



Universidad Nacional de Cuyo
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela de Enfermería
Licenciatura en Enfermería

INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA

TRABAJO FINAL

TEMA:

MOTIVOS DE INGRESO A LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN EGRESADOS 2006-2007

Autoras:

Polo, Marcela
Saldaña, Noelia
Choquellampa, Elva

MENDOZA 2009

ADVERTENCIA

Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del Ministerio de Salud y la misma no podrá ser publicada en todo, en parte, resumirse, sin el consentimiento escrito de la Escuela y/o autoras del trabajo.

Investigación Aprobada:

Integrantes del Tribunal Examinador:

Lic. Reyes María Rosa 
Lic. Andrade Ana Magdalena 

Fecha: 23 / 02 / 09

PRÓLOGO

Los estudios de motivación que se han realizado hasta hoy, inciden en el campo de las decisiones voluntarias en el hombre, y tratan de analizar las razones por las que un trabajador está más inclinado y propicio que otros, a adoptar conductas más positivas respecto a su trabajo.

El presente estudio constituye un balance de los esfuerzos por nosotros, como estudiantes de una carrera profesional, para explicarnos y explicar, que factores inciden en la conducta humana y que relaciones surgen de tal incidencia.

En la elección de una carrera profesional, se tienen en cuenta como influye las variables motivacionales en diferentes individuos y la forma en que estas actúan entre sí.

De esta forma podemos iniciar un debate para centrar dos grandes distinciones:

- Las expectativas propias del individuo (aspiraciones personales)
- Y el resultado: el logro o el incumplimiento de estas aspiraciones, que en un futuro pueden ser desarrolladas y visualizadas en el propio ambiente laboral de cada persona.

La motivación es el resultado conjunto de variables cognoscitivas (informaciones sobre los efectos de la conducta para el individuo) y de variables afectivas (valor de lo que puede reportarle su actividad al individuo). Entonces podemos dar inicio al proceso motivacional, que es pilar de este estudio subjetivo.

La satisfacción o insatisfacción de una persona en el lugar de trabajo, viene como un resultado de una decisión pasada, donde fueron valorizados y priorizados estos factores que influyeron de manera única y diferencial en el individuo a la hora de elegir su carrera profesional.

Es decir buscaremos identificar variables más relevantes que intervienen en una decisión importante en la vida de cada persona, para satisfacer una necesidad más de la vida: trabajar diariamente con la satisfacción personal de hacerlo con toda la dedicación, integridad y deseo de progreso constante.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro principal agradecimiento:

Lic. María Rosa Reyes: por su paciencia, buena voluntad y entera confianza.

Lic. Beatriz Gardella de Moyano, supervisora gral. de enfermería del Hospital Humberto Notti, por su gran disposición y buena voluntad

A todos los licenciados/as de las diferentes instituciones que colaboraron con una gran disposición

A nuestras familias que sin su apoyo jamás podríamos haber logrado lo que hoy esta culminando con este trabajo.

A todas las personas que colaboraron con nosotras de manera desinteresada

A todos ustedes les decimos GRACIAS...

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
CARÁTULA.....	I
ADVERTENCIA.....	II
APROBACIÓN.....	III
PROLOGO.....	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	1
PROBLEMA.....	2
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
OBJETIVOS.....	3
MARCO TEÓRICO.....	4
DISEÑO METODOLÓGICO.....	10
▪ Tipo de estudio.....	10
▪ Área de estudio.....	10
▪ Universo.....	10
▪ Muestra.....	10
▪ Unidad de análisis.....	10
▪ Métodos e instrumentos de recolección de datos.....	10
▪ Fuentes de información.....	10
▪ Procesamiento para recolección de datos.....	11
▪ Plan de tabulación y análisis.....	11
VARIABLES EN ESTUDIO.....	12
TABLAS, GRÁFICOS Y ANÁLISIS.....	15
CONCLUSIÓN.....	40
PROPUESTAS.....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXOS.....	44
ENCUESTAS.....	45
MATRIZ DE DATOS.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.

	Páginas.
TABLA N° 1: Sexo.....	15
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 1.....	15
TABLA N° 2: Edad.....	16
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 2.....	16
TABLA N° 3: Estado Civil.....	17
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 3.....	17
TABLA N° 4: Presencia de hijos.....	18
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 4.....	18
TABLA N° 5: N° de Hijos.....	19
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 5.....	19
TABLA N° 6: Año de egreso.....	20
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 6.....	20
TABLA N° 7: Institución de trabajo.....	21
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 7.....	21
TABLA N° 8: Área de desempeño.....	22
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 8.....	22
TABLA N° 9: Turnos de trabajo.....	23
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 9.....	23
TABLA N° 10: Doble empleo.....	24
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 10.....	24
TABLA N° 11: Área del doble empleo.....	25
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 11.....	25
TABLA N° 12: Horas de trabajo.....	26
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 12.....	26

TABLA N° 13: N° de pacientes a cargo.....	27
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 13.....	27
TABLA N° 14: Capacitación extra-institucional.....	28
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 14.....	28
TABLA N° 15: Capacitación intra-institucional.....	29
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 15.....	29
TABLA N° 16: Estímulos para capacitación constante.....	30
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 16.....	30
TABLA N° 17: Participación en el equipo interdisciplinario.....	31
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 17.....	31
TABLA N° 18: Motivos de elección de la carrera.....	32
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 18.....	32
TABLA N° 19: Influencia familiar.....	33
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 19.....	33
TABLA N° 20: Elección de la carrera como segunda alternativa.....	34
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 20.....	34
TABLA N° 21: Motivación diaria en su área de trabajo.....	35
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 21.....	35
TABLA N° 22: Satisfacción remunerativa.....	36
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 22.....	36
TABLA N° 23: Actividades no relacionadas con enfermería.....	37
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 23.....	37
TABLA N° 24: Cursado de otra carrera.....	38
Frecuencia absoluta, relativa.	
GRÁFICO N° 24.....	38

INTRODUCCIÓN

Motivación eje central y fundamental en la vida de los seres humanos, buscas empleo, estudias por que algo te motiva hacerlo, de allí su importancia. Constituye un elemento primordial en el área administrativa y en la psicología, siendo estos los primeros en estudiarla. Los Psicólogos inician el estudio del comportamiento humano para poder comprender que desencadena la motivación y ciertas conductas en el individuo, lo que los llevó a la generación de explicaciones o teorías. Estas teorías son adoptadas por la Administración como una manera de buscar el logro de los objetivos organizacionales y tratar de mantener un adecuado ambiente de trabajo, donde los trabajadores se sientan motivados y por ende sean más productivos.

De allí que las personas al incorporarse al área laboral, además de satisfacer una necesidad para sobrevivir, encuentran en su trabajo la posibilidad de superación personal lo cual se debe en gran parte a los factores que los motivan, la motivación hoy en día se ha convertido en un elemento primordial en la administración de personal, por lo que se hace necesario conocer sobre el tema y tener dominio del mismo, ya que es la única forma como una empresa puede poseer una cultura organizacional sólida y confiable.

Desde el punto de vista organizacional se suele decir que una persona motivada realiza los esfuerzos necesarios a fin de ejecutar correctamente una tarea, y adoptan las actitudes y comportamientos que les permitan satisfacer conjuntamente sus objetivos personales. Por ello es común oír dentro de las organizaciones expresiones como “hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más y produzca mejor”, es posible que los gerentes en la actualidad enfrenten los retos que implican motivar a sus trabajadores para obtener mejores resultados, con eficacia, calidad e innovación, así como satisfacción y compromiso.

De allí que es necesario probar con una manera holística de abordar la realidad y no hay otra forma que a través de la investigación cualitativa que extrae el fenómeno de lo expresado por cada uno de los informantes según sus experiencias vividas y sus marcos de referencias.

El presente estudio intenta develar el significado de la motivación para el profesional de enfermería que labora en las siguientes instituciones: Hospital Humberto Notti, Hospital El Carmen, Clínica Santa María, Hospital Español.

TEMA: Motivos de ingreso a la carrera de Licenciatura en Enfermería de los egresados de los últimos años (2006-2007).

PROBLEMA: ¿Cuáles fueron los motivos de ingreso a la carrera de Licenciatura en enfermería de los egresados de los últimos años y como se relacionan con su actual rol profesional?

JUSTIFICACIÓN:

El presente trabajo tiene como finalidad conocer y descubrir los motivos que llevaron a los egresados de los años 2006-2007 a elegir la carrera de la Licenciatura en Enfermería y cómo influyen estos factores en su actual rol profesional; y si además dichas motivaciones cambiaron durante su experiencia laboral actual.

Al identificar los factores mas potenciales buscaremos trabajar en conjunto con los futuros postulantes y egresados para construir y fomentar una nueva corriente de pensamiento que permitan cambiar las características de la enfermería actual. (Una nueva visión de enfermería)

Para ello debemos determinar nuevas influencias internas y externas (Personales y del entorno) que los llevo a la elección de la carrera, durante el nivel de formación, y en el actual rol profesional.

Al determinar las características de los egresados, tales como: Familias numerosas a su cargo, desempeño en instituciones públicas o privadas, años de ejercicio, la relación con la mala remuneración, exceso de carga horaria etc. Todo conlleva a un desempeño irregular en el momento de realizar intervenciones en la relación con sus pares, en la comunicación y en su vida personal.(salud)

Nos permitirá visualizar la lucha constante de aquellos profesionales para sobrellevar todo lo que en un principio lo motivo a la elección de la carrera de enfermería, y que en la actualidad se ve constantemente dificultado por factores que desarticulan esta lucha desproporcionada.

Al trabajar con los egresados de los dos años mencionados, nos permitirá obtener datos concretos y confiables que nos ayudaran a la resolución o nos aproximará a datos más concretos que permitirán obtener una diferente visión de la enfermería en el sistema de salud.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES:

- Conocer causas y motivos que llevó a los egresados a elegir la carrera de Licenciatura en Enfermería, y como se relaciona en su actual desempeño profesional con la finalidad de mejorar la eficacia en la prestación de servicios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar cuales fueron los factores potenciales que mas influyeron en la elección de la carrera.
- Establecer las influencias de los motivos de elección de la carrera en su actual desempeño profesional.
- Establecer las características de los egresados en estudio.

MARCO TEÓRICO

Cuando evaluamos la calidad de una profesión hacemos referencia a características como: características intelectuales, elementos prácticos, elementos de servicios a la sociedad y la autonomía.

Dentro de un entorno intelectual, hablamos del conjunto de conocimientos donde se fundamenta la práctica de la profesión; hablamos de la educación especializada en transmitir ese conjunto de conocimientos y el empleo de los mismos en un pensamiento crítico y creativo¹

En una práctica profesional basada en un conjunto de conocimientos, contribuye a tener un juicio y un fundamento para modificar los actos en cada situación que sea diferente.

Si hablamos de elementos prácticos, en la práctica profesional; hablamos de coordinación en conjunto con los demás trabajadores de la salud por ejemplo, en la atención de servicios prestados, incluyendo a este proceso de la familia del paciente o usuario; actuando como su defensor para lograr que se produzcan los cambios necesarios en el sistema de salud, mayores habilidades en la valoración para poder determinar cual será la base prioritaria para que un proceso de atención sea eficiente.

Se ha relacionado a la carrera de Enfermería con la prestación de servicios a las personas, a la sociedad, .Un servicio profesional a la sociedad exige integridad y responsabilidad en la práctica, ética y un compromiso de vida. Muchos consideran a la Enfermería como un trabajo y no como una profesión. Servir a la gente implica responsabilidad ética es decir que debe poseer la integridad necesaria para hacer lo correcto²

Luego incluiremos a la autonomía de aquellos practicantes en una profesión, a quienes requieran controlar las propias funciones en un ambiente de trabajo. Esta autonomía implica independencia, disposición a correr riesgos y responsabilidad de nuestros propios actos.

En el ejercicio profesional, el trabajo es un labor que nos brinda una remuneración económica así como un grado de satisfacción personal que buscamos en cada acción que llevamos a cabo.

Para un profesional el trabajo es un elemento del plan de una carrera y además una parte integral del ser.

Este tiene que ver con el grado de motivación personal o vocacional que tiene la persona que elige una profesión, no solo como una aspiración laboral futura sino como que también como proyecto de vida del querer hacer y querer ser.

Cuando hablamos del término motivación, podemos destacar a algunos autores o pensadores de nuestra historia que dirigen su visión a una semejante teoría.

Como por ejemplo (brinda1959, McClelland 1953 y otros) Definen a la motivación como conductas que van dirigidas u orientadas a una meta³

Para Yones, la motivación esta relacionada con todo aquello que explique, como surge la conducta, como es activada, sustentada, dirigida, y frenada y que tipo de reacción subjetiva representa en el organismo mientras sucede todo esto⁴

Las diferencias individuales en cuanto a los factores fisiológicos, psicológicos y ambientales inducen sobre la conducta particular de cada persona.

¿Cómo surge una determinada conducta a través de una motivación?

Cuando nace un estímulo interno en una persona se activa, una necesidad en si mismo de querer sustentarla, aquí se produce un estado de desequilibrio, que induce la búsqueda de un camino para satisfacer esta necesidad. Esta conducta esta dirigida a una meta en particular que puede dar como resultado:

- Satisfacción de la necesidad buscada
- Insatisfacción de la necesidad, la cual la persona vuelve a un estado de desequilibrio, donde puede o no buscar otros caminos para conseguir la satisfacción personal anhelada.

Aquí además incide la aptitud y el esfuerzo en este proceso aquí mencionado de la motivación .La cantidad de esfuerzo que una persona ejerza se hallara con su aptitud. Si un individuo no posee cualidades para analizar un problema, probablemente no ejercerá un gran esfuerzo para resolverlo.

En este proceso también se ve incluido otro tipo de variable del entorno:(clase social, ambiente infantil); variable psicológica (percepción, actitudes, personalidad y aprendizaje).

Concluiremos en que el esfuerzo es el empleo energético del vigor o animo para conseguir algo; y la aptitud es la idoneidad para obtener y ejercer un empleo a cargo, es la capacidad de una persona tales como la inteligencia y la destreza.

Entonces las variables según Lewis (1938) y Tolman (1932) son necesarios para explicar la elección, el esfuerzo y las expectativas de un sujeto⁵

Así como se incluyen la teoría de la expectativa, la teoría del impulso, la teoría del esfuerzo, la teoría de la equidad, en este proceso las variables principales de este modelo es la promoción, el salario, la seguridad, en el trabajo, el reconocimiento, y las relaciones con los compañeros a fin de auto realizarse⁶

¿Y entonces que es la autorrealización?

Es la tendencia de independizarse de las necesidades inferiores, a realizar con más perfección las potencialidades y concretamente, a ser más plenamente humano.

Lo que un hombre puede ser es lo que debe ser⁷

La enfermería es una de las profesiones que en mayor medida requieren una fuerte vocación, y esa vocación, cuando el joven, aun en la nebulosa de la adolescencia, se decide a ser galeno, interviene tan raramente en la elección que, sin duda, un gran numero de hombres bien dotados para la investigación o la practica de enfermería y entran hacia otros caminos; y en cambio; afluyen al nuestro un tropel de mozos absolutamente indotados de aptitudes y de amor a las ciencias de la salud.

El problema de la preparación no tiene realidad ni subsistencia si no comienza a estudiarse por el de la vocación. ¿Que es la vocación?

‘Es en su etimología y es en su real y vulgar aceptación, la voz, voz interior, que nos llama hacia la profesión y ejercicio de una determinada actividad⁸

La vocación autentica no es nunca platónica sino que implica inmediatamente el servir, al objeto de la vocación .Para descubrir, para escribir o enseñar hay que servir, y se necesitan, por lo tanto dones innatos y magníficos del alma y de la personalidad entera.

La vocación en ultimo termino, no es mas, en estos casos, que la aspiración, ah servir, de una aptitud todavía no revelada, y esta aptitud, aunque de rango elevadísimo en el profesional relaciona ya, sin embargo las altas y puras vocaciones, con las vocaciones de menor categoría, las del oficio que se basan en una simple aptitud manual.

La vocación de querer es aquella en donde las carreras humanísticas de carácter inferior, el amor dicha carrera esta sustituida por el querer.

Quiero ser ingeniero, quiero ser medico o enfermero, en el sentido claro, es profesional y no científico; y entenderemos que no se trata, solo de servir a la ingeniería o a la medicina, sino que estos a su vez nos sirvan a nosotros.

No queremos únicamente sacrificarnos por la profesión, sino que esta nos remunera y, a ser posible, nos haga rico y además, la aptitud necesaria para ser buen ingeniero, medico o enfermero ya no es estrictamente especifica.

Muchos hombres sin vocación para ingenieros, pero sin aptitud de ingeniero medico o enfermero nadie ha sido, gran medico, ingeniero o enfermero por poderosa que haya sido su voluntad.

Hay vocaciones habituales que se fundan en la querencia de una actividad, a la que serviremos, pero que, a su vez nos reunirá al poseerla, basada también en aptitudes especiales, aunque no rigurosamente específicas, tal es la vocación por cualquiera de las profesiones liberales o de los oficios de una cierta categoría.

Y hay además, considerar en la vocación, y cualquiera sea su categoría, la posibilidad, frecuentísima de que suscite falsamente no por el amor al objetivo en si, sino por apariencias brillantes o mínimas del mismo.

En teoría por lo tanto, se necesita en teoría para ser un buen enfermero, una calidad muy excelsa de vocación. Si ha de ejercer su profesión en las condiciones medias, sus hallazgos continuos será el dolor y, lo que es aún mas terrible, la suciedad, su tiempo estará siempre hipotecado por el accidente que no espera, renunciara voluntariamente a lo que es mas grato a los hombres y todos hasta los mas humildes, alcanzaran, la repartición libre y previa de sus días y de sus descansos y en suma su asistencia social será no mas alta, pero si mucho mas abrigada y penosa que la del mismo sacerdote por que este no tiene que afiliar todos los días su ciencia como el galeno.

Mas el lado de estos nobles aspectos de la profesión y de las ciencias medicas hay otro, de terrible y aparatosa falsedad, de grandeza fingida, que sirve de espejo a muchas metidas vocaciones, y a la larga de motivo de yerro y esterilización a muchos ingenios para la misma enfermería, y es todo lo que, por desgracia tiene nuestra profesión y la actuación social del enfermero o medico, de espectacular, de éxito en apariencia fácil y brillante⁹. Solo admite en este sentido, comparación, nuestra carrera con la militar, a la que también va mucha gente atraídos no por la vocación verdadera de las armas, con el temple y espíritu de sacrificio, sino por el simple prestigio de la indumentaria y el vano fulgor social de los que llevan el uniforme.

Claro es en la mayoría de los casos, tal vocación llamada no hacia la ciencia y el sacrificio, sino a una vida como esta, de triunfo rutilante, y en apariencia fácil de conseguir. Pero la realidad imponga luego algo muy diferente: muchos años de estudio penoso, un aprendizaje hospitalario lleno de sin sabores, y después casi siempre, la áspera profesión de enfermería, porque son muy pocos los triunfadores, y aún para los que triunfaron.

¡Cuan distinta de la apariencia es la realidad del esfuerzo, del desengaño, de la necesidad del continuo fingir, del mucho menos del oro del que reluce!

Este inevitable falseamiento de la vocación ha sido y es todavía la causa principal de la mala preparación de los profesionales de la salud.

Siendo de fácil reconocimiento, entre la multitud de estudiantes, todos aquellos despistados, no escasos en cada promoción, se advierte en ellos la impaciencia inequívoca con que pasan junto al cadáver y junto a la cama del enfermo y los meses de laboratorio; sin aquella detección creciente, morosa, que da el contacto con la naturaleza al que posee la vocación verdadera. Inútil para ellos el buen maestro, el material copioso, el plan justo de enseñanza.

Aspiran solo a pasar como relámpagos por la etapa académica y a poseer el título para cambiarlo al día siguiente, suponen ellos por el triunfo social que, naturalmente, no llega casi nunca.

La enfermería no es una ciencia tampoco un compendio de opiniones, y saberes, ni siquiera de conocimientos disciplinares. La enfermería no es una actitud o un rol a jugar en un determinado ámbito, no es el colgajo vergonzante que cumple funciones delegadas de otros profesionales. Nada de eso es, exclusivamente, esta antigua profesión. Al menos nada de eso debería admitir ser

La enfermería constituye un sistema que implica lo anterior, pero que no se obvia su necesaria referencia en la práctica desde una óptica determinada. Es decir, constituye un conjunto de conocimientos epistémicos (con valdes de cualquier otra disciplina universitaria) y una práctica dirigida desde una mirada particular:

Un saber que se hace, una actividad que se gesta intelectualmente.

El egresado de la escuela de enfermería es persona que ha adquirido competencia científica y técnica para dar cuidado y ayuda profesional al individuo familia y comunidad.

Satisfaciendo sus necesidades fundamentales cuando tienen limitaciones para hacerla por si mismos en circunstancias de daño o riesgo de su salud.

Promoviendo su auto cuidado o independencia precoz a través de la aplicación de la ciencia y técnica de la enfermería y establecimiento de una relación interpersonal significativa que asegure el respeto por las individualidades y dignidad personal de aquellos bajo cuidado.

Ejerciendo la profesión en el marco de los principios éticos propios de la enfermería, así como de los valores esenciales de la cultura argentina.

Por la naturaleza de las funciones que le son propios esta capacitada para enseñar administrar, e investigar en el campo de la enfermería.

Existen características que como profesionales en la salud los licenciados en enfermería deberían poseer:

- **INTELLECTUAL** se basa en un conjunto de conocimientos, emplea el método científico en la práctica, utiliza los conocimientos con pensamiento analítico, crítico y creativo.
- **PRÁCTICA** debe poseer habilidades y destreza.
- **ACADEMICA**, la práctica de enfermería se apoya en principios o bases científicas que guían la práctica y a su vez proporciona la base para la legitimidad y autonomía de la profesión
- **BASES TEORICAS**, la enfermería se ejerce dentro de un marco ético. Estos valores se señalan en el código deontológico de enfermería.
- **AUTONOMIA**, la enfermería como profesión controla sus propias funciones, posee independencia y responsabilidad de sus actos.
- **SOCIALES**, consiste en ayudar a que las personas conserven su salud debe ser sensible a las necesidades humanas y tener conciencia de su responsabilidad al contribuir el bienestar de los demás.

¹ Sampieri Roberto, "Método de la Investigación" III edición 2003, pág 6

² Sampieri Roberto, "Método de la Investigación" III edición 2003, pág 27

³ Lourdes Munduate Jaca, "Motivación en el trabajo". I edición 1984, pág 25

⁴ Lourdes Munduate Jaca, "Motivación en el trabajo". I edición 1984, pág 27

⁵ Lourdes Munduate Jaca, "Motivación en el trabajo". I edición 1984, pág 29

⁶ Maslow, A "El hombre autorrealizado". Barcelona 1973, pág 52

⁷ Maslow, A "El hombre autorrealizado". Barcelona 1973, pág 7

⁸ Dewey J, Troland L:T "Herencia, conducta y motivación" I edición, 1965,pag 17

⁹ Dewey J, Troland L:T "Herencia, conducta y motivación" I edición, 1965,pag 41

DISEÑO METODOLOGICO

TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo es un estudio cuantitativo descriptivo, transversal, no experimental que implica la recolección de datos en forma sistemática.

Buscaremos conocer los factores más prevalentes que llevaron a los egresados del ciclo 2006-2007 a la elección de la carrera de Licenciatura en Enfermería; además poder conocer sus características personales y sociales que influyeron en el momento de la elección.

AREA DE ESTUDIO

Las siguientes instituciones hospitalarias fueron nuestras áreas de estudio; Hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti, Clínica Santa María, Hospital Español, Hospital El Carmen.

UNIVERSO

20 egresados del ciclo 2006-2007 de la escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Médicas, Universidad Nacional de Cuyo que actualmente se desempeñan en diferentes Instituciones Hospitalarias tanto públicas como privadas.

MUESTRA.

No se trabaja con muestra por ser muy acotado el universo.

UNIDAD DE ANALISIS

Cada uno de los egresados del ciclo 2006-2007 son sujeto de estudio y fuente de información primaria.

SELECCIÓN DE TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La técnica utilizada es una entrevista semiestructurada, exacta y poco flexible

FUENTE DE INFORMACIÓN

Se recurre a fuentes primarias de manera de obtener los datos de los sujetos involucrados en el tema.

PROCESAMIENTO, TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.

Luego de la recolección de los datos, se codifica y se confecciona la matriz de datos.

PLAN DE ANÁLISIS.

Se tabula en tablas de doble entrada con datos absolutos y relativos, con representación gráfica de torta y barras con sus correspondientes análisis.

VARIABLES EN ESTUDIO

A- DATOS PERSONALES

↓ EDAD	20-24 años 25-29 años 30 años o más
↓ SEXO	Femenino Masculino
↓ ESTADO CIVIL	Casado Soltero Divorciado Separado
↓ HIJOS	NO SI
↓ CANTIDAD DE HIJOS	1 hijo 2 hijos 3 o más hijos
↓ AÑO DE EGRESO	2006 2007

B- CARACTERISTICAS LABORALES

↓ Institución donde trabaja	
↓ Área donde se desempeña	
↓ Turno	Mañana Tarde Noche Rotativo

✚ Doble empleo	SI NO
✚ Horas de trabajo	6 horas 7 horas 8 horas o más
✚ Pacientes a cargo	1 a 2 pacientes 3 a 4 pacientes 5 o más pacientes

C- CAPACITACIÓN CONTINUA

✚ Capacitación Extra-institucional	Siempre Casi siempre Nunca
✚ Capacitación Intra-institucional	Siempre Casi siempre Nunca
✚ Estímulos Institucionales	Siempre Casi siempre Nunca
✚ Participación en el equipo interdisciplinario	Siempre Casi siempre Nunca

D- GRADO DE MOTIVACIÓN DE INGRESO A LA CARRERA

✚ Elección es por ser una carrera corta	Muy probable Probablemente Poco probable
✚ Influencia familiar	Mucha Medianamente Poca Nada
✚ Segunda alternativa	NO SI

E- GRADO DE MOTIVACIÓN EN SU PROFESIÓN

✚ Grado de motivación en las actividades diarias	Muy motivadora Poco Motivadora Nada motivadora	
✚ Satisfacción remunerativa	Muy satisfecho Medianamente satisfecho Poco satisfecho Nada Satisfecho	
✚ Otras actividades	NO SI	¿Cuál?
✚ Otra carrera	NO SI	¿Cuál? ¿Por qué?

Tablas y Gráficos

CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

TABLA N° 1

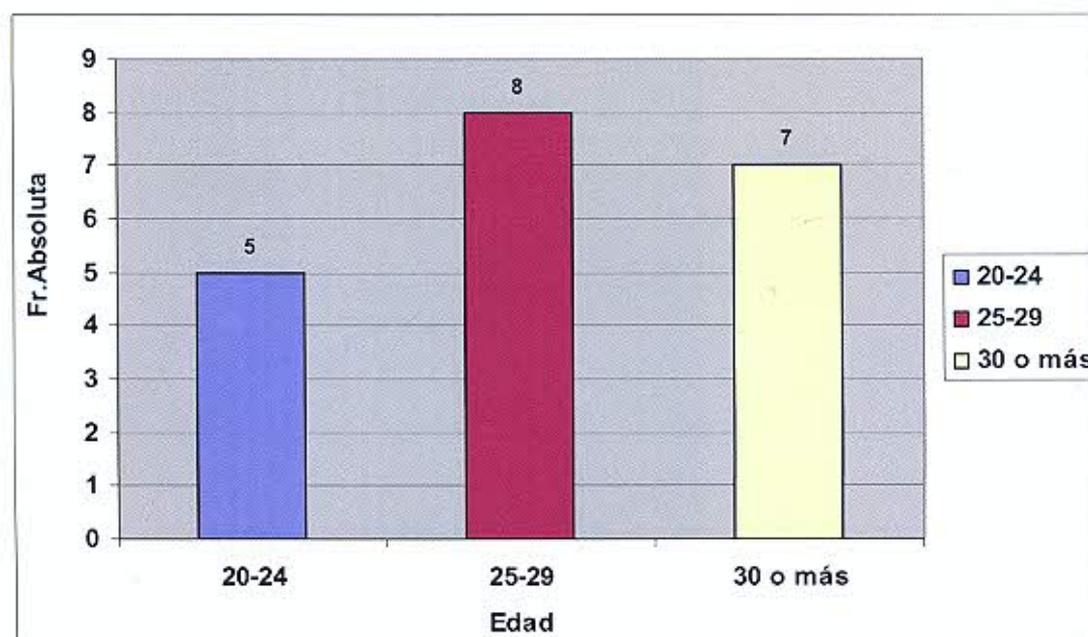
Egresados 2006-2007 clasificados según edad, de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo

Edad	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
20-24	5	25,00%
25-29	8	40,00%
30 o más	7	35%
TOTAL	20	100,00%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRÁFICO N° 1

EGRESADOS 2006-2007 SEGÚN EDAD



COMENTARIOS: Se puede observar que la edad promedio de los egresados es de 25 a 29 años, seguido de 30 años o más y sólo un 25% de egresados con una edad de 20 a 24 años

TABLA N° 2

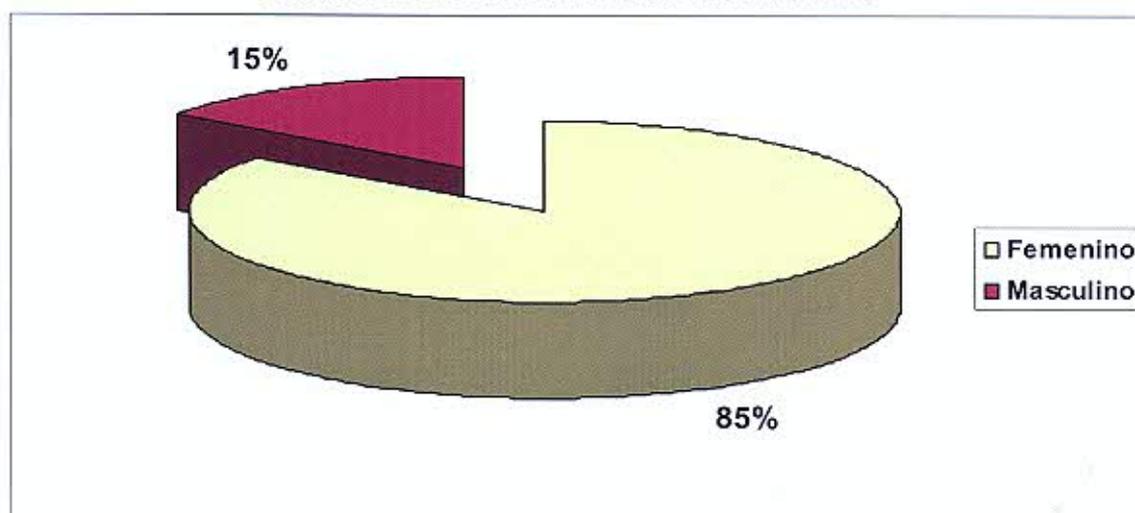
Egresados 2006-2007 clasificados según sexo, de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo

Sexo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Femenino	17	85,00%
Masculino	3	15,00%
TOTAL	20	100,00%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 2

EGRESADOS 2006-2007 POR SEXO



COMENTARIOS: Se puede observar que hay una diferencia notable de 85% mayor del sexo femenino con respecto al sexo opuesto de los egresados 2006-2007

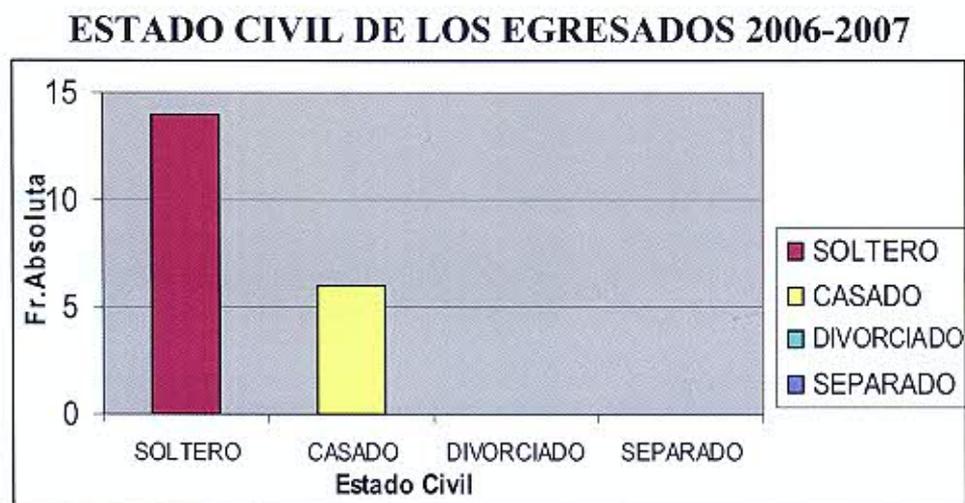
TABLA N° 3

Egresados 2006-2007 clasificados según su estado civil, de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo

Estado Civil	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SOLTERO	14	70%
CASADO	6	30%
DIVORCIADO	0	0%
SEPARADO	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 3



COMENTARIOS: Se observa que el 70% de los encuestados son solteros/as, sólo un 30% casados/as y 0% de personal divorciado o separado.

TABLA N° 4

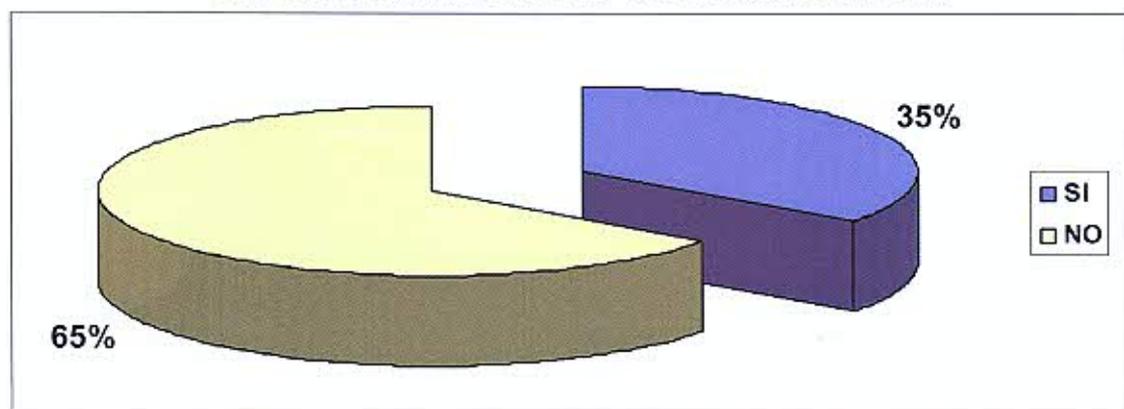
Egresados 2006-2007 clasificados según la presencia de hijos, de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo

HIJOS	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	7	35,00%
NO	13	65,00%
TOTAL	20	100,00%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRÁFICO N° 4

EGRESADOS 2006-2007 CON O SIN HIJOS



COMENTARIOS: Se puede apreciar que la mayor parte de los egresados, el 65% más precisamente, no tienen hijos.

TABLA N° 5

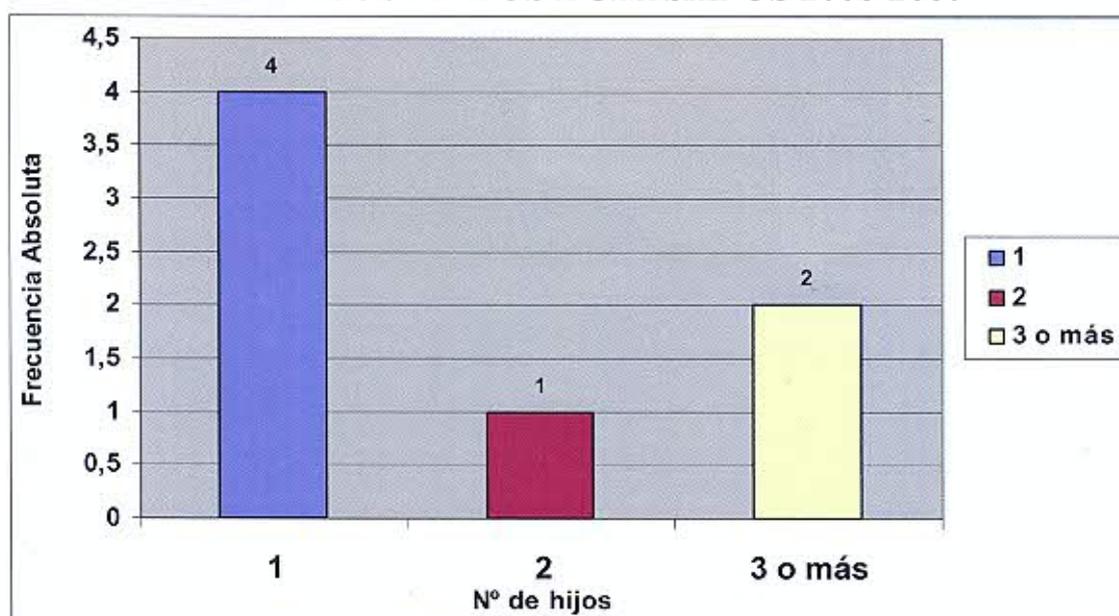
Egresados 2006-2007 clasificados según el n° de hijos, Escuela de Enfermería, Universidad Nacional de Cuyo.

N° de Hijos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1	4	57%
2	1	14,80%
3 o más	2	28,50%
TOTAL	7	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 5

N° DE HIJOS DE LOS EGRESADOS 2006-2007



COMENTARIOS: Se puede observar que los egresados que si tienen hijos el 57% sólo tiene 1 hijo, el 15% tiene 2 hijos y el 28% tiene 3 o más hijos.

TABLA N° 6

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según el año que egresaron.

Año que Egreso	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
2006	8	40%
2007	12	60%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 6



COMENTARIOS: Se puede observar que el 60% de los encuestados egresaron en el año 2007.

CARACTERISTICAS LABORALES

TABLA N° 7

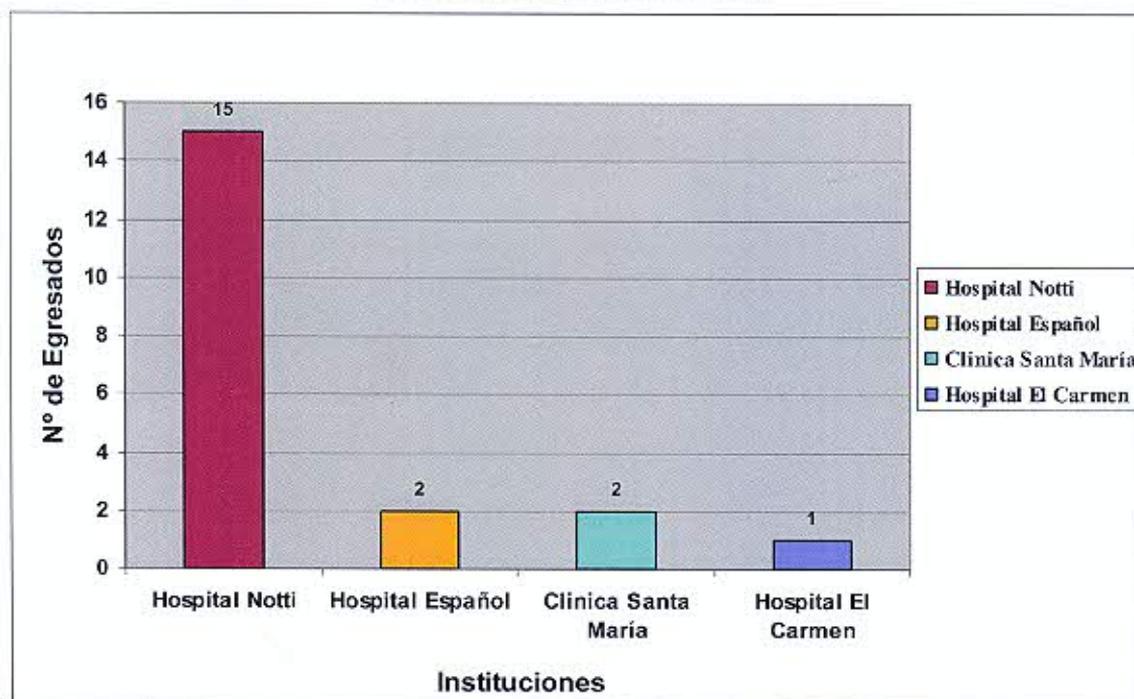
Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según Institución Hospitalaria de desempeño laboral.

INSTITUCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Hospital Notti	15	75%
Hospital Español	2	10%
Clinica Santa María	2	10%
Hospital El Carmen	1	5%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 7

LUGAR DE TRABAJO



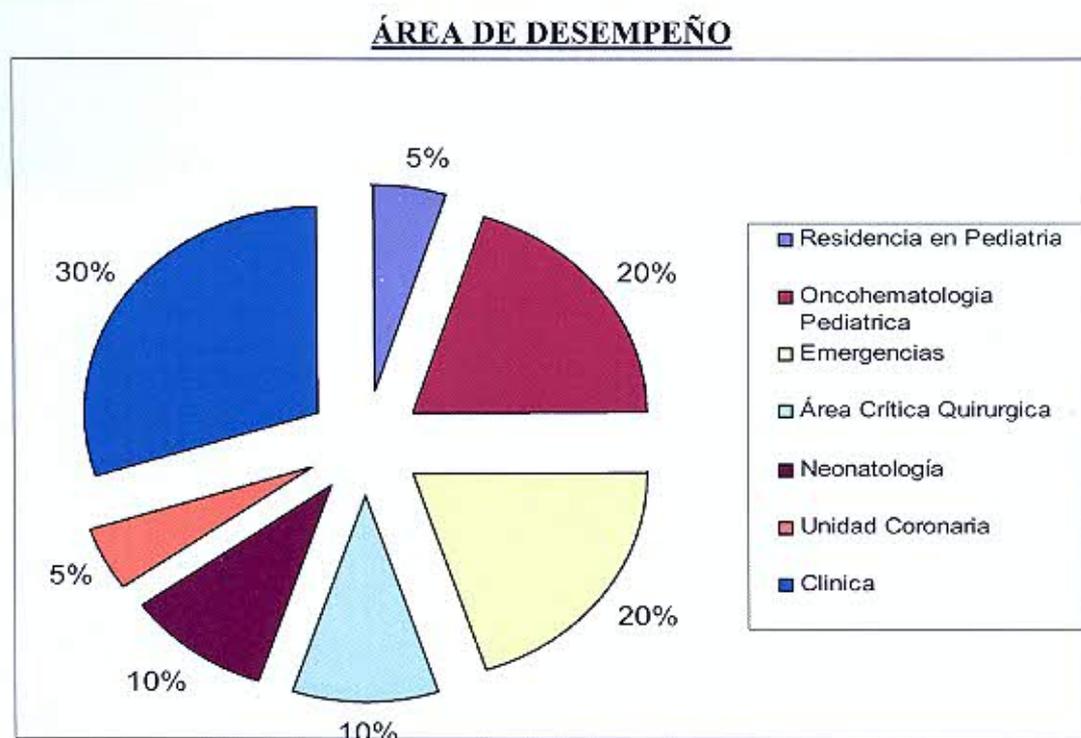
COMENTARIOS: Se puede observar que la Institución que mayor porcentaje acapara a los egresados 2006-2007 es el Hospital Pediátrico Humberto Notti.

TABLA N° 8

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según área de desempeño dentro de la Institución Hospitalaria.

ÁREA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Residencia en Pediatría	1	5%
Oncohematología Pediátrica	4	20%
Emergencias	4	20%
Área Crítica Quirúrgica	2	10%
Neonatología	2	10%
Unidad Coronaria	1	5%
Clínica	6	30%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 8

COMENTARIOS: Del total de los egresados encuestados el 30% se desempeña en Clínica Pediátrica (ya que la mayoría de los egresados se trabajan, como los demuestran los gráficos anteriores, en un hospital pediátrico).

TABLA N° 9

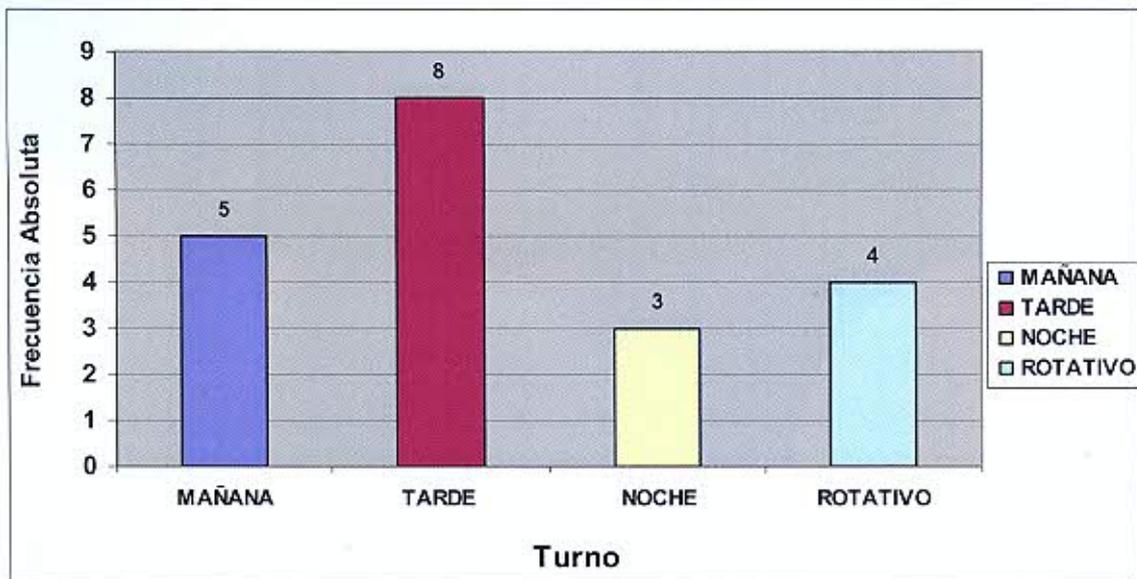
Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según turno de trabajo.

TURNOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
MAÑANA	5	25%
TARDE	8	40%
NOCHE	3	15%
ROTATIVO	4	20%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007.

GRAFICO N° 9

TURNOS DE TRABAJO



COMENTARIOS: Se observa que mayor parte de los egresados trabajan en el turno tarde, dejando en segundo lugar el turno mañana, en tercer lugar al turno rotativo y por ultimo con un 15% al turno noche.

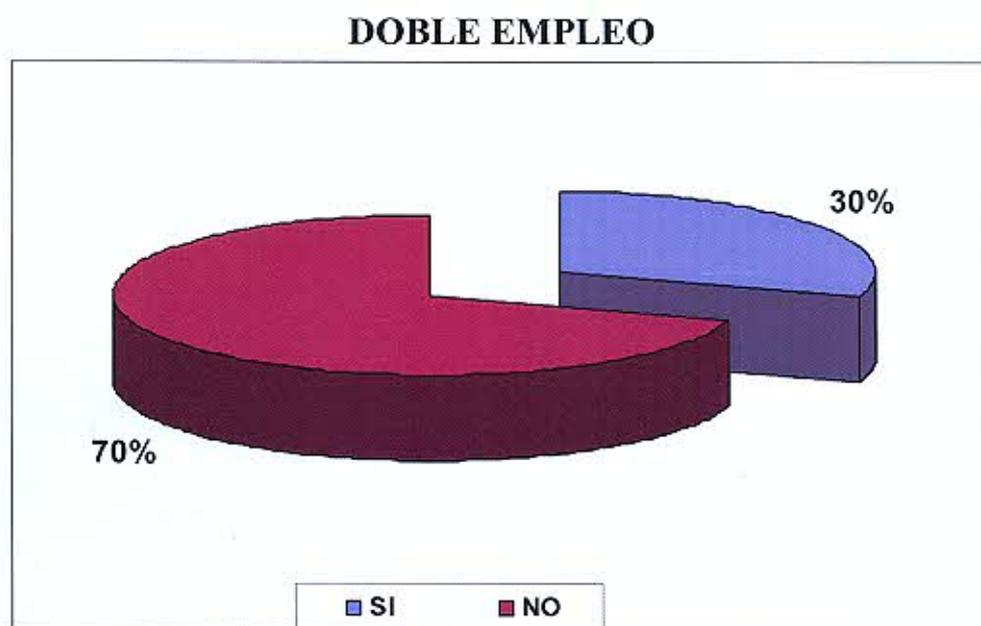
TABLA N° 10

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según si poseen doble empleo.

DOBLE EMPLEO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007.

GRAFICO N° 10



COMENTARIOS: Se observa que sólo un porcentaje reducido de egresados (30%) posee doble empleo.

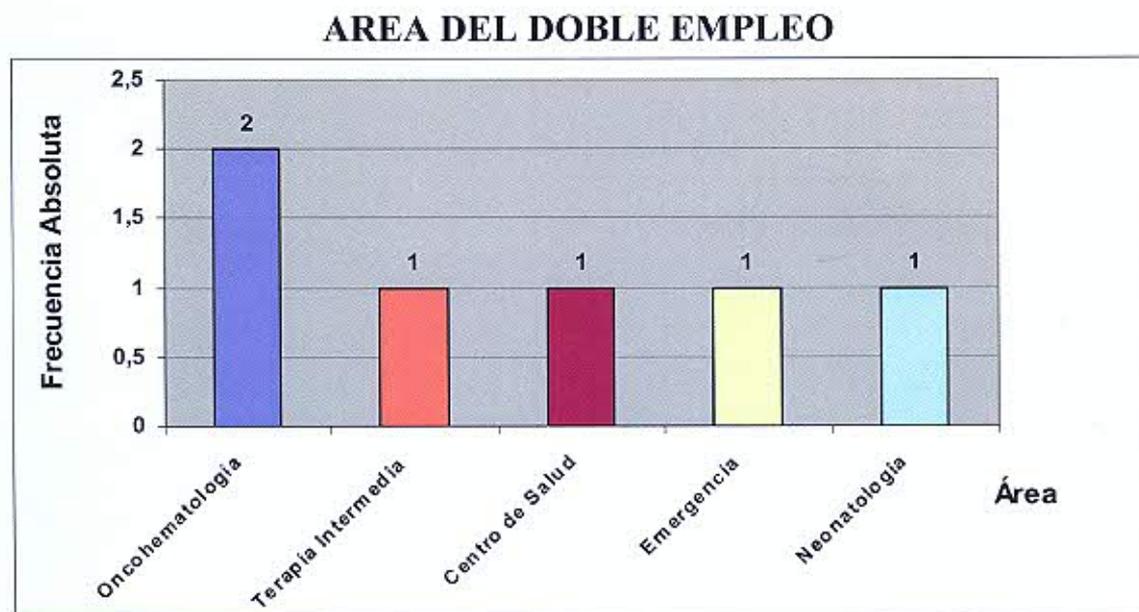
TABLA N° 11

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según de desempeño en su doble empleo.

ÁREA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Oncohematología	2	33,32%
Terapia Intermedia	1	16,67%
Centro de Salud	1	16,67%
Emergencia	1	16,67%
Neonatología	1	16,67%
TOTAL	6	100,00%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 11



COMENTARIOS: La mayoría de los egresados tienen su doble empleo en la misma Institución y en la misma área.

TABLA N° 12

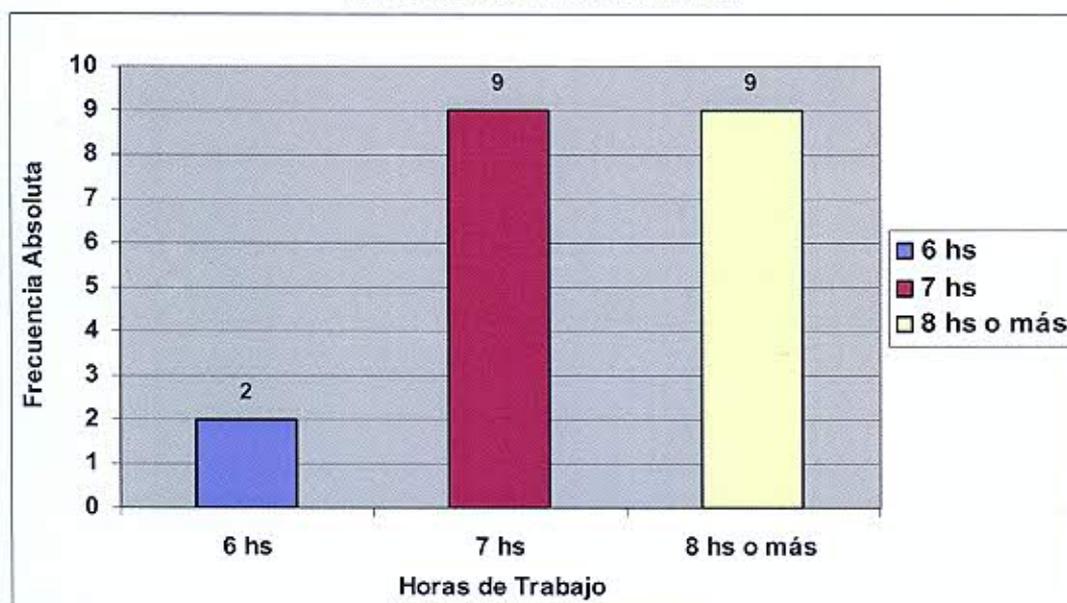
Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según horas de trabajo.

Horas de Trabajo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
6 hs	2	10%
7 hs	9	45%
8 hs o más	9	45%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 12

HORAS DE TRABAJO



COMENTARIOS: Se puede observar una igualdad en las horas de trabajo con respecto a los turnos de 7 horas y 8 horas o más.

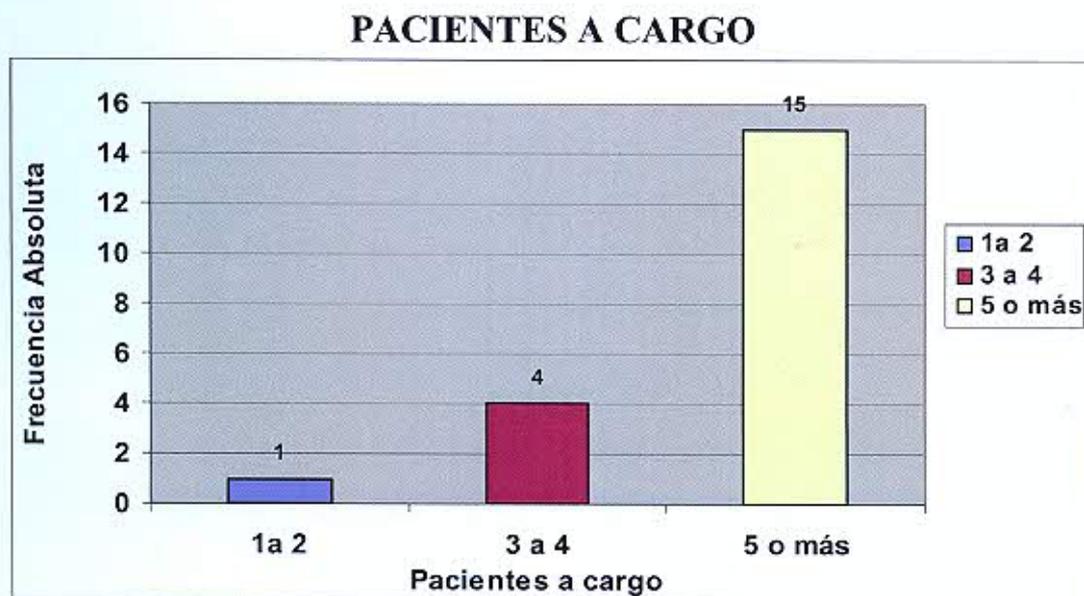
TABLA N° 13

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según cantidad de pacientes a cargo.

Pacientes a Cargo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1 a 2	1	5%
3 a 4	4	20%
5 o más	15	75%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 13



COMENTARIOS: se puede observar que hay un alto porcentaje de egresados que tienen a su cargo 5 pacientes o más.

CAPACITACIÓN CONTINUA

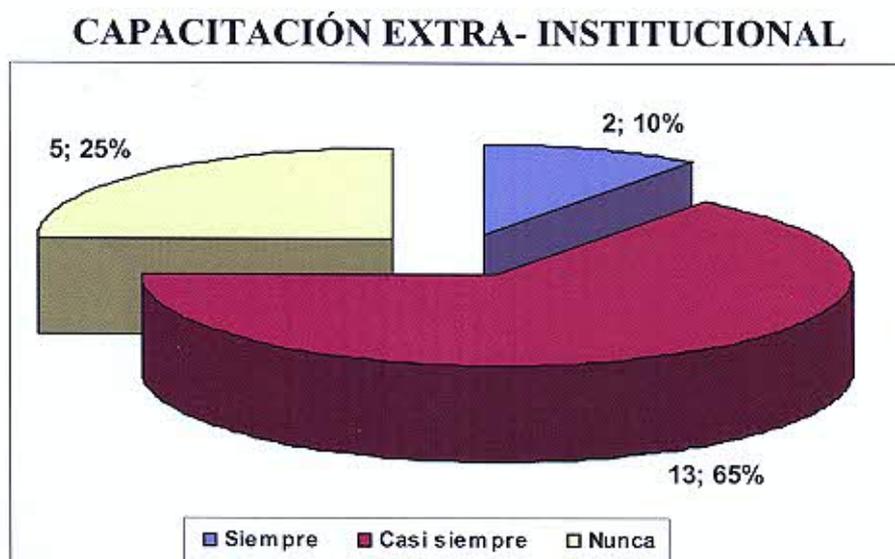
TABLA N° 14

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según capacitación Extra- Institucional

Capacitación Extra-institucional	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	2	10%
Casi siempre	13	65%
Nunca	5	25%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 14



COMENTARIOS: Se puede observar que sólo el 65% de los egresados realizan capacitación extra-institucional casi siempre y sólo 10% siempre.

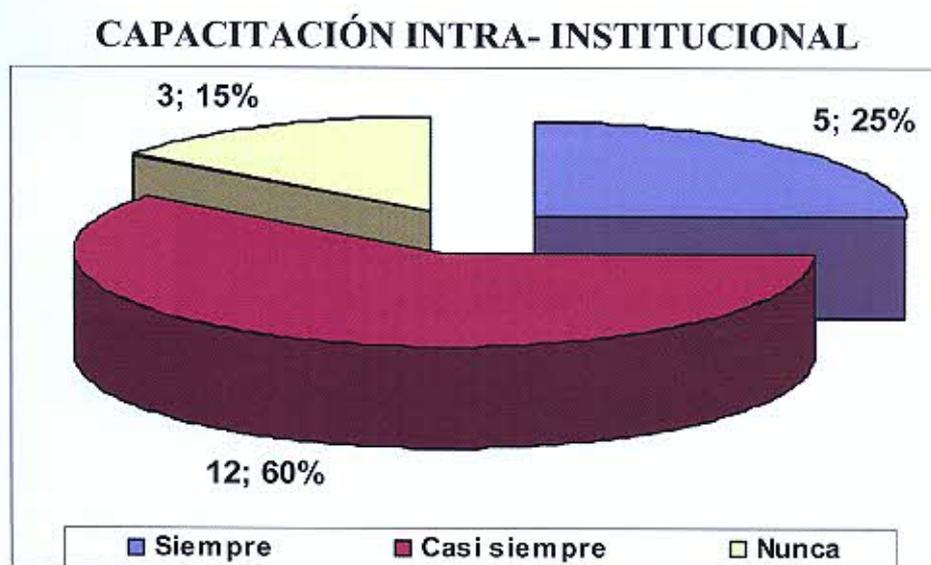
TABLA N° 15

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según capacitación Intra- Institucional.

Capacitación Intra-institucional	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	25%
Casi siempre	12	60%
Nunca	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 15



COMENTARIOS: Se puede observar que sólo el 60% de los egresados realizan capacitación intra-institucional casi siempre y un 25% siempre.

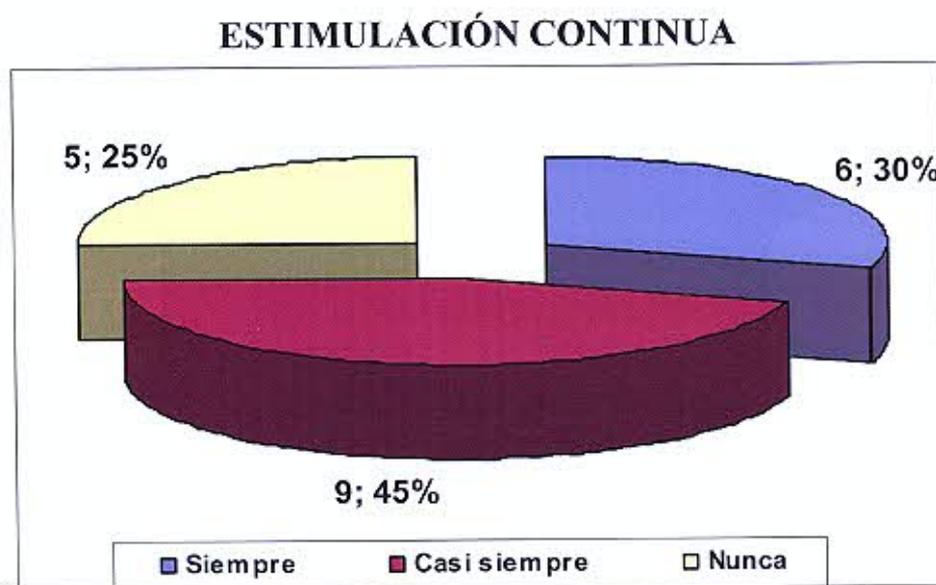
TABLA N° 16

Egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según estimulación continua del trabajo.

Estimulación Continua	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	6	30%
Casi siempre	9	45%
Nunca	5	25%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 16



COMENTARIOS: Se destaca casi la igualdad de porcentaje de los encuestados que respondieron que nunca se sienten motivados en sus labores diarios en comparación con los que respondieron que siempre.

TABLA N° 17

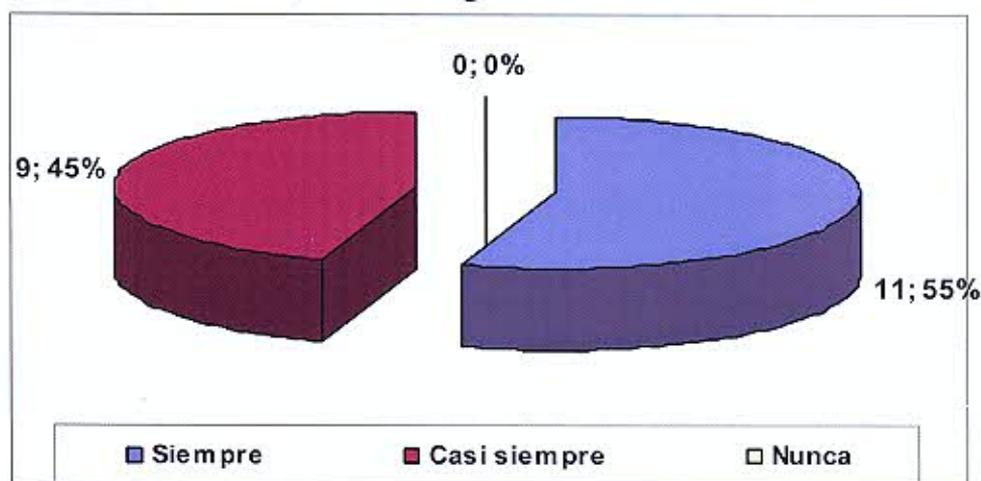
Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según participación en el equipo interdisciplinario.

Participación con sus pares	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	11	55%
Casi siempre	9	45%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 17

PARTICIPACIÓN EN EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO



COMENTARIOS: Se observa que el 55% de los encuestados participan activamente en el equipo interdisciplinario.

TABLA N° 18

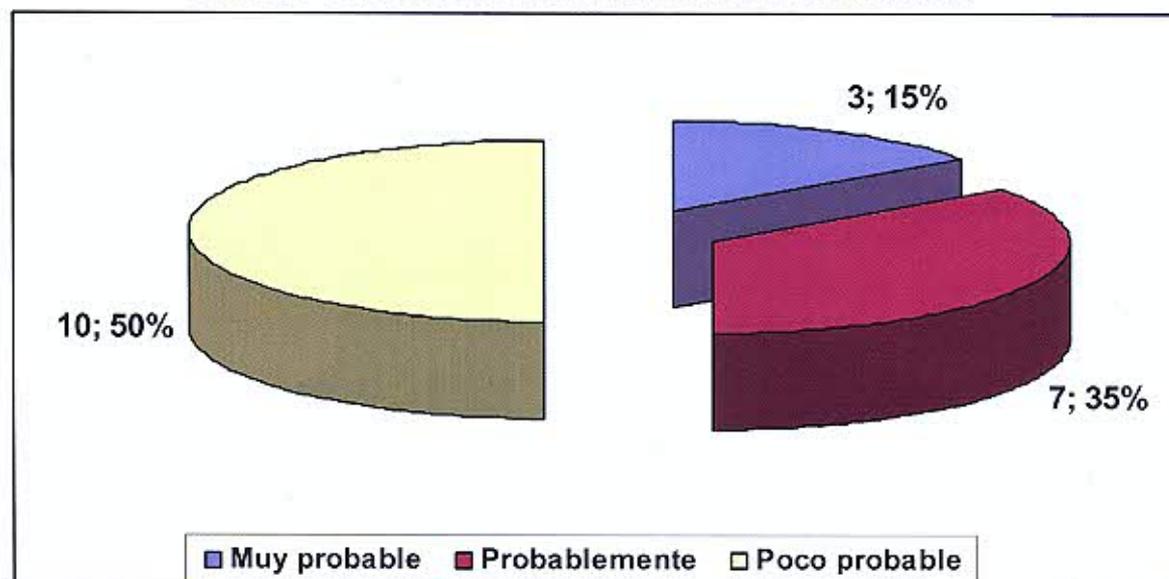
Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según motivos de elección de la carrera

Elección por ser carrera corta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy probable	3	15%
Probablemente	7	35%
Poco probable	10	50%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 18

MOTIVOS DE ELECCIÓN DE LA CARRERA



COMENTARIOS: Se puede apreciar que el 50% de los encuestados eligieron enfermería por ser una carrera corta

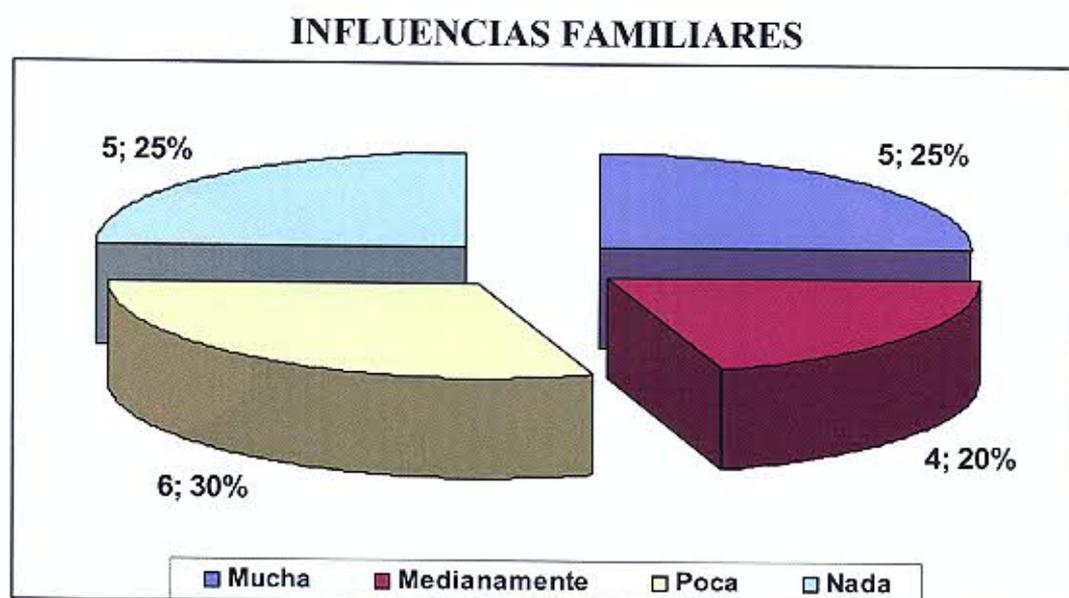
TABLA N° 19

Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según la influencia familiar en el momento de elegir cursar Enfermería.

Influencia Familiar	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mucha	5	25%
Medianamente	4	20%
Poca	6	31%
Nada	5	25%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 19



COMENTARIOS: Se puede observar que el mayor porcentaje corresponde a la poca influencia familiar en el momento de elegir cursar la carrera de Licenciatura en Enfermería.

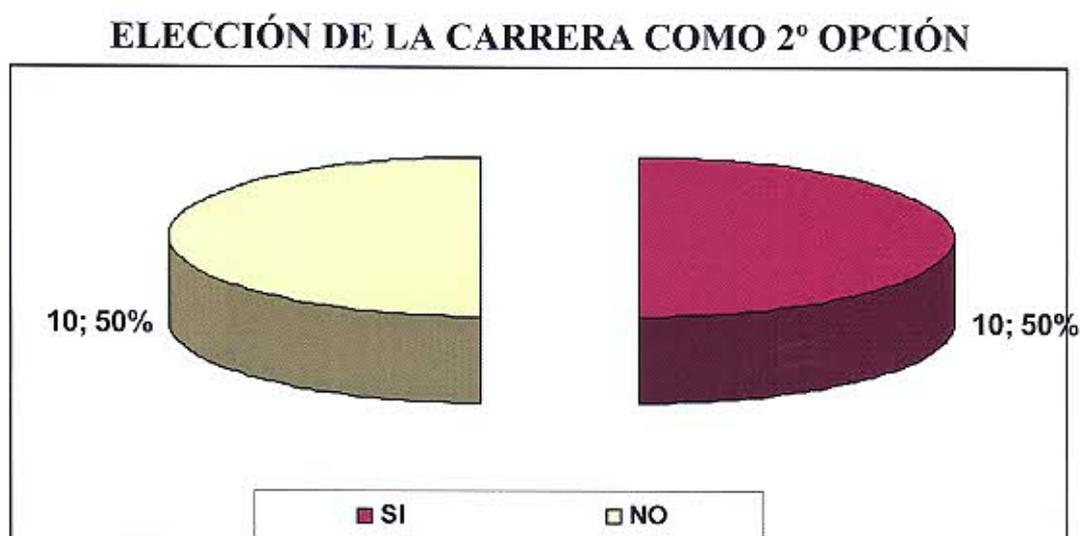
TABLA N° 20

Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según elección de la carrera como segunda opción.

Elección por segunda opción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 20



COMENTARIOS: Los resultados obtenidos nos demuestran que el 50% de la población encuestada eligió cursar enfermería como segunda opción y el otro 50% la eligió como primera opción

GRADO DE MOTIVACIÓN EN LA PROFESIÓN

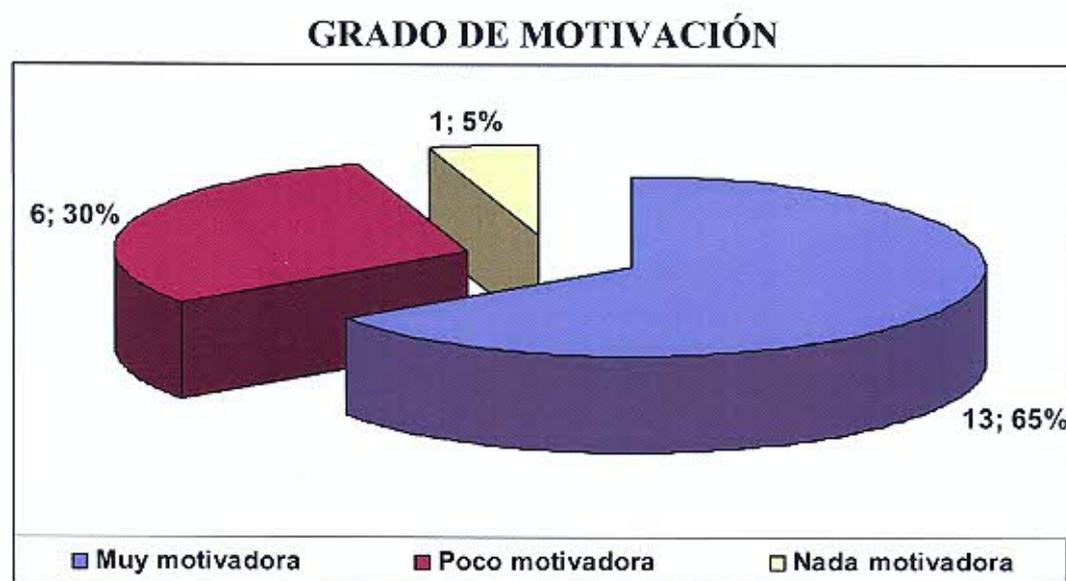
TABLA N° 21

Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según el grado de motivación diaria en su lugar de trabajo.

Grado de Motivación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy motivadora	13	65%
Poco motivadora	6	30%
Nada motivadora	1	5%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 21



COMENTARIOS: El mayor porcentaje de los egresados, es decir el 65%, se sienten muy motivados en sus actividades diarias.

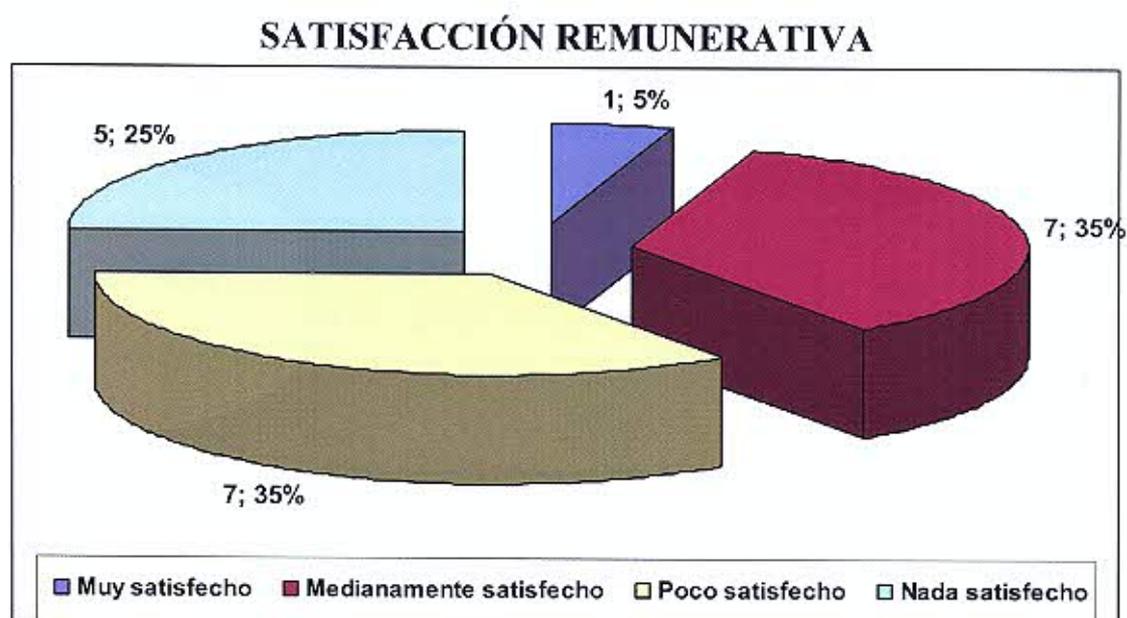
TABLA N° 22

Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según grado de satisfacción con la remuneración percibida.

Remuneración	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy satisfecho	1	5%
Medianamente satisfecho	7	35%
Poco satisfecho	7	35%
Nada satisfecho	5	25%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 22



COMENTARIOS: Se puede observar que la población en estudio se encuentra en un 35% del total medianamente satisfecha con la remuneración percibida.

TABLA N° 23

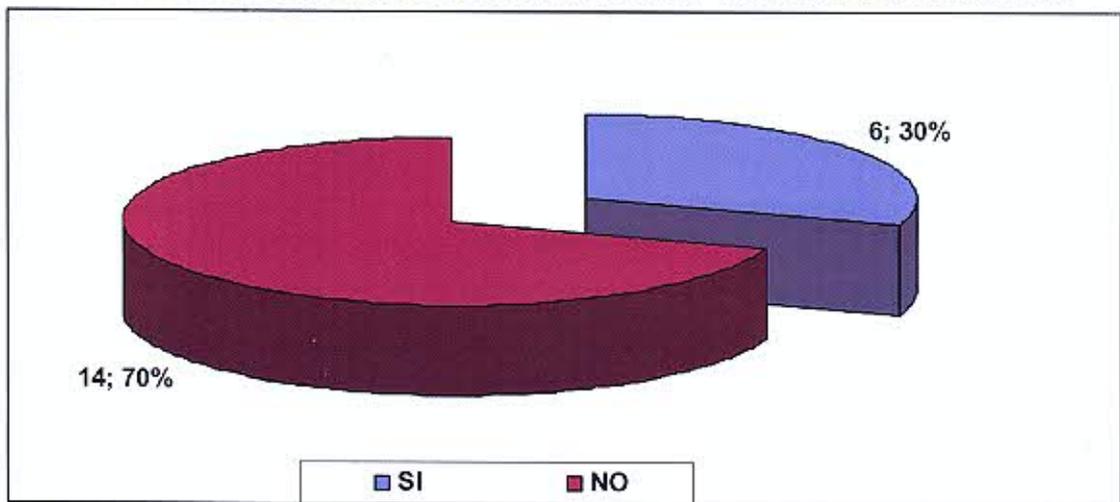
Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según la realización de otras actividades no relacionadas con enfermería.

Otras actividades	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 23

ACTIVIDADES NO RELACIONADAS CON ENFERMERÍA



COMENTARIOS: Se observa que el 70% de los encuestados no realizan actividades de ningún tipo, relacionadas o no con enfermería.

TABLA N° 24

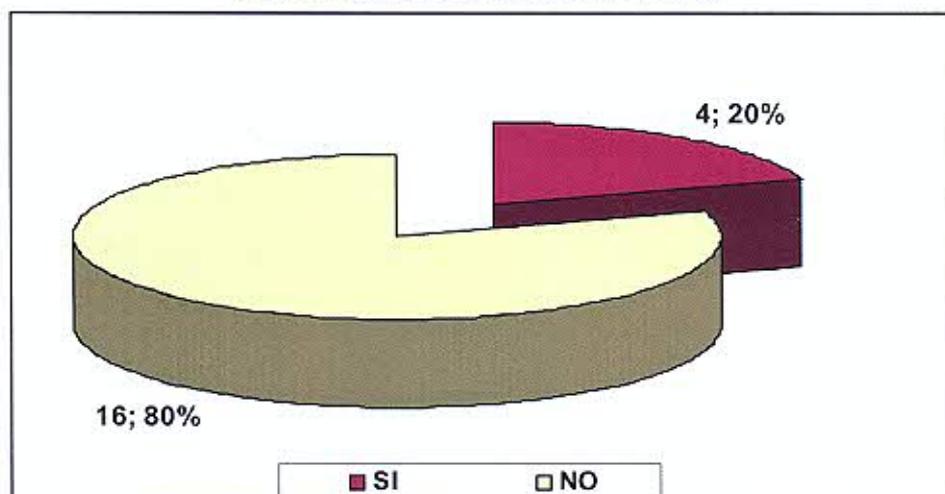
Egresados 2006-2007 de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo clasificados según si se encuentran o no cursando otra carrera.

Cursa otra carrera	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados de entrevistas realizadas a egresados de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencia Medicas, Universidad Nacional de Cuyo durante en periodo 2006-2007

GRAFICO N° 24

ESTUDIA OTRA CARRERA



COMENTARIOS: El 80% de los encuestados no se encuentran cursando ningún tipo de estudios superiores.

CONCLUSIÓN

De las tablas y gráficos representados anteriormente podemos decir lo siguiente:

La edad promedio de los egresados 2006-2007 es de 25 a 29 años, el 85% de la población encuestada es de sexo femenino. El 70% de ellos son solteros, del 100% sólo el 35% tiene hijos.

Actualmente el 75% se desempeña en el Hospital Humberto Notti, dejando en segundo lugar con tan sólo un 10 % a la Clínica Santa Maria y Hospital Español y con el 5% al Hospital El Carmen. El área de desempeño por excelencia ya sea por elección o por designación es Clínica Médica con un 30%, distribuyendo los demás porcentajes entre neonatología, emergencia, área quirúrgica, unidad coronaria, residencias, oncohematología.

El turno en la cual se desempeñan en su mayoría es el turno tarde dejando al turno noche con tan sólo un 15%. El 70% no posee doble empleo, el 30% restante se desempeña en su misma área cubriendo la misma cantidad de horas que el turno anterior, con respecto al horario de trabajo se desempeñan de por más de 8 horas diarias quedando en evidencia el gran desgaste físico y psíquico, además tienen a su cargo más de 5 pacientes, de lo cual sabemos que para que un enfermero se desempeñe con total desenvolvimiento y además garantice el bienestar del paciente no tiene que ser más de 3 pacientes por enfermero.

Una de las variables que consideramos de gran importancia es el grado de iniciativa brindada por parte de la institución y podemos demostrar que sólo el 45% se siente motivado por parte de la institución para ser algún tipo de capacitación.

Una de las tareas del enfermero es la participación en el equipo interdisciplinario y sólo el 55% lo hace en forma continua y el 45% lo hace casi siempre.

Al momento de preguntarles el porque de dicha elección obtuvimos que; el 15% lo eligió por ser una carrera corta dejando en evidencia que el sentido de vocación predominó sobre el sentido de conveniencia socioeconómico, además las influencias

familiares no persuadieron al momento de la elección fortaleciendo más aún lo que decíamos con anterioridad con respecto al sentido de vocación

Con respecto a la remuneración percibida el grupo de profesionales se encuentran medianamente satisfechos y poco satisfechos.

El 30% de los encuestados se encuentran realizando actividades no relacionadas con enfermería y además del 100% el 20% se encuentran cursando otra carrera como por ejemplo: Medicina.

De todo lo anterior descrito solo nos queda agregar que:

Los enfermeros que hoy se encargan de preservar la salud del prójimo también debe cuidar la suya, no son máquinas que sólo cumplen horarios sino que, si no los cuidamos, si la sociedad no los cuida su sentido de vocación y motivación que los llevó a elegir esta carrera tan gratificante se irá desvaneciendo día a día hasta llegar a un punto en donde dejen en segundo plano el cumplimiento ético y moral y sólo se preocuparan por el cumplimiento empresarial.

PROPUESTA

Deseamos que la Escuela de Enfermería y todas aquellas instituciones que correspondan tomen a esta investigación como un inicio hacia lo que realmente importa: mantener el sentido de vocación y motivación en los estudiantes que decidieron incorporarse en esta rama de la salud.

Anhelamos que tomen a esta investigación como una orientación hacia lo que posiblemente puedan encontrarse en sus caminos.

Concretamente nuestra propuesta es la siguiente:

- Talleres de orientación vocacional para los aspirantes, coordinados por alumnos más avanzados de la carrera.
- Duración del taller de orientación vocacional durante el primer año de cursado con colaboración de estudiantes avanzados de la carrera.
- Para egresados, durante su primer año de ejercicio, trabajar conjuntamente con la Institución Hospitalaria en temas referidos a motivación, profesión y vocación
- Crear talleres donde cada profesional pueda expresar sus preocupaciones y dolencias que amenazan con su actividad laboral
- Crear talleres donde cada estudiante pueda expresar sus preocupaciones que amenazan alterar el ritmo de estudio.

No deseamos crear ambigüedades ni despertar dudas a partir de esto, sólo esperamos que todos los estudiantes que hayan optado por esta profesión, sea por el sentido de vocación que surge de su propio ser. Y aquellos que dudan aún en su elección o en el ejercicio de su profesión, que este trabajo los oriente hacia el verdadero camino que desean recorrer.

GRACIAS!!!

BIBLIOGRAFÍA

- **“MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO”**, M^a Lourdes Munduate Jaca, 1º edición, Madrid 1984.
- **“HERENCIA, CONDUCTA Y MOTIVACIÓN”**, Dewey J, Troland L.T, 1º edición 1965.
- **“VOCACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD”**, Monografía, 1999.
- **“METODO DE LA INVESTIGACIÓN”**, Sampieri Roberto, 3º edición 2003

Anexos

La presente encuesta es de carácter privada y anónima, agradecemos tu colaboración y pedimos disculpas por la interrupción en tu ámbito laboral.

¡Gracias por el tiempo brindado!

ENCUESTA

A- DATOS PERSONALES

Edad: 20-24 25-29 30 o más

Sexo: F M

Estado Civil: casado soltero divorciado separado

¿Tiene hijos? NO SI

¿Cuántos?
1
2
3 o más

¿En que año se recibió? 2006 2007

B- CARACTERISTICAS LABORALES

Institución donde trabaja.....

Área donde se desempeña.....

Turno: Mañana Tarde Noche Rotativo

¿Tiene doble empleo? SI En que área.....

NO

¿Cuántas horas trabaja? 6hs

7hs

8 hs o más

¿Cuántos pacientes tiene a cargo generalmente? 1 a 2

3 a 4

5 o más

C- CAPACITACIÓN CONTINUA

¿Realiza cursos de capacitación extra-institucional?

Siempre

Casi siempre

Nunca

En su lugar de trabajo

¿Participa en los cursos de capacitación brindados por la misma institución?

Siempre

Casi siempre

Nunca

¿Recibe estímulos de la institución para capacitarse?

Siempre

Casi siempre

Nunca

Al realizar su trabajo diario, ¿participa activamente con el equipo interdisciplinario?

Siempre

Casi siempre

Nunca

D- GRADO DE MOTIVACIÓN DE INGRESO A LA CARRERA

El motivo de elección de su carrera ¿fue por la oportunidad laboral de ser una carrera corta?

Muy probable

Probablemente

Poco probable

¿En que grado influyo el entorno familiar en su elección?

Mucha

Medianamente

Poco

Nada

La decisión de cursar enfermería ¿fue por segunda alternativa?

NO

SI

E- GRADO DE MOTIVACIÓN EN SU CARRERA

¿Usted considera que su profesión es motivadora para el desempeño de sus actividades diarias?

Muy motivadora

Poco motivadora

Nada motivadora

La remuneración percibida por su trabajo ¿satisface las necesidades básicas y de su familia?

Muy satisfecho

Medianamente satisfecho

Poco satisfecho

Nada satisfecho

Actualmente ¿realiza otras actividades no relacionadas con enfermería?

NO

SI

¿Cuál?.....

¿Se encuentra cursando otra carrera?

NO

SI

¿Cuál?.....

¿Porqué?.....

Nº de encuestas	EDAD			SEXO		ESTADO CIVIL			
	20 a 24 años	25-29 años	30 años o más	Femenino	Masculino	Casado	Soltero	Divorciado	Separado
1	X			X			X		
2		X		X		X			
3			X	X			X		
4			X	X			X		
5	X			X			X		
6		X		X		X			
7			X		X		X		
8					X		X		
9		X		X			X		
10			X	X			X		
11		X		X			X		
12			X	X			X		
13		X		X		X			
14		X		X			X		
15			X	X		X			
16			X	X		X			
17	X			X		X			
18		X		X			X		
19		X			X		X		
20	X			X			X		

HIJOS		N° DE HIJOS			AÑO DE EGRESO		INSTITUCIÓN DE TRABAJO
NO	SI	1 hijo	2 hijos	3 o más hijos	2006	2007	
X						X	Hospital El Carmen
X					X		Dr. Humberto Notti
	X			X		X	Dr. Humberto Notti
	X	X			X		Dr. Humberto Notti
X					X	X	Dr. Humberto Notti
	X	X			X		Dr. Humberto Notti
X						X	Clinica Santa Maria
X						X	Dr. Humberto Notti
X						X	Hospital Español
X						X	Dr. Humberto Notti
X					X		Dr. Humberto Notti
X						X	Dr. Humberto Notti
X	X	X				X	Dr. Humberto Notti
X					X		Dr. Humberto Notti
	X		X			X	Dr. Humberto Notti
X					X		Hospital Español
X	X	X			X		Clinica Santa Maria
						X	Clinica Santa Maria

ÁREA DE DESEMPEÑO	TURNOS				Rotativo	DOBLE EMPLEO		ÁREA DEL DOBLE EMPLEO
	Mañana	Tarde	Noche	SI		NO		
Clínica	X						X	
Area Critica Quirurgica		X				X		Centro de Salud
Area Critica Quirurgica		X					X	
Oncohematología	X	X				X		Oncohematología
Residencia	X						X	
Clínica		X					X	
Neonatología					X		X	
Oncohematología		X					X	
Unidad Coronaria		X					X	
Oncohematología		X					X	
Clínica		X					X	
Emergencia				X		X		Emergencias
Emergencia				X			X	
Clínica				X			X	
Emergencia				X			X	
Terapia Intermedia					X	X		Terapia Intermedia
Emergencia					X		X	
Clínica Peditrica					X		X	
Neonatología						X		Neonatología
Oncohematología							X	Clínica

¿Cual?	CURSA OTRA CARRERA		¿Por qué?
	SI	NO	
Operador de PC	X		Primera opción
	X		Cambiar de ámbito
	X		Para desestresar
Proyecto comunitario		X	Falta de tiempo y recursos
Consejo directivo de la FCM		X	Falta de tiempo y recursos
Manualidades		X	Falta de tiempo y recursos
Operador de PC		X	Sobrecarga Horaria
		X	Seguir progresando en enfermería
		X	Falta de tiempo y recursos
		X	Sobrecarga Horaria
		X	Seguir progresando en enfermería
		X	Falta de tiempo y recursos
		X	Sobrecarga Horaria
		X	Seguir progresando en enfermería
		X	Sobrecarga Horaria
		X	Falta de tiempo y recursos
		X	Falta de tiempo y recursos
		X	Sobrecarga Horaria
		X	Sobrecarga Horaria
Coordinadora de catequesis	X		Seguir progresando en enfermería