desea mayor información sobre el proyecto de investigación puede comunicarse al teléfono 2974733944 o correo electrónico malaguenopaola@yahoo.com

¿Está de acuerdo? SI NO (márgue con una X)

Persona participante: Firma:  -----

Consentimiento informado para entrevista

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación sobre la naturaleza de la investigación, ante ello es importante presentarme como alumna de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de la localidad de Comodoro Rivadavia. El proyecto de investigación es de acuerdo a la tesis titulada PERCEPCION SOBRE MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA INSTITUCION DE SALUD PUBLICA DE LA CUIDAD DE COMODORO RIVADAVIA.

Si usted desea participar de las entrevistas, las mismas serán grabadas con el fin de ser transcritas para dar la formalidad correspondiente al proyecto de investigación, su participación es libre y voluntaria y no representara ningún riesgo ni perjuicio para usted. Por otro lado, la información brindada es completamente confidencial, resguardando su identidad de modo que sus datos serán anónimos, así también si desease interrumpir la participación en la entrevista, o no desea continuar tiene la libertad absoluta de rechazar la misma.

si tiene dudas o desea mayor información sobre el proyecto de investigación puede comunicarse al teléfono 2974733944 o correo electrónico malaguenopaola@yahoo.com

¿Está de acuerdo? SI NO (marque con una X)

Persona participante: Firma: -----

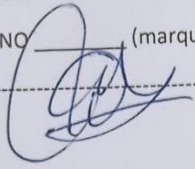
Consentimiento informado para entrevista

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación sobre la naturaleza de la investigación, ante ello es importante presentarme como alumna de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de la localidad de Comodoro Rivadavia. El proyecto de investigación es de acuerdo a la tesis titulada PERCEPCION SOBRE MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA INSTITUCION DE SALUD PUBLICA DE LA CIUDAD DE COMODORO RIVADAVIA.

Si usted desea participar de las entrevistas, las mismas serán grabadas con el fin de ser transcritas para dar la formalidad correspondiente al proyecto de investigación, su participación es libre y voluntaria y no representara ningún riesgo ni perjuicio para usted. Por otro lado, la información brindada es completamente confidencial, resguardando su identidad de modo que sus datos serán anónimos, así también si desease interrumpir la participación en la entrevista, o no desea continuar tiene la libertad absoluta de rechazar la misma.

si tiene dudas o desea mayor información sobre el proyecto de investigación puede comunicarse al teléfono 2974733944 o correo electrónico malaguenopaola@yahoo.com

¿Está de acuerdo? SI NO (marque con una X)

Persona participante: Firma: 

ANEXO III

ENTREVISTA 1 I.Q

Edad: 44 años

Género: F

Formación académica: 3 años auxiliar de enfermería, 3 años tecnicatura en enfermería, 1 año licenciatura.

Años en la institución: 19 años

Años en el servicio sala general: 12 años

Pluriempleo: No

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?

A mí, ¡me encanta! Yo tuve la posibilidad de elegir estar en este servicio, y lo elegí porque fue acá donde realicé todas mis prácticas.

2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?

Em... como en todos los servicios, tiene su lado bueno y su lado malo, depende mucho de los compañeros, del grupo y de los médicos y también de cómo uno lo lleve. Si vos tenes predisposición y buena voluntad el grupo va solo. ¿Entonces se podría decir que se trabaja en equipo? ¡Sí! Al menos en mi turno sí.

3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?

En este momento soy la enfermera con mayor antigüedad, entonces siento como que hay un reconocimiento por mi trabajo, eso es por los años que llevo trabajando en este servicio, la gente que recién comienza me preguntan y así también los estudiantes. Trato de ayudarlos para que conozcan bien el servicio y así también el manejo.

4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?

Sí, yo entré siendo mucama y tuve muchos compañeros que me decían que estudie enfermería y así empecé a estudiar nunca bajé los brazos, eso me motivó a seguir y no dejar de estudiar. Mi trabajo es como mi cable a tierra.

5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?

Tengo cursos hechos y he asistido a charlas, o sea mi gran meta era terminar el pregrado en la universidad y lo hice, me voy proponiendo metas de a poco. Ahora estoy haciendo el 4° año de la licenciatura, pero no estoy apurada, pienso ir de a poco con mis tiempos.

6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?

Si, ¡totalmente! Como te contaba anteriormente yo comencé trabajando de mucama y después fui auxiliar de enfermería y ahora soy profesional, sino me gustara no seguiría o buscaría otra cosa.

7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?

No, nunca hemos sido valorados como profesionales, nunca hemos estado bien pagados ni siquiera en épocas de pandemia, que nos ofrecían todo y nada de eso se cumplió.

Una mucama gana más planchando que una hora extra mía. Es lamentable porque creo que no hay una imagen fuerte de la enfermería que saque la cara por los salarios de los enfermeros.

8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?

He conocido mucha gente a lo largo de estos años de trabajo, tengo compañeros que pasaron por este servicio y por distintas situaciones se ha ido ya sea de este servicio, de la institución incluso fuera de la provincia, y son personas con las cuales hicimos cierta amistad, pero por lo general los considero buenos compañeros de trabajo.

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?

Hasta ahora sí, siempre que el servicio se encuentre cubierto. Por ejemplo, nunca me han negado un artículo o algún cambio de horario por x motivo, igual eso se da porque uno cumple su trabajo, entonces no hay quejas.

10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?

Si, de ambas partes. Por ejemplo, cuando estudiaba en todo momento pude tener modificaciones en la planilla, nunca tuve un, pero para ir a cursar, en todo momento me sentí apoyada. Incluso ahora que sigo estudiando.

11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?

Eh. Bueno siempre hay escasez de algo, por ejemplo, nuestro office es un lugar muy chico para la cantidad de personas que somos, no tenemos una bacha para limpiar nuestras cosas de comer, tampoco para lavarnos las manos, y bueno... nos tenemos que adaptar a lo que hay. Eso, por un lado.

Por otro lado, las camas siguen rotas desde hace meses, y por más que se hace notas de reclamo aún no hay respuesta, así también con las tomas de oxígeno, y si me preguntas, eso si te hace la vida más complicada porque son cosas que son necesarias para brindar una adecuada atención o atención de calidad. Uno le pone toda la onda, pero no basta con eso.

12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?

Protocolos escritos, no. O sea se trabaja sobre un protocolo al ingreso de cada paciente dependiendo de donde provenga, por ejemplo, si viene del servicio de terapia intensiva se deja aislado hasta que esté el resultado del hisopado, eso para prevenir el contagio entre pacientes. Si en estos momentos se está trabajando sobre un protocolo de administración de medicación y dosificación, pero eso está en vía recién.

13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?

Sí, he realizado una sola rotación y fue por terapia intensiva de adultos, me encantó el servicio, me pareció muy completo, muy limpio, pero no me adapté. No me adapte porque no tenía comunicación casi con mis pacientes ya que la mayoría estaban intubados, y cuando les hablaba para sentir esa interacción y las ganas de hablarle para contarle los procedimientos que le iba a realizar, los mismos colegas se enojaron conmigo porque me decían, que los estimulaba y que era mejor no hablarles.

Y, en cuanto a las rotaciones de servicio, yo considero que es buena en todo sentido, porque uno adquiere conocimientos de distintos servicios, no todos los servicios son iguales y no en todos lados se trabaja de la misma manera. Lo que si no estoy de acuerdo con que te manden a un lugar donde no quieres ir. Eso debería ser a elección del profesional.

14. ¿considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?

Sí, a mí me encanta este servicio, acá puedo hablar con mis pacientes, ayudarlos, a pesar de las falencias que pueda tener, no depende del servicio sino de la institución y es más todavía porque si el gobierno no manda las cosas, se debe hacer lo mejor con lo que hay a disposición. Yo creo que si tuviéramos más cosas se trabajaría aún mejor.

15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?

Sí, siempre. Yo siempre tuve que trabajar para darle lo mejor a mis hijos, y antes de que estudiara tenía que hacerlo igual y me costaba un montón, hoy me siento satisfecha de lo

que he logrado como persona, y eso me lleva a seguir. Enfermería fue lo más lindo que he hecho, y la volvería a elegir siempre porque es algo mío.

16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?

Lo que más me motivó y me hizo sentir feliz fue el reconocimiento de mis compañeros y de todo el equipo, el reconocimiento ante todo mi esfuerzo para salir adelante con la carrera, cuando me recibí esto fue una fiesta, lo vi en varios estados de WhatsApp de mis compañeros, publicaciones en Facebook, todos contentos porque me había recibido, sentí que ellos estaban tan felices como estaba yo, y sentir eso fue tremendo.

ENTREVISTA 2 M.M

Edad: 48 años

Género: F

Formación académica: 2 años de auxiliar y 3 años tecnicatura en enfermería

Años en la institución: 10 años

Años en el servicio guardia: 10 años

Pluriempleo: No

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?

Sí, me gusta y me siento bien, en realidad no elegí el servicio, me designaron por falta de personal. Al principio tenía mis inseguridades, pero luego fui aprendiendo de los compañeros que me apoyaron en todo.

2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?

Si, si hay trabajo en equipo, porque cuando se tiene que trabajar se trabaja, además, nos dividimos algunas tareas como por ejemplo el triage, los inyectables, los sueros etc., lo que sí, si hay una urgencia si o si se debe trabajar en conjunto, siempre hay alguna que otra cosa que pueda llegar a romper esa armonía, pero se trabaja igual.

3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?

Sí, yo creo que sí, porque si sintiera que no me reconocen, no estarían conformes con mi trabajo me lo harían saber. Y yo misma no estaría a gusto trabajando en este sector.

4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?

No, yo sigo igual de cómo entré por primera vez, o sea siempre vengo, no faltó y venir al trabajo me gusta, tiene que ser algo muy importante para que yo falte. Siempre he tratado de cumplir.

5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?

Tengo ganas de seguir con la licenciatura, pero por el momento no puedo, porque estoy pagando la cuota de los estudios de mi hijo y eso me complica en estos momentos, ya que debo hacer horas extras acá y no tengo tiempo.

Si he realizado cursos como el de emergentología que lo dicta la SAE y ahora estoy haciendo el curso de electrocardiograma, siempre en lo que puedo me capacito.

6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?

En realidad, nunca fue mi elección estudiar enfermería, lo hice por una amiga que se había anotado como auxiliar, y en esos momentos yo estaba casada y dependía económicamente de mi marido, hasta que mi papá en esos momentos me dijo que lo hiciera para tener un ingreso propio, y menos mal que le hice caso. Porque me separé y tuve que trabajar para mantenerme, igual ahora me siento bien con lo que estoy haciendo. Me di cuenta que me gusta y siempre que puedo me capacito en mi profesión.

7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?

No, no siento que me paguen bien, tampoco siento que la sociedad reconozca nuestra labor, eso molesta un poco porque considero que para todo lo que hacemos deberíamos cobrar muchísimo más. No puede ser posible que una persona que trabaja con vidas gane menos que un empleado de comercio, sin desmerecer, o que una hora de trabajo nuestra cueste lo mismo que un paquete de cigarrillos, eso molesta y desmotiva un poco.

8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?

La mayoría somos compañeros de trabajo, siempre hay más afinidad con uno o con otro, y eso hace que sea más llevadero o menos llevadero el turno o la guardia. Yo creo que depende mucho como te lleves con tus colegas, pero si he hecho amistades, aunque han sido muy pocas.

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?

A veces sí y a veces no, porque muchas veces falta un compañero y te quedas recargado, aunque te mandan gente de otros servicios no han sido muy colaboradores y te dificulta un

poquito el trabajo. Pero ante situaciones personales no me puedo quejar, no me han negado nada.

10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?

Eso depende mucho de con quien estés trabajando, porque si tu compañero trabaja bien y trabaja a la par se puede sobrellevar y los superiores a veces no están para ver la cantidad de trabajo que hay, y a veces faltan manos.

11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?

Si, en su mayoría sí, hay cosas que faltan, pero bueno ya no depende mucho del servicio ni de los jefes que pidan los recursos. Por ejemplo, medicamentos de vía oral o ciertas ampollas de medicación que a veces se encuentran en falta, pero se encuentran en falta en toda la institución entonces tampoco las vamos a tener nosotros y los médicos recetan para que lo compren. Es una lástima porque hay personas que no cuentan con los recursos para comprar medicamentos que son carísimos y bueno, se intenta sustituir por otros.

12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?

Si, si hay protocolos y la mayoría se cumplen, nosotros deberíamos hacer nuestros propios protocolos porque los que tenemos son de otros lugares y por lo general lo hacen los médicos que se forman más y viajan a los congresos, pero en si nosotros como enfermeros no hemos hecho.

13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?

No, no he rotado por otros servicios, si he ido a cubrir, pero no tengo rotación. Las rotaciones de servicio si están buenas, pero para la gente que recién empieza a ejercer, porque les hace falta conocer el manejo de otros servicios y además que ayuda a su formación como profesionales porque amplían su campo de conocimientos, pero considero que es bueno para alguien que lleva años en un servicio. Además, por ejemplo, te dicen que te van a rotar por tal o cual servicio porque necesitan gente, pero no te preguntan si te gusta o no, simplemente te manda y listo. Y eso está mal porque hay profesionales que no les gusta un lugar y se frustran y ahí empieza el ausentismo.

14. ¿considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?

Sí, me siento cómoda trabajando acá, es un lugar que conozco y que me agrada. Si me tuviera que ir a otro servicio iría, pero no iría conforme porque siento que esto es lo que me gusta o sea la urgencia y la emergencia.

15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?

Si, hoy en día si tuviera que elegir enfermería lo volvería a elegir, pero también si existe la posibilidad de hacer otra cosa lo haría, igual mi primera elección sería enfermería, pero también pienso en otras cosas. Y eso sería más que nada por la situación económica.

16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?

Siempre me acuerdo de una señora joven que tenía sobrepeso y no sabía que estaba embarazada, y llegó con un fuerte dolor abdominal un día que yo trabajaba de turno 14 a 22, cuando yo la atendí le toque la pancita y para mí era una panza de embarazada pero ella lo negaba porque decía que había menstruado normal, y resulto que de tanto dolor comenzó a coronar y asistí ese parto en esos momentos, resulta que hoy en día esa bebe tiene 7 años y siempre que me ven en la calle se acuerdan de mí y de esa experiencia, y la nena siempre me da las gracias por haberlas ayudado, eso me quedó grabado.

ENTREVISTA 3 G.C

Edad: 61 años

Género: M

Formación académica: 1 año de auxiliar en enfermería, 3 años tecnicatura en enfermería

Años en la institución: 36 años

Años en el servicio guardia:35 años

Pluriempleo: No

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?

En realidad, me siento a gusto, hago lo que me gusta, me complace ayudar a otra persona y aliviar su dolor. Estar en este servicio no fue mi elección, se dio en ese momento porque existía la vacante en esos años, y quedé.

2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?

Si, si se trabaja en equipo, tanto con los enfermeros como con los médicos del sector, me siento bien y complacido por trabajar con este equipo de trabajo.

3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?

Totalmente, es más, nos apoyamos muchas veces cuando existen dudas, el reconocimiento es mutuo y con todos por igual.

4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?

Hubo cambios importantes desde mi ingreso, ya que la tecnología de antes no es la misma que la de ahora, hay equipos nuevos que antes no existían y a los que tuve que adaptarme, por ejemplo, el uso de la computadora y el sistema de historias clínicas digitales. Como toda cosa nueva cuesta adaptarse y al principio me costaba y me molestaba un poco no saber bien, tuve que ir aprendiendo porque venían los cambios.

5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?

Hoy en día mis aspiraciones son realizar mi trabajo lo mejor posible, tengo muchos años de trabajo y ya estoy próximo a jubilarme. Si he realizado cursos como, por ejemplo, el PHTLS, también he ido a jornadas hospitalarias y simulaciones de emergencias.

6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?

Es lo que elegí justamente, porque profesionalmente me ayuda económicamente y también como persona porque me gusta ayudar. Si bien no me voy a hacer millonario me alcanza para el día a día. Y personalmente me eleva mi autoestima.

7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?

No somos una profesión que precisamente le paguen bien, pero eso siempre ha sido así. No es posible que tengamos que hacer muchas horas o trabajar en varios lugares para ganar un poco más y llegar a fin de mes. Creo que eso va a cambiar el día que enfermería se junte y se pelee por un salario digno y como corresponde.

8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?

Son compañeros, algunos son mejores que otros, y como en cualquier trabajo, siempre uno se lleva mejor con uno que con otro, también he hecho amistades, pero son solo 2 o 3 y por la cantidad de años que llevo trabajando acá y por las cosas que uno vive y prácticamente convives con tus colegas.

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?

Sí, siempre ha cumplido desde que estoy trabajando, cuando hubo catástrofes siempre todos salían en ayuda a los demás compañeros porque estaba colapsado, y la institución estuvo a total disposición de cualquier eventualidad o contingencia.

10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?

Sí, siempre que pasan asuntos personales a algún compañero siempre nos ayudamos entre todos, y ante situaciones del servicio también, porque somos un equipo de trabajo.

11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?

No, siempre falta algo, como medicamentos y es algo esencial en este servicio, ese faltante perjudica al paciente.

12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?

Si, si hay protocolos. Los protocolos van cambiando con el tiempo, cada profesional se debería adaptar a los mismos, y siempre se deberían ir ajustando a lo que se va conociendo con la tecnología.

13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?

Sí, he rotado por el servicio de cirugía y el servicio de sala general, pero han sido al momento del ingreso y fue por poco tiempo, en la guardia llevo más de 25 años. Las rotaciones están bien para una persona que está estudiando o que recién está recibido y siempre y cuando el profesional quiera ir a determinado lugar y se sienta a gusto, porque si no se siente a gusto en ese lugar va a comenzar a faltar y no va a rendir bien laboralmente. Además, les ayuda para formarse mejor como profesional.

14. ¿considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?

Si, totalmente, es un trabajo en equipo, donde el eje principal es el paciente y el cuidado del mismo, ayudarlo a sentirse mejor, aliviar y calmar el dolor, todo eso lo encontré en este servicio.

15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?

Elegir enfermería fue lo más correcto que hice, me siento satisfecho por lo que hago y lo volvería a elegir siempre.

16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?

La experiencia con el incendio del supermercado, donde llegaban quemados y no teníamos tanto espacio para atenderlos rápido a todos, faltaban manos para atender toda esa cantidad de gente. O un niño de catorce años que fue aplastado por un tractor, cuando llegue a casa lo primero que hice fue abrazar a mis hijos con fuerza, eso me hizo pensar

en qué pasaría si le pasara a uno de mis hijos, entonces siempre quiero darles lo mejor que pueda.

ENTREVISTA 4 C.B

Edad: 55 años

Género: F

Formación académica: 1 año auxiliar de enfermería, 3 años tecnicatura en enfermería, 2 años licenciatura en enfermería.

Años en la institución: 19 años

Años en el servicio guardia: 6 años

Pluriempleo: Si

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?

Con el trabajo acá me siento bien, porque me gusta el ritmo con el que se trabaja, sinceramente no fue mi elección este servicio, pero me sentí integrada en poco tiempo y eso hizo que me sintiera bien y cómoda.

2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?

Si, considero que, si se trabaja en equipo, porque a la hora de tomar decisiones y unificar criterios se habla y se conversa si están de acuerdo, eso hace que me sienta bien trabajando en equipo porque, aunque a veces hay mucho trabajo entre todos nos arreglamos.

3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?

Me siento reconocida como profesional por mis compañeros de trabajo, porque al realizar un trabajo o una intervención se me respeta como es mi proceder, y como yo también los respeto como trabajan. O, por ejemplo, si alguno de mis compañeros sobre todos los nuevos cada vez que me preguntan algo intento ayudarlo de la mejor manera posible, y eso debido a mis años de experiencia.

4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?

Diferencias siempre hay y ha habido desde que ingrese, pero uno debe aprender a escuchar y recibir consejos de otros colegas, aun así, eso no me ha quitado las ganas de venir a hacer y cumplir con mi trabajo.

5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?

Mis aspiraciones son seguir estudiando, hacer más cursos, tengo realizado el de emergentología y el curso de electrocardiograma y también uno de control de infecciones, siempre elijo seguir formándome como profesional.

6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?

Considero que, si satisface mis aspiraciones como profesional, es algo que cada uno lo siente y experimenta de diferente manera, y se siente una adrenalina tremenda al verse en situaciones que no se las espera, como pasan en este servicio. No todos los días son iguales y la dinámica de trabajo es muy diferente.

7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?

En el tema salarial, nunca fuimos económicamente reconocidos como otros profesionales de la salud, y en cuanto al reconocimiento social lo único que puedo decir es que a veces si te saben agradecer y la mayoría de las veces no.

8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?

Considero a mis compañeros como colegas y amigos, porque cuando pasa algo siempre de alguna u otra manera te ayudan.

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?

La institución brinda algo de cobertura, pero no del todo, por ejemplo, ante la falta de insumos o materiales se demoran mucho tiempo en brindar lo para arreglar algo que esté fuera de funcionamiento hay que hacer notas y esperar muchísimo tiempo para tener una respuesta.

10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?

Recibo apoyo de mis colegas, pero no de mis superiores porque cuando hay situaciones personales no prestan tiempo para escuchar los problemas de los agentes, pero sí presentan tiempo para castigar o evaluar tu desempeño, etc. A veces toman medidas innecesarias sin escuchar los problemas que le presenta.

11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?

Los recursos materiales si están, no en su totalidad porque faltan más cosas para brindar lo mejor para el paciente que es el que realmente necesita, se trata de dar lo mejor con lo que tenemos en esos momentos.

12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?

Si hay, pero los protocolos del servicio no considero que estén bien adecuados para lo que es la realidad de ahora, falta que hagamos nuestros protocolos de actuación ante tal o cual cosa, pero yo creo que se va a mejorar en ese aspecto.

13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?

Si he realizado rotaciones por otros servicios, como sala general, terapia intensiva de adultos, cirugía, pero no recuerdo específicamente cuánto tiempo en cada servicio, y si ha contribuido mucho en mi formación, porque ampliado mi campo de conocimiento y también le ayuda a todos los profesionales que sepan de todo un poco.

14. ¿Considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?

Si por supuesto, por que como te decía antes en otra pregunta que me hiciste me gusta lo que hago y me gusta mucho la dinámica de trabajo que hay en este servicio, acá nada es igual y todos los pacientes que ingresan son diferentes, ante eso uno debe estar preparado y sentirse seguro de trabajar, yo siento que me desempeño bien.

15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?

Si, si volvería a elegir esta profesión, porque siento que es algo que se lleva en el alma, es difícil a veces explicar la satisfacción que se siente en saber qué haces lo mejor para ayudar a otra persona y lo gratificante que es que, aunque no te reconozcan sabes que hiciste algo bien por otro.

16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?

La experiencia más grande que tuve en este trabajo como enfermera es mirar la sonrisa de un familiar al cual se le había fallecido su madre, y me acuerdo que la hija cuando me vio me dio las gracias por haber ayudado hasta en los últimos momentos de vida a su mamá, ese día que falleció la señora, la hija se acercó a mí para darme las gracias, gracias por no haber dejado que mi mama muera con dolor, me comentó que ella se fue de esta vida muy agradecida y con una sonrisa por el gran apoyo que sintieron de mi parte en ese momento tan difícil por el cual atravesaba esa familia.

ENTREVISTA 5 C.U

Edad: 40 años

Género: M

Formación académica: 3 años tecnicatura en enfermería

Años en la institución: 7 años

Años en el servicio sala general: 3 años

Pluriempleo: Si

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?

En este servicio me siento bien, porque me gusta lo que hago, el servicio en realidad no lo elegí, me mandaron a cubrir y me quedé y llevo 3 años ya.

2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?

Depende, depende mucho con quien trabajes, depende también si se llevan bien entre compañeros y también tiene mucho que ver el carácter de cada uno, pero se intenta trabajar en equipo, más que nada porque hay muchas tareas que se realizan acá, hay cosas que los compañeros hacen solos pero lo ideal es con la ayuda del colega.

3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?

Por parte de mis compañeros si, por que te das cuenta al momento de realizar una simple canalización de una vía periférica y hay compañeros que no pueden, y entonces me piden ayuda, o por ejemplo, si hay que colaborar con un compañero para realizar tal o cual procedimiento y te consultan, entonces siento que sí reconocen mi trabajo.

4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?

Sí, yo entré trabajando con mucho entusiasmo porque soy hijo de padres enfermeros y donde siempre se hablaba de la salud pública, hoy en día la salud pública no es reconocida, no es una de las prioridades y eso cambia un poco el panorama.

5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?

Tengo ganas de seguir formándome como profesional, pero se me dificulta por el hecho de tener dos trabajos, pero si tengo capacitaciones como rcp, diabetes, y electrocardiograma que he realizado en el sector privado y que han sido pagadas por la clínica.

6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?

Como profesional sí, porque amo lo que hago, siento que es contribuyente para alguien que lo necesita y yo también aprendo de esa persona.

7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?

La verdad que no, porque siendo enfermero conviene trabajar más a domicilio que en el sector público inclusive en el privado, los dos sueldos de enfermería están por debajo de la canasta básica. La hora extra que pagan en esta institución vale menos que una hora de alguien que plancha. Y vos decís, cómo es posible que alguien que estudia y que se dedica a la salud de las personas esté tan mal pagado.

8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?

Si, de mi parte si los considero mis amigos, no a todos obviamente, pero sí a la mayoría, trato de armar un buen equipo, igual siempre se separan las aguas, el trabajo es trabajo y la amistad es afuera.

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?

No, la institución no te brinda el apoyo necesario, mientras menos problemas les presenten mejor para ellos.

10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?

Si, de los compañeros si, de los superiores no, porque han pasado situaciones de las cuales legalmente no estamos amparados por ninguna ley y sin embargo tenemos que hacer el trabajo que no nos corresponde, y ante eso hacen caso omiso.

11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?

No, el sector público siempre se ha visto más carenciado que otras instituciones privadas, y en particular este servicio. Por darte un ejemplo no hay sábanas suficientes para cubrir la cantidad de camas que tenemos para internación, otra cosa son los medicamentos, por ejemplo, para medicación que se administra en épocas invernales nosotros empezamos a juntar desde verano como para tener un stock. En realidad, se trabaja con lo que hay y si no se busca la forma de cambiar la mediación como para brindarle a todos los pacientes que lo necesitan.

12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?

Todavía no, si estamos trabajando en eso, algunos colegas están trabajando en protocolos de ingreso de pacientes, otros en el pase de guardia y así, se está trabajando actualmente para mejorar esas cosas.

13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?

Si, rote por el servicio de cirugía, salud mental, terapia de niños y terapia de adultos. Para mí las rotaciones ayudan a que el profesional se forme mejor, pero considero que las rotaciones deberían ser por los mismos sectores o sea si es adulto que sea adulto, y a la inversa si es por sectores de pediatría. No me parece correcto rotar a una persona que lleva años haciendo trabajos en pacientes adultos y lo manden a un servicio de niños.

14. ¿considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?

Trato de dar lo mejor de mí, está claro que nadie trabaja a la perfección, pero es importante dar lo mejor de uno para que los cuidados sean eficientes, y esa persona reciba lo mejor.

15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?

Si, a mí me encanta lo que hago, no me arrepiento de haber elegido enfermería, sé que esto no me va a dar la plata suficiente, pero lo hago por vocación también, me gusta sentir que puedo ayudar a otra persona.

16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?

Algo que me gustaría contarte es una mala experiencia con un paciente que falleció de lo que no tenía nada que ver con su enfermedad, y pasó mientras estaba internado, recibió una mala praxis y a pesar de los esfuerzos por sacarlo de la urgencia no pude hacer nada, eso me marcó, porque conocía su enfermedad y no se lo médico como debiera. Entonces me quedó como lección de vida para mi profesión tener cada cosa, aunque sea la más mínima consideración, para evitar que pase lo mismo.

ENTREVISTA 6 J.A

Edad: 45 años

Género: M

Años de formación: 2 años de medicina, 4 años de enfermería (título extranjero, convalidado por ministerio de educación, ministerio de extranjería, ministerio de salud)

Años en la institución: 1 año

Años en el servicio sala general: 8 meses

Pluriempleo: No

1. ¿Cómo se siente trabajando en el servicio en el que se desempeña? ¿Fue su elección trabajar en este servicio?

Me gusta mucho la capacidad que te brinda este servicio para aprender, para adquirir experiencia laboral y profesional, en todos los ámbitos fisiológicos y patológicos, yo lo considero un excelente servicio. Se realizan múltiples tareas a diario y cada paciente es diferente y complejo, por ese motivo me gusta mucho esta área, si bien no fui yo quien lo eligió, porque lo dispuso la institución me gusta mucho estar acá.

2. ¿Considera que en este servicio se trabaja en equipo, por qué? ¿Cómo se siente usted trabajando en equipo?

El trabajo en equipo es fundamental, nos organizamos para realizar las acciones que tenemos con los pacientes como, por ejemplo, el control de signos vitales, la preparación de la medicación, el baño en cama, etc. Siempre se trata de dividir las tareas con el objetivo de cumplirlas en su totalidad, y para eso se necesita el trabajo en equipo, si no hay trabajo en equipo las tareas se dificultan.

3. ¿Siente que es reconocido profesionalmente por sus compañeros de trabajo?

Yo considero que eso se divide en dos conceptos importantes, uno la confianza y otro la seguridad que uno como profesional debe tener, al principio me costó porque no sabía dónde estaban las cosas, por ejemplo, los sueros, la medicación, y me costaba al principio, hoy en día considero que eso cambió cuando conocí bien el servicio. Y al principio no sentía esa confianza por parte de mis compañeros y no sentía que reconocían mi trabajo, pero eso cambió por suerte.

4. ¿Siente alguna diferencia o cambio desde su ingreso hasta la fecha, en cuanto a su motivación por el trabajo?

¡Sí, por supuesto que sí! Hay una gran diferencia desde que ingresé hasta la fecha, siento que el poco tiempo que llevo en este hospital ha contribuido mucho con mi experiencia como profesional, y también como persona, porque he conocido el ritmo de trabajo de varios lugares y cada lugar es diferente en todo sentido. Me alegra poder decir que estuve en varios lugares y de todos me he llevado algo bueno para mi profesión.

5. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales? ¿Ha realizado cursos, capacitaciones o especialidades en su profesión?

Sí, es importante superarse académicamente porque adquieres más experiencia, más conocimientos y mayor destreza a la hora de trabajar en esta profesión. He realizado diversos cursos y tengo alrededor de 8 congresos internacionales a los cuales he concurrido, eso ha ayudado a fortalecer mis conocimientos. Por otro lado, tengo un curso realizado en el extranjero sobre cuidados de enfermería en pacientes post operatorio de reemplazo valvular de aorta y revascularización miocárdica. Para mí la capacitación

constante de un profesional de enfermería es muy importante, porque se trabaja sobre vidas y hay que estar actualizados.

6. ¿Considera usted que enfermería es la carrera que satisface sus aspiraciones profesionales?

En cuanto a eso, mi enfoque es muy hereditario, vengo de familia que trabaja y trabajo en salud, desde enfermeros, médicos y kinesiólogos, así que es como que lo traigo arraigado a mí. Creo que el hecho de seguir formándose habla de que a uno le gusta lo que hace.

7. ¿En cuanto al salario económico, cree usted que es bien retribuido? ¿Por qué?

No, no alcanza el sueldo, está muy bajo, por lo menos se nota esa diferencia económica acá en Argentina. Acá tienes que trabajar mínimo en 2 lugares o buscar la forma de hacer trabajos particulares para hacer una diferencia de dinero. Pero considero que eso escapa de las manos de la institución incluso de la provincia, el problema es la crisis económica que atraviesa el país.

8. ¿Cómo considera usted a sus colegas? ¿Son sus amigos o solo son sus compañeros de trabajo?

En el ámbito de la salud creo que es importante considerar dos cosas, el colega profesional y las buenas amistades que te da la vida estando en el trabajo, porque también se hacen amigos trabajando juntos. Pero creo que siempre hay que saber separar esas cosas, las amistades son fuera del trabajo porque puede traer algún que otro problema, o sea fuera de la institución amigos y compañeros de trabajo.

9. ¿Cree usted que la institución brinda adecuada cobertura ante situaciones eventuales?

Sí, yo considero que es una de las mejores instituciones que tiene la provincia, y si cumple con las funciones generales que un hospital como este. Claro que los aspectos negativos escapan de las manos de la institución porque es nación quien no provee lo necesario, pero la institución en sí, si te brinda lo que tiene.

10. ¿Considera que el servicio donde se desempeña, usted recibe apoyo de sus superiores y colegas?

Si, por parte de los compañeros del servicio si, y los superiores o jefes también, tratan en su medida de ser justos con todos sus agentes. Ante alguna crítica constructiva me han apoyado para mejorar cosas que desconocía sobre el manejo del servicio.

11. ¿Considera usted que los recursos materiales con los que cuenta el servicio son los necesarios para la realización de sus tareas?

El déficit viene de más arriba de la institución incluso del servicio donde estoy, como te mencionaba antes. Entonces nosotros debemos adaptarnos a esas situaciones y a los recursos con los que contamos. El problema es del gobierno que no le brinda a la salud pública lo necesario para mejorar la salud de las personas, o le da lo justo y con eso hay

que arreglárselas. Y ante eso considero que esta institución se maneja bien dentro de lo que tiene.

12. ¿Respecto a los protocolos de servicio, considera usted que son adecuados? ¿O sería necesario modificarlo? ¿Los mismos se cumplen?

No tenemos protocolos, pero se está trabajando en ello. Entonces cómo mejorar, sería crear protocolos e implementarlos en el servicio, y siempre está la opción de mejorarlos cuando se vea que no funcionan.

13. ¿Ha realizado rotaciones por otros servicios? Esto, ¿ha contribuido a su formación profesional? ¿considera necesario la rotación de servicio?

Sí, ¡claro! Estuve en el servicio de cirugía desde que llegué al país hasta ahora que me cambiaron acá, pero ha sido una rotación de poco tiempo. Para mí la rotación de área o servicio te permiten obtener nuevas experiencias y con eso ayuda a tu crecimiento profesional, de cada sector se aprende algo nuevo, algo diferente, entonces claro que contribuye a la formación como profesional. Además, la institución busca eso en los profesionales, el día mañana que necesiten cubrir un área te pueden enviar ahí.

14. ¿considera que en este servicio desempeña satisfactoriamente la función de enfermería? ¿Por qué?

Sí, considero que sí, porque ahora puedo decir que, si conozco el manejo y la dinámica del servicio, como en una de las preguntas que me hiciste anteriormente, no recuerdo cual, te comente que me costó adaptarme a este servicio, pero eso fue cambiando con el tiempo. Entonces ya no tengo dudas de cómo trabajar y me siento en mejor confianza al momento de trabajar.

15. ¿Usted volvería a elegir como profesión enfermería? ¿siente que cumple con sus aspiraciones personales? ¿Por qué?

¡Sí, claro que sí! Enfermería es una de las carreras con mayor vocación, amor, dedicación, y la volvería a elegir. Te digo algo... siento y creo que el que se dedica a esta noble profesión lo hace porque son elegidos por Dios, para cuidar a las personas, nada es casualidad... Dios siempre pone a las personas indicadas en los momentos más precisos, y todo aquel que elige enfermería es porque siente amor por el prójimo.

16. ¿Podría relatar una experiencia significativa en relación a su motivación laboral?

Una de mis mayores motivaciones laborales, es la cantidad de lugares que he conocido gracias a mi profesión. Y por otra parte el recibimiento de las personas, mis compañeros al estar en un lugar tan lejos de mi hogar. En los lugares donde he estado he recibido buenos tratos, y eso me reconforta mucho, me siento muy agradecido.