



Artículo original

Nivel de motivación del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes capital, año 2018.

Jara, Rocío A.; Meza, Andrea S.; Pintos, Sheila M. A.; Sánchez, Lucía I.; Meza, Angélica

Resumen:

La motivación es un elemento de gran importancia para obtener mayor rendimiento en las actividades que realiza el personal de enfermería; el presente estudio tuvo como objetivo identificar el nivel de motivación laboral extrínseca de los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes Capital 2018. Materiales y métodos: estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, observacional y prospectivo constituido por una muestra de 50 profesionales, donde fueron seleccionados diez enfermeros de cada institución que cumplieron con los criterios de selección; el muestreo fue probabilístico utilizando la técnica por conglomerados y aleatorio simple. Se aplicó un cuestionario tipo Likert que comprende 20 ítems y las variables estudiadas fueron edad, sexo, remuneración, decisiones laborales, progreso laboral, condiciones físicas, equipamiento, seguridad laboral, relaciones grupales y comunicación. Resultados: El 4% de la población estudiada presentó nivel bajo de motivación laboral, mientras que en el nivel medio se obtuvo el 52% y finalmente el nivel alto el 44%. Con respecto al sexo, el femenino fue el más frecuente con el 62% y el masculino 38%. Discusión: en su mayoría, se encontraron semejanzas con la presente investigación en los siguientes aspectos edad, sexo y nivel de motivación con los datos obtenidos en diversos estudios realizados en la región latinoamericana sobre motivación laboral. Conclusiones: la motivación laboral es una herramienta sumamente importante que puede afectar de manera positiva y negativamente en el correcto desempeño de los profesionales de enfermería en dichos servicios.

Palabras claves: motivación laboral, enfermeros, hospitales públicos.

Summary: Motivation is an element of great importance to obtain greater performance in the activities carried out by the nursing staff; the objective of this study was to identify the level of extrinsic job motivation of nursing professionals in the intensive care units of the public hospitals of Corrientes Capital 2018. Materials and methods: quantitative, descriptive, cross-sectional, observational and prospective study consisting of a sample of 50 professionals, where ten nurses from each institution who met the selection criteria were selected; sampling was probabilistic using the conglomerate technique and simple randomization. A Likert questionnaire was applied, comprising 20 items and the variables studied were age, sex, remuneration, labor decisions, work progress, physical conditions, equipment, job security, group relations and communication. Results: 4% of the studied population had a low level of work motivation, while in the middle level 52% was obtained and finally the high level 44%. With respect to sex, the female was the most frequent with 62% and the masculine 38%. Discussion: in its majority, similarities with the present investigation were found in the following aspects: age, sex and level of motivation with the data obtained in several studies carried out in the Latin American region on work motivation. Conclusions: Work motivation is an extremely important tool that can positively and negatively affect the correct performance of nursing professionals in these services.

Keywords: work motivation, nurses, public hospitals

Resumo: A motivação é um elemento de grande importância para obter maior desempenho nas atividades realizadas pela equipe de enfermagem; Este estudo teve por objetivo identificar o nível de motivação extrínseca trabalho dos enfermeiros em unidades de terapia intensiva de hospitais públicos em Corrientes Capital 2018. Materiais e Métodos: estudo quantitativo, descritivo, transversal, observacional e prospectivo, constituído por uma amostra de 50 profissionais, onde foram selecionados dez enfermeiros de cada instituição que atendiam aos critérios de seleção; A amostragem foi probabilística utilizando a técnica de conglomerado e randomização simples. Aplicou-se um questionário do tipo Likert, composto por 20 itens, e as variáveis estudadas foram idade, sexo, remuneração, decisões trabalhistas, andamento do trabalho, condições físicas, equipamentos, segurança no trabalho, relações grupais e comunicação. Resultados: 4% da população estudada apresentaram baixo nível de motivação no trabalho, enquanto no nível médio 52% foi obtido e, finalmente, o nível alto foi de 44%. Com relação ao sexo, a fêmea foi a mais frequente com 62% e a masculina com 38%. Discussão: em sua maioria, as semelhanças com a presente investigação foram encontradas nos seguintes aspectos: idade, sexo e nível de motivação com os dados obtidos em diversos estudos realizados na região latino-americana sobre motivação no trabalho.



Conclusões: A motivação para o trabalho é uma ferramenta extremamente importante que pode afetar positiva e negativamente o desempenho correto dos profissionais de enfermagem nesses serviços.

Palavras-chave: motivação para o trabalho, enfermeiros, hospitais públicos.

INTRODUCCIÓN:

La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con el medio ambiente y su interacción.

Es necesario tener en cuenta que los profesionales de enfermería se encuentran desmotivados cuando no valoran positivamente las actividades que realizan y no se sienten capacitados para asumir las responsabilidades que se le asignan.⁽¹⁾

La presunta desmotivación de los profesionales de enfermería manifiesta tener sus causas en la falta de comunicación con sus colegas, liderazgos no compartidos, desarticulación de sistemas de información, inadecuadas condiciones laborales, físicas, ambientales y de recursos, presupuestos deficitarios, falta de supervisión y control.

Es por ello que, es importante que desarrollen sus actividades en un ambiente que sea favorable poniendo en práctica sus habilidades y conocimientos de una manera eficiente y oportuna, si no fuera así, nos encontramos con la insatisfacción de los trabajadores en la realización de sus actividades.

Bateman en el año 1999, se dirigió a la motivación como el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona; ya que el grado de motivación no es directamente proporcional por el valor del objeto que lo provoca, sino por el grado de importancia que le da la persona que lo recibe.⁽²⁾

Por otro lado, Elton Mayo en Hawthorne en la década del 30 del siglo pasado inició un movimiento importante, apoyado por la Psicología Organizacional y la Sociología Industrial, se ocupó de la actitud del individuo frente al trabajo; identificando las motivaciones que llevan a los trabajadores a ser más productivos en sus puestos de trabajo.

Asimismo, Víctor Vroom se interesó en establecer los aspectos y factores que motivan a las personas a pertenecer a una organización.

Desde el punto de vista conductual, la motivación según Naranjo en el año 2009, se puede diferenciar en dos tipos: motivación intrínseca, donde la conducta es interna, es decir la ilusión, el interés y demás estímulos internos; y motivación extrínseca, que es el deseo que impulsa la conducta por obtener alguna recompensa externa o evitar un castigo.⁽²⁾

Es decir que el concepto de motivación viene determinado por una serie de factores o principios, por un lado el respeto a la dignidad del trabajador ligada a unas condiciones laborales y económicas adecuadas para éste y con ello mejorar el ambiente en la empresa para motivar al personal; y por otro, la conducta o la manera de comportarse de las personas junto con las necesidades que cada individuo puede tener y procura satisfacer, así como el logro de las metas u objetivos de los mismos y el feedback entre esos factores.

Es por esto que, según Reeve en 1994, denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.⁽³⁾ Por otro lado, obedece a situaciones donde la persona se implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma.⁽²⁾



Dentro del abanico de conceptos, yacen las diferentes teorías de la motivación. Éstas examinan que factores o elementos motivan a los individuos a realizar sus actividades laborales y se dividen en diferentes autores.⁽⁴⁾

La teoría de las necesidades según Maslow en el año 1954, indica que las personas tendrán motivos para satisfacer cualquiera de las necesidades que les resulten más predominantes o poderosas en un momento dado. Tales como, fisiológicas, de seguridad, estima, sociales y autorrealización.

En 1966, Herzberg formula la teoría bifactorial para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Teoría de los dos Factores: conocida también como teoría de motivación e higiene, que separa los factores físicos monetarios de los extrínsecos, manteniendo de que el grado de motivación puede ser alterado negativamente bajo la ausencia de ciertas cosas, pero la existencia de las mismas no siempre genera un incremento en la motivación. Este autor expone con su teoría los factores que motivan a la satisfacción e insatisfacción en el ámbito laboral y que no son dos polos opuestos, sino dos factores diferentes.

No obstante, teniendo en cuenta las diferentes teorías, este estudio se respalda en la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, Por ejemplo, un estudiante motivado extrínsecamente, puede desagradarle una tarea, puede resultarle aburrida, o puede no tener interés en el tema, pero la posibilidad de una buena calificación será suficiente para mantener al estudiante motivado para que él o ella haga el esfuerzo para realizar bien su actividad.⁽⁵⁾

Por tanto, la motivación laboral extrínseca que posee un trabajador, en un momento dado, depende del sueldo por hora que percibe y del nivel de satisfacción que le producen las condiciones laborales de las que disfruta en el centro de trabajo. Como se puede observar, dicha motivación extrínseca alcanzará su máximo cuando el trabajador esté completamente satisfecho, siendo dicho valor el de la renta salarial recibida por hora trabajada.

Para concluir con este epígrafe, debemos entender que para que exista una conducta motivacional, dentro del ámbito de trabajo, deben existir unas recompensas extrínsecas e intrínsecas.

En estudios previos relacionados a este tema se han abordado diferentes resultados. Un estudio presentado en la ciudad de Huancavelica, Perú en el año 2014; trata de una investigación de tipo descriptivo, de corte transversal, donde la población estuvo conformada por cuarenta enfermeros. Los resultados dejaron en evidencia que un 50% se siente medianamente motivado en su ámbito laboral y el resto se divide en motivación baja y motivación muy alta. En cuanto al sexo, el femenino fue el más frecuente con el 75%.⁽⁶⁾

En Perú en el año 2015, se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal con enfoque cuantitativo para determinar el papel de la motivación en el desempeño profesional. La población estuvo conformada por treinta profesionales de enfermería, donde los resultados más relevantes fueron que el 30% del personal presenta un nivel de motivación alto, un 47% nivel medio y un 23% nivel bajo.⁽⁷⁾

En Lima en el año 2017, se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal. Los resultados obtenidos comprobaron que la motivación se relacionan positivamente con el rendimiento laboral en un nivel medio; 56% de la población. Esto implica que al incrementarse los niveles de la motivación se incrementan correlativamente el rendimiento laboral.⁽⁸⁾

En México en el año 2014, se realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La población estuvo compuesta por ciento sesenta y cuatro participantes; donde los resultados más significantes fueron que el 69% obtuvo el nivel alto de motivación laboral; en cuanto al sexo el masculino predominó con el 51%. Esto significó que al incrementarse la motivación en las instituciones donde se trabaja, el rendimiento aumenta de manera positiva.⁽⁹⁾



En Mendoza en el año 2015, Argentina, se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal, donde la población total fue de treinta y nueve enfermeros. Resultados: del total de la población en estudio el 79% es de sexo femenino, en cuanto al nivel de motivación laboral el 75% se encuentra medianamente motivado.⁽¹⁰⁾

En la Universidad FASTA en el año 2015, Argentina, se concretó un estudio de tipo descriptivo de corte transversal. Los resultados fueron que el nivel de motivación laboral fue alto (84.8%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (12.7%).⁽¹¹⁾

En relación a las investigaciones previas mencionadas con anterioridad, y luego de interpretar los factores que alteran la motivación laboral extrínseca en una institución de salud; se determinó las distintas variables como ser: remuneración, decisiones laborales, progreso laboral, condiciones físicas, equipamiento, seguridad laboral, relaciones grupales y comunicación que modifican a los profesionales de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. Entre ellas se destacan tres dimensiones: expectativas del personal, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales. Las mismas fueron extraídas de un estudio realizado en Venezuela⁽¹²⁾ el cual contaba con cinco dimensiones, donde tres fueron utilizadas y adaptadas para trabajar en conjunto con las variables según criterios propios en la presente investigación.

En primer lugar, la dimensión expectativas del personal, hace referencia a las recompensas extrínsecas que son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo, sistema de salarios y políticas de ascenso que se tiene en la organización, autonomía en la toma de decisiones y reconocimiento por su labor.⁽¹³⁾

En segundo lugar, la dimensión condiciones de trabajo, hace hincapié en las condiciones físicas como la infraestructura del servicio, el equipamiento y la seguridad laboral. Éste se encuentra relacionado con la interacción con la institución, con las máquinas e insumos que se utilizan y con la propia actividad de cada profesional, además de la distribución de los espacios, la ubicación de las personas y de los materiales que facilitan el bienestar de las personas que pasan largas horas en el trabajo.

En tercer lugar, la dimensión relaciones interpersonales, se refiere a las relaciones grupales y la comunicación entre los profesionales del servicio de cuidados intensivos; donde el trabajo cubre necesidades de interacción social para el personal de enfermería, ya que el comportamiento del superior y de los colegas es uno de los principales determinantes de la motivación en el mismo. Es probable que las relaciones interpersonales sean más importante para profesionales con baja autoestima, o que tengan puestos poco agradables y frustrantes para ellos.

A raíz de esto, para terminar de estudiar dichas variables, se incorporó un instrumento para medir e identificar el nivel de motivación laboral de los profesionales de enfermería de las distintas unidades de cuidados intensivos de los Hospitales Públicos como: Hospital Escuela "Gral. José F. de San Martín", Hospital Geriátrico de Agudos "Juana F. Cabral, Hospital Vidal "José Ramón Vidal", Hospital "Ángela Iglesia de Llano" y Hospital Pediátrico "Juan Pablo II". Dicho cuestionario lleva el nombre de Escala de motivación laboral, elaborado y avalado por la Universidad FASTA⁽¹¹⁾ en el año 2015. Esta herramienta consta de 17 preguntas de las cuales se modificaron cinco y se agregaron tres nuevas; adaptándolas a las dimensiones para una mayor comprensión a la hora de aplicar el cuestionario. Dando como resultado un total de 20 preguntas, teniendo como valores cinco categorías (1 nunca – 2 muy pocas veces – 3 algunas veces – 4 casi siempre – 5 siempre). Los resultados positivos o negativos de los profesionales de enfermería se reflejan en los tres niveles de la motivación laboral; como ser Nivel 1 motivación baja (0 - 40 puntos), Nivel 2 motivación media (41 - 70 puntos) y Nivel 3 motivación alta (> 70 puntos).



Este estudio tiene como objetivo identificar el nivel de la motivación laboral de los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes Capital en el lapso de agosto a octubre del año 2018; para determinar los factores que alteran o favorecen la motivación laboral de cada personal de enfermería y así contribuir a mejorar aspectos negativos, si existen, o describir los aspectos positivos para fortalecerlos aún más.

El motivo que llevó a realizar esta investigación fue que, durante las prácticas como profesionales, se pudo observar las distintas situaciones que desencadenaban la falta de interés a la hora de realizar sus actividades de competencias como profesionales de la salud.

Ésta investigación implica crear conciencia sobre la importancia de realizar estudios sobre motivación laboral, que sirvan de base para mantener un personal altamente motivado dentro de una institución, pudiéndose cumplir las metas organizacionales e individuales. También constituirá una referencia teórica para futuras hipótesis de investigaciones en el área de desarrollo organizacional, manejo de los recursos humanos, facultades, instituciones de educación superior u organizaciones regionales y nacionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, observacional y prospectivo donde la población seleccionada fue de cincuenta profesionales de enfermería de los distintos hospitales como: Hospital Escuela “Gral. José F. de San Martín”, Hospital Geriátrico de Agudos “Juana F. Cabral, Hospital Vidal “José Ramón Vidal”, Hospital “Ángela Iglesia de Llano” y Hospital Pediátrico “Juan Pablo II”.



Hospital Escuela “Gral. José F. de San Martín”



Hospital Geriátrico de Agudos "Juana F. Cabral"



Hospital "José Ramón Vidal"



Hospital “Ángela Iglesia de Llano”



Hospital Pediátrico “Juan Pablo II”

Las mismas deben cumplir con el siguiente criterio de inclusión: enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del periodo establecido agosto a octubre del 2018; que deseen participar del estudio y se encuentren trabajando.



El método de muestreo que se aplicó fue el muestreo probabilístico, se utilizó la técnica por conglomerados donde se seleccionó los servicios de unidad de cuidados intensivos de los distintos hospitales públicos y, en segunda instancia se realizó un muestreo aleatorio simple por sorteo seleccionando diez profesionales dentro de las mismas. El tamaño de la muestra fue de 50 profesionales de enfermería donde el nivel de confianza fue del 95%; calculado mediante el software (Excel). Se utilizó promedio, desvío estándar, frecuencias absolutas y relativas en categorías para el análisis estadístico.

Se diseñó un instrumento que contiene las siguientes variables: edad, sexo, remuneración, decisiones laborales, progreso laboral, condiciones físicas, equipamiento, seguridad laboral, relaciones grupales y comunicación.

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Resolución No. 1480 de 2011, por la cual se establecen las normas éticas, el presente estudio contó con la autorización de los distintos hospitales públicos para llevar a cabo la investigación, y con el aval del proyecto por parte del Comité de Bioética de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste.

RESULTADOS

Para llevar a cabo este análisis de resultados se escogió a diez profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de cada institución para dicho estudio. Se trabajó con tres dimensiones las cuales están conformadas por diferentes variables; dimensión "Expectativas del personal" (variables: remuneración, decisiones laborales, progreso laboral), dimensión "Condiciones de trabajo" (variables: condiciones físicas, equipamiento, seguridad laboral) y dimensión "Relaciones interpersonales" (variables: relaciones grupales y comunicación).

Una vez procesados los registros se abordaron a los siguientes resultados: referente a la variable edad del personal de enfermería, el promedio fue de 37 años, el desvío estándar de 9.6, la edad mínima fue de 23 años y la máxima de 57 años; a los efectos del análisis se trabajó con rangos de edad en donde el más frecuente fue de 20 a 30 años y de 31 a 40 años. Con respecto al sexo, el femenino fue el más frecuente con el 62%.

Se realizó la sumatoria de cada pregunta del instrumento de recolección obteniendo el nivel de motivación laboral de cada unidad de análisis. A raíz de esto, el total de los 50 profesionales de enfermería se distribuyeron en: nivel bajo 4%, nivel medio 52% y nivel alto 44%.

Siguiendo con el nivel de motivación en relación al sexo, el análisis de los datos demostró que el sexo femenino obtuvo 5% nivel bajo, 49% nivel medio y 46% nivel alto; difiriendo con el sexo masculino que obtuvo 62% nivel medio, 38% nivel alto y el nivel bajo no obtuvo porcentaje.

Al analizar las instituciones por separado, se obtuvieron los siguientes resultados:

En el Hospital Escuela "Gral. José F. de San Martín" la unidad de análisis fue de 10 profesionales de enfermería, el promedio de la variable edad fue de 37 años, el desvío estándar de 9.1, la mínima fue de 23 años y la máxima de 50 años, el rango de edad más frecuente fue de 31 a 40 años. El sexo femenino predominó con el 80%. En cuanto a los niveles de motivación laboral, el nivel bajo obtuvo un 10%, el nivel medio 70% y el nivel alto 20%.

En el Hospital Geriátrico de Agudos "Juana F. Cabral" la unidad de análisis fue de 10 profesionales de enfermería, el promedio de la variable edad fue de 35 años, el desvío estándar de 4.8, la mínima fue de 29 años y la máxima de 44 años, el rango de edad más frecuente fue de 31 a 40 años. El sexo femenino predominó con el 70%. En cuanto a los niveles de motivación laboral, el nivel bajo no obtuvo porcentaje, el nivel medio un 20% y el nivel alto 80%.

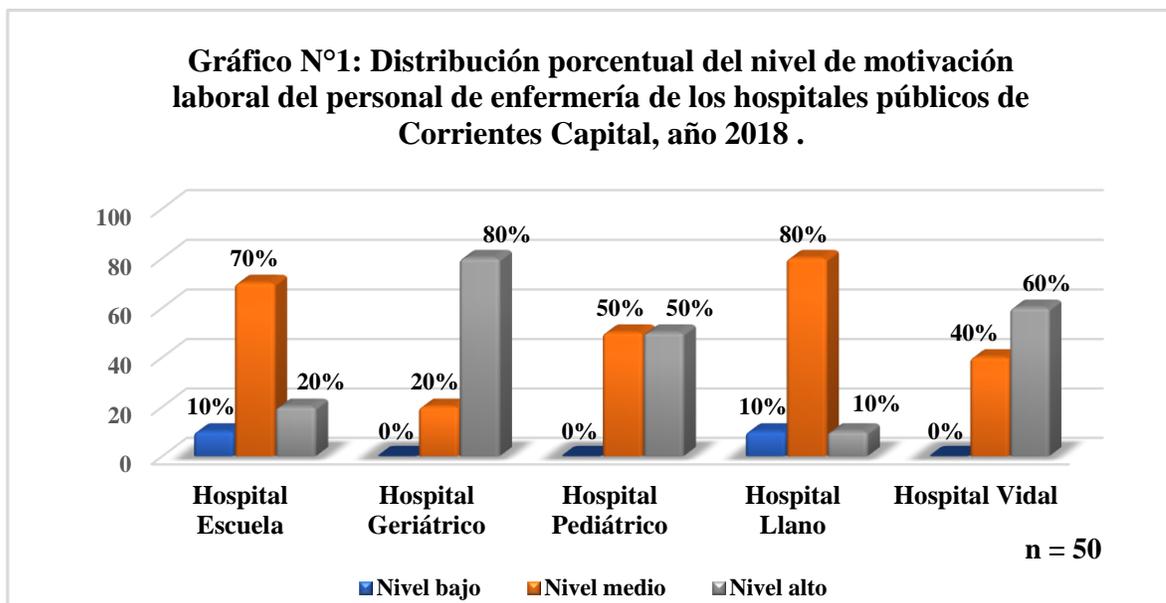


En el Hospital Pediátrico “Juan Pablo II” la unidad de análisis fue de 10 profesionales de enfermería, el promedio de la variable edad fue de 31 años, el desvío estándar de 8.8, la mínima fue de 23 años y la máxima de 50 años, el rango de edad más frecuente fue de 20 a 30 años. El sexo femenino predominó con el 90%. En cuanto a los niveles de motivación laboral, el nivel bajo no obtuvo porcentaje, el nivel medio un 50% y el nivel alto 50%.

En el Hospital “Ángela Iglesia de Llano” la unidad de análisis fue de 10 profesionales de enfermería, el promedio de la variable edad fue de 44 años, el desvío estándar de 11.2, la mínima fue de 27 años y la máxima de 57 años, el rango de edad más frecuente fue de 41 a 50 años. El sexo femenino predominó con el 70%. En cuanto a los niveles de motivación laboral, el nivel bajo obtuvo un 10%, el nivel medio un 80% y el nivel alto 10%.

En el Hospital “José Ramón Vidal” la unidad de análisis fue de 10 profesionales de enfermería, el promedio de la variable edad fue de 33 años, el desvío estándar de 6.2, la mínima fue de 25 años y la máxima de 43 años, el rango de edad más frecuente fue de 20 a 30 años. El sexo femenino predominó con el 60%. En cuanto a los niveles de motivación laboral, el nivel bajo no obtuvo porcentaje, el nivel medio un 40% y el nivel alto 60%.

Para una mayor comprensión de los datos obtenidos de las distintas Instituciones Públicas, se expone los resultados en gráfico. (Ver gráfico N° 1).



Fuente: cuestionario de elaboración propia, datos obtenidos de los profesionales de enfermería del servicio UCI de los Hospitales Públicos de Corrientes Capital, 2018.

En definitiva, el nivel de motivación laboral de la población estudiada “personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes Capital es favorable predominando los niveles medio y alto.

DISCUSIÓN

En estudios presentados por los autores Palacios, Haro Esthefany y Curichimba, Diana Carolina⁽⁶⁾ en la ciudad de Huancavelica Perú año 2014; María Graciela Llagas Chafloque⁽⁷⁾ en la ciudad de Loayza en



Perú año 2015; Samanez, Helen Stephani y Medina, Maritza(8) en Lima año 2017 y Chaile, Mónica Martina, Cepeda, Norma y Blanco Érica⁽¹⁰⁾ en Mendoza Argentina año 2015; se encontraron semejanzas con la presente investigación en las siguientes variables, el promedio de edad más frecuente fue joven, el sexo más predominante fue el femenino y en cuanto a la motivación laboral el nivel medio fue el más destacado.

En relación a las dimensiones tales como Expectativas del personal, Condiciones de trabajo y Relaciones interpersonales, los diferentes autores concuerdan que los aspectos que más afectan a la motivación laboral son remuneración, toma de decisiones, progreso laboral y relaciones grupales.

Por otra parte, la autora Berardi Adriana Laura de la Universidad FASTA(11) en el año 2015, Argentina; y Loredo Enríquez Patricia del Carmen⁽⁹⁾ en México en el año 2014, manifestaron que el nivel de motivación laboral en estas instituciones fue alta. Los factores con mayores promedios globales fueron: relaciones con el jefe y relaciones con los compañeros de trabajo, mientras que los de menor promedio fueron: progreso o status y condiciones de trabajo. Siguiendo con la variable sexo, el masculino fue el más frecuente. Estos datos obtenidos difieren con la presente investigación.

Se evidenció que, la población más joven se encuentra en el Hospital "José Ramón Vidal" y Hospital Pediátrico "Juan Pablo II". En cuanto a la población más adulta se ubica en el Hospital "Ángela Iglesia de Llano".

Con respecto a las instituciones Hospital Escuela "Gral. José F. de San Martín" y Hospital "Ángela Iglesia de Llano", obtuvieron un nivel medio de motivación laboral. En tanto a las dimensiones Expectativas del personal y Condiciones de trabajo, ambos presentan disconformidad en los aspectos de remuneración, decisiones laborales, progreso laboral, condiciones físicas y equipamiento.

El Hospital Geriátrico de Agudos "Juana F. Cabral" y el Hospital "José Ramón Vidal", arrojaron un nivel alto de motivación laboral. En ambos casos existen diferencias entre las dimensiones, el primero se encuentra conforme con las dimensiones Expectativas del personal y Condiciones de trabajo en los aspectos remuneración, decisiones laborales, progreso, condiciones físicas, equipamiento y seguridad; mientras que el segundo presenta conformidad en las dimensiones Condiciones de trabajo y Relaciones interpersonales en los aspectos condiciones físicas, equipamiento, seguridad laboral, relaciones grupales y comunicación.

En el Hospital Pediátrico "Juan Pablo II" a diferencia de las demás instituciones, obtuvo valores que lo colocaron entre el nivel medio y alto. Respecto a las distintas dimensiones Expectativas del personal, Condiciones de trabajo y Relaciones interpersonales se pudo observar que los profesionales de enfermería obtuvieron una puntuación intermedia.

Se concluye que, la motivación laboral es una herramienta sumamente importante que puede afectar de manera positiva y negativamente en el correcto desempeño de los profesionales de enfermería en dichos servicios.

AGRADECIMIENTO

Se agradece a las instituciones públicas de Corrientes Capital, a los profesionales de enfermería, a la Facultad de Medicina y docentes de la Cátedra Metodología de la Investigación en Enfermería por brindarnos la atención adecuada para llevar a cabo esta investigación.

BIBLIOGRAFIA:

1. Pérez L., Hernández J., Berumen S. 2014. Motivación extrínseca del profesorado universitario en Alemania y España. Instituto Complutense de Estudios Internacionales. 7-10 [Online]. <http://eprints.sim.ucm.es/38072/1/WP07-14.pdf>.



2. Ramírez R. 2008. Motivación laboral factor fundamental para el logro de objetivos. Daena International Journal of Good Conscience. 148-153. [Online]. [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
3. Mamani L. Motivación y desempeño laboral. Tesis de Maestría en Administración 2016. Universidad Andina.
4. Salazar M. Octubre 2016. Motivación laboral en el sector de servicios. Revista Empresarial.; vol 10 n 40. [Online]. <http://www.Dialnet-LaMotivacionLaboralEnElSectorDeServiciosQueHaceQue-5924578.pdf>
5. Sánchez A. Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación 2014. Universidad de Quito.
6. Palacios H., Curichimba D. Motivación del personal de enfermería y satisfacción del usuario. Tesis en Licenciatura en Enfermería 2014. Universidad Nacional de Huancavelica.
7. Chanfloque M., Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera. Tesis de Maestría de Gestión en servicios de salud 2015. Universidad César Vallejo.
8. Samanez H., Medina M. 2017. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Oficial de la Facultad de Medicina Humana. 43-49 [Online]. <http://www.horizontemedicina.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/700/440>
9. Enríquez P., Motivación y el desempeño laboral de los empleados. Tesis de Maestría en Administración 2014. Facultad de Ciencias Administrativas de México.
10. Chaile M., Cepeda N., Blanco E. Desvirtuación del rol de enfermería y su relación con la calidad de atención. Tesis de Enfermería 2015. Universidad Nacional de Cuyo.
11. Berardi A. 2015. Motivación laboral y engagement. Universidad Fasta. 13-20 [Online].; http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
12. Silenis A. 2006. Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 6-10 [Online]. https://www.researchgate.net/publication/44204587_Cultura_organizacional_y_motivacion_laboral_de_los_docentes_universitarios
13. Tijerina J. Motivación en el desempeño docente. Tesis de Maestría en Psicología 2011. Facultad de Psicología de Monterrey.

Datos de autor

Título:

Nivel de motivación del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes capital, año 2018

Autores:

Jara, Rocío A. ¹,

Meza, Andrea S. ²,

Pintos, Sheila M. A. ^{3*},

Sánchez, Lucía I. ⁴,

Meza, Angélica ⁵

^{1 2 3} Estudiante de la carrera Licenciatura en Enfermería. Facultad de Medicina UNNE, C.P. 3400

⁴ Docente de la cátedra de Metodología de la Investigación en Enfermería. Facultad de Medicina UNNE, C.P. 3400

⁵ Jefe de las cátedras Bioética y Enfermería legal, Ética y Liderazgo. Facultad de Medicina UNNE, C.P. 3400

* sheilamariaaldana@gmail.com.