

Motivación y
Absentismo su
Relación en
Enfermería

Master de Gestión y Administración en Enfermería

E.U.E. STA. MADRONA

Promoción 1991-93

Olga Bonavida Martínez
Gloria Canal Oriol
M^o Àngels Pi Sans

R. 10.553

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

La elección del tema sobre el que versaría nuestra investigación se centró en el absentismo laboral y en todos aquellos factores que podrían tener una influencia sobre él favoreciéndolo o disminuyéndolo. Al mismo tiempo nos sentíamos plenamente identificadas con la revalorización que está alcanzando el factor humano a nivel internacional en las organizaciones laborales. Por todo ello escogimos investigar la motivación como el factor que está más relacionado con la actuación humana que puede ser impulso para el trabajo y la autorrealización y su relación con el absentismo laboral.

JUSTIFICACIÓN

El absentismo profesional de enfermería constituye un grave problema dentro del mundo laboral, repercutiendo de forma negativa en el cliente por la calidad de cuidados que recibe, sobre el clima de trabajo en equipo enrareciéndolo y dificultando el logro de objetivos, en la falta de implicación del cuidado continuado e integral al paciente y por último sobre el presupuesto de recursos humanos, aumentando el gasto sanitario

Para obtener niveles altos de calidad de cuidados, para saber afrontar situaciones críticas en las que juegan un papel importante las relaciones humanas, el profesional de enfermería necesita una buena formación y motivación continua.

Creemos que la motivación es suficientemente importante para que los gestores de enfermería dediquen una parte de su trabajo en fomentarla

Por todo ello consideramos importante investigar en este campo y sentar bases que indiquen como incidir positivamente sobre la motivación y en el absentismo laboral.

OBJETIVO GENERAL

Investigar en que grado la motivación laboral del personal de enfermería incide en el absentismo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar la incidencia y causas del absentismo del personal de enfermería.

Conocer el grado de influencia de cada uno de los factores de satisfacción asociados a la motivación.

MARCO TEÓRICO

MOTIVACIÓN

El concepto de motivación ha ido evolucionando y desarrollándose a través del tiempo; ha pasado de basarse en el castigo como única medida para fomentar el trabajo, a un estudio más profundo de la conducta humana.

Numerosos autores han definido la motivación, y todos ellos la relacionan con la conducta humana o comportamiento y las necesidades que el individuo siente.

De forma general se distinguen dos tipos de necesidades, las primarias o innatas y las secundarias o aprendidas.

La primera escuela que plantea el estudio de la problemática de la conducta humana en el trabajo es la de Taylor. Para él, y otros partidarios, el sistema de remuneración es el único factor motivacional existente; el gran error de esta teoría es la ignorancia que muestra con respecto al factor humano.

La Escuela de Relaciones Humanas inicia su teoría demostrando que la remuneración no es suficiente para alcanzar la satisfacción, sino que son necesarios otros factores como la mejora de la comunicación, la información entre grupos, el sentir la responsabilidad del trabajo, la oportunidad de participación en la toma de decisiones y de la misma forma se aconseja a los mandos que adopten políticas de dirección participativas para conseguir la cooperación.

Pero estos métodos no satisfacen las necesidades de los trabajadores en referencia al logro, autorrealización y otros. Es entonces cuando surgen nuevas teorías que buscan la satisfacción total del trabajador en todas sus facetas; entre ellas y de especial relevancia está la Teoría de Maslow quien en 1943 realiza un estudio de las necesidades comunes para todas las personas y especifica una jerarquía de las mismas en orden ascendente:

- Necesidades fisiológicas (aire, alimentos, agua)
- Necesidades de seguridad (sociales, de amor propio, ego)
- Necesidades de autorrealización

Maslow afirma que toda actividad humana es un intento para subir en la jerarquía hacia la necesidad máxima de autorrealización.

Estas opiniones son aceptadas por teóricos organizacionales como Argyris y Mc.Gregor, el interés de ambos se centra en estructurar la organización para permitir al individuo lograr la satisfacción de sus necesidades de estimación, autonomía y autorrealización.

Posteriormente nacen nuevas teorías con el objetivo de determinar cuáles son los factores que influyen en la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores y la repercusión de la misma.

Así pues, en 1959, tiene su origen la Teoría de Herzberg. Este sostiene que el enriquecimiento del trabajo es la clave para conseguir una utilización eficiente del personal, hecho que ha de quedar constituido como una función permanente de la dirección.

Eric Genesca, en 1977, afirma que cuanto mayor sea la satisfacción de los trabajadores más motivados estarán para alcanzar una elevada productividad. A diferencia del Taylorismo y la Escuela de Relaciones Humanas, da especial importancia a las necesidades de competencia, logro y autorrealización. La satisfacción en el trabajo depende de los rasgos característicos de la personalidad del trabajador y del trabajo que realiza.

Existen varios modelos que intentan reflejar dichos rasgos, tales como el modelo de Vroom (1964) quien propuso un modelo cognoscitivo de la motivación. Según él, la satisfacción en el trabajo está en función de la valencia o fuerza de atracción y de la aversión de los resultados que a través del mismo se obtienen.

El modelo de Korman (1978) propone la Teoría de la Coherencia; para Korman la máxima satisfacción se define del logro.

Distinguimos una serie de factores motivadores asociados al comportamiento humano, estos pueden agruparse en tres bloques:

- Factores Determinantes, forman la esencia propia de la motivación.
- Factores Influyentes o Moderadores, pueden tener un acción sobre la motivación pero no por si solos.
- Factores Intrínsecos de la persona que son los que están ligados íntimamente al individuo.

ABSENTISMO

El absentismo es un fenómeno social en el que, con o sin justificación objetiva los trabajadores no asisten al trabajo.

Las ausencias se pueden ordenar como:

- Ausencias legales, aquellas que la ley permite.
- Ausencias ilegales las que no pueden justificarse de una forma legal.
- Ausencias producidas por causas ajenas al trabajador y a la empresa.
- Ausencias que se realizan durante toda la jornada o bien sólo en parte de la misma.

El absentismo no es un hecho aislado sino multifactorial.

Gibson en 1966, Nicholson en 1977 y Steers y Rhodes en 1984 describen dos fuerzas a favor o en contra del absentismo:

- La motivación de presencia, es el estímulo para acudir al lugar de trabajo y a su vez está ligada a otros factores.
- La habilidad percibida de presencia, es la forma en que cada individuo afronta las situaciones.

La ausencia es medida cronológicamente entre el tiempo de trabajo contratado y el efectivamente realizado.

Cada centro sanitario y empresa realiza sus propias mediciones, utilizando métodos diferentes, hecho que dificulta la realización de un estudio comparativo.

Existen varias fórmulas para medir el absentismo, entre ellas la más utilizada es:

$$\text{Tasa de Absentismo} = \frac{\text{días de ausencia}}{\text{días trabajo} + \text{días ausencia}} \times 100$$

INTERRELACIÓN ENTRE ABSENTISMO Y MOTIVACIÓN

La mayoría de estudios realizados sobre el absentismo van dirigidos a conocer cuales son la patologías que constituyen la causa fundamental del mismo.

nuestro estudio, en concreto, tiene la intención de profundizar más en el aspecto social y psicológico del individuo que en el biológico. Para ello centraremos nuestro estudio en la relación existente entre motivación y absentismo en el ámbito de los profesionales de enfermería.

HIPÓTESIS

La motivación profesional del personal de enfermería incide en el absentismo laboral.

PROCESO METODOLÓGICO

La metodología empleada en nuestra investigación es de tipo descriptivo. En función del tiempo es de tipo transversal.

La población la constituyen los A.T.S. y D.E. del Hospital de Bellvitge de L'Hospitalet de Llobregat.

Se trata de una población finita y el número total de individuos es de 950.

Como técnica probabilística empleamos el muestreo de tipo aleatorio estratificado con la intención de que la muestra sea representativa de toda la población, ya que los profesionales de enfermería están agrupados en cinco turnos de horarios diferentes.

Establecemos el nivel de confianza en el 5% y el margen de error en el 0,05%, resultando que la muestra invitada es de 195 individuos.

Una vez recogidos los instrumentos de medida la muestra real productora de datos resulta ser de 139 individuos, lo que representa una respuesta del 71%.

De los datos recogidos de los procesos de motivación y absentismo, extremos los factores que explican estos fenómenos para utilizarlos como variables en nuestro estudio; consideramos el absentismo laboral como variable dependiente y la motivación profesional como variable independiente.

Las variables intervinientes proceden del medio laboral y de las diferencias individuales de los profesionales.

Para obtener los datos que verifiquen nuestra hipótesis, elaboramos como instrumento de medición un cuestionario dirigido a los profesionales de

enfermería del Hospital de Bellvitge que consta de 40 ítems que contienen todas las variables del estudio agrupadas por bloques. El último bloque consta de una escala de actitud con 17 ítems que miden específicamente el grado de motivación de los profesionales en dicho centro.

La validación de la encuesta ha sido realizada siguiendo el método de validación interjueces.

RESULTADOS ESTADÍSTICOS

La explotación estadística de los datos recogidos se ha realizado mediante los programas informáticos:

SPSS / PC

Microsoft WORD

Los porcentajes hallados de cada variable hacen referencia a las 139 respuestas reales recibidas que suponen el 71% de la muestra total.

Utilizamos ANÁLISIS DESCRIPTIVO E INFERENCIAL.

A través del análisis descriptivo conocemos las características de la muestra en lo que se refiere a las variables escogidas en tantos por cientos, resultando que una mayoría de los profesionales de enfermería investigados son del sexo femenino, casados y que están entre los 33 y 42 años con contrato fijo.

Las respuestas recibidas son en un 87,7% de enfermeros/as asistenciales que en su mayoría son D.E. o han efectuado el curso de nivelación. El 75% trabajan en turnos diurnos y el 25% restante en nocturnos.

El 64% de profesionales tienen una permanencia en el turno desde 2 a 8 años y sólo entre el 20% y 30% realiza horas extras u otras actividades remuneradas.

Los resultados obtenidos nos dicen que solamente un 46% coinciden siempre o frecuentemente con los horarios de su pareja. La coincidencia crece cuando nos referimos a los días de descanso de la pareja llegando hasta el 67% los que coinciden siempre o frecuentemente.

El tiempo que utilizan para desplazarse desde su domicilio al lugar de trabajo oscila, para el 75% de profesionales de enfermería que trabajan en el hospital, entre los 11 y 40 minutos.

El 85% de las respuestas recibidas muestran que los profesionales perciben que su estado de salud es bueno.

En cuanto a las cargas familiares el 19% tienen niños menores de 7 años, un 37% los tienen entre 8 y 14 años. Sólo un 8,6% tienen bajo su responsabilidad el cuidado de personas mayores de 70 años y un 4,6% el cuidado de enfermos crónicos. De todos ellos un 46% no tiene ninguna persona que cuide de ellos durante los días de trabajo.

En lo que se refiere al absentismo y más concretamente a los días de falta - retraso por problemas de transporte un 63,5% no ha causado ninguno. En las faltas - retraso por enfermedad sólo un 50,7% no ha registrado ninguno. En las bajas por enfermedad un 40% ha presentado entre 1 y 10 en un año. Por tener personas a su cargo han faltado o llegado con retraso alguna vez un 25%.

Elaboramos una media del total de la puntuación preestablecida para valorar el grado de la motivación de los profesionales de enfermería del centro hospitalario. La media queda establecida en 34 puntos. Basándonos en esta valoración obtenemos un resultado en el que se puede apreciar que el 85,4% de profesionales están motivados al sobrepasar esta puntuación

Este resultado viene dado por los altos porcentajes conseguidos por los ítems siguientes: Beneficios sociales, Información recibida, Salario percibido, Promoción profesional, que oscilan entre un 60 y un 80%.

En contraposición se han hallado porcentajes de satisfacción muy bajos en los ítems: Tiempo del que disponen para la realización de sus tareas, La tarea en sí, La responsabilidad, La relación con compañeros y superiores, El estatus y El logro que no han llegado a sobrepasar el 30%.

Con el análisis inferencial comparamos y relacionamos la motivación con el absentismo laboral utilizando las medias obtenidas de la explotación

estadística mediante las pruebas de T-STUDENT, ANÁLISIS de la VARIANZA y CORRELACIÓN.

Hemos detectado diferencias significativas en cuanto a la motivación con respecto a : El cargo, Los estudios de base, El tiempo en el turno y La coincidencia de días de descanso con la pareja.

En relación con el absentismo han resultado con diferencias significativas los siguientes factores: La motivación profesional, El sexo, El cargo, El turno horario, La autopercepción del estado de salud y la coincidencia de horarios y días de descanso con la pareja.

CONCLUSIONES

La hipótesis con la que iniciamos nuestra investigación queda verificada al hallar que la motivación influye en parte de los registros que componen la medición del absentismo laboral, y que se refieren a retrasos - faltas por problemas de transporte.

Además de la motivación al analizar los resultados de la investigación hallamos otros factores con una importante influencia sobre el absentismo:

Hemos podido observar la influencia del sexo y turno horario sobre el mismo al ser el sexo femenino y el turno diurno el que mayor índice del mismo registran.

Una gran relevancia adquiere la influencia que tiene el cargo y la coincidencia de horarios y días de descanso con la pareja sobre el absentismo ya que los que nunca o raramente coinciden son los que más ausencias realizan, y son las supervisoras y enfermeras las que menos absentismo realizan.

Por último sobre el absentismo cabe destacar la influencia que ejerce la autopercepción del estado de salud de cada persona. Evidentemente el que percibe su salud como mala es el que causa mayor absentismo.

El resto de factores analizados no han obtenido valores significativos frente al absentismo.

También nos parece importante extraer conclusiones de todos aquellos valores significativos hallados en lo que se refiere a los factores que miden la motivación .

De nuevo dos factores como son el cargo y la coincidencia de los días de descanso con la pareja, ejercen, igual como sucedía con el absentismo una influencia importante sobre la motivación. Los/as supervisores/as tienen un nivel de motivación más alto.

Tras el análisis realizado podemos afirmar que el 85,4% de profesionales de enfermería investigados están motivados. Este nivel de motivación viene dado por la satisfacción que sienten en cuanto a : salario percibido, beneficios sociales, promoción profesional, información y formación recibida.

Así mismo existe una insatisfacción importante frente a otros factores como son las relaciones existentes entre compañeros y con sus superiores. La tarea que realizan sólo satisface a un 18% de los profesionales analizados.

Tampoco están satisfechos con la responsabilidad que tienen su trabajo ni el lugar jerárquico que ocupan ya que preferirían tener mayor grado de la misma.

PROPUESTAS

Ante las conclusiones expuestas anteriormente consideramos necesario hacer una serie de propuestas con el objetivo de mejorar la insatisfacción que sienten los profesionales de enfermería del Hospital de Bellvitge frente a determinados factores de motivación.

Debido a las malas relaciones que existen entre compañeros se hace necesario llevar a cabo una investigación profundizando en el porqué de esta pésima relación, y analizar la comunicación que tienen entre ellos.

Proponemos teniendo en cuenta el 90,5% de profesionales de enfermería que desearían un cargo superior, tomar medidas a largo plazo para planificar con imaginación sistemas de promoción en la propia organización.

La dirección debe ofrecer todos los recursos técnicos, humanos y materiales existentes, facilitar la utilización de talentos y aptitudes, dar igualdad de oportunidades a todos en la participación de comités y grupos de trabajo, de tal forma que consiga hacer más atrayente la tarea a realizar y mejorar el grado de responsabilidad.

Así mismo hacer una medición de las cargas de trabajo, para valorar la cantidad de tiempo real y número de profesionales que necesitan para ofrecer unos cuidados de enfermería de calidad.

Destinadas a mejorar el absentismo hacemos las siguientes propuestas:

Una de las más importantes es planificar tipos de horarios que se adapten a las necesidades personales.

Idear mecanismos compensatorios de tipo económico u otros que favorezcan a las personas que no registran absentismo en el computo anual.

Valorar en mayor grado a las supervisoras, por ser las más motivadas y las que menos absentismo causan.

Ofrecer posibilidades de cambio a los profesionales de enfermería que tengan una permanencia de más de 4 años en el mismo turno, unidad etc.

Una última propuesta sería el ampliar el campo de la investigación, ya sea geográfico como asistencial. Es decir nuevos estudios que abarquen hospitales comárcales y/o asistenciales.